

中国人力资源数字化研究报告

©2022.7 iResearch Inc.



发展背景：人力资源数字化指将人力资源业务融入企业运行生态，与企业数字化转型形成交互配合。其核心价值在于盘活人力资源管理中的各项数据，重塑管理与业务流程，达成提升企业管理能效、优化员工工作体验的效果。受数字经济，疫情常态化、人口老龄化等社会因素，以及云计算等技术因素驱动影响，人力资源数字化将加速发展渗透。



需求现状：针对标准用工场景，关注人才、讲求人效的高科技型企业 and 倡导数字化变革的传统劳动密集型企业对人力资源数字化的需求比较旺盛，其中管理者重点关注降本增效，HR和员工则更希望实现个体价值。三者的数字化需求虽不尽相同，但产品化诉求都日渐旺盛，对产品使用体验更为关注。至于灵活用工，随着灵活用工模式的渗透率逐渐加深，基于该模式的数字化需求愈发旺盛，核心需求主要体现为提高供需匹配精度，实现人员管理协同，保障薪税结算合规。为落地自身需求，企业会通过衡量性价比、品牌、产品及服务能力等要素选型数字化产品或服务。



市场规模：2021年人力资源数字化市场规模约200亿元，预计未来三年CAGR为25.3%。从需求角度讲，背后的增长动力主要有：（1）企业对人力资源数字化管理逐渐重视；（2）SaaS模式加速人力资源数字化渗透；（3）企业在人力资源领域的数字化布局思路逐渐清晰，采购数字化产品模块增多，预算增加。从供给角度讲，增长动力主要有：（1）HR SaaS持续发力；（2）技术型新玩家和“跨界”玩家不断加入，市场供给力增强；（3）各路玩家在服务链路、服务精度和服务模式上打磨、升级，一站式解决方案输出比重增加，整体盈利能力提升。



趋势展望：理念上，业务、人力相融相促渐成供需两端共识。技术上，人工智能将会在更多人力资源场景中落地更深层次的应用。产品部署方面，具备快迭代、易访问和社会化集成等功能的SaaS形式会是大势所趋。在产品能力方面，一站式、全流程以及全方面服务人力资源管理是发展的终极目标，但实现一体化并非易事，需要产业链上下游、内外合作协同。因此，市场生态化也是未来一大趋势。

人力资源数字化发展背景

1

人力资源数字化需求现状

2

人力资源数字化供给现状

3

人力资源数字化趋势展望

4

九大模块、三大支柱构成人力资源管理有机整体

人力资源管理是企业对人力资源进行管理配置的一系列活动的总称，覆盖选人、育人、用人、留人等环节，囊括招聘、培训、考核、薪酬等管理形式，旨在保证组织目标实现与成员发展最大化。根据工作的流程和内容，人力资源管理可以分为九大运行模块。各个板块之间存在有机联系，共同组成企业内部管理生态，发挥作用支撑系统良性运转，为企业最终的战略目标实现提供支持。此外，人力资源管理还存在较为典型的“三驾马车”——HRBP、SSC和COE。三个层级相互协同，诠释了人力资源部门角色和职能的全新理念，减少企业组织架构冗余，优化管理模式。

