

数字经济时代人力资源管理的方法分析

吕金萍 陈畅

航天恒星科技有限公司 北京市 海淀区 100086

【摘要】数字经济时代的到来促进了国民经济的发展,为提高人民大众生活的便利性和企业的运营提供了巨大的支持,与此同时,这一情况也加剧了不同行业内部的竞争。为了让企业更好的适应数字经济时代,在竞争中脱颖而出,需要强化其管理,优化、引进更多生产技术和经营理念等。本文主要从人力资源管理的角度分析,以人资管理的方法为切入点,分析提升人力资源管理水平的具体措施,希望可以为企业的长远发展提供一定的支持。

【关键词】数字经济时代;人力资源管理;作用;方法

Analysis of human resource management methods in the digital economy era

Lv Jinping and Chen Chang Aerospace Star Technology Co., LTD., Beijing Haidian District 100086

【Abstract】The arrival of the digital economy era has promoted the development of the national economy, and provided great support for improving the convenience of the people's life and the operation of enterprises. At the same time, this situation has also intensified the competition within different industries. In order to make enterprises better adapt to the era of digital economy and stand out in the competition, it is necessary to strengthen their management, optimize and introduce more production technologies and management concepts. This paper mainly analyzes from the perspective of human resource management, takes the method of human resource management as the entry point, and analyzes the specific measures to improve the level of human resource management, hoping to provide certain support for the long-term development of enterprises.

【Key words】digital economy era; human resource management; function; method

前言

互联网技术和其基础设施在全国范围的应用构成了数字经济时代的基础和根本,在这一时代下,企业想要获得更多的发展空间,创造更多的价值,就需要不断适应新时代的特点并将其充分利用起来。本文主要就人力资源管理的角度开展分析,为了促使人力资源管理和数字时代适应并持续发力,需要将相关理论和人资管理实践结合,从而达到优化企业管理制度体系的目的。本文首先分析了数字经济时代的基本特征,之后就人力资源管理相关理念和作用等开展分析,最后详细阐述了数字经济时代人力资源管理的措施办法,从而为优化企业人力资源管理水平以及加快企业转型升级步伐奠定一定的基础。

一、数字经济时代的特征

(一) 发展迅速

互联网技术的应用和发展给予了数字经济更多的发展机遇,在互联网相关技术和设备不断升级和优化的同时,互联网已经成为了数字经济的标志。互联网技术不仅提升了企业的管理效率,为企业生产经营提供了巨大的便利,还加深了人类社会和经济、网络的联系,大众仅仅通过互联网端口便可以了解身边乃至世界发生的各种时事,无论是大众还是高精尖人才均拓宽了获取信息的途径。但是我们也应当意识

到数字经济是建立在互联网之上的,前者对后者具有极强的依赖性,在突破了地域限制的同时,数字经济时代的商机被更好得挖掘,所以我国经济生态呈现出发展迅速且欣欣向荣的态势。

(二) 渗透性强

虽然数字经济发展的非常迅猛,但是我国依然是以实体经济为主的,但是随着两者相互渗透和融合,大数据技术成为了促进经济发展的基础之一。在数字经济发展和融入的前提下,信息服务从传统高新技术产业逐步向传统化工以及农业等产业扩散,跨行业的沟通和交流也成为了现实,我国政府在持续推动数字化经济的同时加快了我国传统产业和高新技术产业的融合,国家产业发展和经济整体呈现了良好的发展势头。

二、企业人力资源管理的基本理论

(一) 综合激励理论

综合激励理论最先由美国学者提出,指的是对员工的激励结果进行合理安排,并对绩效管理进行全面落实,使员工的需求得到满足,以此来确保相对应的激励效果。所以,企业想要充分发挥激励效果,就需要合理分配不同岗位的职责和任务,并保证企业员工有足够的力量高质量地完成自己的工作任务。

(二) 需要层次理论

马斯洛将人类需求划分成不同层次,并对各个层次的需求进行全面研究。对企业员工来讲,企业在满足员工基本生活需求的同时,要对员工的高层次需求加强关注,并尽量使高层次需求也得到满足。

(三) 人本管理理论

人本管理理论认为,由于社会处于不断发展变化的过程中,人类的管理理念也会随之发生改变,由物体向人不断转变。企业在员工自身能力、心理素质以及特长等基础上,来为其提供适宜的岗位,以此来使员工的潜力和价值得到最大化体现,从而使员工的综合素养和职业价值等都得到显著提升。

