

互联网环境下人力资源管理的信息化转型探讨

吴锦柯

浙江水利水电学院，浙江杭州，310018；

摘要：数字经济时代，互联网技术深度重构各行业发展模式，人力资源管理正从传统行政型向现代战略型转变，信息化转型成为企业提升管理效率、优化人才配置、增强核心竞争力的必然选择。本文结合互联网环境特征，阐述人力资源管理信息化转型的核心内涵与重要意义，剖析转型中理念滞后、技术应用不深入、数据价值未挖掘、人才储备不足等突出问题，结合技术发展趋势提出针对性转型路径，为企业转型提供理论与实践参考，助力实现人力资源管理与业务发展协同共赢。

关键词：互联网环境；人力资源管理；信息化转型

DOI：10.64216/3104-9672.25.03.017

引言

云计算、大数据、人工智能等新兴技术推动全球进入数字经济时代，既为企业注入活力，也对人力资源管理提出更高要求。传统人力资源管理以手工操作为主，聚焦基础行政工作，存在流程繁琐、效率低下、决策主观等弊端，已无法适应企业规模化、多元化发展需求。

人力资源是企业核心资源，其管理水平决定企业生存发展。互联网环境下，人力资源管理边界被打破，管理模式从被动响应转向主动预判，重心从事务管理转向人才赋能，信息化转型成为破解传统困境的关键。当前多数企业重视信息化建设，但因缺乏系统规划、技术应用不足等，转型效果不及预期。因此，探讨信息化转型路径，对企业提升人力资源管理质量、实现可持续发展具有重要现实意义。

1 互联网环境下人力资源管理信息化转型的核心内涵与重要意义

1.1 核心内涵

人力资源管理信息化转型并非简单线上化，而是以互联网技术为支撑、以人才发展为核心，全方位重构管理理念、流程、模式与工具，实现数字化、智能化、精细化、协同化。其核心包括三方面：一是管理工具信息化，引入 HRIS 系统、移动办公平台等，实现基础人事工作自动化；二是流程优化升级，打破部门壁垒，实现人力资源各环节协同联动；三是理念转变，从以事为中心转向以人中心，依托数据驱动优化人才管理，服务企业战略。

转型后的人力资源管理具有鲜明特征：高效性，减少人工干预、降低管理成本；精准性，依托大数据提供客观决策支撑；灵活性，适配柔性化、远程化用工需求；

战略性，深度融合企业战略，通过人才赋能推动战略落地。

1.2 重要意义

1.2.1 提升人力资源管理效率，降低管理成本

传统的基础人事工作依赖大量人工操作，流程繁琐且容易出错，例如档案整理、考勤统计、薪酬计算等环节不仅耗时，还存在数据不准确的风险。通过引入信息化系统，企业可以实现员工档案管理、薪酬核算、考勤统计以及招聘流程的全面自动化，从而显著减少人工操作的工作量。同时，信息化系统减少了纸质文档的使用以及不必要的中间沟通环节，不仅降低了办公耗材成本，还提高了流程效率。相关数据显示，实施信息化后，基础人事工作的效率能够提升 50% 以上，管理成本平均降低 30% 左右，使得人力资源部门能够将更多精力聚焦于战略型人才管理，为企业长期发展提供支持。

1.2.2 优化人才配置，提升人才管理质量

在互联网时代，人才流动速度加快，需求也更加多元化，企业面临更为复杂的人才管理挑战。信息化转型后，企业可以依托大数据技术构建全面的人才数据库，实时掌握内部人才储备情况，并通过多渠道招聘扩大人才搜寻范围，实现更精准的人岗匹配。此外，系统能够全程跟踪员工的培训进展和绩效表现，通过数据分析精准识别员工的潜力与不足，从而制定个性化的职业发展计划。这种精细化的人才管理方式不仅提高了人才使用效率，也显著提升了整体人才管理质量。

1.2.3 强化数据驱动，提升管理决策科学性

传统的人力资源管理往往依赖管理者的经验和直觉，主观性强且容易导致决策失误。信息化转型推动了数据驱动的人力资源管理，系统能够自动采集并整合招

聘、培训、绩效等各环节的数据,利用大数据分析技术提炼出具有价值的信息和趋势。这些数据为企业的各项决策,如人才引进、员工发展和绩效评估,提供了客观、精准的支撑,有效推动了人力资源管理从经验型向科学型的转变,提高了管理的准确性和效率。

