

企业人力资源数字化建设方案的研究

应志昂, 顾未来

宁波钢铁有限公司, 浙江 宁波 315800

DOI:10.61369/IED.2025060024

摘 要 : 随着数字化转型的深入, 企业人力资源管理正从传统事务性工作向战略性、数据驱动的管理模式转变, 而人力资源数字化正深刻重塑着组织的运作方式, 已成为提升管理效率、优化决策质量、增强组织竞争力的重要途径, 更是支持企业战略决策和优化人才配置的核心支撑, 成为驱动企业创新与高质量发展的新引擎。本文从企业人力资源信息化建设的目的与意义出发, 探讨建设总体策略与设计方案, 同时针对在建设过程中面临的问题, 提出了一些有效性的解决对策, 旨在为企业人力资源数字化建设提供一些有借鉴意义的参考。

关 键 词 : 人力资源; 数字化建设; 设计方案; 应对策略

Research on the Digital Construction Scheme of Enterprise Human Resources

Ying Zhiang, Gu Weilai

Ningbo Iron & Steel Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang 315800

Abstract : With the deepening of digital transformation, corporate human resource management is shifting from traditional transactional tasks to a strategic, data-driven management model. The digitalization of human resources is profoundly reshaping organizational operations and has become a crucial means to enhance management efficiency, improve decision-making quality, and strengthen organizational competitiveness. Moreover, it serves as a core support for strategic corporate decision-making and talent allocation optimization, emerging as a new engine driving corporate innovation and high-quality development. Starting from the purpose and significance of corporate human resource informatization, this paper explores the overall strategy and design program of its development, discusses the challenges encountered during the process, and proposes several effective countermeasures. The aim is to provide valuable references for the construction of corporate human resource digital platforms.

Keywords : human resources; digitalization construction; design program; countermeasures

一、企业人力资源数字化建设背景和趋势

全球化和知识经济的背景下, 人力资源逐步成为企业最核心的战略资源。依靠信息技术发展, 很多企业正在加快建设自动化管理系统, 部分企业已实现在移动端进行信息查询、网络学习、公文处理等功能。人工智能和数字经济迅猛发展正在不断影响着企业的管理模式, 传统的人力资源管理模式存在信息分散、流程繁琐、决策滞后等问题, 已经难以适应快速变化的市场环境, 无法满足企业快速发展和精细化管理的需求。目前, 云计算、大数据、人工智能等新兴技术发展为人力资源管理数字化建设提供了技术支撑^[1]。因此, 为改变管理现状, 适应发展趋势, 许多企业开始着力推进人力资源数字化建设。

二、人力资源数字化建设的核心价值

人力资源数字化建设具有超越效率的深层价值。数字化建设绝非简单的线下转线上, 通过数字化建设能够将大量的数据整合, 为企业战略目标的实现提供数据支持和决策依据, 实现人力资源管理的科学化和规范化, 极大地提升工作效率和决策科学

性, 进而提升企业整体竞争力, 其核心价值主要包括四个方面^[2]: 一是提高工作效率, 降低运营成本。利用数字化技术, 可以对员工信息全面、实时管理, 通过自动化处理, 降低运营管理成本和人工错误率, 大幅提升工作效率; 二是加强协作沟通, 促进信息共享。通过管理授权, 打破各部门壁垒, 加强内部沟通协作, 达成人力资源信息共享、协同管理的目的; 三是数据驱动决策, 分析科学精准。数字化系统将员工“选、育、用、留”的全周期数据沉淀。通过大数据, 可以精准分析人才结构、预测离职风险、评估培训效果、优化薪酬体系, 让人才决策从“凭经验”转向“靠数据”, 提高决策科学性; 四是赋能战略规划, 成为业务伙伴。将 HR 从业者从重复性事务中解放, 深入地参与战略规划, 利用人才数据提供前瞻性的人才洞察和解决方案, 真正成为战略伙伴。

三、人力资源数字化设计和开发过程

人力资源数字化建设是一项系统工程, 全过程应遵循业务驱动和敏捷迭代的原则, 始终让业务需求引领技术决策, 并根据反馈持续优化^[3]。过程可分为四个阶段: 规划、设计、开发、上线。

（一）明确规划目标

规划阶段要明确数字化建设目的。首先通过与高层沟通，明确数字化要支撑的战略目标，如低成本策略、提升人事效率、改善员工体验、强化绩效管理^[9]。结合战略规划，制定项目的目标、范围、标准、预算，并得到高层支持。组建成立由人力资源方、IT 技术方、关键业务方组成的跨职能项目团队，明确团队角色、职责分工。

