

新经济时代背景下企业数字化转型对人力资源管理的影响

丁弈文

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年1月20日; 录用日期: 2024年3月26日; 发布日期: 2024年6月14日

摘要

在新经济时代, 企业数字化转型已成为中国乃至全球范围内的关键议题。这种转型是为了适应数字化技术和信息化环境, 以提升企业运营效率、市场竞争力和创新能力。在这个转变期间, 人力资源管理的作用至关重要, 因为它需要适应并引导组织内部的改革, 以应对数字化时代带来的挑战。本文将探讨在企业数字化转型中, 人力资源管理所面临的影响和应对策略。具体而言, 研究将聚焦于分析企业数字化转型给人力资源管理带来的变化、变化原因以及人力资源角色与职能的变迁, 探讨人力资源如何适应企业数字化转型的挑战, 以及该过程中所面临的机遇和风险。本文将结合数字化转型和人力资源管理的概念, 利用现有研究成果和理论框架, 探讨数字化转型对人力资源管理的影响。理论视角将聚焦于数字化转型与组织变革理论、人力资源发展理论、数字化技术对组织结构和文化的影响等方面, 以深入理解人力资源管理在企业数字化转型中的作用和变化。本文将为企业领导者、管理者和学术界提供深入洞察力, 帮助他们更好地理解数字化转型对人力资源管理的影响, 为组织制定更加有效的战略和策略。此外, 还有助于填补当前对于数字化转型下人力资源管理影响研究的空白, 为未来相关领域的研究预测新的研究方向。

关键词

数字化转型, 人力资源管理, 组织变革

The Impact of Enterprise Digital Transformation on Human Resource Management in the Context of the New Economic Era

Yiwen Ding

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Abstract

In the new economic era, enterprise digital transformation has become a key issue in China and even globally. This transformation is to adapt to the digital technology and information environment to enhance the operation efficiency, market competitiveness and innovation ability of enterprises. Human Resource management plays a crucial role in this transformation process, as it needs to adapt and lead the changes within the organization to meet the challenges presented by the digital age. This paper will discuss the impact of human resource management in the digital transformation of enterprises and the coping strategies. Specifically, the research will focus on analyzing the changes in human resource management brought by enterprise digital transformation, the reasons for the changes, and the changes in the roles and functions of human resources, and explore how human resources adapt to the challenges of enterprise digital transformation, as well as the opportunities and risks faced in the process. This paper will combine the concepts of digital transformation and human resource management, and use the existing research results and theoretical framework to discuss the impact of digital transformation on human resource management. The theoretical perspective will focus on digital transformation and organizational change theory, human resource development theory, and the impact of digital technology on organizational structure and culture, so as to deeply understand the role and change of human resource management in enterprise digital transformation. This article will provide insight for business leaders, managers and academics to better understand the impact of digital transformation on human resource management and develop more effective strategies and strategies for their organizations. In addition, it also helps to fill the gap in the current research on the impact of human resource management under the digital transformation, and predicts new research directions for future research in related fields.

Keywords

Digital Transformation, Human Resource Management (HRM), Organizational Change

Copyright © 2024 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. 概念定义及来源

人力资源管理是一个涵盖广泛领域的管理学科，旨在最大化地利用和发展组织的人力资源。其起源于工业化时代的劳动力组织和管理，企业开始意识到员工对于组织的重要性，开始关注如何最大化利用和管理人力资源。它涵盖了招聘、训练、业绩评估、员工激励、薪资福利、员工关系以及组织文化的建设等诸多领域，目标是协助企业吸引、保留并发展人才，从而支持企业的战略目标和长期成长。人力资源管理不断发展演变，现代的人力资源管理不仅是关于管理员工的工作，更是关于建立富有活力、创新和人性化的组织文化，以适应快速变化的商业环境，并促进员工的个人发展和组织整体的成功[1]。

