

# 数字经济时代企业人力资源管理的创新路径探析

赵春焕

(北京大兴国际机场, 北京 100010)

**摘要:** 随着社会的快速发展, 人们已经进入了数字经济时代, 企业之间的竞争也变得更加激烈。企业的发展主要依靠人力资源的参与, 人才是最重要的发展资源之一。因此, 在企业的发展过程中, 企业的人力资源管理是极其关键和重要的。人力资源管理领域的优秀表现, 能够激发员工的潜能, 实现员工价值最大化, 为企业的发展提供更大的帮助, 促进企业更快的发展。人力资源管理在当今企业发展中发挥着越来越重要的作用。很多企业也意识到这一点, 逐渐加强人才的培养, 重视人力资源管理。然而, 人力资源管理中暴露出的一些突出问题不仅严重影响了部门管理的效率和质量, 也阻碍和制约了企业的发展。因此, 在数字经济时代, 企业人力资源管理必须顺应时代潮流, 进行必要的改革和创新, 从而提高人力资源管理的有效性, 促进企业的快速发展。

**关键词:** 数字经济时代; 现代企业; 人力资源; 管理创新

在数字经济时代, 随着社会经济的快速发展, 企业之间的市场竞争越来越激烈, 企业面临着更大的发展压力。人力资源是企业竞争力的重要体现, 各种管理都离不开人才的支持。因此, 企业应分析数字时代的发展形势, 创新和完善人力资源管理措施, 充分调动员工的工作积极性, 促进员工在岗位上实现价值最大化, 帮助企业走向更好的发展阶段。现代企业存在人力资源管理和控制缺乏激励措施等问题, 将对企业发展产生负面影响。本文探讨了数字经济时代企业创新人力资源管理的有效路径, 以期提供参考<sup>[1]</sup>。

## 1 数字化与人力资源数字化管理概念

在人力资源数字化管理的过程中, 我们会接触到大数据、数字化管理、数字化人力资源等相关概念。大数据技术是实现人力资源数字化管理的主要工具。掌握大数据技术是实施数字化管理的基本前提。其战略意义不在于掌握庞大的数据信息集合, 而在于对海量数据进行专业化处理, 使其智能化、创新化, 从而实现数据增值, 为企业带来实实在在的效益。人力资源数字化管理不同于传统的人力资源管理, 其核心在于赋能员工。通过自上而下向员工释放权利, 员工可以对自己的工作有更多的自主控制权, 从而促进员工的自主学习, 开发潜能, 提升企业的整体利益。扁平化组织结构是最适合人力资源数字化管理的企业结构。扁平化的组织结构降低了决策层和执行层之间的沟通水平, 使员工能够快速响应企业战略。

## 2 数字经济时代下企业创新优化人力资源管理的策略

### 2.1 转变人力资源管理理念

只有改变传统的人力资源管理理念, 才能确保人力资源管理符合当前企业发展规划和市场发展规律, 最大限度地利用人力资源管理提高现代企业的经济效益, 促进企业健康发展。首先, 企业应该将“人力资源”的概念融入到当前企业的人力资源管理中, 改变管理者对人力资源管理的认知, 增加企业对人力资源管理的重视。需要明确人力资源管理部门应负责的具体内容, 细化人力资源管理部门在企业中的职能, 以提升企业的经济效益。二是培养人力资源管理工作者的服务意识。设立人力资源管理部门是为了服务企业, 帮助企业发展。因此, 在人力资源管理部门任职的员工要不断增强服务意识, 不断优化人才引进方案和培养方案, 完善现行的人力资源分配模式和方法, 增强企业内部人才分配的合理性, 最大限度地发挥人才对企业的促进作用。第三, 在企业内部形成“以人

