

# 国有企业人力资源数字化转型的路径与挑战研究

朱婧文

江苏省燃料集团有限公司 江苏南京 210000

**摘要:** 随着数字化时代的到来,国有企业人力资源管理正面临着前所未有的转型压力与机遇。本文聚焦于国有企业人力资源数字化转型的路径与挑战,深入剖析了传统人力资源管理模式的局限性,以及数字化转型在提升管理效率、优化员工体验、增强企业竞争力等方面的重要作用。通过系统梳理数字化转型的关键路径,包括人力资源信息系统的整合与优化、人工智能的广泛应用、数字化工作环境的构建以及云计算技术的引入,本文揭示了转型过程中的技术难题、组织文化适应性、员工接受度与技能提升等核心挑战。同时,提出了针对性的转型策略与实施建议。

**关键词:** 国有企业; 人力资源; 数字化转型; 路径; 挑战

## 一、国有企业人力资源管理现状

### 1.1 传统人力资源管理的特点

在国有企业人力资源管理的现状中,传统人力资源管理的特点主要体现在以人事档案管理、薪酬福利发放、员工考勤记录等为核心的操作性工作上。这些工作往往依赖于纸质文件和手工操作,人的效率低下且容易出错。同时,传统人力资源管理模式下的决策过程多基于经验和直觉,缺乏科学的数据分析和预测支持,导致决策效果难以保证。此外,传统人力资源管理在沟通协调方面也存在不足,部门间信息流通不畅,容易形成信息孤岛,影响整体管理效率。在员工发展方面,传统模式往往忽视员工个性化需求,培训内容和方式单一,难以激发员工的积极性和创造力。

### 1.2 数字化转型前的挑战与机遇

在国有企业人力资源管理的传统模式中,数据处理通常依赖于手工录入表格和纸质记录,不仅效率低下,且以人力驱动更新易产生错误数据。随着信息技术的飞速发展,数字化转型是国有企业人力资源管理改革的必然趋势。然而,在转型之前,国有企业还面临着多重挑战。首先,国有企业内部普遍存在数据孤岛现象,不同部门间信息相对独立难以共享,导致人力资源管理决策缺乏多维度数据支持。其次,部分国有企业员工对新技术的接受度较低,会在一定程度上阻碍数字化转型的进程。但机遇与挑战并存,数字化转型为国有企业带来了提高效率、降低成本的机遇。例如,通过人力资源信息系统的整合,可以实现数据的集中管理,提高决策的科学性。此外,数字化转型可以促进员工自我管理能力的提升,通过在线培训和自我服务门户,员工更加便捷地获取信息和资源,进一步提高工作满意度和效率。

## 二、数字化转型路径探索

### 2.1 人力资源信息系统的整合与优化

人力资源信息系统的整合与优化是国有企业数字化转型的关键环节。具体而言,需要打破数据壁垒,链接“数据孤岛”,实现各部门间信息的实时共享与同步。通过构建统一的数据平台,将分散在各个系统中的员工个人信息进行集中管理,确保数据的完整性和一致性。同时,引入先进的数据分析工具,对人力资源数据进行深度挖掘,为管理层提供更加精准、全面的决策支持。此外,还需不断优化系统功能,提升用户体验,确保系统能够满足企业不断变化的人力资源管理需求。

### 2.2 AI 在人力资源管理中的应用

通过引入 AI 技术,企业能够实现人力资源管理的自动化和智能化,从而提高效率和决策质量。例如,利用人工智能学习算法对大量员工数据进行分析,可以帮助企业更准确地预测人才需求,优化招聘流程。通过自然语言处理技术,可以实现员工咨询与服务智能化, AI24 小时在线,实时解答员工疑问,提升员工对日常工作的流程掌握能力和满意度。此外, AI 还可以在员工培训与发展中发挥重要作用,如通过大数据分析为员工提供个性化的学习资源和职业发展规划建议。AI 接入人力资源信息系统可以提高人力资源管理的效率,辅助领导者进行人力资源管理,提炼现有人力数据,在为企业降低人工成本的同时,也提高了企业整体的工作效能。

### 2.3 员工体验与数字化工作环境的构建

在国有企业人力资源数字化转型过程中,员工体验与数字化工作环境的构建至关重要。数字化工作环境旨在利用现代信息技术,打造一个高效、便捷、舒适且富有创新性的工作空间。通过引入智能办公设备,如智能会议系统、电子签批平台(OA)等,简化办公流程,减少员工在繁琐事务上的