如图 1 所示，如今，人力资源管理正面临新一轮的变革与更新。人工智能、大数据、云计算、物联网、区块链等新兴技术的突破性发展，促使信息与数据成为新型基础性生产要素，推动数字经济跨越自动化和信息化阶段，进入数字化和智能化时代。2022 年 3 月，国家发布的《政府工作报告》中指出：要促进数字经济发展。加强数字中国建设整体布局。建设数字信息基础设施，逐步构建全国一体化大数据

中心体系,推进 5G 规模化应用,促进产业数字化转型,发展智慧城市、数字乡村。在虚拟经济与实体经济深度融合的新经济时代下,各行各业跨界重构不断加速,创新活力不断释放,日益海量的数据、不断优化的算法、持续强大的算力构成了新的高效生产力并允许组织运用人工智能、大数据、算法等数智技术完成管理任务,进行深层次变革以实现能力升级,也为优化并创新人力资源管理职能与实践,聚焦战略性活动提供了重要契机。与此同时,数字化技术对传统就业的替代问题、员工技能升级与重塑问题、融合数智技术潜力进行人力资源战略以及组织内部管理的系统性调整问题等也使人力资源管理面临着新的挑战[2]。

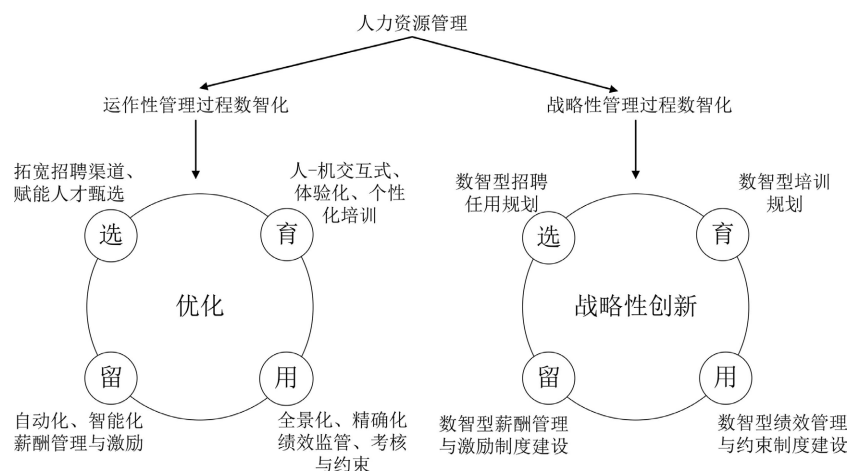


Figure 1. The innovation process of human resource management from the dual perspective of digital intelligence

图 1. 数智化二重性视角下人力资源管理创新过程

因此,人力资源管理迫切需要融合数字化技术进行创新变革以适应快速变化的时代环境,这一新兴领域也应当成为人力资源管理研究与实践的新焦点及当下重点。通过使用数字技术、计算机科学等,它能够推动组织业务流程的重组,优化组织结构,提高员工的工作效率。企业采用最新科学技术,如移动互联、云计算、大数据和人工智能来构建面向社会的、服务的数字化人力资本管理云平台[3]。正是在这个信息化时代的趋势所在,唯有积极适应并迅速推进人力资本管理的数字化变革,才有可能在严酷的市场竞争环境下保住自身的竞争力,从而实现更大的收益。

2. 目前研究的理论框架

2.1. 企业数字化转型理论框架

中国政府持续关注数字经济发展,2017 年党的十九大报告中展示了“数字经济”的未来趋势,2020 年习近平总书记多次指出,“要抓住产业数字化、数字产业化赋予的机遇,抓紧布局数字经济”。总书记强调:要把握住由工业信息化和信息技术带来的机会窗口期,迅速推进以网路为核心的新一代产业发展进程。

数字经济包括了数字产业化和产业数字化,而数字化转型是产业数字化的重要组成内容,如图 2 所示,产业指的是运用数字技术来建立从数据收集到数据传递再到数据储存、分析和反向回馈的数据循环系统,以此消除各层次和各个行业的数据隔阂,推动供应端质量和效果的提升,从而产生新的产业形态、新兴职业和新型商业模式,持续地满足消费者对于改进体验的需求。这是通过使用数字技术改造传统的工业流程,使之更高效且高产的过程;也是借助数字科技的力量,把重点放在数据驱动下,全面更新、转变和重新塑造整个产业链上的所有因素的活动。数字化转型是指企业在生产、经营和服务过程中,

