

基于数字化转型的人力资源管理模式创新研究

闫树同

陕西科技大学镐京学院 经济贸易学院, 陕西 西安 712046

DOI:10.61369/SE.2025100037

摘 要： 数字技术在企业运营中的深度渗透背景下，数字化转型已成为推动企业高质量发展的核心动力，而人力资源管理作为企业管理的关键环节，传统“人工主导、流程固化、数据割裂”的模式难以适配数字化时代需求。本文结合数字化转型对人力资源管理的变革要求，分析传统模式在招聘、培训、绩效、薪酬管理中的现存问题，从“数据驱动决策、流程智能重构、员工体验升级”三个维度，提出人力资源管理模式创新方向，并结合企业实践给出“搭建一体化数字平台、引入 AI 赋能模块、构建数字化人才体系”的具体路径。旨在促进数字化转型下的人力资源管理创新，提升管理效率、优化资源配置、增强员工黏性，为企业在数字时代构建人才竞争优势提供支撑。

关 键 词： 数字化转型；人力资源管理；模式创新；数据驱动；AI 赋能

Research on Innovation of Human Resource Management Model based on Digital Transformation

Yan Shutong

School of Economics and Trade, Haojing College of Shaanxi University of Science and Technology,
Xi 'an, Shaanxi 712046

Abstract： With digital technology deeply embedded in corporate operations, digital transformation has become the core driver for high-quality enterprise development. As a critical component of business management, human resource management struggles to meet the demands of the digital era with traditional models characterized by manual dominance, rigid processes, and fragmented data. This paper analyzes existing challenges in traditional HR practices—particularly recruitment, training, performance evaluation, and compensation management—under the transformative requirements of digitalization. It proposes innovative HR management approaches through three dimensions: data-driven decision-making, intelligent process reengineering, and employee experience enhancement. Practical implementation paths include establishing integrated digital platforms, introducing AI-powered modules, and building digital talent ecosystems. The study aims to foster HR innovation in the digital age, improve management efficiency, optimize resource allocation, and strengthen employee retention, thereby supporting enterprises in building talent competitive advantages in the digital era.

Keywords： digital transformation; human resource management; model innovation; data-driven; AI empowerment

引言

数字化转型正深刻改变企业的生产方式与管理逻辑，云计算、大数据、人工智能、区块链等技术的应用，不仅重构了企业的业务流程，更对人力资源管理（HRM）提出全新要求。传统人力资源管理以“事务性工作”为核心，依赖人工完成招聘筛选、培训组织、绩效统计等工作，存在流程繁琐、响应缓慢、数据利用率低等问题。基于数字化转型的人力资源管理模式创新，不仅能帮助企业突破传统管理瓶颈，更能让人力资源管理从“后勤支持部门”升级为“战略赋能部门”，为企业战略落地提供人才保障。

一、数字化转型对人力资源管理的核心变革要求

（一）从“经验驱动”转向“数据驱动”

传统人力资源管理依赖管理者经验制定决策，如凭借招聘负

责人的主观判断筛选候选人、依据部门领导印象进行绩效评估，易受人为因素影响，导致决策偏差。数字化转型要求人力资源管理以数据为核心，通过收集员工招聘、培训、绩效、离职等全生命周期数据，构建数据分析模型，实现“用数据说话”。例如，通

作者简介：闫树同（1997.2-），男，陕西延安人，管理学学士，助教，研究方向：从事组织行为与员工激励、人才招聘与配置优化、人力资源数字化转型研究。

通过分析过往招聘数据,识别优质候选人的共同特征,优化招聘渠道与筛选标准;通过统计培训参与率、考核通过率等数据,评估培训效果并调整方案;通过跟踪绩效数据与业务成果的关联性,制定更科学的激励机制。数据驱动让人力资源管理决策更精准、客观,减少主观臆断带来的风险^[1]。

(二) 从“流程固化”转向“智能重构”

