

并购重组后的劳动用工数智化管理探索

孙俊意

易普力股份有限公司, 湖南 长沙 410000

DOI:10.61369/MEMR.2025010006

摘 要： 本文结合民爆企业并购重组后的管理实践，探讨劳动用工数智化转型的背景、难点及解决路径。通过分析流程不规范、用工结构失衡等痛点，提出搭建数智化平台的具体策略，涵盖招聘、培训、绩效等全链条管理，并针对数据安全、算法偏见等风险提出防范措施。实践表明，数智化管理有效提升了人力资源配置效率，优化了用工结构，为企业高质量发展提供了支撑。

关 键 词： 并购重组；数智化；劳动用工

Intelligent Digital Management of Labor Employment Post Merger and Reorganization

Sun Junyi

EXPLOSIVES CORPORATION LIMITED. Changsha, Hunan 410000

Abstract： Combining the management practices of Company after its merger and reorganization, this paper explores the background, difficulties, and solutions of the intelligent digital transformation of labor employment. By analyzing pain points such as non-standard processes and unbalanced employment structure, it proposes specific strategies for building an intelligent digital platform, covering the entire chain of management including recruitment, training, and performance. Additionally, it puts forward preventive measures against risks such as data security and algorithmic bias. Practice shows that intelligent digital management has effectively improved the efficiency of human resource allocation, optimized the employment structure, and provided support for the high-quality development of the enterprise.

Keywords： merger and reorganization; intelligent digitalization; labor employment

企业简介

公司成立于1993年，是中国能建集团旗下核心企业，国内民爆行业龙头，拥有“双一级”资质及完整产业链，业务覆盖20余省及多个海外市场。2023年与南岭民爆公司完成并购重组，成为全国首例“A+H股分拆+借壳上市”案例。

一、劳动用工数字化转型的背景

（一）劳动用工数智化转型的压力

我国正处在经济新旧动能转换的关键时期，大国之间地缘政治博弈加剧，经济增速整体有所放缓，增量经济幅度降低，存量经济特征越发明显，各行各业增量空间越发狭窄^[1]。易普力公司如何在红海经济中“活下去”“走出去”，与国家战略同步伐，实现企业发展战略，保持行业领先地位，重组后持续规范劳动用工管理、优化人力资源配置、提高全员劳动生产率成为当下第一要义。

（二）劳动用工面临的难点痛点

1. 劳动用工管理方面

一是整合前合作方无统一新员工招聘制度，招聘质量不一，人才引、育、留难，影响易普力公司人才结构优化与管理规范化，并购后公司统一招聘入职门槛。二是不在岗人员占比过高，整合前合作方达18%，远超集团5%要求，增加人力成本，降低盈利能力。三是人员富余与外聘劳务工并存，部分大龄员工难以适应高强度工作，企业雇佣劳务工补充，加重成本，降低人均效能。

2. 劳动用工结构方面

整合前合作方企业劳动用工总量冗余，但科技、管理、高素

质人才短缺。原因有三：一是历史原因致不在岗人员成本压力大，且因国企属性和行业特殊性，整合重组时未有效分流冗余人员，人员负担重；二是技改后未及时组织建设和压减岗位，错失减员增效时机；三是未收紧人事权限，入口把控不严，招录人员质量不一。这导致人才队伍结构性失衡：员工年龄结构不合理，40岁以下不足10%；素质配比不合理，技术、管理型人才占比小，高学历人才少；人才与业务发展不匹配，矿山总承包、爆破类人才紧缺。

3. 人力资源管理体系方面

（1）薪酬体系标准差异较大。整合前因合作方对所属企业薪酬体系未制定统一的标准，内部企业之间同类人员、同层级人员薪酬标准存在差异，未能实现人员的横向无障碍流动，同时受企业规模、企业效益和人均效能等因素影响，整合后两企业之间的薪酬水平也存在差距。为此，整合后企业需要根据中国能建相关管理要求，兼顾考虑重组前历史情况，建立统一的薪酬体系并执行。

（2）市场化用工意识淡薄。双方企业市场化用工意识差异较大，整合后短期内双方企业在人员招聘配置、内部流动方面融合难度较大。易普力公司注重采用市场化用工以及多种用工方式并存的用工模式，能够根据市场需求和业务变化及时调整用工策略，而合作方所属部分企业市场化用工理念没有深入人心，劳动用工体制和机制距离三项制度改革“干部能上能下、人员能进能出、薪酬能高能低”的期望尚有差距。

二、搭建劳动用工数智化平台的主要做法

（一）劳动用工数智化平台建设的目标

易普力公司劳动用工数智化平台建设需要充分考虑企业发展战略和企业劳动用工实际需求，通过科学合理规划设计劳动用工总量，从劳动用工规划数智化管理、招聘数智化管理、培训数智化管理、绩效数智化管理、薪酬福利数智化管理、员工关系数智化管理六个维度，构建高效、智能、安全、便捷的用工平台，进一步为人力资源管理赋能。