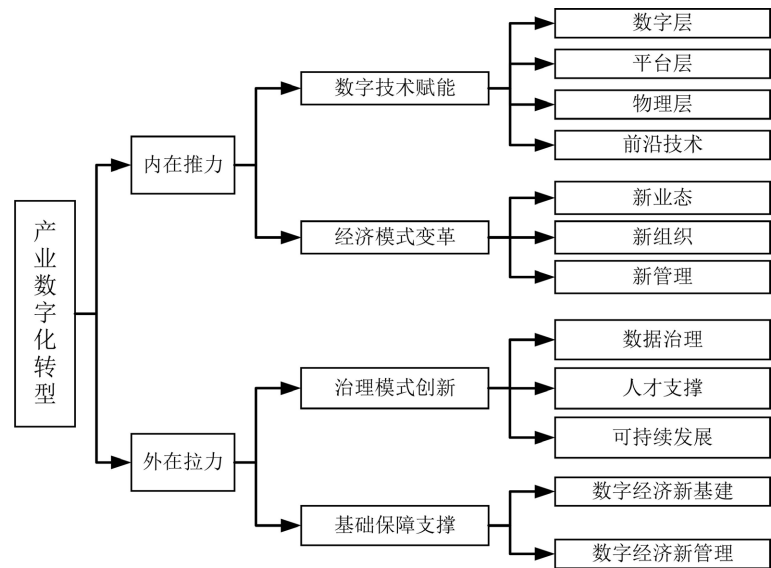


Figure 2. Power system of industrial digital transformation
图 2. 产业数字化转型动力体系

应用数字技术减少重复劳动，或以先进数字技术取代传统数字技术的变革过程[4]。企业的数字化转型是将先进数字技术引入管理、运营、研发和创新等环节。根据理论推导，这有助于调整公司内部外的资源分配，强化长期发展潜力，进而达到扩大规模和增加收益的目标，助力公司的发展壮大。

目前对中国研究者来说，关于信息化改革的主要探讨集中在了定义解释及其原理探究上，如祝合良和王春娟[5]分析了“双循环”新发展格局下我国产业数字化转型的机遇，并从内涵与外延、主要特点、动力体系、产业链改造四个方面阐述产业数字化转型的理论体系，其关注数字化转型在创新管理领域的变革，总结了数字创新管理的特性、数字创新概念的内涵和外延，并指出数字化转型应当深入挖掘其所带来的业务价值，推进组织管理的变革，积极推动数字化转型的商业模式创新；推动产业组织管理模式由传统的垂直型组织结构管理向扁平化、多元化、模块化的新型产业组织管理模式转变，重构产业组织运行管理模式及人力资源管理模式。这些研究所建立的理论框架为本文探索数字化转型对企业成长可能产生的影响提供了重要参考。

2.2. 人力资源管理及变革理论框架

如今，数字化转型为企业人力资源管理实践与理论带来全新的动力。随着数字化技术的进步，组织的运作变得更加有效率且协同，同时也更容易协作。因此，人工智能和其他相关技术已经融入到了公司的劳动力管理体系之中。而人力资本的范围也不再仅限于公司内部的人员，而是包括那些通过数字化技术赋予能力的人力资源系统。基于数字化技术收集、解析并运用有价值的信息，以数据驱动的决定构建出一种新型的人力资源管理方式，进而提升整体运营效益的管理策略。

企业人力资源管理的数字化变革需要在最基本的理论框架下展开。

资源基础理论认为企业的竞争优势源自于其独特、难以模仿的资源和能力。这些资源和能力使企业能够提供独特的价值，从而赢得市场竞争。在人力资源管理中，该理论指导着企业关注和发展员工作为重要的核心资源。数字化转型需要具备特定技能和技术了解的员工，因此企业需要重视招聘、培训和留住这样的人才，以建立竞争优势。