传统人力资源管理流程多为线性固化模式,如招聘需经历“发布岗位-收集简历-初筛-面试-录用”的固定步骤,每个环节依赖人工衔接,易出现流程卡顿、效率低下的问题。数字化转型要求借助技术重构 HR 流程,实现“自动化+智能化”升级:通过招聘管理系统自动发布岗位至多渠道、筛选关键词匹配的简历;通过在线面试平台实现远程面试、AI 初面,减少人工干预;通过绩效管理系统自动关联员工目标与公司战略,实时跟踪进度并生成评估报告;通过薪酬管理系统自动核算薪资、个税与福利,降低人工计算错误率。智能重构后的流程打破部门壁垒与时间限制,大幅提升管理效率,让 HR 从业者从事务性工作中解放,聚焦战略层面的人才管理。

(三) 从“统一管理”转向“个性化体验”

传统人力资源管理采用“一刀切”的统一模式,如为所有员工安排相同的培训课程、制定统一的绩效标准、提供同质化的福利,忽视员工个体差异与个性化需求。数字化转型下,员工对“个性化、人性化”管理的需求日益凸显,尤其是新生代员工更看重工作中的自主与灵活。这要求人力资源管理转向“以员工为中心”,通过数字化工具提供个性化服务:基于员工岗位、能力与职业规划,推荐定制化培训课程;根据员工工作性质与绩效表现,设计差异化的激励方案;提供弹性考勤、远程办公申请、个性化福利选择等功能,满足员工多样化需求。个性化体验能增强员工的归属感与满意度,提升员工留存率与工作积极性^[2]。

二、传统人力资源管理模式在数字化转型中的问题

(一) 数据割裂严重,难以形成管理闭环

多数企业的人力资源数据分散在不同系统或部门,如招聘数据存储在招聘平台、培训数据留存于学习管理系统(LMS)、绩效数据记录在 Excel 表格,数据格式不统一、无法互通,形成“数据孤岛”。例如,HR 部门难以将招聘时的候选人评估数据与入职后的绩效数据关联,无法验证招聘质量;无法将培训数据与员工能力提升、业务成果挂钩,难以评估培训对企业价值的贡献。数据割裂导致人力资源管理无法形成“招聘-培养-激励-留存”的完整闭环,无法为决策提供全面的数据支撑,也难以精准识别人才管理中的痛点^[3]。

(二) 技术应用浅层,缺乏深度赋能能力

部分企业虽引入数字化工具,但多停留在“工具替代人工”的浅层应用,未发挥技术的深度赋能作用:例如,仅用考勤系统记录员工打卡,未结合工时数据分析员工工作负荷;仅用在线学习平台上传培训视频,未利用 AI 技术评估员工学习进度与知识掌握情况;仅用绩效系统录入评估结果,未通过大数据分析绩效与

薪酬、晋升的关联性。浅层应用无法释放数字化的价值,反而因系统操作复杂、数据利用率低,增加 HR 部门的工作负担,导致数字化转型流于形式。

(三) 人才体系滞后,无法适配数字技能需求

数字化转型要求企业拥有具备数字技能的人才团队,如数据分析、AI 应用、数字运营等能力,但传统人力资源管理的人才体系难以满足这一需求:在人才招聘中,缺乏对数字技能的精准评估标准,难以识别真正具备数字能力的候选人;在人才培养中,未建立系统化的数字技能培训体系,现有课程更新缓慢,无法跟上技术发展速度;在人才激励中,未将数字技能提升与晋升、薪酬挂钩,员工缺乏学习数字技能的动力。人才体系滞后导致企业数字人才储备不足,制约数字化转型进程,也让人力资源管理无法为企业战略提供人才支撑。

(四) HR 团队能力不足,难以推动模式创新

传统 HR 从业者多擅长事务性工作,如招聘组织、薪资核算、社保办理,缺乏数字化思维与技术应用能力:部分 HR 对数据分析工具、HR 系统操作不熟练,无法有效利用数据进行决策;部分 HR 对数字化转型的理解停留在“技术应用”层面,未意识到管理模式的变革需求;部分 HR 缺乏战略思维,无法将人力资源管理与企业数字化战略结合。HR 团队能力不足成为推动人力资源管理模式创新的短板,导致企业数字化转型中的 HR 变革难以落地^[4]。

