

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.17.048

数字化时代企业人力资源管理面临的机遇和挑战研究

宗 诚

[云骊(上海)电子科技有限公司,上海 200233]

摘要:大数据和AI发展,推动我国产业升级,尤其是服务领域和金融支付领域得到了广泛的应用。数字化时代科学技术的发展重塑了企业发展模式,给企业人力资源管理带来了机遇,极大地提升了工作效率,帮助企业更快速地搜寻到合适的候选人;但是也同样给人力资源管理工作带来了挑战,包括改变工作模式的、复合型人才短缺、多样化关系改变等,面对这些挑战本文提出了应对策略,包括培养复合型人才、为员工赋能和转变管理思维等,希望可以进一步提升人力资源管理价值和工作效率。

关键词:数字化时代;人力资源管理;机遇;挑战

数字化时代又称为信息化时代,是工业时代之后的新时代,推动信息化时代发展的核心是数字能力,工业时代人力资源管理理论和方法都无法适用于数字化时代的商业模式。相比于工业时代,数字化时代中的物质生产价值呈现很明显的下降趋势,信息价值呈现递增趋势,链接是数字时代的本质。数字化时代数据呈现多维度的特征,从而支持多场景、多渠道和多维度的数据分析和业务运用,包括不仅限于智慧金融、智能营销、智能人力资源管理等多种综合解决方案或应用组合。新技术推动人力资源管理领域的变革,从人力资源规划、工作流程分析、组织架构、招聘管理、绩效分析等都发生了较明显的变化,这些变化给企业人力资源管理带来了机遇同时也带来的挑战。^[1]

一、数字化时代的特征

数字化时代的本质就是生态和数据,企业的核心竞争力就是平台和升维,稀缺能力则是科学化决策和心智协同。

(一)数据共享

在数字化时代,网络将虚拟的个体串联起来,个体通过电脑或移动端设备将自己的信息上传到平台,互联将各种数据沉淀并进行分类,通过分类可以形成资源,这些资源可以改变一个行业的商业模式,而企业为了生存发展必须学会共享,将原有的竞争关系转变为合作关系,这样企业才能快速适应数字化时代中信息科技的变化。

(二)技术迭代颠覆速度快

在数字化时代,创新成为社会发展的常态,科学技术将会快速的迭代更新,技术的创新可以完全颠覆原有的生产制造或服务模式,企业面对剧烈变化调整的时间也会越来越少。所以企业需要不断的创新发展,将一些产品信息等数字化发展,在这个过程中要以客户为中心,为员工赋能,优化创新业务流程。

(三)产品服务模式剧烈变化

在工业时代企业会将产品或服务售卖给客户,但是在数字化时代,企业和客户是紧密联系的,企业需要依赖客户的分享来获得价值,而产品和服务的价值也会在客户的分享中得到体现。也就是,企业需要完全以客户为中心,创造和服务客户的需求,在面对市场的过程中也需要更加灵敏和柔性。^[2]

二、数字化时代人力资源管理面临的机遇

(一)人工智能和大数据提升了工作效率

随着人工智能、云计算和大数据技术在人力资源领域的应用和发展,传统的人力资源工作方式也发生了重大的改变,大数据可以帮助人力资源工作做更准确的预测和分析,而精

确的预测上作出的决策也会更加的科学合理。其中云计算的应用,让人力资源管理工作随时开展,可以打破地理空间的限制,尤其是2020年疫情的爆发,云办公模式打破了传统办公局限性,让人力资源管理工作可以在云空间展开,员工实时更新自己的工作结果和出勤数据到云服务器,公司管理者和人力资源工作人员在自己的电脑端就可以查看员工的考勤和办公情况,从而实现远程人力资源管理,使得工作更加快捷高效。^[3]

(二)精确锁定企业所需人才

数字化时代,个体的所有信息都将数字化,一些高端人才在传统招聘中需要依赖猎头,主要原因在于甲方HR无法获得相应人才的信息,而猎头由于单独拥有高端人才的信息所以不得不依赖于猎头招聘,但是在数字时代之后,人才信息将会更容易寻找,个人的信息记录将不再是只存在于猎头系统,也可以在其会议活动、销售活动、培训活动中查找到,而高端人才为了更加方便找工作也会将个人简历发往多个平台,打破了原有的高端岗位只有猎头拥有的格局,所以招聘高端人才的难度将大大降低。^[4]