在 20 世纪 70 年代由 Argyris 和 Schön 提出组织学习理论强调组织通过获取、创建、传播和转化知识，

并将其应用于提高绩效和适应变化。这个过程通过个体和组织的交互促进。在人力资源管理中，组织学习理论指导着企业建立学习型组织文化，鼓励员工分享知识和经验，并提供培训和发展机会，以帮助员工掌握新技能和应对数字化转型带来的变化。

由 Becker 最早提出的人力资本理论强调员工的技能、知识和经验对于组织绩效的重要性。它将员工视为组织的资本，可以增加组织的价值。在人力资源管理中，人力资本理论指导着企业重视员工的技能和知识，投资于员工的培训和发展，以增强组织的数字化能力。

这些理论为企业管理和人力资源管理领域提供了重要的理论基础和指导。目前，我国的一些大型企业已经开始了人力资源管理的数字化转型，华为公司在其数字化转型过程中，通过构建云计算和大数据技术平台，成功地实现了其业务流程和人力资源管理的优化。特别在招聘过程中，华为开发了一套基于 AI 的智能招聘系统，该系统能够通过深度学习算法分析候选人的专业背景、工作经历及技能特点，与公司的岗位需求进行匹配，有效提高了招聘的精确度和效率。同时，该系统还能够预测候选人的潜在发展轨迹和适应能力，为人力资源部门提供更为科学的决策支持。此外，华为还通过建立数字化的员工培训和发展平台，推动员工持续学习和技能升级，支持企业快速响应市场变化和业务发展需要。这些举措显著提升了华为的人力资源管理效率和质量，成为其持续领先的重要支撑。这一成功体现了数字化转型理论在实际企业管理中的应用价值，特别是在人力资源管理领域。

3. 目前研究前沿

3.1. 企业数字化技术研究前沿

目前我国大部分企业，尤其是央企国企的数字化转型处于初级阶段，因此目前的企业数字化转型面临许多困难和挑战，既包括技术层面，也包括经济层面和经验层面。因此，目前关于企业数字化转型研究的多个前沿和热点领域都涉及到如何突破技术瓶颈，达到技术的创新，企业应当如何适应数字化转型。具体包括：数字化技术的应用与创新，研究关注数字化技术在企业中的创新应用。重点在于这些技术如何改变了企业的运营模式、业务流程和产品服务，以及对组织结构和业务模式的影响；研究关注数字化转型的规划和领导角色。重点在于企业如何制定和执行数字化转型战略、领导者如何驱动和推动数字化转型，并探讨领导者在数字化转型中的关键作用；数字化转型的组织变革与文化影响，研究探讨数字化转型对组织文化、结构和员工行为的影响。关注点包括数字化转型如何改变了组织文化、员工态度和行为，以及如何管理这种变革过程中的文化冲突和适应性等等。这些研究热点反映了数字化转型对企业整体运营和管理的全面影响。研究者致力于理解和解决数字化转型过程中的各种挑战，以实现企业的可持续发展和竞争优势[6]。

面对这一系列挑战，国际上的许多领先企业十分值得我国学习与借鉴。微软作为全球领先的技术公司，在数字化转型方面始终处于行业前沿。微软的数字化转型不仅体现在其产品和服务的创新上，还深入到了公司的人力资源管理实践中。特别是在采用数据驱动的人力资源决策和优化员工体验方面，微软展现了其在数字化转型中的先进思维。

微软利用先进的数据分析和人工智能技术，建立了一个全面的员工数据平台。该平台收集和分析员工的工作表现、工作满意度以及职业发展路径等多维度数据。通过深入分析这些数据，微软能够为每位员工提供更加个性化的职业发展建议和支持。例如，根据 2020 年的数据，微软通过分析员工技能和业务需求的匹配度，成功实现了 85% 的内部职位转移和晋升来自于系统推荐，显著提高了员工的职业满意度和留存率。

在提升员工工作效率和促进工作生活平衡方面，微软也采用了一系列数字化工具和方案。公司推出的“MyAnalytics”和“Viva Insights”等工具，能够帮助员工分析自己的工作模式，识别时间管理的不足，

