

人力资源数字化转型的策略与实践路径

杜晓凤

中国南光集团有限公司

DOI:10.32629/pe.v4i1.19058

[摘要] 在数字经济深度渗透的背景下,人力资源数字化转型已成为企业突破管理瓶颈、提升核心竞争力的必然选择。本文以企业为研究背景,结合企业人力资源数字化转型的主要驱动因素,系统梳理转型的核心策略与分阶段实践路径,最后提出转型落地的保障机制与风险规避要点,旨在为企业人力资源数字化转型提供具有学术参考价值与实践借鉴意义的思路,助力企业实现从传统人事管理向数据驱动、智能高效的现代化人力资源管理模式转型。

[关键词] 企业人力资源; 数字化转型; 转型策略; 实践路径

中图分类号: C29 文献标识码: A

Strategies and Practical Paths for the Digital Transformation of Human Resources

Xiaofeng Du

China Nanguang Group Co., Ltd.

[Abstract] Against the backdrop of the in-depth penetration of the digital economy, the digital transformation of human resources has become an inevitable choice for enterprises to break through management bottlenecks and enhance core competitiveness. Taking enterprises as the research background, this paper systematically sorts out the core strategies and phased practical paths of the transformation in combination with the main driving factors of the digital transformation of enterprise human resources. Finally, it puts forward the guarantee mechanisms for the implementation of the transformation and the key points of risk avoidance. The paper aims to provide ideas with academic reference value and practical reference significance for the digital transformation of enterprise human resources, and help enterprises transform from the traditional personnel management model to a data-driven, intelligent and efficient modern human resources management model.

[Key words] Enterprise Human Resources; Digital Transformation; Transformation Strategy; Practical Path

引言

随着大数据、云计算、人工智能等数字技术深度融入经济社会的各个层面,数字化转型已从企业的可选项演变为生存与发展的必选项。作为组织最重要的战略资源——人才的管理者,人力资源管理(HRM)的数字化转型,其意义远不止于效率提升,更关乎企业在VUCA(易变、不确定、复杂、模糊)时代能否吸引、激活与发展人才,从而重塑组织能力。当前,领先企业的实践已清晰表明,人力资源数字化正从早期支撑“选育用留”流程的信息化(EHR),演进至以员工体验为中心的运营服务化(DHR),并最终迈向以数据智能驱动组织发展与人才发展的“人力资本经营”(D*HR)新阶段。然而,转型之路并非坦途。大量企业,尤其是传统行业的中大型组织,在转型过程中普遍面临思维滞后、系统孤岛、数据沉睡、人才短缺等多重挑战。成功转型不能依赖对孤立技术的碎片化应用,而亟需一套贯穿战略、技术、组织与运营的系统性策略与清晰可循的实施路径。在此背景下,如何构建科

学可行的转型策略与实践路径,成为各类企业亟待解决的核心课题。

1 人力资源数字化转型的核心内涵

人力资源数字化转型并非简单的“技术+人力资源”叠加,而是以数字技术为支撑,以数据为核心驱动,对人力资源管理理念、组织架构、业务流程、管理模式进行全方位重构的深刻变革。其核心内涵体现在三个层面:其一,技术层面,将大数据、人工智能、云计算等数字技术深度融入人力资源管理全流程,实现人事管理、招聘、培训、绩效、薪酬等核心模块的线上化、智能化;其二,管理层面,从传统的经验驱动决策转向数据驱动决策,通过数据挖掘与分析优化人才配置、提升管理效率;其三,价值层面,推动人力资源管理从事务性职能向战略型职能转型,聚焦人才价值释放、组织敏捷性提升与企业战略落地,最终实现企业核心竞争力的强化。与传统人力资源管理相比,数字化转型后的人力资源管理具有三大特征:一是高效性,通过流程自动化

减少事务性工作耗时,如员工自助服务平台可大幅降低HR部门的事务处理压力;二是精准性,基于数据画像实现人才招聘、培训、激励的个性化匹配,提升管理的针对性;三是战略性,通过人才数据分析为企业战略决策提供支撑,如人才盘点、继任者计划等战略性工作的有效开展。

2 企业人力资源数字化转型的主要驱动因素

企业推动人力资源数字化转型的驱动力是多元且复杂的,既来自外部环境压力,也源于内生发展需求,主要可归结为以下四方面:

首先,数字经济发展与竞争环境的倒逼。数字经济已成为经济增长的核心引擎,数据作为关键生产要素的价值凸显。企业若无法实现人才数据的有效治理与洞察,将在人才争夺战中处于劣势。同时,市场不确定性要求组织具备更强的敏捷性,人力资源需要通过数字化工具支持灵活用工、动态团队组建等新型管理模式。

其次,提升组织效能与人效的迫切需求。在经济增长承压的背景下,降本增效是所有企业的永恒课题。数字化转型能通过自动化(如RPA)替代大量重复性手工操作,通过流程优化减少冗余环节,从而直接降低运营成本、提升人均效能。例如,康师傅通过HRSSC转型实现运营成本降低36%,人服比达到1:700。

