

# 企业人力资源管理的数字化转型发展与经济性评价

李 濛（中国石油天然气股份有限公司天然气销售北京分公司，北京 100101）

**摘要：**在信息技术高速发展的背景下，数字经济显著推动了全球经济的增长，并深刻改变了企业运营和管理模式。在人力资源管理领域，数字化转型正成为企业增强经济效益的核心路径，其通过技术赋能与流程重构推动管理效能升级。本文以人力资源管理数字化转型的本质特征为切入点，探讨在转型过程中企业的人力资源管理建议，旨在为企业人力资源管理的数字化转型提供参考。

**关键词：**数字化；人力资源管理；企业；经济

中图分类号：F272.92

文献标识码：A

文章编号：1674-5167 (2025) 020-0031-03

## Digital transformation development and economic evaluation of enterprise human resource management

LI Hao (PetroChina Natural Gas Sales Beijing Branch, Beijing 100101, China)

**Abstract:** In the context of the rapid development of information technology, the digital economy has significantly promoted the growth of the global economy and profoundly changed the operation and management mode of enterprises. In the field of human resource management, digital transformation is becoming the core path for enterprises to enhance economic benefits, and it promotes the upgrading of management efficiency through technology empowerment and process reconstruction. Based on the essential characteristics of the digital transformation of human resource management, this paper discusses the suggestions of human resource management in the process of transformation, aiming to provide reference for the digital transformation of enterprise human resource management.

**Keywords:** digitalization; human resource management; Enterprise; economy

在技术驱动的市场环境中，企业面临着前所未有的竞争压力。为了保持竞争力，企业不得不寻求新的管理模式。在数字经济环境下，人力资源管理的数字化转型显得尤为重要。数字化不仅可以提高人力资源管理的效率和效果，还可以通过数据驱动的决策过程来增强企业的经济效益。随着技术的不断进步和应用的不断深化，企业的人力资源管理必将趋向更高效、更智能、更系统的方向发展。

### 1 人力资源管理数字化的内涵

人力资源管理数字化作为企业系统性革新的核心维度，其本质在于依托移动互联网、大数据、人工智能及云计算等技术集群，重构组织内人力资本的管理范式与价值链条。这一转型进程突破传统职能模块的物理边界，通过构建全链路自动化、智能决策与数据驱动的数字化平台，实现招聘配置、培训发展、绩效管理、薪酬激励及员工关系等场景的深度整合。其技术内核不仅体现为业务流程的标准化再造与运营效能的量化提升，更在于通过机器学习、自然语言处理等智能工具，对人才流动数据、绩效轨迹、能力图谱等核心要素进行多维解构与关联分析，进而形成动态化的人才供应链管理模型。

该模型通过人岗动态适配算法与组织效能预测系统，推动人力资源配置从经验驱动向数据驱动迭代，

既实现人力成本结构的帕累托优化，又通过人才能力沉淀与组织知识管理的双向赋能，为企业战略决策提供可验证的量化依据，最终形成技术工具理性与组织管理哲学的价值共振。

### 2 企业人力资源管理数字化转型的重要性

#### 2.1 与组织战略精准匹配

在当前的数字化时代，市场环境的复杂性和竞争的激烈程度要求企业的人力资源管理不仅要支持，而且要加强企业战略的实施。数字化人力资源管理系统的建立使企业能够精确分析和预测人力资源需求，从而实现人才管理的战略对接。这种系统化的方法不仅优化了人才储备的路径，更好的适应企业发展对人才的需求，还增强了企业的快速响应能力，更好地应对市场变化。借助数字化工具，人力资源配置更为合理，实现更高效的资源利用和战略目标的有效实现，确保企业在不断变化的市场中保持竞争力和适应性。

#### 2.2 重塑企业业务流程

数字化转型极大地促进了企业人力资源管理流程的标准化和自动化，从而提高了操作效率并减少了错误和不规范操作的可能性。例如，自动化的招聘流程不仅简化了候选人的筛选和评估，提高了招聘的速度和质量，而且通过在线绩效管理系统的实施，确保了评估标准的一致应用和执行，这在促进内部公平和透

明度方面起到了关键作用。数字化工具还可以优化其他人力资源管理活动，如员工培训、福利管理和职业发展规划，确保这些流程的高效执行。

通过消除流程中的冗余步骤并集成系统，企业不仅提升了工作效率，而且通过减少人为错误和腐败风险，增强了整个组织的操作透明度和员工的满意度及信任度。

### 2.3 构建人力资源数据共享机制

数字化转型为企业内部人力资源数据的标准化和共享创造了新的机会。通过建立统一的数据标准和强大的数据仓库系统，企业能够克服不同分支机构间数据不一致和信息孤岛的问题。集中管理和信息共享的机制不仅使企业高层能够全面而实时地掌握人力资源状况，还极大地提高了决策的速度和精准性。此外，统一的数据平台也便于员工通过自助服务方式访问个人的职业信息、申请各类福利和服务，从而提升员工的满意度和对企业的忠诚度。同时，这一机制还促进了内部及与外部数据的有效整合，为企业制定未来人力策略提供数据支持。