并提供改进建议。据微软 2021 年发布的内部报告显示,使用这些工具的员工报告称,他们的工作效率平均提高了 20%,同时感到工作与生活更加平衡。

此外,微软还非常重视构建一个包容和多元化的工作环境。公司通过数字化手段,如使用人工智能辅助的语言和行为分析工具,监测和改进工作场所的多样性和包容性。这些努力使得微软在 2020 年将女性员工比例提升到了 29%,并且在管理层和技术岗位的多元性上也取得了显著进步。

微软的数字化转型案例清晰地展示了如何通过运用数据分析和人工智能技术,不仅优化了人力资源管理的效率和效果,还大幅提升了员工的工作满意度和企业的整体竞争力。

3.2. 企业人力资源管理的数字化转型变革研究前沿

对于人力资源管理的数字化转型改革研究的前沿问题集中在了如何全面推进这一转变上。许多公司正在尝试实施人力资源管理数字化的转型,然而却面临着执行不足和转型不够深入的情况,例如招聘和培训系统并未完全实现数字化,这与其总体的管理模式并不相符。多数公司依然依赖传统的线下面试来招募员工,他们对在线面试持怀疑态度并对其相关的程序及操作不太了解。有些公司已经开始使用在线面试技术,但是只将其用于初步筛选环节,之后还会让求职者来到现场接受进一步的面试,这样就白费了人力资源数字化转型给公司的招聘带来的一系列好处。此外,有些公司制定的人力资源培训方案中,采用了线上的培训方法,但在实际实施过程中,这种教学方式并没有充分发挥其优势,因为缺少师生之间的互动沟通。

如何有效实现信息共享。在数字化转型阶段,企业人力资源管理部门需要全面建立起共享的服务模式,但是现在,部分公司的这个目标并没有达到预期效果。尽管他们已经把薪资、求职、业绩评估等方面的工作整合到人力资本的管理体系中,可是因为各种因素如格式的差异、授权等问题,使得各个环节的数据无法顺利连接并共享,这给提高人力的运营效率及完成数字化转换带来了障碍。

如何构建人力资源数字化生态系统。某些公司在推进数字化的过程中,忽略了对于人力资本生态环境的搭建,从而使得变革过程出现困难。首要的是,这些公司的 HR 生态体系并未完全适应其经营策略,这表现在他们对员工数据库及员工的能力、专长和职位评估等方面有所欠缺,进而造成公司人力资源管理的数字化进程受到阻碍。此外,部分企业虽然建立并运用人力资源管理生态系统,但是这个系统并没有很好地符合公司的实际情况,这对提升公司人力资源的管理能力产生了负面影响[7]。

根据国际管理咨询公司麦肯锡的一份报告,数字化转型已成为全球企业竞争力提升的关键。报告指出,经过有效数字化转型的企业,其运营成本平均能够降低 15%至 20%,员工生产效率提高 20%以上,同时客户满意度也显著增加。然而,成功的数字化转型并非易事,调查显示只有 30%的数字化转型项目能够达到预期目标。主要挑战包括:缺乏清晰的数字化战略、组织文化不适应数字化变革、以及缺乏数字化技能的员工。

4. 描述性分析

4.1. 企业的数字化转型现状

以从乃霞的新媒体科技期刊的数字化转型为例[8],其提出目前数字化的困难主要涉及资源和技术不足,进行数字化转型需要投入大量的资源和资金,同时需要专业人员进行技术开发和运营,一些科技期刊由于内部技术和资金有限,无法进行数字化转型;传统观念难以改变,一些老牌科技期刊的编辑们,由于长期积累的传统观念和工作方式,往往比较保守,难以接受数字化转型,导致数字化转型的进程被限制;竞争日益加剧,随着进入数字化时代,科技期刊领域的竞争日益加剧,竞争对手也越来越多,科技期刊在数字化转型中如不能抓住时机,可能会面临淘汰和市场份额的下降;用户需求变化,随着用户

