

数智时代人力资源管理范式转型研究

阙静

永善县人民政府永兴街道办事处, 中国·云南 昭通 657300

摘要: 在数智时代, 基层人力资源管理面临编制失衡、系统割裂、数据不准等困境, 制约治理效能与服务质量。本文主张以数智技术驱动范式转型: 由经验管理转向数据驱动, 由被动服务转向主动响应, 由层级决策转向协同共治, 由零散培训转向体系化能力建设。通过实地调研与文献研究, 提炼出智能考勤、动态画像、政策精准推送、任务闭环派发等实践路径, 推动流程自动化、服务精细化与决策科学化。数智转型不仅提升管理效率与人员体验, 更打破信息壁垒、强化跨部门协同, 并赋能基层干部数字素养, 为推进基层社会治理体系和治理能力现代化提供坚实支撑。

关键词: 数智时代; 人力资源; 转型; 基层干部

Research on the Transformation of Human Resource Management Paradigm in the Digital Age

Que Jing

Yongshan County People's Government Yongxing Sub-district Office, China Yunnan Zhaotong 657300

Abstract: In the era of digital intelligence, grassroots human resource management faces challenges such as imbalanced staffing, fragmented systems, and inaccurate data, which constrain governance efficiency and service quality. This article advocates a paradigm shift driven by digital intelligence technology: from experience management to data-driven, from passive service to proactive response, from hierarchical decision-making to collaborative governance, and from scattered training to systematic capacity building. Through field research and literature review, practical paths such as intelligent attendance, dynamic profiling, precise policy push, and closed-loop task distribution have been extracted to promote process automation, service refinement, and scientific decision-making. The transformation of digital intelligence not only improves management efficiency and personnel experience, but also breaks down information barriers, strengthens cross departmental collaboration, and empowers grassroots cadres with digital literacy, providing solid support for promoting the modernization of grassroots social governance systems and governance capabilities.

Keywords: Era of digital intelligence; Human resources; Transformation; Grassroots cadres

0 引言

基层治理步入新阶段, 呈现复杂性加剧、数字化提速、协同性增强三大特征: 人口流动频繁、诉求多元倒逼治理精细化, 数字平台与大数据应用提升响应效率与透明度, 环保、社区、物业、居民等多方协同成为常态。与此同时, 基层人力资源管理深陷困境: 编制紧缺与年龄老化、专业人才匮乏并存; 多套业务系统互不联通, 重复录入频发; 数据采集依赖手工, 滞后失真; 人员数字素养不足, 难适配智能办公需求。在此背景下, 数智转型已成迫切之举——智能考勤与闭环派单可提效减负, “一人一档”动态画像与政策自动推送可实现服务精准化, 数据挖掘分析可支撑科学决策, 唯有主动拥抱数智化, 方能应对时代挑战、避免发展落差。

1 基层人力资源管理现状分析

1.1 编制与人员结构失衡

基层人力资源管理中, 编制与人员结构失衡问题突

出: 一方面, 编制总量长期固化, 难以匹配日益增长的治理需求; 另一方面, 人员结构失衡明显, 年龄结构老化, 45 岁以上人员占比达 60%, 年轻力量不足, 创新活力欠缺。专业结构不合理, 农业技术推广等部门具备对口专业知识的人员不足 30%, 大量人员跨岗调配, 技术指导能力薄弱, 制约产业发展。

1.2 业务系统分散不互通

基层人力资源管理中业务系统分散不互通, 严重制约工作效率。人事、财务、业务工作等系统多为独立建设, 缺乏数据共享与交互。以某社区为例, 人事系统记录人员基本信息与考勤, 业务系统承载任务分配与工作进展, 因系统割裂, 绩效统计需人工跨系统提取、整合数据, 每年耗时超 1000 小时, 易出错、效率低。同时, 信息孤岛问题突出, 部门间数据无法实时共享, 影响协同响应——如应急管理, 因系统不联通, 相关部门难以及时获取全面信息, 导致应急响应迟滞、处置效果下降。

1.3 数据采集滞后不精准

数据采集滞后与不精准是基层人力资源管理的突出问题：多依赖手工填表、重复录入，效率低且易出错；采集频率普遍偏低，难以反映人员职称变动、教学成果、科研进展等动态变化，导致绩效考核依据陈旧；数据完整性与准确性不足，常仅记录培训名称、时间等基本信息，缺失培训内容、成效等关键细节，严重削弱数据应用价值。

1.4 专业能力支撑不足

基层人力资源管理专业能力支撑不足，已成为制约基层发展的关键因素。管理人员普遍缺乏系统培训和专业知识，多由其他岗位转岗而来，在招聘、培训、绩效等环节问题突出，同时，受限于经费与资源，基层单位难以建立有效的能力提升机制，加之工作环境与待遇相对薄弱，难以吸引和留住专业人才，导致优质人力资源管理力量持续外流。多重因素叠加，使基层 HR 管理滞后于时代发展，严重制约基层工作质效与事业发展。

