

# 数字化改革背景下企业人力资源决策的敏捷化转型研究

马成明

煜象科技（杭州）有限公司，浙江 杭州 310024

DOI: 10.61369/IED.2024110004

**摘要：**在数字化改革浪潮下，企业面临着日益复杂多变的市场环境，传统的人力资源决策模式已难以满足企业快速响应市场变化的需求。本文聚焦于企业人力资源决策的敏捷化转型，深入分析了数字化改革对人力资源决策的影响，探讨了敏捷化转型的必要性、面临的挑战及实现路径。通过研究发现，敏捷化转型有助于企业提高人力资源决策效率、增强组织灵活性和适应性，进而提升企业的核心竞争力。同时，本文也为企业实施人力资源决策敏捷化转型提供了理论支持和实践指导。

**关键词：**数字化改革；企业人力资源决策；敏捷化转型

## Research on the Agile Transformation of Enterprise Human Resource Decision-Making under the Background of Digital Reform

Ma Chengming

Yuxiang Technology (Hangzhou) Co., Ltd. Hangzhou, Zhejiang 310024

**Abstract：** In the wave of digital transformation, companies face increasingly complex and volatile market environments. Traditional human resource decision-making models can no longer meet the demands for rapid market response. This paper focuses on the agile transformation of corporate human resource decisions, delving into the impact of digital transformation on HR decision-making. It explores the necessity of this transformation, the challenges faced, and the pathways to achieve it. Research findings indicate that agile transformation helps improve the efficiency of HR decision-making, enhance organizational flexibility and adaptability, thereby boosting core competitiveness. Additionally, this paper provides theoretical support and practical guidance for companies implementing an agile transformation in their HR decision-making processes.

**Keywords：** digital reform; enterprise human resource decision; agile transformation

### 引言

随着信息技术的飞速发展，数字化改革已成为企业发展的重要趋势。数字化改革不仅改变了企业的生产运营方式，也对人力资源管理产生了深远影响。在数字化时代，企业面临着更加激烈的市场竞争和快速变化的市场需求，这就要求企业的人力资源决策能够更加敏捷、高效。传统的人力资源决策模式往往流程繁琐、反应迟缓，难以适应数字化时代的要求。因此，研究企业人力资源决策的敏捷化转型具有重要的现实意义。本文旨在探讨数字化改革背景下企业人力资源决策敏捷化转型的相关问题，为企业的人力资源管理实践提供参考。

### 一、数字化改革对企业人力资源决策的影响

#### （一）数据驱动决策成为主流

在数字化改革之前，企业人力资源决策往往依赖于管理者的经验和直觉，这种方式缺乏科学性和准确性，容易导致决策失误。然而，随着数字化改革的推进，企业能够收集、存储和分析大量的人力资源数据，数据驱动决策逐渐成为主流。

从招聘环节来看，企业可以通过数字化招聘系统收集应聘者的简历信息、在线测试成绩、面试表现等数据。利用大数据分析技术，对这些数据进行深入挖掘，企业可以了解应聘者的技能水

平、工作经验、职业兴趣等，从而更加精准地筛选出符合岗位要求的候选人。例如，通过分析应聘者在线测试中的答题情况，企业可以判断其专业知识掌握程度和思维能力；通过对应聘者职业兴趣数据的分析，企业可以评估其与岗位的匹配度<sup>[1]</sup>。

在员工培训与发展方面，数字化学习平台可以记录员工的学习进度、课程完成情况、考试成绩等数据。企业可以根据这些数据了解员工的学习需求和培训效果，为员工制定个性化的培训计划。比如，如果发现某员工在某一技能领域的学习进度较慢，企业可以为其提供针对性的辅导和培训课程；如果某员工在多个培训课程中表现出色，企业可以为其提供更多的晋升机会或挑战性

的工作任务。

在绩效管理方面，数字化绩效管理系统可以实时记录员工的工作任务完成情况、工作成果、客户反馈等数据。通过对这些数据的分析，企业可以更加客观地评估员工的工作绩效，避免主观评价的偏差。同时，企业还可以根据绩效数据发现员工工作中的问题和不足，及时给予反馈和指导，帮助员工提升工作绩效。

### （二）决策环境更加复杂多变

技术更新换代速度加快，使得一些传统的工作岗位逐渐被淘汰，而新兴的工作岗位不断涌现。例如，随着人工智能和自动化技术的发展，一些重复性、规律性的工作岗位可能会被机器人取代，而数据分析、人工智能编程等新兴岗位的需求则不断增加。这就要求企业的人力资源决策能够快速响应技术变革，及时调整人才招聘和培养计划。企业需要招聘具备新兴技术技能的人才，同时为员工提供相关的培训和学习机会，帮助员工提升技能，适应技术变革的需求。

市场竞争的加剧也使得企业的人力资源决策面临更大的挑战。企业需要不断优化人力资源配置，提高组织的灵活性和适应性，以应对市场的变化。例如，当市场需求发生变化时，企业可能需要快速调整生产计划和产品策略，这就要求企业能够迅速调整员工的工作岗位和职责，确保企业的人力资源能够满足市场需求。此外，企业还需要关注竞争对手的人力资源策略，采取相应的措施吸引和留住优秀人才<sup>[2]</sup>。

