

人力资源数智化创新对企业核心竞争力影响的研究

马熹薇 李佳 李朝政 牛国庄 顾雨帆

联通数字科技有限公司 北京东城 100005

摘要:近年来,5G、人工智能、大数据、工业互联网为代表的数字技术成为引领新一轮科技革命和产业变革的关键力量,不断催生新业态、新模式、新产业。在此背景下,企业核心竞争力的重塑已成为时代赋予的新命题。某央企积极响应国家数字经济战略,坚定不移实施人才强企工程,不断探索人力资源管理的新模式。该央企通过人力资源数智化创新重塑人才管理机制,以高质量人力资源工作为公司的高质量发展提供重要保障。本文深入分析人力资源数字化创新的内涵及其对企业核心竞争力的影响,探讨人力资源数智化创新增强企业核心竞争力的有效路径。

关键词:人力资源;数智化创新;企业;核心竞争力

面对全球数字化转型的浪潮,该央企把握数字化发展的新趋势,将数字技术创新与人力资源管理转型相结合,将人力资源数智化作为提升企业核心竞争力的关键举措,变革资源配置模式,突出创新驱动、人才价值导向,为企业的经营发展注入了活力之源、动力之本。在这个信息爆炸的时代,数据成为驱动决策的重要引擎,是实现数智赋能企业发展的关键要素。该央企通过构建人力资源数智化平台,实现人才数据的深度挖掘与分析,为精准识人、科学用人提供有力支撑。这一变革推动该央企优化人才结构,激发人才创新活力,革新人才选用机制,强化人才引领驱动作用,促进人才与企业战略的深度融合,为企业的高质量发展铺设了坚实的基石。

1. 人力资源数字化创新内涵

在新时代背景下,该央企的人力资源数字化创新实践,不仅是对传统人力资源管理模式的深刻革新,更是响应国家数字经济发展战略的重要举措。这一创新内涵丰富,旨在通过数字化技术赋能人力资源管理,实现人才管理的高效化、精准化和智能化。人力资源数字化创新的核心在于构建一个全方位、多层次的人才管理体系。该体系以大数据、云计算、人工智能等先进技术为支撑,通过收集、整合、分析海量的人力资源数据,为企业进行人力资源管理的决策提供科学依据。这种创新不仅体现在对人才信息的全面掌握与深度分析上,更在于通过算法模型实现对人才潜力的精准预测与人才的优化配置。

2. 人力资源数智化创新对企业核心竞争力影响

2.1. 提高效率降低运营成本

在数字化浪潮下,该央企通过实施人力资源数智化创新,显著提升企业管理效率。传统的人力资源管理模式依赖人工操作,流程繁琐且效率低下,而数智化平台的引入,通过自动化和智能化手段实现管理流程的优化。例如,该央企聚焦干部任期制和契约化管理场景,搭建契约化管理平台,实现契约书的线上制定、关键业绩信息的线上分解及全程跟踪,这不仅提升管理决策的科学性和精准性,还大幅减少人工操作环节,降低了管理成本。同时,数智化平台的数据分析能力帮助企业更精准地掌握人力资源状况,为优化人才配置、提升组织效能提供有力支持。通过数智化创新,该央企的管理效率得到显著提升,运营成本得到有效控制,为企业的长期发展奠定坚实基础。

2.2. 推动企业组织创新变革

该央企人力资源数智化创新并不局限于管理工具优化,而是在深层次上促进企业组织创新变革。数字化时代企业组织结构与管理模式都要与外部环境相适应。该央企以数智化平台为抓手,突破传统组织壁垒,实现了跨部门、跨地域信息共享和工作协同。这一转变在提升企业内部沟通效率的同时,也推动着企业创新思维碰撞和交融。比如通过数智化平台支撑人才遴选流程,以线上化与透明化运作来调动员工工作积极性与创造性,让更多具有潜质的人脱颖而出,打造人才高地。除此之外,数智化平台也为企业持续学习与成长提供技术支撑,并通过数据分析与反馈机制帮助企业发现问题