（二）劳动用工数智化平台概念框架设计

以构建一个与企业发展战略和企业劳动用工实际需求相一致的劳动用工生态体系为出发点，在规划设计时需要充分考虑劳动用工数智化平台的开放性、稳定性、安全性和可扩展性^[2]。

劳动用工数智化平台需要全面满足招聘管理、人员信息管理、组织岗位管理、数据报表管理、电子档案管理、劳动合同管理、薪酬福利管理等各项需求^[3]。该平台须具备自动生成数据报表功能，电子档案管理系统能够安全保管企业各种信息，具有提供培训学习的功能和便于各级各类人员自主了解企业动态和政策的功能^[4]。劳动用工数智化平台可以通过深入且全面的数据分析，让人力资源工作流程更加合规高效。

（三）劳动用工数智化管理中可能的风险与防范策略分析

1. 数据权属管理风险

需明确人力资源数据所有权与使用权边界，建立分级授权机制^[5]。通过数据加密、访问控制等技术手段保障安全，制定数据

管理流程规范，确保合规使用。

2. 隐私保护与数据开放的矛盾

构建“最小必要”访问原则，实施动态权限管控与数据追踪^[6]。采用脱敏处理等技术降低泄露风险，定期开展员工数据安全培训，建立举报激励机制。

3. 算法歧视偏差风险

强化从业人员算法伦理教育，建立数据清洗与算法审计机制。通过混合决策模式（人机协同）降低自动化偏差，定期开展算法公平性评估。

三、开展劳动用工数智化管理的效果

（一）数智化员工管理报表

员工管理报表涵盖员工个人报表与岗位信息报表。

员工个人报表包含：1. 个人信息，如姓名、性别、学历、技能等基本信息；2. 劳动合同，含合同期限、工作内容、薪酬福利等关键信息；3. 工作表现，涵盖工作质量、效率、业务能力评价；4. 薪酬福利，包括工资、社保、公积金等详情；5. 其他信息，如培训、奖惩、离职原因；6. 员工诉求，即员工对工作、发展、氛围的反馈。企业通过该报表掌握员工状况，针对性调整工作内容与薪酬，提供个性化培训，提升员工积极性与职业能力。

岗位信息报表包含：1. 岗位基础信息，如名称、代码、所属部门；2. 岗位详情，含职责、学历经验技能要求、工作时长；3. 待遇发展，包括薪酬福利、晋升空间；4. 其他信息，如考核方式、工作环境。该报表助力企业清晰岗位要求，优化人力资源规划，同时让员工明确岗位职责待遇，更好适应工作。

（二）通过人事招聘数智化管理规范招聘入口

对岗位的需求进行自动化分析和预测，以帮助企业更好地了解 and 掌握岗位需求的变化和趋势^[7]。通过对历史招聘数据和市场需求的分析，可以预测未来一段时间内的岗位需求数量和人才类型，从而提前做好招聘计划和准备；通过对岗位要求的自动化分析和比对，可以快速匹配出符合岗位需求的候选人，提高招聘效率和准确性；通过对岗位薪酬福利数据的分析和比较，可以了解该岗位的薪酬水平、薪酬结构、福利政策等信息，从而制定更加合理和具有竞争力的薪酬政策。

同时通过数智化管理还能减少非必要的外部招聘行为，对内部员工的技能和潜力进行自动化评估和分析，以帮助企业更好地了解 and 掌握内部员工的转岗意向和潜力，从而实现更加灵活和高效的内部人才流动和配置。通过对员工技能信息的分析和比对，可以了解员工的技能水平、专业领域、工作经验等信息，从而更好地评估其转岗意向和潜力；对员工转岗意向的调查和分析，可以了解员工的转岗意愿和需求，从而制定更加精准的内部转岗计划和策略；对员工转岗后的工作表现和绩效评估，可以了解员工在转岗后的适应情况和工作表现，从而及时调整和优化内部转岗计划和策略，提高转岗成功率和员工满意度。

（三）通过人事档案数智化调整用工结构

通过查阅员工数智化人事档案，可以了解企业的用工结构、

人力资源配置等情况，从而发现用工结构的问题和不足。例如，发现职能管理岗位员工数量过多，可以考虑调整招聘策略，减少该岗位的招聘数量。根据市场变化和业务需求，可以及时调整用工结构，包括招聘不同类型的人才、调整员工数量、优化薪酬福利等，以适应市场需求和变化^[8]。例如，如果发现某一岗位的员工流失率过高，可以考虑及时调整薪酬福利，提高员工的留任率。

（四）通过人事管理数智化报表规范压减不在岗人员

通过人事管理数智化报表规范压减不在岗员工，是企业提高效率、优化管理的重要手段之一。规范的人事管理数智化报表，不仅有助于企业掌握员工的岗位状态情况，还能有效监控不在岗员工管理，减少不合理的人工成本费用支出。

