



2021 年

中国企业人事管理数字化趋势 洞察白皮书

目 录

一、企业人事管理数字化发展背景	3
(一) 人力资源管理概述	3
1. 人力资源管理的九大运行模块	3
2. 人力资源管理的三支柱模型	4
3. 人力资源管理数字化的发展沿革	5
4. 中小企业人力资源管理数字化发展更为滞后	6
(二) 人事管理数字化的发展驱动因素	7
1. 人事管理数字化是数字经济时代下的必然产物	7
2. 劳动力供应的结构性短缺，使企业人力成本不断攀升	8
3. 云计算等技术的变革是人事管理数字化转型的强力催化剂	9
4. 新冠疫情作为黑天鹅事件，客观上推动企业组织与技术数字化进程	10
(三) 企业人事管理痛点	11
1. 管理层视角	11
2. 人力资源部门视角	12
3. 员工视角	13
二、企业人事管理数字化建设现状	14
(一) 数字化人事管理的核心价值	14
1. 数据资产化应用赋能企业智慧化管理运营	14
2. 解放人力资源部门生产力，提升人力资源部门工作价值	14
3. 员工脱离冗杂工作流程，专注自我创新发展	15
(二) 数字化人事管理的建设场景	16
1. 核心人事	16
2. 薪酬绩效	17
3. 员工福利	19
4. 费用控制	20
三、企业人事管理数字化应用洞察	22
(一) 调研说明	22
1. 研究目的及内容	22
2. 调研对象及样本量	22
(二) 调研对象基本特征	23
(三) 人事管理数字化工具应用情况	24
1. 企业对人事管理数字化的态度	24
2. 企业人事管理数字化的应用进程	24
3. 企业人事管理数字化工具的部署方式	25
4. 企业选择的人事管理数字化工具类型	26
5. 企业对各模块数字化工具的需求偏好	27
6. 企业人事管理数字化工具的来源	27
7. 企业人事管理数字化工具的选型指标	28
8. 企业人事管理数字化工具的采购方式	29

(四) 人事管理数字化工具投入趋势.....	30
四、企业人事管理数字化典型实践.....	32
(一) 人事管理数字化工具的发展特征.....	32
(二) 行业竞争格局.....	33
(三) 典型的资源型玩家：银行.....	34
(四) 招商银行薪福通 3.0.....	35
1. 薪福通 3.0 产品体系.....	35
2. 薪福通产品典型实践——薪税一体化.....	36
3. 薪福通产品典型实践——财务费控.....	36
艾瑞新经济产业研究解决方案.....	38
公司介绍/法律声明.....	39
版权声明.....	39
免责条款.....	39
联系我们.....	39
咨询热线 400 026 2099.....	39
联系邮箱 ASK@IRESEARCH.COM.CN.....	39

一、企业人事管理数字化发展背景

(一) 人力资源管理概述

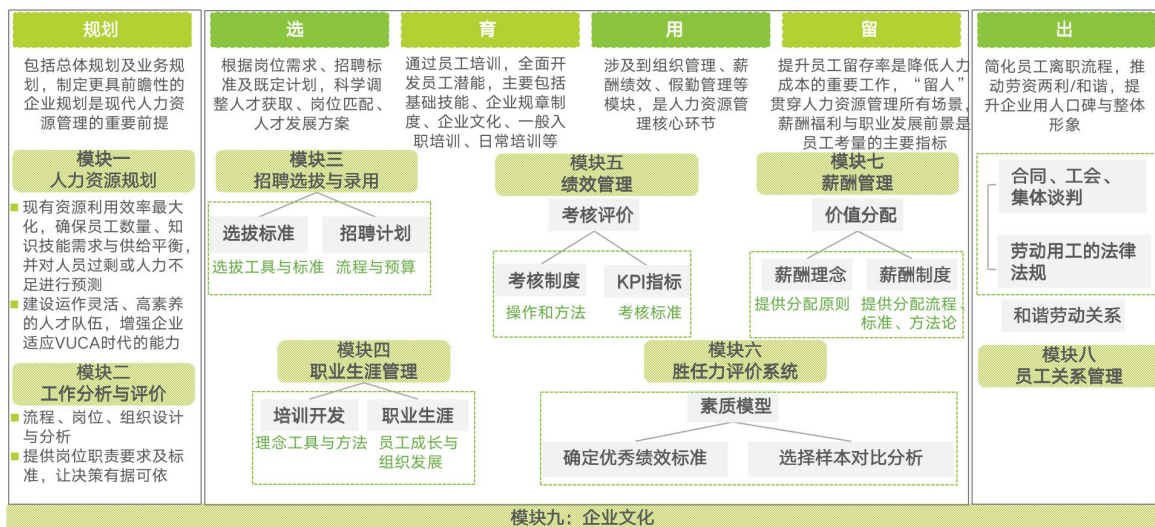
人力资源管理是通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式，对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化的一系列活动的总称。