并调整战略，促进企业组织继续朝着更加高效，更加灵活的趋势发展。

2.3. 提高市场响应速度与灵活性

面对快速变化的市场需求，企业的响应速度与灵活性成为竞争的关键。该央企通过人力资源数智化创新，显著提高对市场的响应速度与灵活性。数智化平台能够实时收集和解析市场数据、客户需求及竞争对手动态，为企业决策提供及时、准确的信息支持。在此基础上，企业能够迅速调整人力资源配置和战略方向，以更好地满足市场需求。例如，在数智化平台的辅助下，该央企能够更精准地预测市场趋势和人才需求变化，从而提前进行人才储备和定向培养。同时，数智化平台还支持企业快速组建跨部门、跨职能的项目团队，针对特定市场需求进行快速响应，提供定制化服务。这种高度的市场响应速度与灵活性不仅增强企业的竞争力，还为企业赢得更多的市场机会和客户资源。该央企的人力资源数智化创新为企业积极应对市场挑战、把握发展机遇提供了强有力的支持。

3. 基于人力资源数智化创新提升企业核心竞争力措施

3.1. 构建数智化招聘体系，精准定位高潜力人才

在数字化时代，企业的核心竞争力日益依赖于高质量的人才队伍。构建数智化招聘体系，不仅是对传统招聘模式的一次革新，更是企业精准识别并吸引高潜力人才的关键路径。通过集成大数据、人工智能等先进技术，企业可以实现对人才市场的深度洞察，精准描绘候选人画像，进而实现人岗高度匹配。

该央企通过实施数智化招聘策略，成功构建高效精准的人才引入机制。具体而言，公司先利用大数据分析技术，对历史招聘数据、行业趋势及人才流动情况进行深度挖掘，明确不同岗位所需的关键技能、教育背景和工作经验等要素。随后，依托智能化的招聘平台，实现职位一键发布至多个主流招聘网站，并自动收集、筛选简历，大幅提升招聘初期的效率。在候选人评估阶段，该央企通过自然语言处理技术对候选人进行初步筛选和评估，进一步缩小人工筛选的范围。此外，公司还建立多维度的候选人标签体系，如教育背景、专业技能、工作经验等，便于 HR 快速定位符合企业需求的高潜力人才。通过这些数智化手段的综合运用，该央企不仅实现招聘流程的优化，更确保引进人才的质量，为企业的核心竞争力注入新的活力。

3.2. 实施员工数据洞察，定制化培养发展计划

在人力资源管理中，深入了解每位员工的能力、潜力和发展需求，是制定有效培养和发展计划的前提。通过实施员工数据洞察策略，企业能够收集并分析员工的工作表现、学习成果、职业规划等多维度数据，进而为每位员工量身定制成长路径。

该央企在推动人力资源数智化转型的过程中，通过全业务覆盖的信息管理系统，为员工提供日常人力资源服务，实时记录员工的工作绩效、培训经历、技能水平及职业规划等信息。随后，依托先进的数据分析工具，对这些信息进行深度挖掘和交叉比对，识别出员工的优势和短板以及潜在的职业发展方向。基于这些洞察结果，该央企为不同层级、不同岗位的员工制定个性化的培养和发展计划。例如，对于高潜力人才，公司提供高级研修班等培训资源和借调交流等锻炼机会，助力其快速成长；对于一线员工，则注重实战技能的提升，通过导师带徒、技能比武等方式加强实操训练。此外，公司还根据员工的职业规划，提供轮岗、跨部门合作等机会，帮助员工拓宽视野、积累经验。通过这些定制化的培养措施，该央企不仅促进员工的全面发展，也为企业自身培养了更多符合战略需求的高素质人才。

3.3. 优化绩效数智管理，驱动高效团队运作

在数字化转型的浪潮中，绩效管理作为企业数智化转型的关键一环，亦成为企业提升核心竞争力的重要阵地。通过引入先进的数智技术，企业能够构建出一套科学、公正、透明的绩效管理体系，不仅实现评价标准的量化和精细化，还极大地提高管理效率和决策质量。优化绩效数智管理，意味着将大数据、云计算等技术与传统绩效管理方法深度融合，实现对员工工作表现、团队协作效能等多维度的实时监测与精准分析。

