

数字化转型背景下企业人力资源管理信息化建设的路径探究

齐蕊

贵州大学管理学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年5月28日; 录用日期: 2025年6月10日; 发布日期: 2025年7月11日

摘要

在数字化转型持续深入的背景下, 企业人力资源管理正经历从传统模式向智能化、数据化的变革, 在面临转型挑战的同时也迎来创新发展的机遇。本文基于数字化转型对企业管理模式的重塑效应, 系统探讨人力资源管理信息化建设的战略意义, 面临的现实问题及实施策略。研究表明, 人力资源管理信息化建设通过智能系统自动化运作、数据驱动决策等机制, 能够显著提升组织管理效能、驱动绩效增长并促进创新生态构建。但当前企业普遍面临规划系统性缺失、员工数字化技能断层、数据安全防护薄弱等挑战。对此, 本文提出适合企业发展需求的人力资源管理信息化实施路径。本文旨在通过理论建构与路径设计, 为企业优化人力资源管理效能、增强核心竞争优势提供理论参考。

关键词

数字化转型, 人力资源管理信息化, 路径探究

Exploration of Paths for Informationization Construction of Enterprise Human Resource Management in the Context of Digital Transformation

Rui Qi

School of Management, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: May 28th, 2025; accepted: Jun. 10th, 2025; published: Jul. 11th, 2025

Abstract

Against the backdrop of deepening digital transformation, enterprise human resource management (HRM) is undergoing a transformation from traditional models to intelligent and data-driven approaches, facing both transformation challenges and opportunities for innovative development. Based on the reshaping effect of digital transformation on enterprise management models, this paper systematically explores the strategic significance, practical challenges, and implementation strategies of HRM informatization. The study shows that HRM informatization significantly enhances organizational management efficiency, drives performance growth, and promotes the construction of an innovative ecosystem through mechanisms such as automated intelligent system operations and data-driven decision-making. However, enterprises currently face challenges including a lack of systematic planning, employee digital skill gaps, and weak data security protection. In response, this paper proposes implementation paths for HRM informatization that align with enterprise development needs. The research aims to provide theoretical references for enterprises to optimize HRM efficiency and enhance core competitive advantages through theoretical construction and path design.

Keywords

Digital Transformation, Human Resource Management Informatization, Path Exploration

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今数字化时代，信息技术的飞速发展正深刻改变着企业的运营模式和管理方式。数字化转型已经成为企业适应时代发展、提升核心竞争力的必然选择。企业数字化转型是指从信息化转变为数字化引发的一系列适应性管理变革过程或状态，是企业多维度、多层次的综合性管理变革活动[1]。人力资源管理作为企业管理的重要组成部分，也面临着数字化带来的巨大冲击。传统的人力资源管理模式在信息处理、流程效率、决策支持等方面存在诸多不足，难以满足企业在数字化时代的发展需求。为适应新时代市场要求，企业需运用科学规范的人力资源管理信息化平台来提升管理效率，进而降低企业成本、规范运营发展[2]。信息化建设是现代企业实现未来生存与成长目标的必然趋势[3]，因此，探究企业人力资源管理信息化的路径，对于推动企业人力资源管理的转型升级具有重要的现实意义。

2. 数字化转型背景下企业人力资源管理信息化的意义

在针对数字化转型的学术研究中，人们更为关注的是商业模式、业态创新、技术变革、商务智能、数字营销等主题，而对于人力资源管理的考察相对不足[4]。事实上，随着数字经济的快速发展，人工智能、大数据、云计算等新兴技术的广泛应用深刻重塑了企业管理模式，人力资源管理作为企业核心职能之一，正经历前所未有的变革。企业数字化转型不仅重构了人才招聘、绩效管理、员工培训等传统人力资源管理流程，更催生了数据驱动决策、智能化员工体验等新范式。顺应全球数字化转型的变革趋势，企业人力资源管理实践变得越来越数字化[5]，因此有必要探究该背景下进行企业人力资源管理信息化建设的意义。

2.1. 提升组织管理效能

在企业数字化转型的背景下,人力资源管理信息化能够提升企业的管理效率和运营效能[6],数字化技术的应用模式能够在多方面为提升组织效能与优化管理流程提供强有力的支持。智能人力资源管理系统(HRMS)的部署实现了招聘、培训、绩效评估等核心模块的自动化运作,大大提高了流程效率,减少了人为错误。同时,数字化技术还使相关数据的收集、整理和分析更加便捷,为企业的人力资源决策提供了更加准确、及时的数据支持,从而全面提升企业管理效率与竞争力。数字化技术驱动的流程革新使事务性工作占比显著降低,人力资源部门聚焦战略决策,推动管理效能系统性提升。