三、数字经济时代下人力资源管理的积极作用

(一) 显著提高人力资源管理效率

如今,除了多数龙头企业外,大部分企业的人力资源管理模式依然不够先进,企业领导层并没有将数字经济和人力资源管理联系在一起,部分管理层认为人力资源管理和企业经济效益乃至战略目标实现等不存在直接联系,所以企业人力资源管理水平不佳以及人才储备无法满足企业发展需求就成为了部分企业的发展缺陷。除此之外,人力资源管理部门的主要任务还包括挖掘和培养适合企业发展的优秀人才,若企业可以划拨资金用于信息化员工档案的建设,便可以随时更新员工的基本信息,更快的将员工的情况直观地展示在领导人员的视野中,从而为员工的未来方向培养和激励方案的制定提供更全面且真实的参考依据。

(二) 促使企业人力资源管理更加全面

数字经济时代的到来提升了人力资源管理效率,同时也促使更多的管控信息被该部门收录。一个非常明显的特点便是企业需要管理的信息和数据量增多,人力资源管理部门的任务也渐渐增多。企业应当认识到这一点并将信息化技术应用用于人力资源部门的日常管控中。并且数字化技术的应用可以让管理层更加直观的了解不同部门的日常任务量和工作质量,通过查阅部门数据了解并监督企业生产经营部门的工作状态,从而为后续生产目标的制定提供真实且可靠的参考依据。

(三) 全面提升企业人员素养

不同于传统模式,数字经济时代的人资管理工作更多的借助了现代化技术,比如信息化技术等,所以其效果不仅在于提升人力资源管理效率,更全面的掌握企业员工的资料等,还可以为员工晋升和发展提供更多专业上的帮助。同时,在科技的协助下,重复性或不必要的工作内容占据人力资源管理部门人员的时间和精力会越来越少,很多工作可以从人工操作转变为计算机软件自动完成。同时,这种方法还可以解决人工操作存在失误,便于企业获得更加完整且真实的数据资料。另外,企业员工应当不断提升自己的数字经济意识,提高自己对各类信息化技术和软件的了解,从而在机会到来之时可以抓住机会提高自己的福利待遇。同时企业应当重视

人才培养,加强数字化培训,不断优化员工的综合能力。

四、数字经济时代人力资源管理的方法

(一) 创新人力资源管理内容

第一,优化员工考核体系,尤其是绩效考核。人力资源管理部门应当完善考核梯度,针对不同职位和等级员工建立针对性的考核体系,从而在让员工了解自身价值的同时充分发挥其工作主观能动性。数字经济时代的特点包含信息冗杂且碎片化,所以人力资源部门人员在开展工作时,应当提高对各类信息的辨识能力,从而提高自己的工作效率。所以,在人力资源部门工作人员和其他部门员工沟通交流时,应当率先建立良好且和谐的工作关系,促使员工对其工作内容有所了解,对其产生一定的认同感,从而便于后续的深入交流和价值输入等。企业对于员工而言,不仅是工作的场所,支付薪酬的对象,更多的是自身付出劳动并获得价值的归宿,自身价值的体现等,所以为了充分调动员工工作和提升自我的积极性,人力资源管理部门应当在尊重员工工作价值的同时引导他们进一步挖掘自身的其他潜在价值。另外,所有员工的本质都是独立的个体,所有对员工价值计算的标准应当在统一中有所不同,只有适当尊重员工个性才能获得员工的尊重,才能建立客观且全面的员工评估。

第二,优化薪酬分配和奖惩机制。构建相对完善的绩效考核体系之后,要对薪酬分配和奖惩制度不断优化,两者之间进行全面融合,可以调动员工的积极性,增加企业内部活力。因此,管理人员应将绩效考核与薪酬奖惩等进行挂钩,让员工可以在工作中更加积极和投入。另外,要为员工做好职业规划,让员工具有职业发展目标,在自身得到不断成长的同时,也可以为企业发展提供助力。

(二) 开展培训活动提升员工综合素养

第一,企业人力资源管理人员对员工培训管理工作加强重视,并对相关培训活动进行全面开展,让员工能够对数字化经济环境产生正确认知。同时对员工进行正向引导,使员工可以对专业方面的知识不断学习,以此来使自身的知识结构得到全面完善,从而能够对先进的技术方法有效应用。

第二,企业要保证培训内容的多样化,员工要对大数据、信息化技术等方面的知识全面涉猎,这样能够更好地理解和掌握数字化管控内容,提高员工自身综合能力的同时,可以让数字化发展战略体现在企业人力资源管理之中,从而为企业的数字化发展提供基础条件。

(三) 构建数字化人力资源需求预测模型

第一,企业在数字化技术的辅助下,科学预测人力资源需求总量。通过企业的业务开展、生产技术应用等,在数据模拟方式下,科学预测企业未来一段时间内的人力资源需求总量,以此来为人才招聘和培养工作的开展提供参考依据。第二,企业在数字化技术的辅助下,科学预测人才需求结构。企业在自身业务实际开展状况以及未来业务开展所需人才数量等基础上,利用数字化技术来全面分析员工素质和业务