需求的变化和越来越多的科技期刊进入数字化领域,用户对于网络信息的质量、可靠性和及时性等方面提出了更高的要求,科技期刊必须适应变化,不断优化数字化转型,使之更贴切于用户需求;数据安全和维护难度,数字化时代,科技期刊数据安全和维护难度较大,需要采取一系列措施保障数据安全和完整性,防止数据遭到黑客攻击和其他异常操作。需要理解并充分评估这些困境,以应对数字化转型的挑战。在促进数字化转型过程中,需要探索更加灵活和多元化的管理模式,不断扩大数字化转型和发展的深度和广度。

4.2. 目前研究中人力资源管理的变革现状

根据上述的理论观点,我们需要从三个角度来审视人力资源管理的数字化转变:首先是技术层面的因素,这主要指的是基础的技术设施、技术实力及其采用新技术的特性,比如兼容性和创新力等等;其次是在组织的视角下,我们要考虑其结构形式、大小与范畴、领导者的观念以及员工的人力资源状况等问题;最后是从外部环境的角度来看待这个问题,它涵盖了诸如政治、经济、文化和人口等多种要素构成的外部环境[9][10]。

1) 技术层面。如今,越来越多的技术被用于数字化人力资源管理,如使用大数据技术来实现人员与岗位的配对、员工的剖析及培训;利用 AI 技术来协助做出决策建议、执行指令或提升领导力;采用 RPA 技术来优化招聘流程或者做员工背景调查等等。以算法应用为例,类似绩效评估算法,旨在收集不同类型员工的绩效数据并给出整体性评估;而规定性类算法可以从不同可能中选择最优解。这种新型技术的引入不仅改进了员工的工作模式,而且推动着他们从选拔、使用到培育、挽留的过程一体化发展。此外,它还促成了各方信息的交流交融,使得公司的高层决策者可以通过更为间接的方式授权给员工,从而增强工作的弹性。所以,高端的企业应该积极采纳这类前沿科技,以此来改善自身的落后技术状况和设备,为其的人力资源数字化管理工作奠定坚实的技术基石。

当然,高精尖企业也要加强对员工的数字化技术培训,尤其是对于人力资源管理部门来说,他们需要全面了解和运用各种新型数字工具,并根据公司的实际需求设计出相应的数字化流程。此外,利用数字技术可以开发智能应用软件,以提高员工的工作效率,为他们提供更加便利的服务。当对员工进行职业技能提升的时候,可以通过使用数字化方式创建全新的在线课程,让员工能够随时随地接受知识更新。

2) 组织层面。组织层面的变化能够为人力资源管理数字化提供支持。因此,学会识别、改善并最终形成契合数字化的环境,是企业的重要任务。首当其冲的是要在思想方面予以高度重视,深知人力资源管理数字化改革的重要性,充分享受数字化进步带来的丰厚利益。对于那些处于领先地位的高科技公司而言,他们应该紧跟时代步伐,彻底更新他们的理念和思考方式,全力推动和参加人力资源数字化变革。接下来,这些高科技公司需要由高层领导来全面部署,设定公司的远景目标,然后制定出明晰的人力资源管理数字化改革计划,确定实施人力资源管理数字化改革的路径,以确保人力资源管理数字化改革工作的稳步推进。与此同时,这些高科技公司还需要不断优化与人力资源管理数字化改革相关的政策法规,创建一套适合数字化时代的组织架构,从而逐渐奠定公司成功推行人力资源数字化改革的基础。

此外,高精尖企业要做好人力资源组织的治理工作。随着数字化的推进,企业的运营模式正从传统向着扁平化与网络化转变。在这个新的环境下,员工的发展路径不再局限于单一的垂直路线,而是更加侧重横向拓展。因此,为了激励他们的工作热情,我们必须充分运用大数据技术来全面评估员工的能力并给予相应的报酬[11]。

3) 环境层面。环境层面可以重点改革企业的经济和文化层面,例如为人力资源管理数字化转型投入更多的资金支持。这不仅涉及到员工日常工作的数字化办公环境,还涵盖了他们所使用的各类移动终端设备。首先,高端科技公司需要为其员工创造适当的数字化工作环境,例如办公室的设计、装饰等等;