为本”的企业文化, 从多方面来说, 是激发人才参与工作积极性, 提高工作制度合理性, 从而提高人力资源管理效率的制度 and 措施。比如可以构建科学合理的人力资源分析模型, 研究人力资源管理中的各种要素, 在获得数据的基础上不断创新和完善人力资源管理模式, 通过人力资源管理的进步为企业带来更多的经济效益<sup>[2]</sup>。

### 2.2 重构企业组织结构, 规划人力资源数字化管理的长期战略

扁平化组织结构以其便捷、高效、快速响应内外部环境变化、管控灵活性大等优势, 是数字化生存时代企业最理想的组织结构。因此, 企业应结合自身实际, 把握企业生产经营活动各方面的需求, 重构组织结构, 减少冗余的中层管理, 尽可能将企业的组织结构“扁平化”。运用数字化信息技术和数字化管理手段, 在增加管理范围的同时, 能准确把握管控; 赋能员工的同时保证员工行为与企业战略的一致性, 提高企业劳动组织效率。企业要在重构组织架构的基础上, 规划与之匹配的数字化人力资源管理战略, 搭建内部人力资源大数据平台, 构建以移动应用、云计算、人工智能等技术为支撑的平台化、信息化、网络化、数字化的无边界人力资源组织模式。数字化人力资源管理系统必将对人力资源管理的各个方面进行数字化改造和创新, 构建全新的人力资源数字化框架。其中, 基于以人为本的管理思想, 要运用数字化管理手段将人力资源信息化、数字化, 运用大数据分析和先进的人力资源数字化管理技术, 构建适合时代发展的高效、便捷、数字化的人力资源管理体系<sup>[3]</sup>。

### 2.3 优化完善绩效考核制度, 促使员工发挥自身价值

首先, 在企业实施管控中, 绩效考核管理是一项重要的管控内容, 员工的绩效考核结果应反映其工作状况。基于此, 企业应优化调整内部人力组织结构, 了解各部门真实的人力需求, 创新完善人力资源管理模式, 优化相应的员工绩效考核体系。企业管理者要根据绩效考核体系, 科学评价员工工作任务的完成情况, 确保员工绩效考核的合理性和准确性。企业管理者要秉持公平公正的原则, 判断员工日常工作表现、工作失误等。并实施相应的激励措施, 有效提高员工的工作积极性。其次, 对于人才的招聘, 企业人力资源经理要分析企业的发展需求、各部门的岗位要求等。招聘更多合适的高素质人才, 并优化和完善人力资源配置, 从而促使人才在工作岗位上施展

才华,为企业更好的发展提供助力。同时,企业人力资源经理应了解市场人才招聘情况、劳动报酬调整等。更好地展示企业优势,努力吸引更多人才求职,促进企业人力资源实力提升。最后,企业要创新完善人才招聘制度,适当调整人才的薪酬福利,让人才更积极地参与工作,使其发挥最大价值<sup>[4]</sup>。

### 2.4 创新激励机制

在企业人力资源管理中,创新激励制度是一项关键内容。鼓励企业进行制度创新,可以极大地提升员工的积极性,也可以极大地增强员工与企业本身的凝聚力,对企业未来的稳定发展具有重要意义。在企业人力资源管理中,还可以通过企业内部物质激励、培训激励、岗位激励等方式进一步激励员工,利用股权保护激励方式,直接赋予员工购买企业内部股票的权利,并给予员工购买折扣。这在很大程度上改变了旧的年薪制,或者其他类型的薪酬制度等等。这样员工就可以直接成为企业主,然后员工就可以在工作中展现出自己的主动性,这样整个工作过程就会变得更加创新,最终保持企业的活力和生机,对企业未来的发展起到关键的推动作用。只有在这样的激励制度下,才能充分调动员工的创造力和积极性<sup>[5]</sup>。