2.2. 提升组织绩效

在企业数字化转型的深入推进下,信息化人力资源管理(e-HRM)成为驱动组织绩效提升的重要引擎[7]。在企业数字化转型进程中,e-HRM可以通过可视化人力资源规划、数字化绩效考核及网络化人才招聘配置等实践举措,有效驱动组织绩效提升。具体而言,借助大数据建模与动态可视化工具,企业能够精准匹配人力资源配置与业务战略需求,有效降低人力错配带来的隐性成本;同时通过多维数据采集信息实时反馈机制,构建“评估-改进-激励”的绩效管理体系,持续激活个体价值创造动能;此外依托算法匹配与全域人才网络,不仅实现人岗配置效率的优化,更将管理延伸至人才培养环节,显著减少关键岗位的人才损耗。这种数据驱动的管理模式不仅能够提升效率,更能推动组织从经验决策向战略化、敏捷化决策转型,最终实现人力成本下降、资源配置效率与组织绩效的系统性提升。

2.3. 促进企业创新

在组织中实施 e-HRM 有助于组织新思想的产生与发展[8], e-HRM 中信息技术的采用和虚拟组织的应用对组织创新均有正向预测作用[9]。在企业数字化转型背景下, e-HRM 通过构建动态知识网络系统提升组织创新能力。其信息技术架构依托云计算与异构数据融合技术,支持跨层级虚拟团队实时协作,打破隐性知识传播的时空限制,实现经验碎片的结构化整合与创新要素的定向流动。虚拟组织模式借助任务型社群的模块化配置机制,通过智能算法匹配人员技能与创新需求,形成动态优化的资源组合策略。同时, e-HRM 平台支持的开放式创新机制降低试错成本,通过培育数据驱动的决策文化与扁平化协作生态,系统性增强组织持续创新能力。

3. 数字化转型背景下企业人力资源管理信息化建设存在的问题

现阶段,多数企业已经意识到数字化转型对人力资源管理的战略价值。在全球化竞争加剧与远程办公普及的双重背景下,企业数字化转型的需求更为迫切。然而许多企业在转型过程中仍面临诸多挑战[10],如信息化建设规划缺乏系统性、员工数字技能不足、缺乏专门人才、数据安全存在隐患等。

3.1. 信息化建设规划缺乏系统性

许多企业在推进人力资源管理信息化建设时,缺乏整体规划与战略性思考,往往仅基于当前需求开展系统建设,导致各个业务模块之间缺乏有效的集成和协同机制,形成了数据壁垒分明的信息孤岛,降低了业务流程的效率。同时,企业在信息化建设过程中,没有充分考虑到企业的长远发展需求和数字化转型战略。由于缺乏对组织未来业务场景、管理模式变革的前瞻性预判,所构建的信息系统普遍存在扩展性与适应性不足的问题。当企业面临业务规模扩张、管理架构调整或数字化转型深化等场景时,现有系统难以通过灵活迭代满足新需求,进而成为制约企业可持续发展的技术瓶颈,无法满足企业未来发展的需要。

3.2. 数字化技能不足、缺乏专门人才

当前企业在人力资源管理信息化建设过程中，普遍面临员工数字化技能与岗位需求脱节的问题。一方面，基层员工对智能化人力资源系统的操作应用能力有限，难以高效完成数据录入、流程提报等基础工作，导致系统使用效率低下；另一方面，中高层管理者缺乏数字化管理思维，在战略规划、决策制定过程中难以将数据驱动理念与管理实践深度结合，制约了数字化工具对管理效能的提升作用。更为突出的是，企业缺乏既懂人力资源管理业务逻辑、又精通数字化技术的复合型专门人才。这类人才需同时具备人力资源管理业务能力、数据建模分析能力以及系统运营优化能力，但多数企业现有的人才结构中，人力资源管理从业者多缺乏技术背景，IT 人员又难以精准把握人力资源管理需求，导致系统建设与业务场景脱节、数据价值挖掘不充分等问题频发，成为阻碍数字化转型深入推进的核心问题。

3.3. 数据安全性与隐私保护存在隐患

在人力资源管理信息化过程中，企业收集和存储了大量的员工个人信息和企业人力资源数据，这些数据一旦泄露，将给企业和员工带来严重的损失。部分企业跨部门数据交互尚未建立完善的审批流程与脱敏规则，导致员工隐私信息过度暴露。然而，目前许多企业在数据安全和隐私保护方面存在不足，缺乏有效的数据安全管理和技术手段，如数据加密、访问控制、备份恢复等，导致数据安全风险较高。同时，部分企业数据安全应急响应机制不完善，难以在泄露、入侵等风险发生时快速处置，不仅可能引发法律风险，还会削弱员工对数字化管理的信任，制约转型推进。

4. 数字化转型背景下企业人力资源管理信息化建设的策略

4.1. 制定科学合理的信息化建设规划

企业推进人力资源管理信息化建设，需以系统性规划作为基础支撑。企业应结合自身的发展战略和数字化转型目标，制定科学合理的人力资源管理信息化建设规划。首先应建立战略导向的规划框架，将信息化建设与企业中长期发展目标、数字化转型战略深度结合，避免仅基于短期业务需求开展系统建设。规划过程中需强化前瞻性设计，充分考量企业未来业务扩张、组织架构调整等潜在需求，在系统架构设计中预留数据接口与功能扩展空间，提升系统对业务变革的适应性。同时还应充分考虑企业的长远发展需求和技术发展趋势，预留系统的扩展性和升级空间，避免重复建设和资源浪费。

