



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

三、人力资源管理数字化转型★★

(一) 人力资源管理数字化转型的内涵与概念

人力资源管理数字化转型**定义**为：通过制定与组织数字化转型战略相匹配的人力资源管理战略，在大数据、人工智能、云计算等**数字技术**的**支持**下，借助各种数据分析和解析方法，持续**改善**人力资源管理和服务的效率，**优化**组织内部和外部利益相关群体的积极体验，**确保**人才的吸引、保留、使用和开发等活动为组织的战略目标实现和经营绩效提升提供有力支持的过程。



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

（二）人力资源管理数字化转型成功的关键

- 1 以组织的数字化转型战略为指引
- 2 以组织的社会技术系统最优联合为考量
- 3 以循证人力资源管理决策和实践为内核



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

1. 以组织的数字化转型战略为指引

终极目标	制定并实施与组织的数字化战略相匹配的数字化的人力资源战略，在实现人力资源管理系统、流程、服务数字化的基础上，确保组织的人力资源管理活动与组织的数字化战略及其取得的经营成果建立起紧密的联系。	
区分高低层次	低层次	只不过是对人力资源管理实践以数字的形式进行了优化。
	高层次	一定是将组织的数字化战略与数字化转型相匹配的，它不是简单地将原有的人力资源管理模式或系统加以数字化，而是要在数字化战略的指引下对非数字化时代的人力资源管理模式或系统进行颠覆式改造和创新。
关键组成部分	人力资本、智力资本和知识等是实现组织数字化转型的关键组成部分。	



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

(续表)

数字化转型对人才管理而言是一把双刃剑	(1) 数字技术的不断发展为人才管理提供了更多、更好的工具、技术和方法，从而为人才管理通过自身的数字化转型跟上组织变革的需要提供了更好的条件。
	(2) 在数字化转型背景下，组织的人才管理压力会变得更大。快速的技术变革使组织面临员工队伍能力调整和升级的压力，完全依靠自行培养人才实现数字化转型的难度很高，很容易出现关键人才短缺的问题，与此同时，市场对抢夺数字化人才竞争的加剧又会导致组织已有的人才随时可能被竞争对手挖墙脚，这导致组织对人才的吸引和保留难度进一步加大。



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

2. 以组织的社会技术系统最优联合为考量

社会技术系统理论	该理论认为，组织是由社会系统（涉及人的属性、人与组织关系和组织环境等）和技术系统（涉及运作流程、任务、技术方法和基础设施等）相互作用形成的一个社会技术系统。
	这两个系统相互依赖，为更好地提高生产效率和管理效果，组织需要对这两个系统进行有效的协调，只有当两者达到最优联合时，组织绩效才能达到最优，也才能实施有效的组织变革。
最优联合	人力资源管理数字化转型要抓住各种数字技术为优化和改进人力资源管理的服务和流程效率提供的可能性，还必须关注人力资源管理应当怎样帮助组织的社会系统主动适应数字技术的发展，从而实现两者之间的最优联合。



第二节 战略性人力资源管理的具体内容

(续表)

人力资源管理作用	(1) 帮助领导者和组织适应技术的变化; (2) 帮助员工适应新的工作模式和职业; (3) 帮助组织全面适应并促进社会、法律法规及公共政策的变化。
转型要求	组织的数字化转型需要技术系统与社会系统之间的良性互动;
	人力资源管理自身的数字化转型成功与否也取决于组织的数字化基础设施与对数字化转型的接受度以及员工的个人能力和创造力等社会系统因素的匹配度。