### 2.5 完善人力资源管理的方式

人力资源的管理需要很高的专业性,这就需要员工群体有很高的专业性和专业能力。工作人员群体的专业水平无疑将直接影响人力资源管理的整体成效。因此,企业在人力资源部门招聘的过程中,需要根据人力资源部门的实际需求,严格考虑求职者的专业素质和能力,使企业招聘的人才能够有能力满足人力资源部门创新工作的实际需求。同时,企业人力资源部门的员工需要严格自律,提高学习能力,完善专业知识体系,利用工作实践及时积累经验和总结,灵活运用自身工作经验和专业知识解决突发事件,进一步创新和完善企业人力资源内部管理的各种方法和模式,充分提升人力资源部管理工作的效率和质量,使人力资源部充分发挥其在促进企业发展中的作用。其次,企业在实施各项人力资源工作的过程中,要注重向同行学习,向该领域经验成熟的企业学习,根据本企业人力资源部门的发展需求和实际情况,将先进的、可操作的管理经验运用到本企业中,开发出具有自身特色的人力资源工作管理模式,创新优化人才招聘等相关工作,制定出系统完整的人才培养方案,完善和完善企业的绩效考核机制。比如,企业可以通过增加企业年金和股权激励,使企业与员工之间的利益关系更加紧密,这也有利于增强员工对企业的向心力,使员工愿意不断为企业输出个人职业价值,为企业创造更多效益<sup>[6]</sup>。

### 2.6 建设企业数字文化,增强数字化管理意识

实现企业人力资源数字化管理,首要任务是建立企业数

字化管理文化。企业文化是企业的灵魂,是推动企业发展的不竭动力。只有建立企业数字文化,企业才能从根本上推进数字化管理进程。从企业的基础工作入手,在企业的日常生产经营活动中处处灌输数字化管理的理念,可以逐步提高员工对数字化人力资源管理的认识水平,让员工从心底认可数字化人力资源管理。构建数字化企业文化,可以让企业员工在提高生产效率、节约能源、改善工作环境、保障生产环境安全等方面对数字化技术有直观的认识,同时在优化资源配置、解放劳动力等方面对数字化管理有深刻的感受,让员工更好地接受数字化人力资源的管理理念,积极配合企业数字化建设进程。

### 2.7 注重员工业务能力的培养

在企业发展过程中,企业内部管理至关重要,管理的效率直接影响企业的发展质量。因此,为了进一步提高内部管理水平,企业应该重视对员工的培训,帮助他们提高专业水平和工作能力。在人力资源管理工作,也要加强员工培训,提高他们在数字经济环境下的专业知识和管理水平。在培训内容方面,企业尽量体现数字环境下的多元化特点,例如包括大数据专业知识培训、信息技术技能培训、数字环境下的安全生产和法律知识普及等。可以有效帮助员工提高综合素质和综合能力,促进企业更好的发展。

## 3 结语

综上所述,在数字经济时代下,企业在实施传统人力资源管理工作中出现较多弊端,导致员工工作的积极性降低,甚至造成较大的经济损失。对此,为切实提升发展质量,企业应改革创新人力资源管理工作,安排员工进行业务能力培训、互联网技术培训等,促进员工的综合素养水平提升,同时优化完善绩效考核制度,构建优秀企业文化,借助先进技术及管控措施,科学优化人力资源配置,促使员工提升工作主动性。

### 参考文献

- [1] 傅航.数字经济时代企业人力资源管理的创新路径[J].人才资源开发,2021(19):83-84.
- [2] 王敏哲.数字经济时代企业人力资源管理工作创新探讨[J].商业观察,2021(25):85-87.
- [3] 钱春风.新经济时代背景下企业人力资源管理创新路径探索[J].现代商业,2021(23):51-53.
- [4] 李静.经济时代背景下企业人力资源管理创新路径研究[J].商场现代化,2020(17):112-114.
- [5] 舒飞.经济时代背景下企业人力资源管理创新路径研究[J].中国市场,2020(24):185-186.
- [6] 鲁胜科.数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J].IT经理世界本刊,2019(2):89-90.