时间消耗，从而让他们能够将更多精力投入到核心工作中。

同时，构建数字化的员工交流平台，促进员工之间的沟通与协作。员工可以在平台上分享工作经验、交流创新想法，形成积极向上的工作氛围。此外，借助 AI 分析员工的办公习惯和需求，对工作环境进行个性化调整。例如，根据员工的工作节奏和偏好，合理安排办公空间布局、提供定制化的办公设备等，提升员工的工作舒适度和满意度。

良好的员工体验不仅有助于提高员工的工作效率和忠诚度，还能吸引更多优秀人才加入企业。因此，国有企业应高度重视员工体验与数字化工作环境的构建，将其作为人力资源数字化转型的重要组成部分，持续优化和完善，以适应企业发展的需要。

#### 2.4 云计算技术在人力资源服务中的应用

随着云计算技术的快速发展，也可以对现有的国有企业人力资源管理进行创新。云计算技术的应用不仅提高了数据处理的效率，还极大地增强了人力资源服务的灵活性和可扩展性。例如，通过云平台，企业能够实现人力资源信息系统的集中存储和实时更新，确保数据的一致性和准确性。云平台还支持多终端访问，员工和管理者可以随时随地通过手机、平板或电脑等设备获取人力资源相关信息，与企业内部平台结合，实现在线审批、考勤查询、绩效评估等操作，极大地提升了工作效率和便捷性。此外，云计算技术还能为企业提供弹性扩展的计算资源，根据企业业务规模的变化，灵活调整人力资源信息系统的存储和计算能力，避免资源浪费和成本过高的问题。同时，借助云计算的强大分析能力，企业可以对人力资源数据制作深度数据模型，评判未来风险，为人力资源决策提供更加科学、精准的依据。

### 三、转型过程中的关键挑战

#### 3.1 数字化转型中的技术难题与解决方案

国有企业在人力资源数字化转型过程中，技术难题的解决是转型成功的关键。数据集成和系统兼容性问题常常困扰着企业，因为它们需要将旧有的、分散的人力资源信息系统整合到一个统一的平台中。为了解决这一难题，企业需要采用先进的中间件技术，确保不同系统间的数据能够无缝对接。此外，采用云计算技术可以提供弹性的数据存储和处理能力，从而应对 AI 对计算能力的需求。

除了数据集成和系统兼容性问题，数据安全和隐私保护也是不容忽视的技术难题。在数字化转型过程中，人力资源数据涉及员工个人信息、薪资、绩效等敏感内容，一旦泄露

将给企业带来巨大风险。为此，企业需构建多层次的安全防护体系，包括数据加密、访问控制、安全审计等措施，确保数据在传输和存储过程中的安全性。同时，虽然新兴技术的运用十分便利，但也会因为产品还需进一步迭代带来技术与现实的矛盾，以及产生企业成本上升的压力。例如，AI 未深度学习完善时运算出的结果，可能会导致不公平的人力资源决策。区块链技术的复杂性和高成本则限制了其在中小企业中的广泛应用。针对这些问题，企业应加强与科研机构、技术供应商的合作，共同探索适合自身需求的技术解决方案，并持续关注技术发展趋势，及时调整和优化数字化转型策略。

#### 3.2 组织文化与数字化转型的适应性问题

组织文化作为企业的灵魂，深刻影响着数字化转型的进程与效果。在数字化转型过程中，传统组织文化中可能存在的保守、封闭、层级分明等特征，往往与数字化所需的开放、创新、扁平化等理念产生冲突。这种文化上的不适应，可能导致员工对新技术、新流程的抵触情绪，进而阻碍数字化转型的顺利推进。因此，企业需要深入剖析自身组织文化的特点，识别与数字化转型不相适应的方面，并通过文化重塑、价值观引导等方式，推动组织文化向更加开放、包容、创新的方向转变。同时，企业还应注重培养员工的数字化思维，提升其对数字化技术的认知和应用能力，从而增强组织文化与数字化转型的契合度。

#### 3.3 员工接受度与数字化技能提升的挑战

在数字化转型的浪潮中，员工接受度与数字化技能的提升成为企业必须面对的重要挑战。一方面，部分员工可能因对新技术存在恐惧心理或习惯于传统工作方式，而对数字化转型产生抵触情绪，这种抵触情绪若得不到及时有效的疏导，将严重影响转型的进程。另一方面，随着数字化技术的不断更新换代，员工需要不断提升自身的数字化技能，以适应新的工作要求和业务流程。然而，技能提升并非一蹴而就，它需要企业投入大量的时间和资源进行培训，同时还需要员工具备自我学习和持续进步的意识。因此，企业需要通过制定合理的培训计划、提供丰富的学习资源以及建立激励机制等措施，来激发员工的学习热情，提升他们的数字化技能水平，从而克服这一挑战。