再次,业务部门与员工对体验升级的期望。业务部门期望HR能更快、更精准地提供业务所需的人才支持;新生代员工则期望获得像消费级应用一样便捷、透明、个性化的工作体验。这迫使HR部门必须通过数字化手段,打造高效的服务交付平台与友好的员工交互界面。

最后,人力资源自身战略价值升级的内在要求,传统的事务性工作已无法体现HR的应有价值。通过数字化转型,HR部门可以将精力从繁琐操作中释放出来,专注于人才战略、组织文化、领导力发展等高质量领域,真正从“后勤部门”转型为“战略业务伙伴”,驱动组织能力持续进化。

3 企业人力资源数字化转型的核心策略

3.1 战略层面: 锚定转型定位, 强化顶层设计

人力资源数字化转型的顺利推进,首先需要从战略层面明确转型定位,做好顶层设计。其一,明确转型与企业战略的协同关系。企业应将人力资源数字化转型提升至企业整体战略高度,结合企业发展战略与人力资源战略,明确转型的核心目标、总体方向与实施重点,确保转型工作与企业核心目标同频共振。例如,科技型企业应聚焦“敏捷化、个性化”的转型目标,支撑业务快速扩张与创新;传统制造企业则应聚焦“效率提升、流程优化”,适配规模化生产与精细化管理需求。

其二,构建统筹协调的转型组织架构。企业应成立由高层管理者牵头的数字化转型专项小组,明确专项小组的职责与权限,统筹推进转型工作;专项小组应涵盖HR部门、IT部门、业务部门等核心部门,形成跨部门协同机制,确保转型工作的全面推进。

其三,制定科学可行的转型规划。企业应结合自身规模、IT

基础、资源状况与转型需求,制定“整体规划、分步实施”的转型规划,避免盲目推进。转型规划应明确各阶段的目标、任务、时间节点与责任人,确保转型工作有序推进。例如,可将转型分为基础建设期、流程优化期、深度应用期三个阶段,基础建设期聚焦核心系统选型与部署、基础数据治理;流程优化期聚焦业务流程重构与数字化适配;深度应用期聚焦数据分析与战略赋能^[1]。

3.2 执行层面: 多维协同推进, 夯实转型基础

在执行层面,企业应从系统选型、流程再造、数据治理、人才培养四个维度协同推进,夯实转型基础。

其一,适配性选择数字化系统与工具。企业应结合自身需求与实际情况,科学选择数字化解决方案,避免盲目追求“大而全”或“高智能化”。大型企业可选择功能全面、扩展性强的一体化HR管理套件,并注重与原有系统的数据对接;中小企业可优先选择轻量化、低成本的云原生SaaS解决方案,快速实现核心模块的数字化。

其二,以数字化为导向重构业务流程。数字化转型的核心是“业务流程数字化”而非“数字化业务流程”,企业应在系统上线前,对现有人力资源管理流程进行全面梳理与优化,剔除冗余环节、明确职责分工,确保流程适配数字化管理需求。例如,在招聘流程优化中,可引入AI初筛、自动化面试scheduling等环节,缩短招聘周期;在绩效流程优化中,可融入OKR理念,实现绩效目标与业务目标的紧密关联,并通过数字化工具实现绩效数据的实时采集与分析。

其三,强化数据治理,保障数据质量。企业应建立统一的数据标准与规范,明确数据采集、存储、加工、应用的流程与要求;对历史数据进行全面清洗、校验与整合,确保数据的准确性、完整性与一致性;同时,建立数据质量监控机制,定期对数据质量进行评估与优化,为数据分析与应用提供可靠保障。

其四,加强数字化人才培养,提升组织能力。企业应针对HR团队与全体员工开展分层分类的数字化培训,HR团队重点提升数据挖掘、分析与应用能力,向战略伙伴、变革推动者转型;全体员工重点提升数字化工具的使用能力,降低抵触情绪。同时,企业可通过引入外部数字化专家、建立内部数字化学习社群等方式,营造数字化学习氛围,提升组织整体的数字化能力。

4 企业人力资源数字化转型的实践路径

4.1 分阶段推进的转型实施流程

企业人力资源数字化转型是一个循序渐进的过程,需遵循“分阶段推进、小步快跑”的原则,逐步实现从基础数字化到深度智能化的转型。第一阶段,基础建设期(6-12个月)。该阶段的核心目标是搭建数字化基础框架,实现核心事务性工作的线上化。具体任务包括:成立转型专项小组,完成转型规划与蓝图设计;开展核心系统选型与部署,优先上线基础人事、薪酬核算等核心模块;建立统一的数据标准与规范,完成历史数据的清洗与整合;推进基础事务性流程的线上化,如员工信息管理、考勤统计、薪酬核算等。该阶段的关键是确保核心数据的准确与统一,为后续转型奠定基础^[2]。