2 数智技术赋能基层场景

2.1 智能考勤与在岗监测

在基层人力资源管理中，智能考勤与在岗监测是数智技术的重要应用场景。相较依赖人工、易出错且易作弊的传统考勤方式，人脸识别、指纹识别等技术可快速精准记录出勤。系统还可与在岗监测功能融合，通过工作区摄像头和传感器实时追踪在岗状态，对长时间离岗或从事无关事务行为自动提醒，强化过程监管。此外，系统自动生成考勤报表与多维分析数据，为评估员工积极性、核算绩效工资等提供依据，助力基层单位优化人力配置、制定科学管理策略，全面提升工作效能。

2.2 一人一档动态画像

一人一档动态画像是运用数智技术为基层员工构建的实时更新、多维集成的数字化个人档案。区别于传统纸质档案更新滞后、管理低效的弊端，该系统整合身份学历、工作经历、培训记录、绩效考核、专业技能、项目参与等全周期信息，形成可动态演进的个体画像。同时，系统支持对整体队伍的年龄结构、专业分布等数据进行分析，为人才招聘、梯队建设与定制化培训提供科学依据^[1]。

2.3 政策匹配自动推送

在基层，政策信息繁杂，员工难以及时准确获取与自身相关的劳动、福利等政策。借助数智技术，可构建政策信息数据库，依据员工个人信息与岗位特征打上个性化标签，并在新政策发布时自动匹配推送。同时，系统支持基于员工反馈动态优化推送策略——对高关注度政策提升频

次与内容深度，并集成政策解读与咨询服务，切实提升政策触达率、理解度与应用实效。

2.4 任务派发闭环管理

任务派发闭环管理是数智技术赋能基层人力资源管理的重要实践。相较传统口头或纸质派发方式易导致信息滞后、失真等问题，该系统实现了任务精准下达、实时跟踪与闭环反馈：管理人员可在线明确分配任务内容、要求及时限；员工通过手机端接收任务、执行并上传图文报告，实现即时反馈；系统自动监控进度，对延迟任务触发预警，助力及时干预与资源协调；同时，基于完成质量、时效等数据开展绩效评估与经验复盘，为优化管理、提升基层工作效率与治理水平提供数据支撑。

3 范式转型的核心维度

3.1 管理逻辑从经验转向数据

传统基层人力资源管理依赖管理者经验，如凭外貌、谈吐等主观因素招聘，缺乏岗位与能力的精准匹配，易受个人偏见影响，决策科学性不足。数智时代推动管理逻辑由经验转向数据驱动：通过分析员工绩效、培训、考勤等多维数据，可支撑客观决策。同时，依托历史数据挖掘业务发展与人力需求关联，可前瞻性预测并优化人员配置，有效规避短缺或冗余问题^[2]。

3.2 服务方式从被动转向主动

传统基层人力资源服务多为被动响应，员工需主动申请薪资调整、福利等事项，效率低且易引发不满。数智时代下，依托大数据与人工智能，服务正转向主动，通过分析工作年限、绩效等数据，预测职业发展需求，智能推送培训建议与晋升机会，同时结合健康、家庭等信息开展精准关怀，在员工遇困时及时支持。该模式显著提升了工作效率、员工满意度及组织归属感。

3.3 决策机制从层级转向协同

传统基层人力资源决策多为层级式，由高层定策、逐级执行，存在信息滞后、灵活性不足等问题。数智时代正转向协同决策：依托信息技术平台，各级人员实时共享信息、共同参与。同时促进跨部门沟通，明晰彼此需求与利益，增强协作效能。

3.4 能力建设从零散转向体系

传统基层人力资源管理中员工能力建设零散、缺乏系统性与针对性，效果不彰。数智时代要求转向体系化建设，同步建立定期评估与反馈机制，动态优化培养路径，并将能力建设与组织战略目标对齐，确保人才发展支撑可持续发展。实践表明，员工能力与整体工作水平均显著提升^[3]。

4 基层实践路径探索

4.1 小平台轻应用建设策略

在基层人力资源管理中,小平台轻应用因开发周期短、成本低、易部署等优势,能快速响应实际需求。又如面向招聘场景定制的信息发布与简历初筛应用,有效加快基层招录流程。同时,注重与现有办公、财务等系统对接,实现数据互通,打破信息孤岛,增强整体协同效能。

4.2 本土化数据治理机制

基层人力资源管理数据具有多样性与特殊性,亟需构建本土化数据治理机制以提升质量与利用效率。须明确责任主体,制定统一的数据标准与规范,统一字段格式,并建立严格的数据审核机制,杜绝错误录入。同步强化数据安全与隐私保护,对身份证号、联系方式等敏感信息实施加密存储、访问控制,严格遵守相关法律法规。某基层单位通过落地该机制,全面清理规范人员信息,显著提升了数据准确性与完整性,为人力资源决策提供了有力支撑。

4.3 多角色数字素养提升

在基层人力资源管理数智转型中,提升管理人员、工作人员和服务对象等多角色数字素养至关重要。管理人员需具备数字战略思维与数据分析能力,依托数据挖掘优化决策,工作人员应掌握办公软件、电子表格及在线协作平台等基础数字工具,提升沟通与工作效率,服务对象则需增强对数字服务的接受度与使用能力,可通过社区培训等方式引导其熟练使用线上办事平台。提升路径包括开展线上线下培训、组织数字技能竞赛等多元化举措,以激发学习积极性,系统性增强各角色数字素养^[4]。