#### 3.4 技术与数据安全问题

在国有企业人力资源数字化转型的进程中，技术与数据安全问题成为不可忽视的关键挑战。随着人力资源信息系统的整合与优化，以及云计算技术的广泛应用，企业内部积累

了大量敏感的员工数据。这些数据的泄露或不当使用不仅会损害员工的隐私权益，还可能给企业带来重大的经济损失和信誉危机。

首先，技术安全方面，企业需要确保所采用的人力资源信息系统和云计算平台具备高度的稳定性和可靠性，能够抵御外部的网络攻击和恶意软件入侵。这要求企业在选择技术供应商时，必须进行严格的资质审查和安全评估，确保所采用的技术方案符合行业安全标准。

其次，数据安全方面，企业需要建立完善的数据保护机制，包括数据加密、访问控制、数据备份与恢复等措施。同时，还应加强对员工的数据安全意识培训，提高他们对数据保护重要性的认识，防止因内部疏忽而导致的数据泄漏事件。

此外，企业还需定期进行数据安全审计和风险评估，及时发现并修复潜在的安全隐患，确保人力资源数据在数字化转型过程中的安全性和完整性。

#### 四、转型策略与实施建议

##### 4.1 建立数字化转型领导团队

国有企业在人力资源数字化转型的征途上，建立一个强有力的数字化转型领导团队是成功的关键。这个团队不仅需要具备前瞻性的战略眼光，还应掌握丰富的数字化知识和技能，以确保转型过程中的决策和执行能够高效且符合企业实际。领导团队的构成应多元化，涵盖技术专家、业务骨干以及具备变革管理能力的领导者。技术专家负责评估并选择合适的技术工具和平台，业务骨干则从实际业务需求出发，确保转型方向与业务目标紧密相连，而变革管理领导者则负责推动组织文化的转变，帮助员工适应新的工作方式。

此外，该团队需建立明确的沟通机制和决策流程，确保信息在团队内部以及与企业其他部门之间流通顺畅，及时解决转型过程中遇到的问题。同时，团队应定期评估转型进展，根据实际情况调整策略，确保转型工作始终沿着正确的轨道前进。

##### 4.2 员工培训与技能提升计划

在国有企业人力资源数字化转型的背景下，员工培训与技能提升计划显得尤为重要。随着人力资源信息系统整合与优化的推进，员工必须适应新的数字化工作环境。例如，通过引入云计算技术，企业能够提供更加灵活和高效的人力资源服务，但这也要求员工掌握相应的技术知识和操作技能。为了确保员工能够顺利适应这一变化，企业需要制定全面的

培训计划。这些计划应涵盖从基础数字化工具的使用到高级数据分析技能的各个方面。首先，基础培训课程应帮助员工熟悉新的人力资源信息系统，包括系统的基本操作、数据录入与查询等。其次，针对不同岗位的需求，提供定制化的进阶培训，如数据分析、人工智能应用等，以提升员工在特定领域的专业能力。

此外，企业还应鼓励员工参与外部培训和学习，以获取最新的数字化知识和技能。通过与高校、研究机构或专业培训机构的合作，为员工提供更多的学习资源和机会。同时，建立内部导师制度，让具备丰富数字化经验的员工指导新员工，促进知识和技能的传承。

在实施培训计划的过程中，企业需要定期评估培训效果，根据员工的反馈和实际工作表现调整培训内容和方法。通过持续的培训与技能提升，确保员工能够跟上数字化转型的步伐。

**结语：**在国有企业人力资源数字化转型的进程中，尽管面临诸多挑战，但通过合理的转型路径探索与有效的应对策略，如整合优化人力资源信息系统、应用人工智能技术、构建数字化工作环境以及借助云计算技术提升服务水平等，能够逐步推动转型的顺利进行。同时，解决组织文化适应性问题的提升员工数字化技能以及保障技术与数据安全等关键挑战，对于实现成功转型至关重要。通过建立数字化转型领导团队和实施员工培训与技能提升计划等举措，国有企业有望在人力资源数字化转型中取得显著成效，提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

#### 参考文献

- [1] 陈娟；张媛媛. 数字化转型背景下国企人力资源管理的优化思路和对策建议[J]. 企业改革与管理, 2024(06):90-92.
- [2] 李金全. 国企人力资源管理的数字化转型研究[J]. 商展经济, 2024(24):179-182.
- [3] 祁崎；杨军；谢珍珍；朱露璐. 国有企业人力资源管理数字化转型创新研究[J]. 商场现代化, 2024(18):84-87.
- [4] 张媛媛. 国有企业人力资源管理数字化转型优化策略核心思路分析[J]. 中国电子商情, 2024(24):54-56.