

# 基于数字经济时代如何优化企业人力资源管理的研究

■ 薛梦姝

(江苏骏壹城市运营科技有限公司, 江苏 江阴, 214400)

随着经济的不断发展与进步,信息化程度不断提高,我国将迎来一个新的时代。数字经济时代是以网络技术、云计算、物联网、大数据分析和智能技术为基础,通过数字化和信息化手段,将虚拟和现实相结合。目前,中国企业实现数字经济转变,是提高企业效益和管理水平的重要措施,也是推动企业实现高品质发展的重要策略。随着我国信息化进程的加快,我国的人才队伍建设也面临着越来越多的问题。本文介绍企业人力资源管理所需理论、数字经济时代优化企业人力资源管理意义、企业人力资源管理过程中发现的问题,并提出数字经济时代优化企业人力资源管理策略。

## 一、引言

在数字经济下,人才已是企业的首要战略资源,对企业的发展起着举足轻重的作用。在这样的大环境下,人力资源管理显得尤为重要,许多企业开始注重对人才的培训。加强对员工的管理,能使员工的潜能得到最大程度的释放,帮助企业获得更多经济。

## 二、企业人力资源管理所需理论

### (一)综合激励理论

美国著名的行为学家们创立了综合激励理论,它的核心理念在于:对员工进行适当的分配,从而实现员工的激励。即,企业要对员工工作分工进行清晰界定,并保证其工作质量。

### (二)需要层次理论

马斯洛理论把人们的需要分为几个层面,对各个层面的需要进行了系统性的剖析。在企业内部,既要保证其基本的生存要求,又要在一定程度上解决更高层次需求的问题。

### (三)人本管理理论

人本管理理论观点是:随着时间的推移,人们的经营观念从以物为导向,向以人为导向的经营思想转变。在人力资源经营的理念下,人力资源是企业最重要的、最有价值的。企业要根据员工能力、心理素质和兴趣爱好,为他们提供最好的工作环

境,让他们的工作质量得到最大程度的提升。

## 三、数字经济时代优化企业人力资源管理意义

### (一)推动人力资源管理的创新

信息化和数字化技术的应用,极大地提高企业的工作效能,并使企业的工作模式更加信息化、数字化。由于传统的人事管理方式是以部门和个人为单位进行的单向交流,因此,该系统的管理方式不仅没有有效的管理,而且只限于人事管理人员,不能进行双向的沟通和交流;而在数字经济的背景下,科技打破了人力资源的封闭性,实现了资源、主体和活动领域的拓展。所以,在数字经济的背景下,企业必须不断提升自己的营销能力,加强对传统的人才培训,加强与员工的互动,提升人力资源的服务和经营效益,使人力资源管理 with 数字经济深度结合。

### (二)突破企业组织与地域的边界

随着互联网、物联网等新技术的大量使用,新技术已经在各个行业中得到了极大的发展,尤其是在人力资源管理上。在数字经济的今天,企业人事管理最显著的特征就是打破区域与组织的界限,利用数字技术构建出各种信息化的工作环境,并在此基础上构建起一个人力资源小组,让员工随时掌握项目和任务的进度,从而达到对项目 and 任务进行实时反馈和分享的目的。这种变化和技术革新,既可以提高信息的精确性和速度,也可以缩短信息的传输速度,提高各部门的合作效率,通过视频直播、网络会议等方式,既可以让不同的部门进行双向互动,也可以将最后结果分享出去。

### (三)提高人力资源管理的效率

由于信息化的发展,传统人力资源管理工作无法适应信息化的要求,缺陷也越来越多。目前我国的人力资源管理工作存在着很大的问题,有些工作内容不适合于人才的培训。在传统人力资源管理队伍中,仍然存在着大量的工作岗位需求,这些工作不但会影响到工作质量,而且还会导致工作失误。在我国信息化进程中,大量的信息化技术被引入到

企业的管理中,实现了信息化、机械化的管理。可以有效地解决传统的人力资源管理中的弊端,使人力资源管理的工作更加有效,从而为企业创造更多的效益。

#### (四)提升人力资源管理的全面性

随着企业的发展,人力资源管理过程中信息越来越多,从而使各类信息的统计与处理工作变得越来越繁重,而运用信息技术的人力资源管理方式也越来越广泛。所以,运用信息技术,既能提升人力资源管理的全面性,又能推动企业持续、稳健地发展。