人力资源管理的九大运行模块及三大支柱



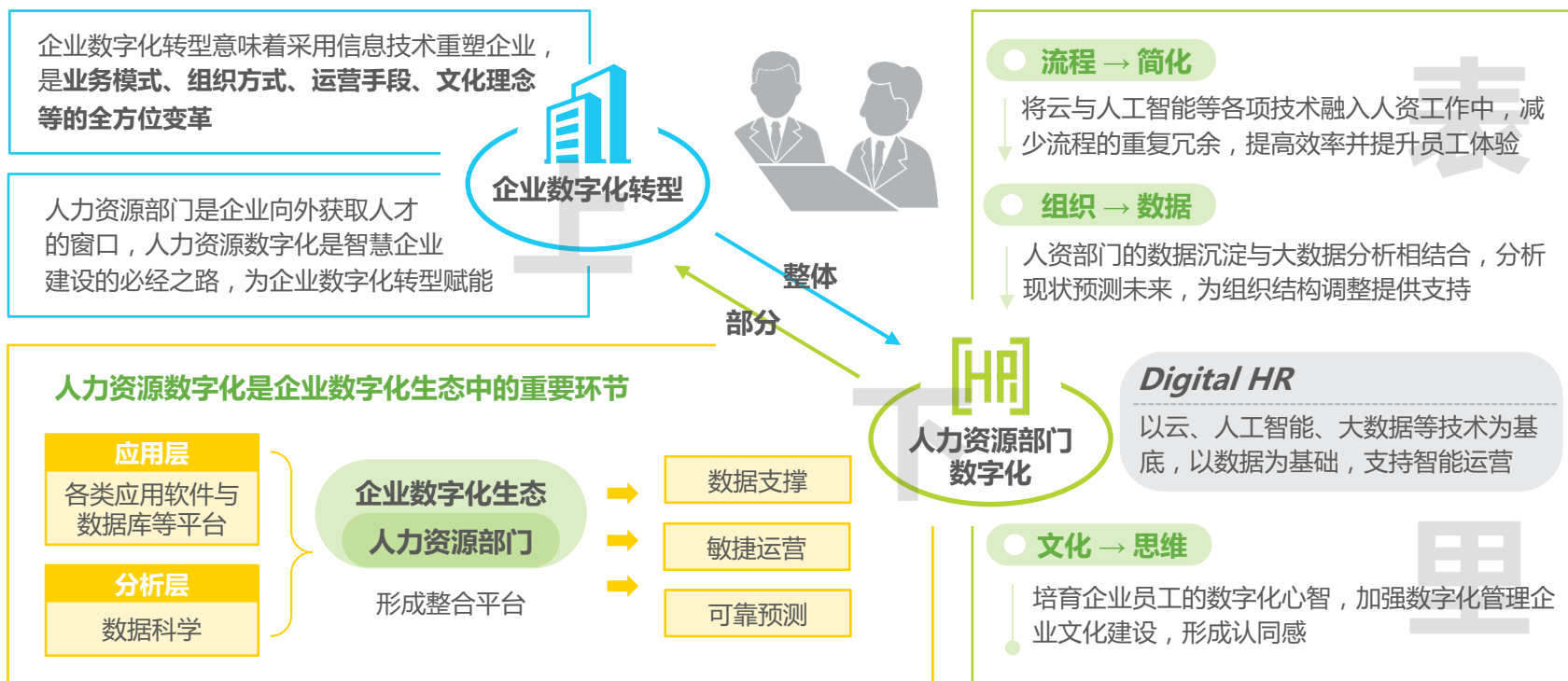
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

人力资源数字化

一场由表及里、自下而上的技术重塑与文化渗透

人力资源数字化是企业数字化转型中的重要部分，是由表及里、由下至上的多层次变革。其核心价值在于盘活人力资源管理中的各项数据，重塑管理与业务流程，达成提升企业管理能效、优化员工工作体验的效果。基本定义上，人力资源数字化的主体为企业的人力资源部门，狭义上指在人力资源部门内部进行数字化转型，广义上则指将人力资源业务融入企业运行生态，与企业数字化转型形成交互配合。在实施流程中，人力资源数字化往往通过云与人工智能等技术对底层数据进行分析预测，进而赋能企业决策，并在文化层面培养员工的数字化心智，形成数字化管理的文化氛围。

人力资源数字化与企业数字化转型



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

人力资源数字化特征-要素

新人才、新工作、新管理及新工具共同构建数字化生态体系

要实现人力资源管理数字化，单纯依靠信息技术并不够，需要利用新人才、新工作、新管理、新工具等基本要素实现人力资源管理的全方位升级。其中，新人才是人力资源数字化的核心要素，指企业内部具有数字化意识，熟练掌握和使用数字化工具的员工。新工作指智慧协同的数字化工作场所，连接流程、资产、设备与人员，赋能员工自主决策、自主成长。新管理指人力资源管理流程化、信息化和智能化，以及顺应时代发展趋势的人才管理新方式，在当前环境下即聚焦于赋能员工、激活组织。新工具是人力资源数字化的重要基础，为人力资源管理的数字化和智能化提供强大的数据、技术、信息和平台等支撑。四要素相辅相成、协同发展，帮助企业构建数字化生态体系。