为提升绩效管理质量，该央企建立了一套完善的绩效指标体系，涵盖工作业绩、能力素质、团队协作等多个方面，并利用数智化平台实时收集、处理和分析相关数据。通过智能算法，系统能够根据考勤、业绩、贡献等信息自动生成员工的绩效评分和排名，降低主观评价带来的偏差，确保了公正性和客观性。此外，该央企还开发了绩效看板功能，各级管理人员可以直观地了解团队的整体绩效表现及每位员工的贡献情况，及时发现绩效短板，有针对性地提供解决方案。更重要的是，系统能够基于历史数据和当前趋势，预测团队

未来的绩效表现,为管理层制定团队规划提供有力支持。通过这一系列数智化手段的应用,该央企不仅提高了绩效管理的效率和精度,还极大地激发了员工的工作积极性和团队协作精神,推动团队的高效运作和企业的持续发展。

3.4. 打造数智化学习环境,持续激发员工创新力

在知识经济时代,企业的核心竞争力越来越依赖于员工的创新能力与持续学习能力。打造数智化学习环境,不仅是对教育模式的一次革新,更是企业激活内在动力、引领未来的战略选择。个性化、沉浸式学习平台的搭建,为员工提供了一个高效获取知识的学习场所。

该央企在提升企业核心竞争力方面,积极探索并实践数智化学习环境的打造。公司依托人力资源数智化平台,构建一个一体化、智能化的在线学习系统。该系统不仅包含丰富的课程资源,还通过智能推荐算法,根据员工的岗位要求、能力现状及个人兴趣,推送个性化的学习路径。此外,该央企还建立学习成果认证与激励机制,鼓励员工参与线上学习,分享学习心得,形成积极向上的学习氛围,不仅提升了员工的学习效率和创新能力,还增强了企业的知识共享与团队协作能力,充分激发了员工激情和活力。

3.5. 构建数据驱动生态,强化企业核心竞争力基石

在数字化时代,数据已成为企业决策的重要依据和核心资源。构建数据驱动文化和生态,意味着需将数据分析与洞察贯穿于企业的每一个业务环节和管理流程中,使之成为指导决策、优化资源配置、驱动业务创新的关键力量。

在构建数据驱动生态方面,该央企先建立完善的数据治理体系,明确数据标准和管理流程,确保数据的准确性和可用性。随后,依托人力资源数智化平台,实现人力资源数据的全面整合与深度挖掘。通过大数据分析技术,为管理层提供科学的决策依据。同时,该央企还鼓励员工运用数据分析工具解决问题、提出创新方案,形成全员参与数据分析的良好氛围。通过构建数据驱动文化,该央企实现从经验管理

向数据管理的转型跨越,以数据业务价值赋能企业的高质量发展。

4. 结语

该央企在人力资源数智化创新领域的积极探索与实践,不仅对传统的人力资源管理模式进行了深刻变革,更为企业在数字经济时代背景下提升核心竞争力注入了强大动力。深入实施人才强企战略,积极改进培养、评价、流动、激励、引进等关键机制,构建人才一体化运营平台,显著提升了人才管理效率并有效降低了运营成本。同时,该央企还实施了一系列基于人力资源数智化创新的策略与措施,包括构建数智化招聘系统、实施员工数据深度分析、优化绩效数智化管理、打造数智化学习环境和构建数据驱动型企业文化等,这些举措全面提升了企业的核心竞争力。不仅促进了员工的全面发展与团队协作精神的提升,还为企业实现高质量可持续发展创新奠定了坚实基础。该央企在人力资源数智化创新方面的实践,为其他企业在数字经济时代进行人力资源管理变革提供了宝贵的借鉴与启示。

参考文献:

- [1] 路琳,宋红波,赵晗.AI技术驱动的数智化培训[J].清华管理评论,2024(06):87-95.
- [2] 闭闲.数智化背景下人力资源的再造逻辑研究[J].产业创新研究,2024(06):139-141.
- [3] 郭瑞昭,陈雨笙.数智技术对现代企业创新的影响与提升策略探究[J].广西广播电视大学学报,2023,34(06):73-78.
- [4] 黄睿敏.基于数智化的现代人力资源管理者职业素质能力的建设分析[J].商场现代化,2023(10):87-89.
- [5] 张振守.数智时代Z公司转型升级战略研究[D].山东大学,2024.DOI:10.27272/d.cnki.gshdu.2023.000907.
- [6] 梁斌.数智化背景下企业业财融合探析[J].现代商业研究,2023(01):35-37.