#### (五)保护企业员工的信息安全

在数字经济时代,企业员工信息基本上由企业统一管理,企业会安排专职人员对存储员工信息的资料库进行管理,按时更新防护系统,避免企业员工信息被泄露,保障员工个人信息安全。同时会在资料库周围安装监控设备,有效防止员工信息通过现实渠道泄露,确保员工利益不受到损害。

### 四、企业人力资源管理过程中发现的问题

#### (一)管理理念落后

在企业发展的进程中,人力资源管理是最具活力、最具魅力的要素之一。在当今社会的发展和科技日新月异的今天,人力资源管理观念和方法都要与时俱进,以求在这个充满挑战的市场中立足。然而,就当前的企业运行状况而言,由于受到中国文化传统观念的熏陶,领导人员对人力资源管理还停留在传统的管理方式上,缺乏对数字经济时代下人力资源管理重视,使得当前的人力资源管理方式不能完全适应数字化社会的要求,在管理理念上也出现很大的滞后。目前,我国的人力资源管理工作大都采用了以管理和考评相结合的方式进行,而“一人多岗”的情况比较突出,给企业带来了较大的工作负担,从而造成了我国企业人力大量外溢。由于我国大部分的企业经营者都没有从长期角度考虑问题,对短期利润的关注,在某种意义上限制企业的可持续发展。

#### (二)管理体系不完善

企业在进行人力资源管理过程中,必须建立起一种比较完整、科学的管理制度。一些企业人力资源管理仍然依赖于经验,从而妨碍人才的选择,削弱了企业的生命力。企业经理往往会依据个人看法来判断,缺少一个公正的用人制度。使企业员工工作热情下降,从而出现人员的外迁现象。

#### (三)奖励机制不健全

有些企业的经济条件相对较差,不能给员工更

好的工资和福利,所以很少有机会招揽到优秀的员工。有些企业会对员工职业能力进行一定程度的训练,但由于训练计划不科学,训练过程过于程式化,难以真正实现作用。在企业的人力资源管理中,企业的核心是员工薪酬体系。然而,许多企业缺少健全的激励机制,员工工作热情不高,有些优秀的员工为追求更好的发展,选择离开,造成了巨大的经济损害。有的企业有奖励机制,但缺少公平,导致职工的工作热情不高。

#### (四)人力资源配置不合理

数字经济背景下,人才的需求越来越大,对各类资源的合理分配,其中就包含了对人力资源管理。然而,当前我国许多企业人力资源管理分配还不够充分,致使整个企业的工作效能低下,造成大量的人才流失。不但会使企业的经营费用提高,而且还会对企业的经营产生不利影响,从而使企业遭受巨大经济损失。

#### (五)技术人才的匮乏

在当前的情况下,要想使企业的人力资源管理得到最大程度的提高,必须要有高质量、有价值的资料,并且要主动地运用各种方法,充分地分析和研究这些资料,以使人力资源管理得到发展。但是,许多公司在发展过程中忽视技术人才对提高经济效益和长期发展的重要作用,也没有把钱投入到培养和引进技术人员上,造成了技术人员短缺,不能积极开发信息化和数字化手段,更不能利用信息化和数字化手段来实现改革企业的人力资源管理。此外,目前的企业人员老龄化比较厉害,没有专门的软件来进行操作。而且目前的软件和数据库都不能很好地解决人员信息的问题,而且由于其自身的动态特性,很难将其直接用于人力资源管理中。只有引进和培养技术型的人才,才能增强其在国际上的竞争能力和经济实力。

### 五、数字经济时代优化企业人力资源管理策略

#### (一)建立数字经济人力资源管理

管理者是实施人力资源管理的实践和政策制定者,既要有数字化、信息化的管理观念,又要具备一定的数字化、信息化操作和运用技能,以增强其开放的思想,树立在数字经济的基础上的人力资源管理思想。首先,运用信息技术手段,提升管理者的现代化、开放性思维,使管理者认识到数字经济时代的本质和重大作用,增强企业的信息管理意识和技能,并在此基础上,进一步掌握互联网技术、大数据技术、物联网知识等内容。其次,随着时代