人力资源管理是企业日常运营管理的关键内容，也是推动企业战略目标、业务落地执行的关键。人力资源管理的主要目标，就是基于企业整体战略目标，通过对人力资源的培训开发、配置利用、考核激励，提高员工资产利用效率、企业运营管理效率、打造企业核心竞争力。

1. 人力资源管理的九大运行模块

根据工作的流程和内容，企业人力资源管理可分为九大运行模块，各个模块工作各有侧重，但紧密相连，不可或分，组成一个有机的整体。只有根据外部环境变化，不断调整工作重点，才能保证人力资源管理良性运作，支撑企业战略目标的最终实现。

人力资源管理的九大模块



来源:艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

©2021.10 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

图 1-1 人力资源管理的九大模块构成

2. 人力资源管理的三支柱模型

人力资源管理三支柱模型最早由戴维·尤里奇于1997年提出，是关于人力资源部门角色和职能全新的理念。随着互联网技术发展演变，强调推动人力资源业务合作伙伴（HRBP）、共享服务中心（SSC）、专业技术中心（COE）三个层级的相互协同，减少企业组织架构冗余，优化管理模式。

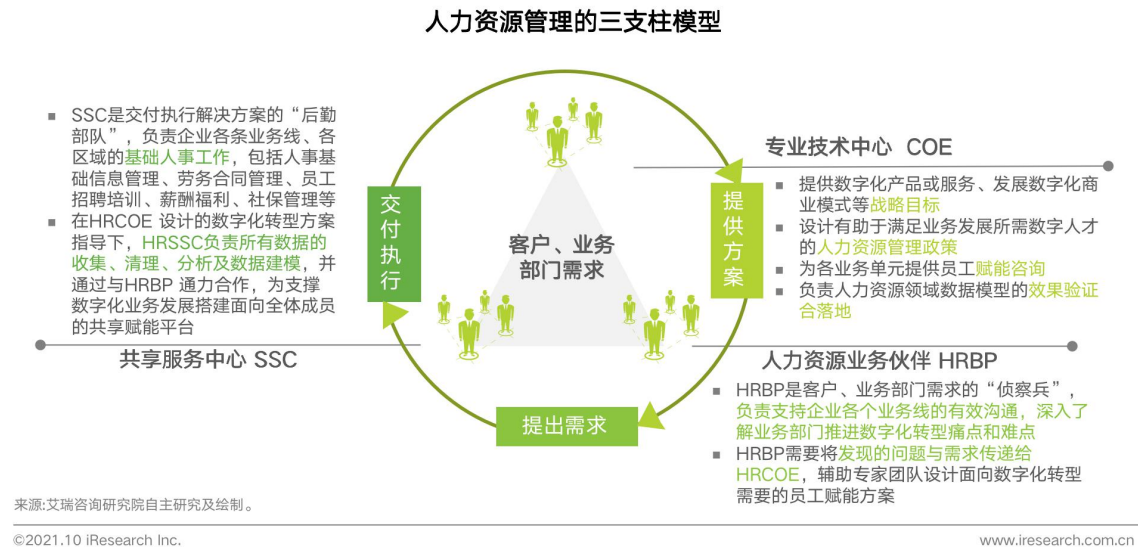


图 1-2 人力资源管理的三支柱模型

移动互联网时代，企业业务复杂度提升、数字化转型诉求升级，员工流动性加大、需求更加多样化也更加关注体验感。人力资源管理难度不断提升，越来越成为企业面临的主要挑战，而传统职能导向的人力资源管理已难以满足组织、人才、文化等问题的需求。基于战略导向的HR三支柱模型理论，使人力资源管理通过转型升级，最大化工作效率、明确自身定位、提升和创造价值，以更灵活地应对企业的业务需求，逐渐被认为是数字时代企业人力资源管理的有效的逻辑，并在应用实践中被不断创新。