### （三）决策主体更加多元化

业务部门在人力资源决策中发挥着越来越重要的作用。业务部门最了解自身的业务需求和发展方向，他们可以根据业务需求提出人才招聘、培养和配置的建议。例如，销售部门可以根据市场情况和销售目标，提出招聘具有特定销售技能和经验的销售人员的需求；研发部门可以根据项目需求，提出招聘专业技术人才的计划。业务部门参与人力资源决策可以提高决策的科学性和针对性，确保人力资源能够更好地支持业务发展。

技术部门也为人力资源决策提供技术支持。例如，技术部门可以开发数字化人力资源管理系统，实现人力资源信息的自动化处理和分析；可以利用人工智能技术开发智能招聘系统，提高招聘效率和质量。技术部门的参与使得人力资源决策更加高效、准确<sup>[3]</sup>。

## 二、企业人力资源决策敏捷化转型的必要性及挑战

### （一）敏捷化转型的必要性

在传统的人力资源决策模式下，流程繁琐、环节众多，导致决策效率低下。例如，在人才招聘过程中，从发布招聘信息、筛选简历、组织面试到最终录用，往往需要经过多个层级的审批和漫长的等待时间。这不仅会错过优秀的人才，还会影响企业的业务发展。而敏捷化转型可以简化决策流程，减少不必要的环节和审批。通过数字化平台，企业可以实现人力资源信息的实时共享和快速传递，使决策者能够及时获取所需信息，做出快速决策。

在快速变化的市场环境中，企业需要具备高度的灵活性，能

够快速调整人力资源管理策略。敏捷化转型可以使企业的人力资源管理更加灵活，能够根据市场需求和企业战略的变化及时调整人才招聘、培训和配置计划。当市场需求发生变化时，企业可能需要迅速调整产品结构和服务内容，这就要求企业能够快速调整人才结构。通过敏捷化的人力资源决策，企业可以快速招聘到具有相关技能和经验的人才，或者对现有员工进行重新培训和调配。例如，一家互联网企业在开拓新的业务领域时，通过敏捷化的人力资源决策，迅速招聘到了一批具有新兴技术背景的人才，并对部分现有员工进行了跨部门的岗位调整，使企业能够快速适应市场变化，抢占市场先机<sup>[4]</sup>。

敏捷化转型可以更加注重员工的需求和体验，提高员工的参与度和满意度。在传统的人力资源管理模式下，员工往往处于被动接受管理的地位，缺乏参与决策的机会。而敏捷化转型强调员工的参与和反馈，通过建立员工反馈机制和沟通渠道，让员工能够参与到自身的职业发展规划和人力资源管理决策中来。企业可以通过数字化平台为员工提供个性化的职业发展建议和培训机会，让员工感受到企业对他们的关注和重视。例如，员工可以根据自己的职业目标和发展需求，在平台上选择适合自己的培训课程和学习资源。同时，企业还可以根据员工的反馈及时调整人力资源管理政策，提高员工的满意度和忠诚度<sup>[5]</sup>。

### （二）敏捷化转型面临的挑战

实现人力资源决策的敏捷化转型需要依托先进的信息技术，如大数据分析、人工智能等。然而，一些企业可能缺乏相关的技术人才和技术基础设施，难以有效应用这些技术。大数据分析需要专业的数据分析师和强大的数据处理能力，而一些企业可能没有足够的资源来招聘和培养这样的人才。此外，人工智能技术的应用也需要企业具备一定的技术积累和研发能力。同时，数据安全和隐私保护也是企业在数字化转型过程中需要面临的重要问题。企业的人力资源数据包含了员工的大量敏感信息，如果这些数据泄露，将给企业和员工带来严重的损失。

传统的企业组织文化往往强调层级管理和规范流程，这与敏捷化转型所倡导的灵活、创新的文化相冲突。在层级分明的组织文化中，决策往往需要经过多个层级的审批，导致决策效率低下。而敏捷化转型要求企业能够快速响应市场变化，做出及时决策。此外，传统的组织文化可能缺乏对创新和变革的鼓励，员工习惯于按照既定的规则和流程工作，不愿意尝试新的方法和思路。企业要实现敏捷化转型，需要打破传统的组织文化束缚，建立一种更加开放、包容、创新的文化氛围。这需要企业领导层的积极推动和全体员工的共同参与<sup>[6]</sup>。

## 三、企业人力资源决策敏捷化转型的实现路径

### （一）构建数字化人力资源管理体系

企业应建立一个集成的人力资源数据平台，将分散在各个部门和系统中的人力资源数据进行整合和统一管理。在传统的人力资源管理模式下，数据往往分散在不同的系统中，如招聘系统、考勤系统、绩效管理系统等，导致数据难以共享和分析。通过建

