

数字化转型背景下企业人力资源管理创新策略研究

江艳娜 陈尧*

云南工商学院

摘要: 数字经济向深处渗透的当下,向数字化方向转型已经变成企业达到高质量成长的中心路线,传统的人力资源管理方式很难匹配企业数字化发展的变动需要,革新人力资源管理架构成为企业增强核心竞争力的重要环节。文章立足于数字化转型的时代特点,结合 Moka、易路、小米等企业的实际例子,从管理架构、招聘安排、培训成长、绩效奖励、员工互动五个角度,摸索企业人力资源管理的创新办法,特别具体化每个办法的实行路线与实际操作,给企业在数字化转型过程中改进人力资源管理、激发组织能量带来实际参考价值。

关键词: 数字化转型;人力资源管理;创新策略;AI赋能;数字化工具

DOI: 10.65976/3080-0374.2026.07.035

引言

大数据、人工智能、云计算这一类数字技术更新换代速度非常快,带动各个行业都跑进数字化转型的深水地带,企业里面的生产模式、经营理念还有组织架构都出现深刻变化。人力资源管理作为支撑企业发展的核心力量,它扮演的角色和承担职能也在面临重新塑造。数字化转型除了给人力资源管理带来技术上的支持,还推动它从过去那种“行政事务型”往“战略价值型”方向走,打破以前管理上的时间和空间限制,达成人力资源更加精准、更高效和更个性化的管理目标。

一、数字化转型背景下企业人力资源管理创新的核心内涵

数字化转型背景下的人力资源管理创新,核心是依托大数据、人工智能、HR SaaS 等数字技术,系统性重构人力资源管理的全流程、核心模式与价值体系,彻底打破传统人力资源管理中“经验驱动”“流程烦琐”“信息孤岛”等突出局限,实现“数据驱动、智能高效、价值导向”的全方位管理升级,让人力资源管理真正适配企业数字化转型的整体节奏。传统管理中,HR 决策多依赖个人经验判断,缺乏数据支撑,易出现人才配置失衡、决策偏差等问题;考勤、薪酬核算等事务性流程烦琐,占用 HR 大量精力;招聘、培训、绩效等各模块数据分散存储,无法实现互联互通,形成信息壁垒,制约管理效率提升。其核心内涵包含三个层面

第一,管理理念创新。彻底摒弃传统“以事为中心”的管理思维,转向“以人中心”,注重员工个性化发展需求与企业数字化战略发展的协同共进,尊重员工主体地位,激发员工内在动力^[1]。

第二,管理技术创新。主动引入 AI、大数据、HR SaaS 等先进数字工具,实现人力资源招聘、培训、绩效、薪酬等全流程的数字化、智能化升级,用技术替代烦琐事务性工作,释放 HR 战略价值。

第三,管理模式创新。破除过去那种等级分明的管理障碍,建立起更为灵活、能够相互配合、对外敞开的人力资源体系,让它跟数字化时代里项目制运作、跨部门一起干活、远程上班这些新工作情形相适应,提升整个组织的应变能力和内部团结,帮助企业更加有效地面对数字化转型带来的各种难题。

跟传统的人力资源管理放在一起看,数字化转型环境里的人力资源管理新做法,更加看重数据的中心作用,借助对人力资源数据的收集、加以分析以及实际运用,完成人才招聘、培训发展、绩效评估、激励措施这些环节的准确判断,突破“靠经验做决定”的限制;也更加重视组织的适应能力,让它能配合数字化时代项目制、跨部门协作、远程办公这些新工作方式,打造出弹性化的人才管理安排,还更突出员工本身的重要位置,借助个性化服务、多样化激励手段来改善员工感受,加强员工对企业的认同感和向心力。这种新做法还强调人力资源管理和业务进展之间要深度协调,把人才规划同企业数字化战略紧密联系起来,让人力资源管理不再只是“后台支持”,而是变成推动业务出新、实现企业战略目标的关键力量,帮助企业数字经济竞争中取得优势^[2]。