三、基于数字化转型的人力资源管理模式创新路径

(一) 搭建一体化人力资源数字平台,打破数据孤岛

搭建一体化人力资源数字平台需以“数据互通、流程协同”为核心目标,覆盖员工从招聘入职到离职的全生命周期管理,整合招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系等核心模块,彻底打破传统人力资源管理中数据分散存储、格式不统一的“数据孤岛”问题。平台首要具备数据整合功能,需支持对接外部系统数据,包括招聘平台的候选人信息、社保系统的参保数据、考勤系统的工时记录等,通过自动清洗、格式转换与字段匹配,形成完整且标准化的员工数据档案,确保各类数据可实时调用、关联分析。其次要实现流程协同,建立模块间的自动联动机制,例如员工完成入职登记后,系统自动将个人信息同步至培训模块,触发新员工入职培训计划的生成与推送,同时同步至绩效模块,协助直属领导设定试用期绩效目标,避免人工传递信息导致的延迟与误差。最后需强化数据分析能力,内置数据可视化工具与预设分析模型,可自动抓取各模块数据,生成人才盘点、招聘质量评估、培训效果追踪、离职率趋势等标准化报告,还能支持自定义分析维度,帮助 HR 部门快速识别人才管理中的关键问题,为人力资源决策提供全面、精准的数据支撑,推动管理从“经验判断”向“数据驱动”转变^[5]。

(二) 引入 AI 赋能模块,实现管理智能升级

在一体化人力资源数字平台的基础上引入 AI 赋能模块,需针对招聘、培训、绩效、员工关系等核心场景设计专项 AI 功能。招聘环节中,AI 面试系统可通过自然语言处理、情感识别等技

术，分析候选人在初面过程中的语言表达逻辑、面部微表情与回答内容完整性，自动评估其沟通能力、抗压能力与岗位要求的匹配度，生成初面评分报告，大幅减少人工筛选简历与初面的时间成本，同时降低主观因素对候选人评估的干扰^[6]。培训环节需搭载 AI 学习推荐算法，通过分析员工的岗位说明书、过往绩效数据、能力测评结果与历史学习记录，精准识别员工的能力短板与学习需求，自动推荐适配的培训课程，例如为市场岗员工优先推荐新媒体运营、数据分析相关课程，为技术岗员工推荐编程语言进阶、软件开发工具应用课程，实现“千人千课”的个性化培训规划。绩效环节中，AI 可实时抓取员工的工作数据，包括项目进度节点完成情况、客户满意度评分、业绩指标达成数据等，结合预设的 KPI 考核标准，自动生成绩效评估初稿，减少人工统计数据与主观评分的偏差，提升绩效评估的公平性与效率。员工关系环节则可部署 AI 智能客服，整合考勤政策、福利规则、社保办理流程等常见问题知识库，通过文字、语音交互为员工提供 7×24 小时即时解答，解决传统 HR 咨询响应不及时的问题，显著提升员工服务体验^[7]。

（三）构建数字化人才体系，支撑企业转型需求

围绕企业数字化战略，构建“招聘－培养－激励－留存”全链条的数字化人才体系：在招聘端，明确数字技能岗位的能力标准，设计包含数字技能测试、项目案例分析的评估流程，通过数字化工具（如编程测试平台、数据分析实操题）精准筛选数字人才；在培养端，搭建数字技能培训体系，开设“数据分析基础”“AI 应用入门”“数字化运营”等课程，采用“线上学习＋线下实操＋导师带教”的混合模式，同时鼓励员工考取数字技能认证（如大数据工程师、AI 训练师），并给予培训补贴；在激励端，将数字技能提升与薪酬、晋升挂钩，对掌握核心数字技能或在数字化项目中表现突出的员工，给予薪资上调、奖金奖励或优先晋升机会；在留存端，为数字人才提供清晰的职业发展路径（如数字专家、数字化项目负责人），配置具有竞争力的薪酬福利与灵活的工作模式，减少数字人才流失^[8]。

（四）提升 HR 团队数字化能力，强化创新推动力量

HR 团队作为人力资源管理模式创新的实施主体，其数字化能力直接决定创新路径的落地效果，需通过“培训＋实践＋赋能”