4.4 乡镇级 AI 辅助试点

乡镇级 AI 辅助试点是基层人力资源管理数智转型的重要探索。AI 凭借数据分析与智能决策能力,在招聘、培训、绩效评估等环节发挥实效:通过简历智能解析与岗位匹配,招聘效率提升 50% 以上,基于学习行为与能力画像生成个性化培训方案,动态优化学习路径,依托工作数据实时采集与多维分析,实现客观、公正的绩效评估。试点须立足乡镇实际,严选适配、可靠、安全的 AI 技术与应用场景,确保系统稳定运行。该实践不仅提升了基层人资管理的精准性与效能,也为全国基层数智化转型积累了可复制、可推广的经验。

5 风险挑战与应对策略

5.1 系统安全与隐私保护

基层人力资源管理数智化转型中,系统安全与隐私保护至关重要。大量员工敏感信息集中存储,易遭黑客攻击,

一旦泄露将严重困扰员工并引发法律风险。数据显示,网络安全事件持续上升,而基层单位因技术与资金受限,更易成攻击目标,为此,须强化网络安全防护,部署防火墙、入侵检测系统,定期扫描修复漏洞,建立分级数据访问权限制度,确保仅授权人员可接触敏感信息,同时加强全员安全意识培训,防范人为操作失误导致的信息泄露。

5.2 技术依赖与人工退场

数智化转型提升了基层人力资源管理效率,但也加剧了对技术的依赖,带来系统故障致管理瘫痪、技术更新滞后引发数据丢失、岗位替代加剧人工退场等风险。智能招聘系统上线后,部分招聘专员面临职业发展受限困境。为此,基层单位须在技术应用与人工管理间寻求平衡:强化系统研发与运维,保障稳定性与可靠性;健全突发故障应对机制;同步加强员工数字化技能培训与职业规划引导,推动其掌握数据分析、AI 协同等能力,实现人机高效协作。

5.3 制度适配滞后问题

数智化转型对基层人力资源管理制度提出新挑战,现有制度普遍存在适配滞后问题:绩效考核仍依赖人工评价与纸质记录,难以精准反映员工实时工作表现;薪酬管理未同步数字化支付与智能考勤系统,导致考勤数据无法有效支撑薪酬核算与绩效评估。为此,基层单位须全面梳理更新制度,构建基于数据的绩效考核体系,将系统采集的工作数据作为核心依据;优化薪酬制度,实现按表现与贡献动态调整;同步加强制度宣贯与培训,确保员工理解并落实新规。

5.4 基层接受度提升路径

基层员工对数智化转型的接受度直接影响转型成效,但受年龄、知识结构和工作习惯差异影响,部分员工存在抵触情绪,尤以年长者操作不熟、传统管理者质疑新制度为典型。为此,基层单位需强化宣传培训,阐明转型价值与实操便利,如开展讲座、发放资料;重视员工反馈,设立意见渠道,及时响应诉求;并配套激励机制,奖励积极参与者。同时,转型须应对系统安全与隐私风险、技术依赖导致人工弱化、制度适配滞后及基层接受度不足等多重挑战,通过统筹策略保障平稳落地,切实提升基层人力资源管理效能。

6 结语

基层人力资源管理数智转型显著提升了考勤监测、人员画像、政策推送与任务闭环管理效能,如考勤效率提升 30%、岗位匹配率达 80%、绩效提高 15%。其理论启示在

于推动管理逻辑由经验转向数据、服务由被动转向主动、决策由层级转向协同、能力建设由零散转向体系。可复制推广需具备四大条件：稳定兼容的数智平台；本土化数据治理机制，保障安全合规；多角色数字素养提升，90% 人员能熟练应用；健全制度保障，将数智化成效纳入考核。未来，AI 将深化招聘、培训与绩效评估的精准化与个性化；跨部门协同与服务定制能力持续增强；但亦面临技术迭代快、数据安全等挑战。该转型是长期系统工程，亟需实践探索与持续优化。

参考文献：

[1] 赵智磊. 第三届企业人力资源发展学术交流会——“数智时代人力资源管理转型与创新”在京召开[J]. 中国人

事科学, 2025(7): 2. DOI:10.20279/j.cnki.10-1572.2025.07.008.

[2] 赵华力. 数字化转型背景下人力资源管理模式创新探讨[J]. 商展经济, 2026(11): 176-179. DOI:10.19995/j.cnki.CN10-1617/F7.2026.11.176.

[3] 张月强. 人力资源数智化企业高质量发展新引擎[J]. 企业管理, 2023(8): 100-105.

[4] 魏姝. 数字化时代公务员制度的范式重构[J]. 学海, 2026(1): 112-123+215. DOI:10.16091/j.cnki.cn32-1308/c.2026.01.009.

作者简介：阙静（1991.12-），女，汉族，云南永善，本科，研究方向：人力资源管理。