人事管理数智化报表中每月会自动更新一份不在岗员工名单，列明该月内不在岗员工的姓名、职务、部门、非在岗原因、不在岗时间和预计回归时间等信息，信息及时反馈到人力资源部便于其制定一系列严格的不在岗员工管理规定，包括但不限于：对不在岗员工进行定期沟通，了解其工作和生活情况，督促其早日回归岗位；对不在岗原因进行分类，对不同原因的不在岗员工采取不同的管理措施；对不在岗时间较长的员工进行特别关注，防止其成为“隐身人”^[9]；对不在岗员工的费用支出进行严格审核，严控人工成本费用支出。

（五）数智化报表实现动态评价赋能劳动用工政策调整

人力资源管理者在数智化平台录入的相关数据，可以动态自动转化为数智化报表，并通过对人力资源数据的智能分析，为企业提供数据支持，从而为调整劳动用工政策提供参考。报表会对不同岗位的劳动力市场供需状况、员工技能水平、员工薪酬水平、员工满意度等方面的分析，为企业提供全面、准确的人力资源数据，帮助企业更好地了解员工的需求和期望，从而制定出更加符合员工需求的劳动用工政策。

此外，数智化报表还可以帮助企业实现动态评价赋能，从而在劳动用工政策调整过程中，为企业提供更加精准的评价和反馈。通过数据分析和动态监控，数智化报表可以及时发现劳动用工政策的问题和不足，并及时进行调整和优化。同时，数智化报表还可以为企业提供实时的绩效评估数据，帮助企业更好地了解

员工的绩效表现，从而更加准确地进行劳动用工政策的调整。

（六）数智化分析赋能员工绩效评价

1. 数智化分析让绩效评价真实与公平

通过数智化分析技术对员工绩效进行自动分析与评价，以帮助管理者及员工更好地了解和掌握绩效水平、问题和不足，从而制定更加有效的绩效管理策略和措施。通过数据分析技术，可以设定更加科学、合理、可量化的绩效指标，从而更加准确地衡量员工的工作表现和贡献，以一名普通员工为例，通常会设置业绩指标、能力指标、态度指标、流程指标、学习与发展指标并分类设置权重。

2. 数智化分析赋能员工绩效辅导

基于数智化分析工具，可以根据员工的绩效表现和职业发展需求，提供个性化的推荐和辅导。比如，推荐相关的培训课程、提供针对性的绩效改进建议等，以帮助员工提升能力和绩效。通过数智化分析工具，可以实时监测到员工的绩效表现，及时发现和解决问题。当发现某个员工的任务完成率明显低于其他同事时，可以及时进行干预和指导，调整工作策略和方法，提升员工的绩效水平。

3. 可视化展示与交流

通过数智化分析工具，可以将员工的绩效评价结果进行可视化展示，方便管理者和员工进行交流和讨论^[10]。比如，将员工的绩效评价结果以图表的形式展示，方便员工了解自己的绩效表现，同时也可以与管理者进行深入的沟通和交流，制定针对性地改进计划

4. 人员绩效数智化管理的成效预测

绩效管理数智化管理成效的预测，能够帮助易普力更好地了解员工的工作情况，及时发现并解决问题，使得绩效管理更加智能化、科学化和精准化。同时，也需要不断完善绩效管理体系，建立健全的绩效管理制度和流程，以实现数智化转型的最终目标。

总之，企业劳动用工管理数智化是企业数智化转型的重要一步，不仅改变了管理方式，而且能够为管理者提供更为全面、具体的数据支持，能够帮助企业更好地把控人力资源管理工作，使企业决策更为科学化和精准化。

参考文献

- [1] 陈清华. 现代企业人力资源管理数字化转型研究 [J]. 中小企业管理与科技, 2022 (21): 12-13.
- [2] 杨娟. 企业人力资源管理数字化研究 [J]. 中国科技投资, 2024 (31): 25-26.
- [3] 李贻湘. 集团化公司人力资源数字化转型的有些策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024 (04): 17-18.
- [4] 朱永跃, 夏正晶, 胡桂兰, 等. 服务化转型背景下制造企业人力资源管理模式研究 [J]. 中国科技论坛, 2016, (05): 136-141.
- [5] 王语. 数字化对制造企业组织结构与人力资源配置的影响 [J]. 造纸信息, 2024(07): 31.
- [6] 刘海曼. 深入三项制度改革优化人力资源配置 [J]. 现代企业文化, 2022(21): 37-39.
- [7] 涂译文. 大数据背景下国企人力资源管理路径探索 [J]. 中外企业文化, 2021(07): 39-40.
- [8] 唐静芳. 国企改革中人力资源优化配置问题探究 [J]. 市场周刊, 2023(01): 15-17.
- [9] 张媛媛. 国有企业人力资源管理数字化转型优化策略核心思路分析 [J]. 中国电子商情, 2024, (24): 54-56.
- [10] 曾诚. 基于大数据时代背景下企业人力资源绩效管理探讨 [J]. 人才资源开发, 2019(10): 41-42.