的发展,在数字化的今天,“专制型”的管理人员将被时代所抛弃,而管理人员所在的企业将逐步被社会所淘汰。所以,管理人员应具有与人力资源管理紧密结合的观念,以协助他们了解发展方向,以最大限度地体现人力资源管理作用和价值。管理人员不但要走进企业的内部团体,而且要了解员工真实思想和观点,通过多种方式来调动员工工作积极性和创造力,主动参加企业的重要活动,以防止人才的大量外流。同时,为发展人才,企业需要建立一套崭新的人力资源管理观念和人才培养方式,在数字经济的背景下,企业管理人员根据数字化管理的需求,主动借鉴国外的先进管理方式,突破传统的空间、时间方面的禁锢,优化符合数字经济时代基本要求的人力资源管理模式。

## (二)开展互联网培训

在数字经济的背景下,网络技术迅速发展并广泛运用,为各行业的协作与沟通开辟了新的途径。利用因特网技术,可以大大提升工作效能。所以,在企业的人力资源管理开发工作中,必须加强对企业内部人员信息技术能力的培养,使其在网上工作,提升自身工作效率。企业可以安排知识讲座进行培训,展示网络技术和相关的知识,让雇员们认识到网络的好处。人力资源管理单位在对雇员进行网络训练时,还可以为其提供电子文档,便于对其进行信息整合。

## (三)完善绩效考核制度

绩效考核是一个企业经营活动的一个主要环节,它与业绩评价的成果有着密切的关系。为此,必须对现有的员工进行有效的组织架构和改革,以改进现有的员工素质,改进员工的业绩评价体系。要对工作中的工作表现和工作表现进行科学化的评价,以此来激励他们的工作热情。在进行人才选拔时,必须将内部的劳动契约与市场化的方式相结合,使人力资源管理能够在市场环境持续地进行优化,从而使竞争上岗和聘用制度发挥其作用。因此,要实现人力资源管理改革,必须对高层管理人员的工资和福利进行改革,以实现员工的合理分配。

## (四)建设优秀的企业文化

企业的文化对企业的发展起到了很大的影响,所以,在企业的运作中,必须将人力资源管理与企业的文化相融合。有助于建立一种良好的企业文化气氛,使员工在一个良好的工作环境中工作,了解企业的精神,提高其内部的团结,从而为企业创造

更大的效益。在企业的文化构建中,可以利用研讨会、讨论会等方式来进行宣传,让广大的职工学习。企业也可以组织一些艺术活动,让员工积极参加,缓解他们的压力和疲惫,激发他们的工作热情,为企业创造更多的利益。

## (五)优化人才的招聘与培养方面

人才是企业发展的第一要素,也是企业人力资源管理重要组成部分,因此,有效地吸收和培养人力资源是企业持续发展的重要途径。所以,在数字经济的今天,我们可以通过运用大数据技术进行信息化的管理,使企业人力资源管理能够更好地满足企业的发展,从而为企业可持续发展提供强大的支持。首先,对于人力资源的招募,目前大部分企业采用的是人力资源和 App 应用平台,例如 BOSS 直聘、智联招聘、前程无忧等等,这些招聘系统都和传统的招聘系统差不多。以此为依托,将数据挖掘技术和招聘软件平台相融合,可以最大限度地发挥人力资源管理作用,既可以收集信息,又可以准确地进行信息的准确的匹配和发送,并在确保信息的正确性的前提下,快速进行信息的收集、分析和显示。这样的人才招募方式,不但可以减少企业在招录方面的投入,还可以为企业带来大量的优秀人才,使得企业人力资源管理更加规范化、系统化。在数字经济的背景下,要把科技和人才培养有机地融合起来,使人才和企业的经营活动更加紧密。企业要做到“以人为本”,必须清楚企业的发展趋势、经营模式等,然后再根据这些趋势来决定企业所需的人才,以此来强化企业的人才培训,让企业真正意识到,在数字经济的背景下,最有效地发挥企业的生存、成长和可持续发展的关键,是实现人力资源管理的智能化、信息化,解决现有企业人力资源管理中出现的“人才不足、技术不够”等问题,从而达到企业人力资源管理优化配置。

## 六、结语

在数字经济时代,我国企业在人力资源管理方面存在着许多不足。想要取得更大的效益,就需要在人力资源管理上进行改革,以激发员工的工作热情,提升人力资源管理效能。

【作者简介】薛梦姝(1989—),女,江苏江阴人,本科,人力资源管理师,江苏骏壹城市运营科技有限公司,研究方向为人力资源管理。