以腾讯为例，将SSC（共享服务中心）升级到SDC（共享交付中心），有效整合重复性、事务性工作，将HR由被动接受者转换为主动的推动和引导者，更好聚焦创造价值的工作，同时满足了员工、管理者个性化的需求。

3. 人力资源管理数字化的发展沿革

企业人力资源管理按照管理的范围和深度，可以划分为人事管理、人力资源管理、人力资本管理、战略人力资源管理和由外而内的人力资源管理五个阶段，管理模式也由粗放逐渐走向精细化。

当前，一些企业规模、员工数量庞大的头部企业的人力资源管理已经发展到人力资本管理阶段，甚至开始展开战略人力资源管理阶段的创新实践并取得一定成果，然而多数企业仍处于人事管理向人力资源管理的阶段。可以说，在企业人力资源管理升级的进程中，完善而成熟的人事管理，为人力资源战略有的效落地夯实基础。

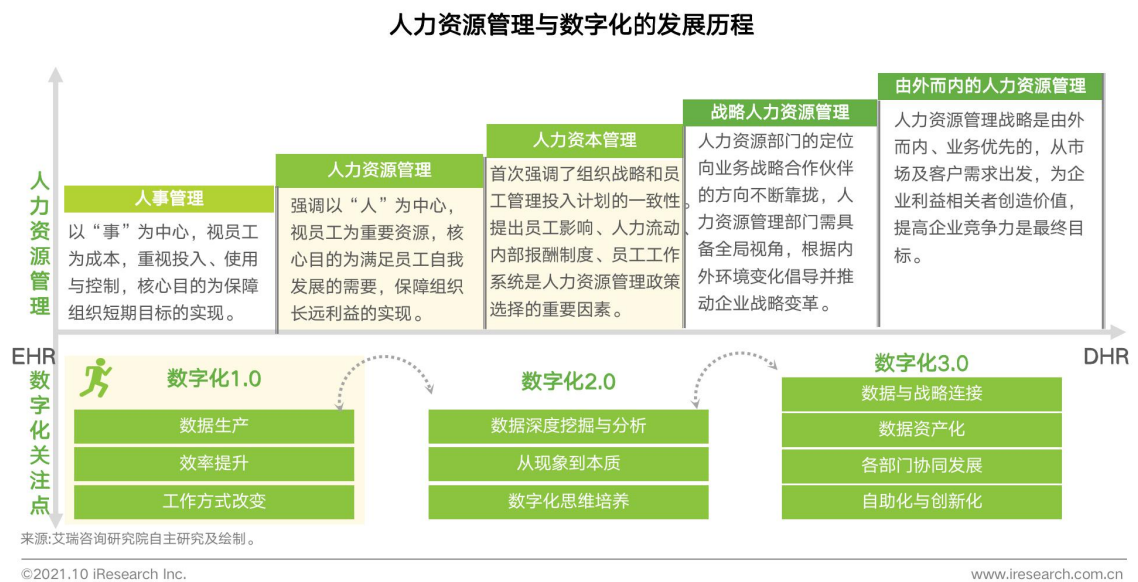


图 1-3 人力资源管理与数字化的发展历程

相对于人力资源管理的发展进程，企业人力资源数字化应用水平事实上呈现明显的滞后性，大多数企业们刚刚建立数字化心智，意识到利用数字化技术及方法论对其管理逻辑、具体手段进行内部转型，对企业效益的价值所在。企业与组织对于新技术和改变的接受速度慢、企业个体数字化投入意愿与规模的差异性、企业人力资源管理需求不同均为造成滞后性的原因之一。整体上看，现阶段大部分企业人力资源数字化核心诉求及应用主要集中在人事管理阶段（数字化 1.0），运用数字化工具及方法论赋能管理、降本增益、辅助决策是此阶段的主要目标。

4. 中小企业人力资源管理数字化发展更为滞后

中小微企业的战略地位

市场占比（各类工商市场主体）

95.6%

2017年我国中小微企业法人单位约2800万家，比2013年末增长115%，占全部规模以上企业法人单位的99.8%；计入个体工商户、家庭式作坊，小微企业占全国各类工商市场主体的95.6%