（二）做好设计准备

设计阶段选择最合适的工具或路径。基于需求，设计优化后的业务流程，明确哪些环节可以由系统自动化，哪些决策可以由数据驱动，在此阶段确定整体架构图^[4]。开发实施可第三方外购或自力研发两种形式。外购具有快速上线、集成业内最佳实践、降低初期开发成本等优势，但可能无法 100% 匹配独特流程、定制成本高、受制于供应商^[9]。决定外购，需要做好供应商评估和采购工作，包括功能匹配度、技术架构、可扩展性、成本、供应商实力与服务。自力研发则可完全定制、灵活可控、与现有系统深度融合，但需要专业技术团队和持续维护投入，开发周期长、成本高。开发前，需要对项目团队进行技术培训，并配置专业 IT 指导员。

（三）落实开发实施

开发阶段是具体的搭建、配置和测试，是将蓝图变为现实的过程。整体架构设计和应用功能开发是核心内容，需自上而下进行顶层设计，包括四个层次：

1. 核心架构层。建设一体化、智能化的人力资源平台，夯实数字化基础。将人力资源功能模块整合，集中抓取数据来源，实现数字化全流程一体化管理，形成主页面和各功能子页面的主体框架^[9]。主页面以人力资源总体可视化数据为看板，各子页面分别展示各模块功能，如人事信息、薪酬管理、考勤差假、招聘任用、绩效管理、培训和人才开发等；

2. 功能数据层。实际功能要与业务需要相关联，在核心架构的基础上开发以信息查询、数据检索、趋势分析和监控等主要功能。通过数据对比、检索工具和历年趋势图等形式，重点展示企业人力资源总体概况、入职、离职或人才储备等信息，提供构建人才画像、预测离职风险和分析组织效能等功能。

3. 应用场景层。应用智能技术打造具体场景化智能应用。如智能招聘场景利用筛选简历、智推人选、安排面试，提升招聘精准度与效率；数字绩效管理场景可实现目标设定（OKR）、持续反馈、KPI 评估的在线化与实时化；个性化发展场景为员工推荐个性化学习路径，利用微课、直播等形式赋能员工成长。具体的场景可根据公司实际需要不断推陈出新。

4. 服务分享层。构建面向各级业务管理部门的需求界面，扩大管理功能，做到数据共享。人力资源数字化管理受到隐私数据影响，应用授权较局限，因此要考虑设计以用户为中心的交互流程，尽量能开发统一门户和移动应用双线运营，让人力资源服务像消费级应用一样简单便捷、友好流畅。

（四）稳定上线运营

开发完成后，各项功能需要经过测试，待功能稳定后再推

广。做好授权工作，对隐私的数据要进行加密，可以采用分页面、分模块、分功能的形式逐步上线，注意控制风险，积累经验后再全面推广，并且需要持续收集用户反馈，及时解决用户问题，并规划后续的优化迭代。

四、存在的问题和解决对策

（一）人力资源数字化与企业战略脱节。

数字化建设缺乏顶层战略，沦为“工具化”，数字化建设被视为孤立的 IT 项目或人力资源部门的内部工作，未能与公司的整体业务战略紧密联动，为数字化而数字化，仅仅是为跟上潮流，导致投入巨大但回报甚微，系统无法支撑业务发展^[9]。

解决策略：坚持战略引领，锚定正确方向。人力资源数字化建设必须与公司战略目标对齐，明确数字化如何支撑核心战略。数字化建设不仅是信息项目，更是管理变革，要获得高层持续支持，成立由高管牵头的专项小组，制定数字化路线图，规划出分阶段、可实施的数字化路径，从“基础信息化”到“流程自动化”，再到“数据驱动决策”，循序渐进，确保每一步都为战略服务^[9]。

（二）系统功能与实际业务需求不匹配。

系统功能是标准的、固化的，无法适应企业独特的、灵活的业务流程。对业务部门实际工作流程的痛点和难点理解不深，需求失真，分析表面化，未能穿透业务流程。过于关注技术是否先进、功能是否繁多，而不是考察系统能否灵活适配和支撑独特流程。