而招聘领域数字化平台转型的推进,人才可以通过大数据搜索筛选出来,招聘网站的大数据系统未来会伴随候选人信息的迭代更新,信息将会更加全面,而国家学信网、资格证网站的完善,可以让HR对于候选人背调变得更加轻松,从而对于企业获取更加精确的人才提供了便利性。

(三)大数据为人力资源规划提供更多的依据

根据公司的发展战略制定人力资源规划,人力资源规划主要针对企业的供需预测、人力资源环境、人力资源状况等多方面内容进行分析。数字化时代,人力资源管理者可以根据人工智能或数据库中相关数据的计算分析,来制定更加准确的计划。

三、数字化时代人力资源管理面临的挑战

(一)对人力资源传统管理工作模式的改造

数字化时代人力资源管理中的招聘、培训、薪酬绩效和劳动关系在应用人工智能技术条件下,各个模块管理不仅会数字化也会更细化,招聘来说可以通过网络大数据去核实其之前的工作经历、信用度、薪资水平,从而提升人岗匹配程度;绩效考核中,可以细分到秒,比如监控来智能计算其在工位上的工作时间,作为评估其工作态度的标准。对于人力资源从业者来说需要熟练数字化人力资源管理工具,未来企业也会不断提升数字化水平,所以在实际工作中要敏锐地分析出哪些部分是可以实现智能化,如何通过智能替代人工来降低工作

的繁重程度,但是对于人力资源管理来说,其原有的管理理论也将不再适用,甚至一些原有的工作方法也将会被改造,从而对于人力资源管理工作形成了巨大的挑战。^[1]

(二)复合型人力资源专业人才的短缺

数字化时代以数据信息为核心资源,企业中的员工管理、产品和业务都在数字化转型,为了推动企业数字化转型,人力资源管理部门需要具备大数据分析的能力,可以利用公司内部和市场中的数据做出正确的决策;对于招聘来说,可以利用招聘大数据信息更好的分析出市场人才信息和企业的需求信息,可以迅速地在大量的求职者中利用大数据分析工具筛选和分析出更合适的候选人;对于绩效管理来说,可以利用内部的数据分析系统对公司的绩效考核、薪酬数据等进行分析和预测,从而及时发现当下企业绩效管理中的问题并给出合理的解决方案;而面临大数据分析,则要求人力资源从业人员会使用相关的大数据分析工具,比如SPSS、STATA等工具,这些专业工具对于人力资源部门来说相对难度较大。同样的,一个会使用这些工具的人也未必可以成为合格的数字时代是复合型人力资源工作者,人力资源工作本身也需要一定的历史工作经验,同样需要对人力资源专业知识有深度的了解,在工作中人力资源工作者可以根据自己的经验对日常工作中的问题进行总结分析,比如招聘中有一个很重要的评价方法就需要借助招聘者的经验判断。^[6]

(三)人和组织多样化关系的挑战

数字化时代员工和组织的关系发生了较大的变化,员工既可以是员工也可以是客户,一个员工可以同时多个组织内工作,组织中员工的界限越来越模糊,比如零工模式的出现,直接打破了组织用工边界,甚至打破了传统的雇佣模式,员工可以同时为多个组织打工,组织也不再具有传统员工的概念,只要可以在组织上创造价值就可以视作组织的员工。

多样化的关系的出现对人力资源工作提出了新的挑战,未来要如何管理无界限下的员工,而新时代的员具有更明显的个性特征,如何在开放空间下做到人才和组织的融合,如何提高员工在组织上的价值,这些都需要对人力资源工作重新思考。

(四)组织职能结构变化的挑战

在数字化时代,人力资源管理角色发生了重大的转变,组织对人力资源的定位和赋予的职能也发生了改变,从传统的战略制定和执行角色,变成了合作伙伴角色。数字化时代,组织的核心不再是围绕利益展开,而是围绕“用户第一”的思想转变,组织的职能结构也不再传统的直线职能、矩阵制等模式,而且更加的灵活多变,由点到面由面到立体等组织结构转变。在数字时代,人力资源管理中的部门领导和员工之间不再是从属或上下级关系,而是平等关系。