其次,有效运用像钉钉这样的移动终端设备,以便于线上工作对话,提升效能。此外,员工可以通过使用移动设备进行碎片式的学习,以此增强他们的知识储备和文化素养,培育“自我驱动型的员工”。在此数字化转型的过程中,我们必须注意员工态度的变化,创建一种友好且富有凝聚力的职场环境,例如领导人应花时间与员工互动,协助他们融入组织的数字化变革之中。与此同时,我们要努力构建优秀的团队精神,使得员工感受到家的温暖,进而激发全公司的发展活力,形成正向反馈。最后,我们在推进数字化转型时,也需要重视人才队伍的建设。倘若高端技术公司未能做出这种调整,那么它就无法达到连续性的业务增益或者盈利的目标。再者,企业需创新沟通模式,令员工对公司产生归属感和共鸣,让他们更愿意积极参与公司的决策过程,这样才能促进数字化转型的长远深化[12]。

在数字经济的时代作用下,“共赢”合作理念已经成为工作者个人与企业之间的共同理念。“共赢”的出现打破了传统的人力资源依附于企业的形式,企业得以将注意力放在顾客的需求与满意度达成方面,为企业的可持续性发展带来关键支撑。与此同时,随着工作者个人与企业的双向发展,对员工本身以及企业的素质要求也在不断提高。这就对于企业人才培养模式的发展有了清晰地规划与约束。企业需要通过有效的培训计划为人才的发展打通渠道,从而提高员工的工作能力,也使企业及工作者个人能够满足顾客的多样需求。从现实角度出发,企业应当建立赋能机构,促进企业向顾客化组织的模式发展,实现内部人才的发展。对工作指令下发及管理系统,企业应当以强调自主意愿的协调管理模式取代替管理层“主宰”的指令控制,进一步发挥员工个人的创造力,为人才的多元化培训开拓道路。

在疫情期间,Zoom 视频通讯公司经历了前所未有的业务增长,这不仅考验了其技术平台的扩展能力,也对其人力资源管理提出了巨大挑战。面对迅速增长的业务需求和全球范围内的员工招聘,Zoom 采取了一系列数字化转型措施来优化其人力资源管理。

首先,Zoom 大力推进了远程工作模式,利用自身的视频通讯技术实现了全球员工的有效协作和沟通。这一措施不仅提高了员工的工作效率,也为 Zoom 吸引全球范围内的顶尖人才提供了便利。

其次,Zoom 通过引入人工智能和大数据技术,建立了智能的人才招聘和筛选系统。该系统能够自动分析候选人的简历和在线面试表现,高效地从成千上万的应聘者中筛选出最适合的人选。这不仅极大提升了招聘的效率和质量,也帮助 Zoom 在短时间内迅速扩充了团队规模以应对业务增长。

此外,为了支持员工的持续发展和职业成长,Zoom 还建立了一套全面的在线培训体系。该体系包括多样化的培训课程和个性化学习路径,鼓励员工根据个人兴趣和职业规划选择适合的学习内容。通过这种方式,Zoom 不仅提高了员工的工作技能,也增强了员工的职业满意度和忠诚度。

Zoom 的数字化转型案例展示了如何通过技术创新和数字化手段优化人力资源管理,以适应快速变化的市场环境和业务需求。通过有效的数字化策略,Zoom 成功地管理了其全球员工队伍,保持了业务的高速增长和团队的高效运作。

5. 本文观点与未来研究方向分析

本文认为在数字化转型的过程中,经济社会的资源再分配是其发挥功能的主要手段。无论是社会的数字化转型,还是企业的数字化发展,人才资源都能起到关键的推动作用。因此,对于企业而言,数字化转型的首要目标,便是实现内部人力资源管理的数字化建设[13]。人力资源管理的数字化变革对于企业能否在未来立足是十分重要的。依托高新信息技术为员工建立全面、方便的工作环境,既能提高工作人员的工作效率,又能加强员工之间的交流,从而实现员工团队生产效率的提升,企业同时也能够以数字技术辅助工作的形式提高员工的工作效率[14]。