人力资源数字化核心要素

新人才

1

熟练应用数字技术和工具，如掌握数字化程序设计、编程及数字采集、大数据分析等技能

2

利用数字技能或基于数据平台的辅助，与内外部精准沟通，有效处理HR管理相关问题

3

以数字化思维管理、组织和推动HR管理相关业务的运营和变革，做好综合管理服务角色

新工作

智慧
灵动

人人互联、人企互联，构建企业社交，让员工拥有消费体验式感受

分享
参与

透明分工、充分授权和协作，实现员工深度参与、价值体验与分享

赋能
激活

提供为个人成长和组织价值共创的平台，赋能组织与个体共生长

新工具



数字化产品

数字化技术：大数据、云计算、AI、5G等

新管理

■ 共享服务

管理机构 → 服务机构 → 赋能机构

- HR管理效益和个人体验结合
- 打破部门间壁垒，实现端到端价值导向服务

■ 持续绩效、敏捷经营



人力资源数字化特征-主线

计量化、分析化、智能化层层递进，助推企业迈向高效管理

人力资源数字化主要包含三条主线——人力资源计量化（HR Metric）、人力资源分析化（HR Analytics）以及人力资源智能化（HR Intelligence）。计量化指一个员工对应一套数据，通过每个员工配备的指标体系、数据标签积累数据；分析化指挖掘数据间的关系，依托数字化实证基础，发现企业特定管理规律，提升管理的可靠性和有效性，并升级契合组织自身成长路径的管理手段，实现柔性管理；智能化则指运用智能化工具，提升人力资源各场景管理效率，如在招聘场景利用算法实现人岗匹配，在培训场景根据员工画像精准推送培训内容等。三条主线层层递进，逐步深入，赋能提高企业人力资源管理的精准度、可靠性，提升员工工作效率与工作体验。

人力资源数字化发展三条主线



Metric - 计量化：人数合一

数据积累：将人员日常发生的相关管理数据标签化，进行体系化的数据存储，帮助企业构建结构化的数据点和系统，积累企业的数据资产



Analytics - 分析化：数据驱动

数据分析：基于管理场景及待解决的管理问题，引入适宜的算法与统计方法，挖掘数据与数据之间的关系，迭代升级管理手段和管理机制



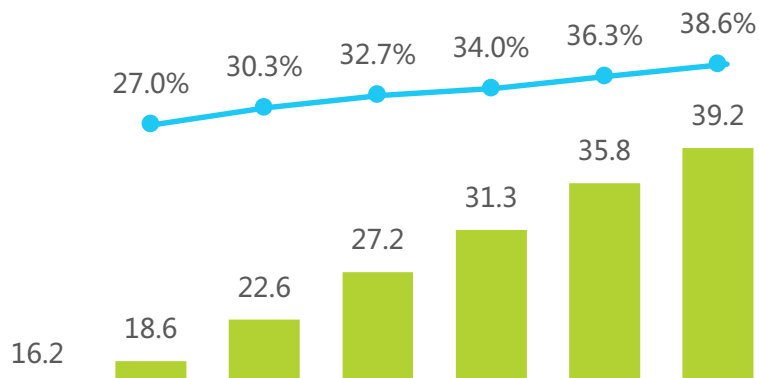
Intelligence - 智能化：高效精准

智能应用：自主研发或外采人力资源智能化软件或系统为企业所用，将智能化工具深入到人力资源管理的各个功能场景之中

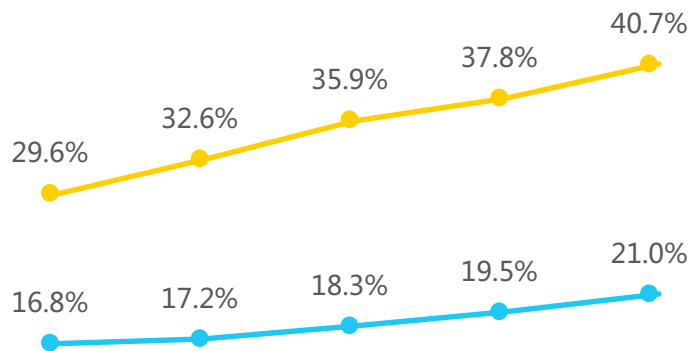
土壤：数字经济规模以及渗透率不断提高

人力资源数字化转型的首要驱动因素是数字经济规模扩张与产业结构升级。2020年数字经济的规模达到39.2亿元，占GDP比重接近四成。数字化在三大产业内部的渗透率也呈现出显著的上升趋势，用人最多的第二、第三产业数字化渗透率最高，2020年第三产业数字化渗透率达到40.7%。数字化在企业内部的逐渐渗透对企业精细化运营提出更高要求，而企业的运作依赖于内部人员组织关系，因此中国蓬勃发展的数字经济为人力资源数字化提供了良好的成长沃土。

2014-2020年中国数字经济规模及占GDP比重



2016-2020年中国数字经济渗透率



预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_43834