第二阶段, 流程优化期(12-24个月)。该阶段的核心目标是优化业务流程, 实现核心人力资源管理模块的数字化全覆盖。具体任务包括: 全面梳理与优化人力资源管理流程, 将优化后的流程嵌入数字化系统; 逐步上线招聘管理、绩效管理、培训发展、员工自助等模块, 实现核心业务流程的数字化; 加强跨部门数据对接, 打破信息孤岛, 实现人力资源数据与财务、业务数据的互联互通; 开展全员数字化培训, 提升员工数字化工具使用能力, 推进数字化工具的全面应用。该阶段的关键是实现流程与系统的深度适配, 提升管理效率与员工体验。

第三阶段, 深度应用期(24个月以上)。该阶段的核心目标是实现数据驱动决策, 发挥数字化对企业战略的支撑作用。具体任务包括: 深化数据分析与应用, 构建HR数据看板, 实时监控关键人力指标(如人员结构、离职率、招聘转化率等), 为人才盘点、继任者计划、薪酬优化等战略性工作提供数据支撑; 引入人工智能等先进技术, 实现人力资源管理的智能化升级, 如智能人才匹配、个性化培训推荐、智能绩效评估等; 推动人力资源管理 with 业务场景的深度融合, 实现人才管理的精准化与个性化; 建立转型成效评估机制, 定期评估转型效果, 持续优化转型策略与路径。该阶段的关键是实现从“数字化管理”到“管理数字化”的转变, 发挥数字化的战略价值^[3]。

4.2 核心业务模块的数字化落地

人力资源数字化转型的核心是实现各核心业务模块的数字化落地, 结合企业实践, 重点关注招聘、绩效、培训、薪酬四大模块的转型路径。其一, 招聘管理数字化。通过引入智能招聘平台, 实现简历解析、AI初筛、面试流程自动化、候选人跟踪等全流程数字化; 建立企业人才库, 实现人才资源的沉淀与复用; 结合业务需求与人才画像, 实现精准人才匹配, 缩短招聘周期、提升招聘质量。

其二, 绩效管理数字化。搭建数字化绩效管控平台, 融入OKR、KPI等绩效理念, 实现绩效目标的层层分解与实时跟踪; 通过数字化工具实现绩效数据的自动采集与分析, 减少人工干预, 提升绩效评估的公正性与准确性; 建立绩效反馈与改进的数字化机制, 实现绩效结果与员工培训、薪酬调整、职业发展的联动, 提升绩效管理的激励作用^[4]。

其三, 培训发展数字化。构建在线学习平台(LMS), 整合优质

学习资源, 结合员工职业发展路径提供个性化学习内容; 通过数字化工具实现培训需求调研、培训计划制定、培训实施、培训评估的全流程管理; 引入直播授课、线上互动、学习社群等多元化学习形式, 提升员工学习的便捷性与积极性。

其四, 薪酬管理数字化。建设智能化薪酬管理系统, 实现薪酬结构设计、核算、发放及个税申报的全流程自动化; 通过与考勤、绩效等系统数据联动, 确保薪酬数据的准确性与实时性; 借助数据分析工具, 生成薪酬报告, 强化薪酬数据的安全管控与权限管理, 在提升运营效率的同时, 保障数据的保密性与合规性, 充分发挥薪酬的保障与激励作用。

5 结论

人力资源数字化转型是数字经济时代企业的必然选择, 转型并非一蹴而就的工程, 需要高层重视、战略引领、分步实施、全员参与, 其中, 清晰的战略定位、完善的数据治理、适配的系统选型、充足的人才保障是转型成功的关键要素。不同规模、行业的企业应结合自身实际情况, 制定个性化的转型策略与路径, 避免盲目跟风与形式主义。未来研究可聚焦特定行业或企业类型, 通过实证研究进一步验证转型策略与路径的有效性, 为企业人力资源数字化转型提供更具针对性的参考。随着数字技术的不断发展, 人力资源数字化转型将向更加智能化、个性化、协同化的方向演进, 企业需持续提升组织动态能力, 适应转型发展趋势, 充分发挥数字化对人力资源管理的赋能作用, 为企业持续健康发展提供坚实的人才支撑。

[参考文献]

- [1]叶清峰.数字化转型成为人力资源管理新“密码”[J].中国商人,2025,(23):182-183.
- [2]储修堂.企业人力资源数字化转型的策略与实践路径[J].商场现代化,2025,(22):104-107.
- [3]于东晓.国企人力资源数字化转型实施措施研究[J].销售与管理,2025,(32):39-41.
- [4]吉萍.人力资源数字化转型发展研究[J].上海塑料,2025,53(05):65-72.

作者简介:

杜晓凤(1993--),女,汉族,湖北恩施人,中级经济师,文章方向:人力资源数字化。