立数据平台，企业可以打破数据壁垒，实现数据的实时共享和流通。数据平台应具备强大的数据存储和处理能力，能够容纳海量的人力资源数据。同时，平台还应具备数据清洗、转换和加载（ETL）功能，确保数据的准确性和一致性。例如，企业可以将员工的基本信息、工作经历、培训记录、绩效数据等全部整合到数据平台中。通过对这些数据的分析，企业可以深入了解员工的情况，为人力资源决策提供支持<sup>[7]</sup>。

企业可以引入先进的数字化工具和技术，如人力资源管理系统（HRMS）、人工智能招聘系统等，提高人力资源管理的效率和准确性。人力资源管理系统可以实现人力资源管理的自动化和流程化，减少人工操作和繁琐的审批流程。例如，系统可以自动处理员工的请假申请、考勤记录、薪酬计算等工作，提高工作效率。同时，系统还可以提供员工自助服务功能，让员工可以通过手机或电脑随时随地查询自己的个人信息、考勤记录、薪酬情况等，提高员工的满意度。人工智能招聘系统可以通过对简历的自动筛选和分析，快速找到符合岗位要求的候选人，节省招聘时间和成本。系统可以根据岗位需求和候选人的简历信息，自动匹配出最合适的候选人，并对其进行排名。此外，人工智能招聘系统还可以通过视频面试、在线测评等方式，对候选人进行全面的评估，提高招聘质量<sup>[8]</sup>。

## （二）培养敏捷化的人力资源管理团队

企业应组织人力资源管理人员参加数字化技能培训，提高他们的数字化素养和应用能力。培训内容可以包括大数据分析、人工智能、数字化营销等方面的知识和技能。通过大数据分析培训，人力资源管理人员可以学会如何运用数据分析工具和方法，对人力资源数据进行深入挖掘和分析，为决策提供支持。例如，

通过分析员工的离职数据，找出导致员工离职的关键因素，从而采取相应的措施降低离职率。人工智能培训可以让人力资源管理人员了解人工智能技术在人力资源管理中的应用，如人工智能招聘、智能绩效管理。掌握这些技术可以提高人力资源管理的效率和准确性<sup>[9]</sup>。

敏捷化转型需要人力资源管理人员具备创新思维和变革能力。企业可以通过组织创新培训、案例分享等活动，激发人力资源管理人员的创新意识和变革精神。创新培训可以引导人力资源管理人员关注行业的最新动态和趋势，学习先进的管理理念和方法。例如，邀请行业专家进行讲座，分享成功的人力资源管理创新案例。案例分享活动可以让人力资源管理人员相互学习和交流，从实际案例中汲取经验和教训。通过分析和讨论案例，人力资源管理人员可以拓宽思维视野，提高解决问题的能力<sup>[10]</sup>。

## 四、结束语

在数字化改革背景下，企业人力资源决策的敏捷化转型是必然趋势。通过构建数字化人力资源管理体系、培养敏捷化的人力资源管理团队和营造敏捷化的组织文化，企业可以提高人力资源决策效率、增强组织灵活性和适应性，提升企业的核心竞争力。然而，企业在实施敏捷化转型的过程中也面临着技术难题、组织文化障碍和人才短缺等挑战。企业需要充分认识到这些挑战，并采取有效的措施加以应对。未来，随着数字化技术的不断发展和应用，企业人力资源决策的敏捷化转型将不断深入，为企业的发展带来新的机遇和挑战。企业应不断探索和创新，积极推动人力资源决策的敏捷化转型，以适应数字化时代的发展要求。

## 参考文献

- [1] 佟晓童, 李绘妍, 张晶, 等. 基于机器学习的电力企业人力资源战略决策模型构建与实现 [J]. 微型电脑应用, 2024, 40(2): 201-203, 207.
- [2] 王枫叶. 人力资源管理视角下人事档案管理模式探究 [J]. 中小企业管理与科技, 2024, (06): 63-65.
- [3] 胡丽霞. 企业信息化管理在人力资源管理中的应用 [J]. 商场现代化, 2024(5): 75-77.
- [4] 李燕萍, 李乐, 胡翔. 数字化人力资源管理: 整合框架与研究展望 [J]. 科技进步与对策, 2021, 38(23).
- [5] 马瑞娜. 数字化时代纺织企业人力资源管理创新策略研究 [J]. 中国纤检, 2024, (2).
- [6] 王毓洪. 企业人力资源管理信息化建设问题及对策研究 [J]. 企业改革与管理, 2024(5): 70-72.
- [7] 郑旭娟. 新时期下企业人力资源管理风险的识别方法与防范措施 [J]. 中小企业管理与科技, 2024(16): 98-100.
- [8] 陈丽, 彭军, 刘冰, 等. 煤炭企业人力资源风险审计评估清单编制研究 [J]. 企业改革与管理, 2024(23): 62-68.
- [9] 曹梅. 人力资源管理中团体沟通的运用 [J]. 中国市场, 2024, (13).
- [10] 王香. 大数据背景下企业加强人力资源绩效管理的转型升级策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024(7): 69-71.