就业贡献

79.4%

2018年末，我国中小微企业吸纳就业人员23300.4万人，比2013年末增长5.5%，占全部企业就业人员比重的79.4%；拥有资产总计达402.6万亿元，占全部企业资产总计的77.1%

GDP占比

>60%

我国中小微企业最终产品和服务价值占GDP60%以上

纳税占比

>50%

我国中小微企业纳税占比50%以上

来源：国家统计局，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

©2021.10 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

中小微企业是我国国民经济的重要支柱，是解决民生就业的重要载体，推动中小微企业人事管理数字化对加速整体企业数字化转型进程具备重大战略意义。

图 1-4 中小微企业在国民经济中的战略地位

但在人力资源管理数字化概念落地中，中小型企业与大型企业在转型的投入意愿、转型策略之间的差异逐渐拉大，新冠疫情爆发带来办公模式的剧变，更是使中小微企业组织架构不清晰、运营管理不敏捷且混乱等问题暴露无遗，开源节流、创新发展的目标难以实现。对于中小微企业而言，利用人事管理数字化工具推动组织转型的重要性和紧迫性更高。

不同规模企业的人力资源数字化发展现状



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

©2021.10 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

图 1-5 大、中小型企业人力资源数字化发展现状对比

(二) 人事管理数字化的发展驱动因素

1. 人事管理数字化是数字经济时代下的必然产物

数字经济发展对我国经济高质量快速发展的重要性不言而喻，2020年中国数字经济整体规模达39.2万亿元，数字经济占GDP比重也由2005年的14.2%快速增长至38.6%，增长势头强劲。

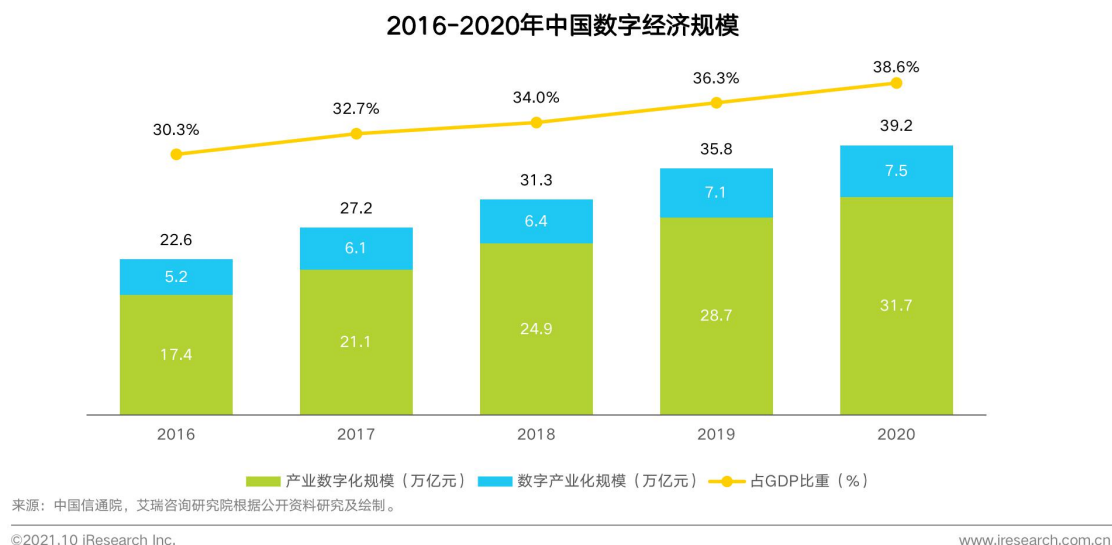


图 1-6 2016-2020 年中国数字经济规模 (万亿元)

数字经济的崛起为企业数字化转型提供沃土，也对企业数字化转型提出更高要求。技术转型能帮助企业优化 workflow、降本增效，但对于带动企业商业模式变革来说是远远不够的，人力资源数字化是企业转型的必要条件。其次，数字化人才是企业可持续转型的重要保障，互联网发展增加了企业员工全生



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_28911



云报告
https://www.yunbaogao.cn

云报告
https://www.yunbaogao.cn

云报告
https://www.yunbaogao.cn