三维机制系统提升 HR 团队的数字化素养与技能。专项培训需围绕数字化思维、数字工具应用、HR 数字化场景实操三大核心内容设计课程体系，邀请企业数字化转型负责人、外部 HR 数字化领域专家授课，其中数字化思维课程重点讲解数字化转型对人力资源管理的变革要求、数据驱动决策的核心逻辑；数字工具应用课程聚焦 Excel 高级函数、PowerBI 数据可视化、HR 系统后台操作等实用技能，通过案例演示与实操练习帮助 HR 掌握工具使用方法；HR 数字化场景实操课程则结合招聘、培训、绩效等场景，讲解如何运用数字工具开展数据分析与管理优化^[9]。实践环节需为 HR 团队创造参与企业数字化项目的机会，让 HR 深度参与 HR 数字平台上线筹备、AI 招聘系统测试、数字化人才盘点项目等工作，例如主导 HR 系统模块功能需求梳理、设计 AI 面试评估维度、搭建人才数据分析模型，在实战中积累数字化项目经验，将培训所学知识转化为实际操作能力。赋能机制方面，可为 HR 团队配置数字化导师，导师由具备丰富 HR 数字化经验的内部管理者或外部顾问担任，定期组织案例分享会与问题研讨会，针对 HR 在数字化工作中遇到的难点提供一对一指导；同时建立数字化能力认证与奖励机制，鼓励 HR 考取 HR 数据分析师、人力资源数字化管理师等证书，对通过认证或在数字化工作中表现优异的 HR 给予绩效加分、专项奖励，形成“学习－实践－提升”的良性循环^[10]。

四、结论

数字化转型为人力资源管理模式创新提供了技术支撑与变革机遇，传统“经验驱动、流程固化、统一管理”的 HR 模式已无法适配数字时代需求，转向“数据驱动、智能重构、个性化体验”是必然趋势。当前企业在 HR 数字化转型中面临数据割裂、技术应用浅层、人才体系滞后、HR 能力不足等问题，需通过搭建一体化数字平台、引入 AI 赋能模块、构建数字化人才体系、提升 HR 团队能力等路径，推动人力资源管理模式创新。未来，随着数字技术的持续发展，人力资源管理还将向“预测性分析”“个性化服务”“战略深度融合”方向进阶，HR 部门需持续迭代思维与能力，让人力资源管理真正成为企业数字化转型的“助推器”，支撑企业实现高质量、可持续发展。

参考文献

- [1] 刘昕. 人力资源管理数字化转型：内涵、理论基础与实践启示 [J]. 社会科学辑刊, 2025(1): 128-137.
- [2] 方胜利. 浅谈企业数字化转型与人力资源管理新思维 [J]. 通讯世界, 2021, 28(4): 2.
- [3] 韦艳君. 企业人力资源管理数字化转型面临的困境及对策探讨 [J]. 企业改革与管理, 2025(1): 94-96.
- [4] 狄盈馨, 李启佳, 罗福凯. “专精特新”战略对企业数字化转型的影响——技术创新能力的中介效应 [J]. 研究与发展管理, 2024, 36(5): 104-117.
- [5] 马光健, 张燕. 企业人力资源管理数字化转型的现实困境及优化路径研究 [J]. 就业与保障, 2024(4): 46-48.
- [6] 要蕾, 张志成, 张瑞权. 数字化转型下的企业人力资源信息系统研究 [J]. 电子技术应用, 2022(002): 048.
- [7] 陆立霞. 基于数字化转型的企业管理模式创新研究 [J]. 天津经济, 2024(6): 18-20.
- [8] 郑美雪. 数字化转型背景下企业人力资源管理的创新策略研究 [J]. 现代商业研究, 2024(15): 149-151.
- [9] 张璐. 基于数字化转型的国有企业人力资源管理变革路径研究 [J]. 现代营销 (上), 2024(12): 167-169.
- [10] 易璐. 数字化转型视角下企业人力资源管理模式的创新研究 [J]. 现代商业研究, 2024(7): 143-145.