二、数字化转型背景下企业人力资源管理创新策略

(一) 构建 AI 驱动的全流程数字化人力资源管理

企业处在数字化转型这一环境下,应当去打破人力资源管理里面各个模块相互之间的信息壁垒,借助

HRSaaS 平台以及 AI 相关技术,去建立覆盖从“招聘-绩效-人才发展-薪酬福利”整个流程的数字化管理机制,让人力资源管理变得标准化、智能化并且效率更高。这一体系的关键在于“数据打通+智能赋能”,把各个模块的数据都整合在一起,形成一个统一的人力资源数据中台,给管理决策带来数据上的支持,同时能用 AI 技术去取代那些烦琐的事务性工作,从而释放 HR 应有的战略价值^[3]。

以易路科技赋能某跨国制造企业为例,该企业业务覆盖全球多个国家,员工规模庞大,面临多币种、多地区薪酬核算复杂、数据分散、合规风险高、HR 事务性工作量大等问题。易路为其搭建 People+ 数字化人力资源平台,整合核心人事、薪酬管理、劳动力管理、员工自助服务等全模块功能,实现与企业 ERP、财务系统、考勤系统的数据无缝对接,自动采集各类员工相关数据,无须人工手动录入,大幅缩短数据汇总时间和算薪周期,降低算薪错误率,显著节省 HR 人工成本。

平台内置多维度分析指标,可生成人力成本、员工流失率、人均效能等可视化报表,支持 HR 和企业管理层实时查看数据、分析趋势,为人才招聘、薪酬调整、组织优化等决策提供精准支撑。易路的 iBuilder 智能体平台,通过预置 HR 智能体,让企业 HR 可快速搭建社保政策问答、考勤规则咨询等专属机器人,24 小时响应员工咨询,减少重复咨询量,释放 HR 大量工时,使其能够聚焦战略层面的人才规划、核心人才培养等工作,真正实现从“事务型 HR”向“战略型 HR”的转型。

(二) 创新数字化人才招聘与配置模式

数字化转型对企业人才结构提出了新的要求,企业亟须引进具备数字素养、创新能力的复合型人才,传统“线下招聘+简历筛选”的模式已难以满足需求。因此,企业需创新数字化招聘与配置模式,依托 AI 技术拓宽招聘渠道、优化招聘流程、提升招聘质量,实现人才与岗位的精准匹配。

以 MokaAI 服务某头部互联网公司为例,该公司启动“大模型+SaaS”业务线,需在短期内招聘一批核心大模型相关人才,涵盖算法工程师、数据标注师、产品经理等岗位,传统招聘面临候选人稀缺、筛选难度大、周期过长、简历造假等问题,严重影响业务推进。

MokaAI 向企业给出全流程招聘解决手段:就人才渠道这一块,AI 不光把内部人才库和 AI 领域垂直社区带进来,还借助大数据分析去挖同行业里优秀人才,准确抽取出候选人核心能力资料,迅速满足岗位需求,

很好地处理了候选人数量不够的难题;在候选人触达这一块,AI 依据候选人状况产出个性化触达文字,借助多种渠道去触达,明显拉高被动候选人回应比例;筛选阶段,AI 针对岗位产出专门技术测评题目,自动解析候选人专业能力,准确去掉简历作假、技能不匹配的候选人,很大程度提高筛选质量;面试阶段,AI 当场记下面试过程、解析候选人回答,提醒面试官进一步追问,有效防止错招和漏招;流程改进方面,AI 自动合并日程、对应面试时间,减少面试排期和决策时间。最终,该企业明显缩短招聘时间,提高 Offer 接受比例和新员工留下比例,顺利保证了相关业务线的按时进行。

(三) 打造个性化数字化员工培训与发展体系

数字化转型这个环境里,技术更新换代变得特别快,员工拥有的知识和技能都得跟着不停地刷新,过去那种“一刀切”的线下培训方式,现在已经很难跟上员工个人成长上的不同要求,还有企业数字化发展对人才的需要。企业得借助数字技术,建设起个性化、场景化、常态化的数字化培训系统,让员工培训变得更精准也更高效,帮助员工把数字素养和专业能力都提上去^[4]。

以易路科技给一家制造业企业做支撑的例子来说,这家企业员工人数多,岗位种类也多,遇到员工技能更新跟不上、培训效率不高、培训内容和岗位实际需要不对上等问题,很难支持企业数字化生产线升级的需要。易路给他们搭建了数字化培训平台,把线上课程、直播培训、技能测评、线下实操衔接这些功能都整合进来,还建了专门的企业课程库,里面包括数字化工具操作、大模型应用、安全生产、管理能力等多个方面,平台借助 AI 算法分析员工的岗位类型、技能短板、绩效表现,给每个员工推送个性化的学习路线,做到“千人千课”。