根据对目前现存研究的分析,本文认为未来可能的企业人力资源管理数字化转型研究方向包括:如何以数据驱动人力资源决策与预测:随着数字化技术的成熟,研究可以集中在利用大数据分析和预测模

型进行人力资源决策的方法和实践。这包括使用数据来预测人才流失、员工绩效、招聘效果等方面，以及如何将这些数据转化为战略性的人力资源决策。

此外，数字化技术对员工工作模式和福利的影响也是值得研究的话题。研究可以探讨数字化转型对员工工作灵活性、远程办公、工作生活平衡等方面的影响。此外，也可以研究数字化转型如何改变员工福利和待遇制度，以适应新的工作环境和员工需求。本文认为数字化技术对员工工作模式和福利的影响十分广泛，数字化技术的发展可能进一步促进工作灵活性，提供更多远程办公和灵活工作安排的机会。数字化技术提供了更多自主安排工作时间的机会，也可能导致工作时间难以界定清晰。数字化技术的应用将对员工的技能需求提出新的挑战，可能需要不断学习新技能和适应新科技和具。此外，数字化技术可能改变员工福利待遇的提供方式，例如灵活的健康福利、个性化的福利选择等。

这些研究需要综合多种研究方法，包括定性和定量研究，实地调查，数据分析等，以深入了解数字化技术对员工工作模式和福利的影响。这些研究方向是基于数字化转型对企业人力资源管理带来的广泛影响，并且针对当前和未来可能的挑战和机遇。研究这些方向有助于更好地理解数字化转型如何塑造和改变人力资源管理的实践，以及如何更有效地应对不断变化的商业环境和员工需求。

参考文献

- [1] 陶雷. 西方人力资源管理演变与分析[J]. 哈尔滨金融高等专科学校学报, 2009(2): 45-46.
- [2] 赵曙明, 陈嘉茜. 数智经济时代人力资源管理创新: 整合框架与未来展望[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2023(4): 79-91.
- [3] 马素娣. 现代企业人力资源管理数字化转型[J]. 上海信息化, 2019(5): 44-47.
- [4] Ebert, C. and Duarte, C.H.C. (2018) Digital Transformation. *IEEE Software*, **35**, 16-21.
<https://doi.org/10.1109/MS.2018.2801537>
- [5] 祝合良, 王春娟. “双循环”新发展格局战略背景下产业数字化转型: 理论与对策[J]. 财贸经济, 2021, 42(3): 14-27.
- [6] 李晟, 刘海真. 高精尖企业人力资源管理数字化转型策略[J]. 合作经济与科技, 2023(18): 130-132.
- [7] 吴雪. 多维推进人力资源管理数字化转型[J]. 人力资源, 2022(24): 150-151.
- [8] 丛乃霞. 媒体融合背景下科技期刊新技术应用、数字化转型、新媒体传播和运营的创新实践[J]. 中国传媒科技, 2023(5): 101-104.
- [9] 高洋. 新时期人力资源管理数字化转型的必要性及途径分析[J]. 人才资源开发, 2023(20): 88-90.
- [10] 李雪洁. 数字化转型时代企业人力资源管理变革[J]. 人才资源开发, 2021(7): 87-88.
- [11] 高广陇. 云时代企业人力资源管理数字化转型策略研究[J]. 企业改革与管理, 2020(22): 71-73.
- [12] 王馨楠. 新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型探研[J]. 中国商论, 2020(23): 137-138.
- [13] Theres, C. and Strohmeier, S. (2023) Met the Expectations? A Meta-Analysis of the Performance Consequences of Digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, **34**, 3857-3892.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161324>
- [14] Keegan, A. and Meijerink, J. (2023) Dynamism and Realignment in the HR Architecture: Online Labor Platform Ecosystems and the Key Role of Contractors. *Human Resource Management*, **62**, 15-29.
<https://doi.org/10.1002/hrm.22120>