4.2. 提升员工的数字化素养和能力

员工数字化素养与能力的提升是人力资源管理信息化建设的核心路径。企业需构建分层分类的能力培养体系：针对基层员工，聚焦于智能化人力资源管理系统操作、基础数据处理等应用技能培训，通过标准化操作手册以及场景化模拟训练等方式，提升其系统使用效率与数据录入准确性；对于中高层管理者，需要重点强化数字化管理思维培养，通过案例研讨、战略沙盘等形式，推动其将数据驱动理念融入管理决策与流程优化实践。与此同时，企业需着力培育兼具人力资源管理业务逻辑与数字化技术的复合型人才。此外，企业可以建立数字化能力认证机制，将员工数字化技能掌握程度纳入绩效考核体系。此外企业还应鼓励员工积极参与信息化建设，提出合理化建议，营造良好的数字化文化氛围。

4.3. 加强数据安全性与隐私保护

人力资源管理信息化建设需要构建全链条数据安全防护体系。首先企业应该实施数据分类管理，对员工敏感信息采取差异化保护，通过权限管控、加密传输等技术手段阻断安全漏洞。在采用第三方云服务时，需在协议中明确数据存储、跨境传输的合规要求及追责条款。跨部门数据交互需建立脱敏机制与

审批流程，对身份证号等隐私信息进行动态掩码处理。同时完善应急响应体系，通过定期漏洞扫描、攻防演练提升风险处置能力。此外，将数据安全要求纳入员工行为规范，通过制度约束与技术防护结合，筑牢数字化转型的安全防线。

4.4. 建立有效的信息化建设评估机制

企业推进人力资源管理信息化建设，需要构建覆盖全周期的评估机制保障实施效果。首先企业应该建立多维度评估指标体系，从战略匹配度、业务支撑力、技术适应性等层面设置量化指标，避免评估维度单一化。评估流程需贯穿规划、建设、运维全阶段：规划阶段重点评估需求分析的全面性与技术方案的可行性；建设阶段跟踪模块开发进度与质量管控情况；运维阶段通过用户满意度调研、系统故障率统计等方式持续监测运行效能。同时，企业可以引入第三方专业机构开展独立评估，结合行业基准数据进行分析，确保评估结果的客观性。此外，企业需建立评估结果的应用机制。将评估发现的问题纳入迭代优化清单，通过定期复盘推动系统功能持续升级。通过“评估-反馈-优化”的动态循环，实现信息化建设与企业管理需求的持续适配，为企业数字化转型提供长效保障。

5. 结语

综上所述，在数字化转型背景下，企业人力资源管理信息化建设不仅是提升企业管理效率和竞争力的关键因素，也是实现企业可持续发展的必然选择。这一过程不仅需要技术工具的升级，更需要企业从管理思维、业务流程到人才结构进行全面调整。企业需要认清人力资源管理信息化对自身发展的重要性，主动利用新技术优化管理效率，同时关注员工需求，避免过度依赖技术而忽视人文关怀。此外，政策支持、行业协作与社会资源的多方支持，能够为人力资源管理信息化建设创造良好的环境。只有将内部创新与外部支持有机结合，企业才能在数字时代抓住机遇，实现更高质量的发展。未来，随着人工智能、云计算等技术的成熟，人力资源管理将迎来更多的创新可能，如何在技术应用中保持人性化管理，仍是需要持续探索的重要课题。

参考文献

- [1] 肖静华. 企业跨体系数字化转型与管理适应性变革[J]. 改革, 2020(4): 37-49.
- [2] 洪运. 我国企业人力资源管理信息化问题及对策研究——评《新时代人力资源管理理论创新与实践研究》[J]. 科技管理研究, 2021, 41(14): 220.
- [3] 张莉. 数字化转型背景下企业信息化的建设与发展[J]. 电子商务评论, 2024, 13(4): 535-539.
- [4] 罗文豪. 数字化转型中的人力资源管理变革[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(7): 3.
- [5] Bondarouk, T., Parry, E. and Furtmueller, E. (2016) Electronic HRM: Four Decades of Research on Adoption and Consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, **28**, 98-131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- [6] 刘婧. 人力资源管理信息化对企业运营效率的影响[J]. 中国电子商情, 2025, 31(9): 70-72.
- [7] 崔国东, 李诗桐, 程延园, 等. 信息化人力资源管理提升组织绩效的路径: 基于员工赋能视角的案例研[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(3): 78-92, 114.
- [8] 陈志霞, 周佳彬. 信息化人力资源管理研究进展探析[J]. 外国经济与管理, 2017, 39(1): 56-67.
- [9] Lin, L. (2011) Electronic Human Resource Management and Organizational Innovation: The Roles of Information Technology and Virtual Organizational Structure. *The International Journal of Human Resource Management*, **22**, 235-257. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540149>
- [10] 刘柳. 人力资源管理数字化转型的模式与路径[J]. 山西财经大学学报, 2025, 47(S1): 139-141.