例如:针对技术岗位的员工,推送大模型应用、数字化设备操作等相关课程;针对管理岗位的员工,推送数字化管理、跨部门协作等课程;针对生产岗位的员工,推送数字化生产线操作、安全规范等课程。平台支持员工随时随地进行在线学习,还设置了在线答疑功能,保证学习效果。平台里内置了技能测评模块,员工完成培训后可以在线测评,AI 自动生成测评报告,给后续培训提供针对性建议,同时把测评结果和员工绩效、晋升关联起来,激发员工学习积极性。实施以后,这家企业员工培训覆盖面和数字技能达标率都明显提高,数字化生产线操作失误率大幅下降,有效支撑了企业的数字化转型,提升了生产效率和产品质量。

(四) 建立数字化绩效与激励机制

绩效跟激励这两个东西是用来带活员工、让组织往前走的根本方法，以往那种绩效评价方式碰上数据东一块西一块、评价凭感觉、激励手法太老套之类麻烦，很难跟得上企业数字转型里头的发展要求。企业得借助数字手段，搞出一套数字化的绩效和激励安排，让绩效评价变得准一些、公道一些，激励手法也得考虑个人情况和花样多点，这样才能把员工的干劲和点子全都调动起来。

以小米集团和 MokaAI 的实践为例，小米集团实行“OKR+360度评估”双轨数字化绩效考核模式，通过数字化平台将集团级OKR逐层拆解至事业群、部门、团队及个人，OKR占比60%，聚焦结果达成度，如硬件工程师的OKR为“芯片功耗降低15%，量产良率 $\geq 98\%$ ”；360度评估占比40%，涵盖上级、平级、下级评价，评估结果分为S、A、B、C四档，S档占比不超过5%。数字化平台实时跟踪员工OKR进度，每季度进行复盘，允许根据市场变化动态调整关键成果，确保绩效评估与企业战略目标同步。在激励方面，小米将绩效结果与薪酬、股权、项目奖金深度挂钩，S档员工可获得3-6个月奖金，核心岗位员工授予限制性股票，重大项目设立专项奖金池，根据贡献度分配，最高可达年薪50%。

MokaAI则为某国有银行省级分行解决了绩效评估合规性与主观性问题。该分行员工规模较大，传统绩效评估依赖Excel记录和纸质签字，存在合规风险高、数据分散、评估主观等问题。MokaAI对接银行核心业务系统、CRM、合规系统，自动采集各类绩效相关数据，

实现数据可追溯，有效降低合规风险。AI基于银行绩效制度构建评分模型，将各维度量化评分，自动生成绩效得分和合规化评语，避免主观偏差，减少绩效争议，显著提升员工满意度。

三、结束语

数字化转型背景下，企业人力资源管理创新是适应时代发展、提升核心竞争力的必然选择，核心是依托数字技术重构管理体系、创新管理模式、优化管理流程，实现与企业数字化战略的深度融合。本文从管理体系、招聘配置等五个维度，结合相关企业实践，提出创新策略，既注重技术赋能，又突出人文关怀，既强调效率提升，又聚焦价值创造，为企业提供了实践参考。数字技术将与人力资源管理深度融合，推动其向智能化、个性化、协同化发展。企业需结合自身实际，优化创新策略，发挥数字技术赋能作用，提升员工数字素养，推动员工与企业共成长。人力资源管理创新需循序渐进，结合行业特点探索适配路径，平衡技术赋能与人文关怀，才能实现价值升级，为企业长远发展奠定人才基础。

参考文献：

- [1] 陈娟娟. 数字化转型背景下企业人力资源管理创新策略研究 [J]. 商场现代化, 2025(13):68-71.
- [2] 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.
- [3] 张红星. 数字化转型背景下TD公司绩效管理体系优化研究 [D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2022.
- [4] 魏婷婷. 数字化转型下的人力资源管理创新与挑战 [C]// 贵州煤炭经济 2024 年论文选编, 2024.