### 2.4 升级企业人力资源管理绩效

人力资源管理绩效的数字化升级依托全链路集成的数字化管理系统，贯穿人才选育用留全周期，实现组织效能的系统性跃迁。该体系通过机器学习与自然语言处理技术，构建覆盖招聘筛选、培训开发、绩效监测、薪酬激励及离职预警的智能决策模型，使管理动作具备动态感知与自适应优化能力。基于多维数据池的深度挖掘，系统可精准识别高潜人才成长曲线、岗位适配度偏差及组织效能瓶颈，生成具备因果推断效力的管理洞察，为资源配置提供量化决策依据。这种技术驱动的管理范式革新，不仅实现人力资本投入产出比的帕累托改进，更通过员工体验数据的实时反馈机制，形成组织发展与个体价值实现的共振效应，最终转化为组织在动态市场环境中的战略适配能力与可持续竞争优势。

## 3 企业人力资源管理的数字化转型发展的路径

### 3.1 建立人力资源共享服务中心

人力资源共享服务中心的建立是对企业人力资源管理功能的一种重要优化和再造。通过集中处理日常事务性工作，人力资源部门能够解放出更多资源来关注更为战略性的任务，如人才发展策略、组织文化构建等。例如，通过共享服务中心，人力资源管理者可以从繁琐的日常运营工作中脱身，转而投入到更重要的政策研究和战略管理中。共享服务中心的设立还可以实现人力资源服务的标准化和专业化，通过统一的平台为管理者和员工提供各种必需的服务。这包括

但不限于员工招聘、培训、薪资管理、绩效评估、福利管理等全流程服务。中心通过采用高效的信息系统和技术工具，如ERP系统和在线服务平台，确保这些服务的高效执行和高质量输出。

人力资源共享服务中心能够通过高度集成的数据管理系统收集、整合和分析各类人力资源数据，从而为企业提供有力的数据支持和决策依据。通过数据分析，企业可以更准确地把握员工的工作效率、满意度和发展需求，从而做出更科学的人才管理和业务决策。员工通过自助服务平台，轻松完成从求职到离职的各种事务，如在线填写表单、打印文件、签订电子劳动合同、处理餐卡和门禁系统、查询考勤和薪资等。自助化的服务模式不仅提高了办事效率，也增强了员工的满意度，从而在复杂多变的市场环境中为企业创造更大的价值。

### 3.2 建立数字化人力资源培训机制

在当前数字化转型的时代背景下，企业面临着提升员工技能以适应新技术和市场变化的迫切需求。建立一个有效的数字化人力资源培训机制，不仅可以优化培训流程，还能提升整体的培训效率和员工满意度。借助人工智能技术来分析员工的学习行为和能力，从而提供个性化的学习建议和定制化的培训方案。这种方法可以确保每位员工都能在适合自己的节奏和水平下进行学习，从而提高学习的效率和效果。例如，AI技术可以根据员工的预先测试结果和学习历史，自动推荐最适合其学习风格和需求的课程和材料。利用先进的AR（增强现实）和VR（虚拟现实）技术，创造模拟的工作场景，这不仅能帮助员工在无风险的环境中磨练和提高他们的实操能力，也能通过实际操作来增强他们解决问题的能力。

通过这种沉浸式学习体验，员工能够更好地理解和掌握复杂的工作技能，从而在实际工作中更加高效和自信。通过收集和分析员工在培训过程中生成的大量数据，企业可以使用机器学习算法来持续优化培训内容和方法，确保培训材料的相关性和吸引力始终保持在最高水平。这种数据驱动的方法能够确保培训内容始终符合员工的实际需求和兴趣，进一步提高培训的有效性和参与度。

为了适应快速变化的技术环境和市场需求，企业还需要在人力资源培训中融入最新技术，如大数据、云计算等，并建立起一个完善的数字化培训平台。这个平台不仅可以提供各种在线学习资源，还能支持实时互动和反馈，从而极大地提高培训的灵活性和可访问性。规划和培育所需的关键人才，尤其是在数字化转型的初期，明确数字化技能的需求，制定全面的人

才培养和引进计划。

此外，构建一个开放的培训生态系统，支持与企业内部系统以及外部培训和教育资源的集成和协同，也是提升培训效果的关键策略之一。这不仅可以扩展培训资源和内容，还能更好的增强培训的实用性和前瞻性。