解决策略：深化业务共创，确保需求精准。要成立跨职能团队，项目组必须包含人力资源专家、IT 技术人员和关键用户，从需求提出、系统选型到测试上线全程参与。基于优化后的流程去匹配系统功能，而不是让系统来固化落后流程。采用持续迭代的敏捷模式，先上线核心功能，试用中快速评估并持续优化。

（三）数据孤岛与数据质量低下。

数据录入不规范、不完整，抓取功能限制、历史数据不全、各系统间数据不通等因素，导致数据质量差，标准不一，人力资源系统数据互不相通，难以共享，无法进行有效分析和战略决策^[4]。

解决策略：打通数据孤岛，提升数据价值。优先选择平台化、集成能力强的核心系统，建设统一数据中心作为所有人事数据的来源，而非一堆零散的单点系统。统一数据标准，明确数据所有权、质量要求和安全策略，确保准确性、一致性和安全性，利用数据分析与可视化看板，提供关于人才梯队、人力成本、组织效能等实时洞察，支撑决策^[10]。

（四）团队数字化能力不足。

人力资源团队自身缺乏数据分析、系统管理和流程优化能力，习惯于传统事务性工作，而 IT 部门对人力资源业务理解不深，导致双方沟通协作困难，无法最大化挖掘数字化的价值。

解决策略：培养数字人才，升级组织能力。开展系统性培训，提升数据分析和功能开发技能水平，为 HR 团队提供关于新

系统操作、数据解读和数字化管理思维的培训，招聘或内部培养既懂人力资源业务又懂数据技术的“HR 科技”复合型人才。不断重塑 HR 团队角色，推动 HR 从业者从事务处理者向战略伙伴、数据分析师转型。

（五）数据安全与隐私风险。

数据在数据库未加密存储、系统权限划分不清晰或管控不严，导致内部员工越权查看，造成信息泄露。账号权限的申请、审批、复核流程不规范，存在权限过大、离职后权限未及时收回、拥有数据访问权限的内部员工恶意下载、复制或出卖公司敏感数据等问题。

解决策略：建立管理制度，筑牢安全保障。应对安全与隐私风险，要建立严格的数据安全管理制度和权限控制体系。建立数据分级保护制度，并向全体员工进行公示和培训^[4]。落实权限管理和加密措施，遵循只授予员工完成其工作所必需的最小数据访问权限原则。定期进行内部安全审计，检查权限分配、日志记录和政策执行情况。

五、总结

综上所述，通过对人力资源数字化建设的意义、设计开发、面临的问题及解决对策的探讨，可以得出结论：人力资源数字化建设并非简单的软件开发，而是一场深刻的组织变革，意味着人力资源管理将从职能管理者向价值创造者、战略赋能者蜕变，企业必须从战略高度出发，以业务需求为核心，通过持续的流程优化、能力建设和变革管理，才能让数字化真正成为推动组织发展的强大引擎。随着 AI、大数据、移动互联网等技术的发展，可以预见未来，数字经济浪潮将席卷全球，AI 将更深入地赋能 HR，数字化建设不是企业的选择题，而是生存题、必答题^[7]。当然，人力资源数字化建设也需要匹配企业的战略目标和规划，在建设的过程中不断地评估和重构功能，随时解决各类出现的问题，让数字化平台发挥更大的作用。

参考文献

[1] 数字化时代下的企业人力资源管理转型及其路径选择 [J]. 叶小小. 时代经贸, 2024(09).
[2] 大数据环境下企业人力资源管理应用研究. 杜文韬. 全国流通经济, 2022(35).
[3] 人力资源管理数字化转型的模式与路径. 刘柳. 山西财经大学学报, 2025(S1).
[4] 关于人力资源管理数字化转型中数据管理工作的思考. 辜蔚君. 厦门科技, 2023(01)
[5] 企业人力资源管理数字化转型的现实困境及优化路径研究. 马光健; 张燕. 就业与保障, 2024(04)
[6] 人力资源管理数字化转型的实施策略研究. 茅俊杰; 丁玉梅. 营销界, 2024(14)
[7] 企业数字化转型中的合规风险识别与防控对策探讨 [J]. 张能鲲; 沈佳坤. 国际商务财会, 2022(01)
[8] 人力资源管理数字化转型：要素、模式与路径. 王涛. 中国劳动, 2021(06)
[9] 基于数字化转型的成本管理优化方案研究 [J]. 冯春霞. 现代商业, 2021(29)
[10] 国有企业人力资源管理数字化转型优化策略 [J]. 周姿杉. 河北企业, 2024(01)