开展之间的异同点,以此来合理分配人力资源开发和建设等环节中的资源占比,从而有效增强人力资源开发的高效性和针对性。第三,企业通过数字化技术来预测人才素质结构需求,不同企业或业务对人才素质要求也存在明显的差异性。因此,将员工素养当成标准来构建需求模型,将预测结果当成参考依据,以此来使员工培训方案能够被合理化制定,有助于提高不同类型员工的综合素养,进而将人力资源管理的优势进行充分发挥。

(四) 重构优秀企业文化增强凝聚力

在企业发展的同时,不仅要重视企业创造经济价值更多的部门,同时应当重视企业文化带来的好处。人力资源部门主要负责内部员工管理,所以将企业文化和人力资源管理相融合是非常可行的。这可以协助员工在充分了解自身价值和开展职业规划的同时,深入了解企业的文化和发展历程,从而增加自身对企业的归属感和认同感,之后再反过来营造更加和谐且健康的企业文化氛围,其具体措施为:第一,为企业文化建设添砖加瓦。具体可以定期开展企业座谈,将企业中体现正面思想价值的事迹分享到员工之间,为员工树立典型榜样并潜移默化影响员工,提升他们的思想政治素养。第二,企业在大型节假日的时间开展文艺汇演或团建活动,在其中设置一定的物质奖励来提高员工的参与度,在这一过程中将企业文化融合其中,从而提升员工对企业的认同,对企业文化的认同。第三,企业应当关心员工的生活和家庭,对于有困难且积极、努力工作的员工,给予一定物质和精神上的鼓励,让员工感受企业大家庭的温暖,并将企业这种事迹分享到企业员工内部,从而增加员工对企业的认同感和自豪

感。

(五) 优化人力资源管理工作的流程

人力资源管理部门的日常工作除了培训和引进人才外,还包括其他和企业员工相关的工作,这些工作需要一定的流程才能完成。为了确保人力资源管理工作的有序开展,应当把数字信息化技术融入日常工作中,具体如下:

第一,采用数字化技术将企业的人才需求提交后可以根据企业需求完善人才招聘计划,从而使人才和岗位更适配且避免人才紧张等情况出现。

第二,企业在培养人才的同时,可以采用数字化技术分析岗位职责是否和应聘者适配,若两者匹配度不佳,则企业可以根据岗位的重要性委派专人负责相关人才的聘用或培养,并且可以及时更新和改进人才需求计划和培养计划等,从而提高人才培养效率和质量。

结语

综上所述,数字经济时代的背景下,企业应当抓住时代特征,积极应对时代变动带来的机遇和风险。本文主要从人力资源管理的角度出发,新时代背景下,人力资源管理工作应当不断创新,积极引入信息化技术。同时企业应当认识到人力资源管理的重要性,并重视人才培养,优化企业文化并将其和人力资源管理结合,从而提高员工工作积极性,确保人才满足企业发展需求,最终为加快企业转型升级,促使企业创造更多的经济效益和社会效益。

参考文献

- [1]李慧.数字经济时代人力资源管理的创新路径[J].商展经济, 2022(4): 119-121.
- [2]唐焯.数字经济时代企业人力资源管理的创新路径探析[J].商讯, 2021(36): 191-193.
- [3]傅航.数字经济时代企业人力资源管理的创新路径[J].人才资源开发, 2021(19): 83-84.
- [4]王敏哲.数字经济时代企业人力资源管理工作创新探讨[J].商业观察, 2021(25): 85-87.
- [5]李晓明.新经济时代人力资源管理中的经济管理方法研究[J].中国商论, 2021(7): 124-126.
- [6]周建峰.数字经济时代下企业人力资源管理机制探索[J].中国煤炭工业, 2020(12): 68-69.
- [7]秦金凤.数字经济时代中小企业人力资源管理优化[J].现代企业, 2020(9): 18-19.
- [8]余磊.新经济时代企业人力资源管理方法略谈[J].商讯, 2020(16): 195-196.
- [9]于飞.新经济时代企业人力资源管理方法略谈[J].中外企业家, 2020(6): 121.
- [10]鲁胜科.数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J].企业改革与管理, 2019(2): 89-90.
- [11]李玲.大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2022(14): 113-115.
- [12]丁雅荣.工匠精神融入企业人力资源管理探讨[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2022(14): 104-106.
- [13]罗虹.人力资源管理与档案管理信息系统构建及应用探讨[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2022(14): 152-154.
- [14]卢有连.技能人才评价在人力资源管理中的作用发挥[J].黑龙江人力资源和社会保障, 2022(15): 110-112.
- [15]田海燕.新时期事业单位人事管理向人力资源管理的转变途径分析[J].商业文化, 2022(09): 50-51.