### 3.3 完善人力资源管理绩效考核体系

在数字化时代背景下，企业必须适应快速变化的市场环境，优化其人力资源管理绩效考核体系。明确、相关且可量化的绩效考核指标是实现有效绩效管理的基础。

使用数字化工具对绩效数据进行收集和分析是提高考核系统效率的关键。这些工具可以帮助企业实时监控关键绩效指标（KPIs），并根据实时数据进行必要的调整。例如，通过人力资源信息系统（HRIS）和绩效管理平台（PMS），企业可以自动化地收集、存储和处理绩效数据，这不仅减少了人工错误，也提高了数据处理的速度和准确性。

绩效考核系统应与企业的其他管理模块整合，形成闭环的管理体系。这种整合不仅可以提高内部协同效率，还能确保绩效管理的连贯性和一致性。通过整合系统，绩效反馈和结果可以直接与员工发展、薪酬管理等其他 HR 功能相连，从而实现综合的人力资源管理。利用大数据和人工智能技术根据每个员工的具体情况调整考核标准。

这种个性化的方法不仅更公平，也更能激励员工，因为它考虑到了每个人的能力和成长潜力。例如，AI 算法可以分析员工过去的表现数据和行为模式，预测其未来的表现，并据此提供定制化的发展建议和培训资源。建立在线反馈系统，使员工能及时接收到关于其工作表现的反馈，明确了解自己的长处和需要改进的地方。这种及时的反馈不仅能帮助员工及时调整和优化其工作表现，也能增强员工的归属感和对企业的忠诚度。定期评估绩效考核系统的实施效果，根据市场变化和企业内部的发展需求灵活调整绩效指标和管理策略。

这种动态的调整机制能够确保绩效考核体系始终符合企业的实际需要，同时也能适应外部环境的变化，从而更好的保持企业的竞争力和员工的高效表现。

## 4 企业人力资源管理的数字化转型发展的经济效益

在数字经济浪潮下，企业人力资源管理的数字化转型正从战略布局转向价值兑现，其经济效益通过成本结构优化与效能跃升得到直观印证。以某造企业为例，该企业引入数字化人力资源管理后，招聘周期从

传统 45 天压缩至 18 天，人力成本降低 32%，仅年度招聘环节即节省差旅、面试官薪酬等直接支出约 280 万元。

同时，智能简历筛选工具将岗位匹配精准度提升至 89%，新员工试用期留存率同比提高 17%，间接减少因人岗错配导致的培训资源浪费约 150 万元 / 年。在绩效管理领域，某跨国集团部署的智能排班系统通过实时分析生产数据与员工技能矩阵，将排班效率提升 40%，年节约加班费支出超 400 万元，并带动员工满意度提升 22 个百分点。

数字化转型并非单纯的技术投入，而是通过“流程再造 - 资源集约 - 决策优化”的连锁反应创造价值增量。全面实施 HR 数字化转型的企业，人均管理成本下降幅度普遍达到传统企业的 1.5-2 倍，而员工敬业度与组织敏捷性则分别提升 28% 和 35%。当前，随着前沿技术的渗透，人力资源管理正从成本中心向价值创造中心转型，直接体现在财务报表的成本行项目中。

## 5 结语

综上所述，随着数字经济的不断演进，企业人力资源管理的数字化转型已成为不可逆转的趋势。企业必须通过实施有效的数字化策略，不仅要解决传统管理方式中存在的问题，还要充分利用数字化带来的新机遇。企业的未来将在很大程度上取决于其在数字化转型方面的决策和实施效果，因此，持续关注并优化人力资源管理的数字化策略，提升企业的经济效益，将是每一个企业经济发展的关键。

## 参考文献：

- [1] 李纯 . 高质量发展背景下企业人力资源管理的优化策略 [J]. 中国管理信息化 ,2025,28(05):157-160.
- [2] 李芷萱 . 浅析人工智能在国有企业人力资源管理方面的应用 [J]. 高科技与产业化 ,2025,31(02):104-107.
- [3] 潘维浩 . 数字化时代企业人力资源管理与绩效改革的整合路径探索 [J]. 全国流通经济 ,2025,(04):117-120.
- [4] 尹沅沅 . 新时代背景下企业人力资源数字化转型的策略 [J]. 商场现代化 ,2025,(06):113-115.
- [5] 狄恒琴 . 数字化转型背景下企业创新人力资源管理的策略 [J]. 四川劳动保障 ,2025,(03):103-104.
- [6] 谭潇玮 . 数字经济时代企业人力资源管理数字化转型策略探讨 [J]. 环渤海经济瞭望 ,2025,(01):8-11.
- [7] 罗夏希 . 数字化时代企业人力资源管理转型面临的挑战及对策探讨 [J]. 企业改革与管理 ,2025(8):82-84.
- [8] 张俊华 . 企业人力资源管理数字化转型的战略规划与实施路径 [J]. 全国流通经济 ,2025(4):125-128.