四、应对数字化时代人力资源管理挑战的对策

(一)改变传统的管理观念

适应数字化时代的人力资源管理是各种挑战的前提就需要管理层适应数字时代的思维方式,对人力资源管理中的数字科技、云计算、人工智能和大数据等都有一个崭新全面的认识,抛弃固有思维和观念,这个时候公司的领导者需要对人力资源相关工作展开数字化人力资源管理相关知识的培训,从而让员工接受新的人力资源管理方式,接受新的知识,掌握新的能力。比如传统人力资源管理工作是根据六大模块分工合作的,在数字化时代这种工作方式逐步会被三支柱的人力资源管理方式取代,但是传统人力资源知识中依然有部分被延续使用,所以对于传统的人力资源知识内容可以去其糟粕,吸取精华,重构人力资源管理相关理论和内容。

(二)培养复合型人才

数字化时代数据和人工智能的价值显得尤为重要,对于招聘工作者来说需要熟悉掌握人才的数据信息,了解人才数据的分布,可以在数以万计的数据中准确抓取候选人信息,然后通过这些数据筛选分析出企业合适的人才;对于薪酬绩效人员,需要掌握最新的数据分析工具,同时掌握企业智能管理软件,通过软件信息管理来掌握公司人员动态和绩效信息;对于人力资源管理者来说,需要对于现代AI智能管理系统了解,传统的人力资源管理工作需要升级改变,其中管理者必须做到带头作用,就需要率先了解人力资源智能管理系统如何应用到实际工作中,以及在实际工作中哪些工作内容和方法是能够做到云计算升级,提升工作效率。所以,这就要求人力资源从业人员不仅需要懂得人力资源专业知识,同样地也要对计算机软件 and 大数据运算知识有一定的了解。

对于复合型人才的培养主要依赖于两种途径,一种是学校教育,学校教育中人力资源专业或工商管理专业的学生,不仅需要学习人力资源本专业知识,同时也要加入计算机技术,包括不限于数据库分析、人工智能等课程;一种是社会在职教育,在社会中可以加入关于数字化人力资源管理相关证书或培训课,从而提高人力资源从业人员的技术水平。

(三)为员工赋能,营造良好企业文化

在数字化时代员工更加追求个性化和能力的发展,所以企业应该以员工的发展为前提,通过为员工赋能,让员工在工作中感受到成就感和成长,从而提升员工的竞争力的同时,也为了企业的创新能力。企业通过企业文化的塑造,让员工感受到共享、公平、发展的工作氛围,从而才能让员工更加愿意为企业的发展而努力。

五、结语

综上所述,数字化时代高新技术大规模发展,大数据和云计算成为信息社会发展的核心力量,数字化时代不仅改变原有的生产模式,也改变了传统的价值观念,在数字化时代人力资源管理工作也会发生巨大的改变,员工和组织的选择更加丰富,科学技术消除时空和物理空间障碍,人与人之间、组织和组织之间合作取代竞争,这些变化同样也给人力资源管理工作带来了巨大的机遇和挑战,高新技术的发展提升了人力资源管理效率,更加精准的锁定企业所需人才,打破了传统组织边界和组织架构,同时人力资源管理工作的思维方式也需要进行转变,从而实现人力资源管理的优化,适应未来数字化时代的发展。

参考文献

- [1]王坤娜.大数据时代企业人力资源管理面临的机遇、挑战与创新[J].企业改革与管理,2019,No.358(17):87-88.
- [2]邹海波.“互联网+”大数据时代人力资源管理面临的机遇与挑战[J].企业改革与管理,2019(08):57-58.
- [3]林秀君.共享数字化时代组织人力资源管理新生态模式的构建[J].新乡学院学报(自然科学版),2019,36(10):16-20.
- [4]李舜.报业“数字化生存”下的人力资源管理研究[D].河北大学,2011.
- [5]黄成.论现代企业中的人力资源开发与管理[D].吉林大学,2004.
- [6]许鹏.人力资源管理创新的管理理念研究[J].商品与质量,2017(01):201,203.