1.2.4 增强企业凝聚力,提升员工体验

随着互联网时代的到来,员工的主体意识和参与感不断增强,对企业的管理透明度和便捷性提出了更高要求。信息化转型后,员工可以通过自助服务平台随时查询个人信息、提交各类申请,减少了不必要的沟通环节,提升了工作的自主性和效率。同时,绩效考核和薪酬分配过程更加公开透明,确保了制度的公平公正,有效减少了员工的抱怨和不满情绪。此外,移动办公平台的广泛应用适配了现代多样化用工模式,进一步提升了员工满意度,降低了人才流失率,增强了企业的内部凝聚力。

1.2.5 助力企业战略落地,增强核心竞争力

人才竞争力是企业的核心资源之一,直接关系到企业的长期发展。信息化转型实现了人力资源管理与企业战略的深度融合,通过精准的人才规划、配置和培养,为战略目标的实现提供了坚实支撑。例如,在企业的数字化转型过程中,可以快速匹配和引进具备数字化技能的专业人才;在拓展新业务时,能够灵活调配内部人力资源,确保快速响应市场变化。这种高效的人才管理机制不仅提升了企业的市场适应能力,也显著增强了企业的核心竞争力。

2 互联网环境下人力资源管理信息化转型存在的突出问题

2.1 转型理念滞后,认知层面存在明显偏差

当前部分企业对信息化转型的深层内涵理解不足,认知仍停留在较浅层次,简单地将信息化等同于线上化办公或电子流程操作,忽视了其背后所涉及的管理理念革新与业务流程重构,导致引入的系统仅成为传统工作的电子化工具,未能发挥整体赋能价值。同时,不少企业管理者更关注短期业务成效与经济效益,认为信息化建设投入大、周期长、见效慢,因此在战略层面缺乏长期规划与持续的资源投入,使得转型过程步履维艰。此外,人力资源部门及基层员工受传统工作模式影响较深,对新技术、新系统存在一定的适应障碍与抵触情绪,进一步加大了企业推进数字化的人力阻力。

2.2 技术应用不够深入,系统与业务适配性存在明显不足

在技术落地层面,不少企业的信息化建设仍存在显

著短板:一是系统选型与导入过程较为盲目,未能充分结合企业实际管理需求与业务流程特点,导致所建系统功能冗余或关键业务需求未被覆盖,造成资源投入的低效与浪费;二是应用层次较为表面,多数系统仅用于基础人事信息记录与常规事务处理,而在人才发展、绩效分析、战略决策等核心环节仍高度依赖人工操作,人工智能、大数据等新兴技术未得到充分融合运用;三是系统整体集成性较差,人力资源管理系统与其他业务管理系统之间数据不通、流程割裂,形成信息孤岛,严重影响数据的整体性与协同价值;四是系统后期维护与迭代升级不及时,企业缺乏专业内部技术团队或外部支持,导致系统难以随技术发展及企业动态需求进行优化调整。

2.3 数据价值未能充分挖掘,数据管理机制存在明显短板

企业人力资源数据尚未发挥应有的辅助决策与业务洞察作用:一是在数据采集环节,存在覆盖不全面、录入不规范、核心数据字段缺失等问题,数据格式混乱、质量参差不齐,严重影响后续分析与应用基础;二是在数据挖掘与分析方面,企业普遍缺乏具备数据思维与分析能力的专业人才,只能完成基础的统计与报表生成,难以从海量数据中识别规律、预测趋势、提取具有战略指导意义的信息;三是数据安全管理机制不健全,缺乏系统性的数据分级、权限控制、备份恢复等制度与技防手段,容易发生数据泄露、丢失或滥用等情况,既侵犯员工个人隐私,也可能对企业运营造成实质性危害。

2.4 具备跨界能力的专业人才储备不足,对转型支撑力度较弱

人力资源数字化转型要求从业人员既熟悉人力资源管理业务,又具备互联网思维与大数据、信息技术应用能力,而当前真正满足条件的复合型人才仍然稀缺:传统人力资源工作人员知识结构较为单一,长于制度与流程管理,但技术理解与运用能力偏弱,难以胜任数字化环境下的新要求;同时,企业在相关人才的培养体系与引进机制上投入不足,既未对现有人力资源团队进行系统性的数字化能力提升,也未能积极引入外部复合型人才;此外,在技术运维、数据分析等配套专业岗位方面也存在明显缺位,进一步限制了数字化转型的实际落地效果与发展后劲。

2.5 配套管理制度不健全,转型过程缺乏体系化保障

企业在推动人力资源数字化转型过程中,制度层面

的支撑明显不足：一是缺乏系统性的顶层设计与转型 roadmap，导致推进路径不清晰、阶段目标模糊，容易陷入盲目建设或半途而废的困境；二是未建立完整的信息化管理制度体系，包括系统使用规范、数据标准与管理流程、安全管控要求等，使得实际操作无章可循，潜在风险突出；三是未能将数字化转型成效纳入部门与员工的激励考核体系，导致相关人员参与积极性不高，变革文化难以形成；四是缺乏持续性的资源投入与保障机制，包括资金、技术更新与人才支持，致使转型项目往往在初期建设后难以持续迭代和深化应用。

3 互联网环境下人力资源管理信息化转型的路径与实施策略

3.1 更新转型理念，提高认知水平

理念更新是转型前提：一是提高管理者重视程度，将转型纳入企业战略，加大投入、明确目标，统筹推进；二是树立正确转型理念，摒弃信息化=线上化认知，明确全方位重构核心；三是强化全员宣传引导，通过培训、案例分享等，提升接受度与参与度，营造良好转型氛围。

3.2 深化技术应用，提升系统适配性

深化技术应用提供支撑：一是精准选型系统，结合企业实际需求，选择适配、可扩展的系统，必要时个性化定制；二是深化应用层次，推动系统与各环节融合，引入新兴技术实现智能管理；三是加强系统集成，打破信息孤岛，实现数据共享协同；四是组建专业维护团队，及时修复故障、升级系统，保障稳定性与先进性。

3.3 强化数据管理，挖掘数据价值

发挥数据核心价值：一是规范数据采集，建立统一标准，全面采集核心数据，加强审核校验，保障数据质量；二是提升挖掘能力，引进专业人才、组建团队，借助工具深度分析数据，为决策提供支撑；三是加强安全管理，完善制度、采用防护手段，开展安全培训，规范数据使用，防范安全风险。

3.4 培育复合型人才，强化转型支撑

构建复合型人才队伍：一是加强现有 HR 培训，提升其数字化能力与专业素养，引导转变工作思路；二是加大人才引进力度，制定优惠政策，引入复合型人才与技术维护人才；三是完善激励机制，将数字化能力、转型贡献纳入考核，对优秀人员给予表彰奖励与晋升倾斜，

激发积极性。

3.5 完善管理制度，强化转型保障

健全制度保障转型有序推进：一是制定系统转型规划，明确长期与阶段性目标、任务及责任，统筹推进；二是完善信息化管理制度，规范系统使用、数据管理与安全防护；三是建立有效激励考核机制，约束抵触行为、激发参与热情；四是建立持续投入机制，保障系统升级、人才培养等工作有序开展，动态调整投入方向。

4 结论与展望

4.1 结论

互联网环境下，人力资源管理信息化转型是企业适应数字经济、提升核心竞争力的必然选择，核心是依托互联网技术全方位重构，实现数据驱动、人才赋能。转型能有效提升管理效率、优化人才配置、增强决策科学性，但当前仍面临理念滞后、技术不足、数据挖掘不够、人才短缺、制度不完善等问题。企业需通过更新理念、深化技术、强化数据管理、培育人才、完善制度，推动转型落地，实现与业务协同共赢。

4.2 展望

随着技术迭代与数字经济发展，人力资源管理信息化转型将向智能化、精细化、协同化、个性化发展。未来，新兴技术将与人力资源管理深度融合，实现从数据驱动向智能驱动转变，适配新型用工模式，聚焦员工体验提升。

企业需紧跟技术趋势，持续推进转型，优化路径、破解新挑战，注重人才培育与数据利用，完善保障机制。相信通过持续转型，企业能构建高效智能的人力资源管理体系，发挥人才核心价值，提升核心竞争力，实现更高质量发展。

参考文献

- [1] 景文. "互联网+"时代下人力资源管理的新趋势及对策分析[J]. 人才资源开发, 2017(22): 160-161. DOI: CNKI: SUN: XZRG. 0. 2017-22-083.
- [2] 苏慧丽. 浅谈"互联网"时代下的人力资源管理新变革[J]. 财经界, 2017(27): 1. DOI: CNKI: SUN: CJJX. 0. 2017-18-094.
- [3] 程玥, 陈蓉蓉. 互联网+环境下的高校人力资源管理信息化建设研究[J]. 人力资源管理, 2017(9): 2. DOI: CNKI: SUN: ORLZ. 0. 2017-09-152.