

FSG上海外服

2023企业人力资源数智化 转型洞察与展望报告

上海外服薪数据科技有限公司



更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

数字经济时代已经到来，近年来中国数字经济规模逐渐扩大，发展数字经济已经上升至国家战略高度。国务院印发的《“十四五”数字经济发展规划》指出，加快企业数字化转型升级，引导企业强化数字化思维，提升员工数字技能和数据管理能力，支持有条件的大型企业打造一体化数字平台，帮助传统企业和中小企业实现数字化转型。《2023年政府工作报告》中也强调要“大力发展数字经济”。

面对快速发展的数字技术和全球复杂的发展形势，企业能否制定前瞻性的战略规划，抓住数字化浪潮中的机遇，积极推动数字化转型，成为了企业未来5-10年获取竞争优势的关键因素。第三次工业革命时期，不同于生产制造、供应链管理等部门，能够快速通过机器和技术的应用提升生产效率，人力资源、财务等职能部门的效率很难被机器提升，公司规模越大，流程和组织越发复杂，HR的管理复杂度不断提升，人员规模增大，反而导致管理成本提高、效率变慢，也就是经济学中的“鲍莫尔成本病”。现在，以数字技术为代表的第四次工业革命开启，为人力资源部门的提质增效提供了更好的解决方案。

在数字化转型的过程中，很多企业已经开始利用各种智能技术来提升人力资源管理的效率和质量。例如，通过引入人力资源管理系统（HRMS）和人工智能（AI）技术，可以实现自动化的招聘、培训和绩效评估等流程。这些工具能够减少繁琐的人工操作，提高工作效率，并且能够更好地分析和利用人力资源数据。同时，我们也看到，不少企业在人力资源数智化转型方面仍面临一些挑战，可能存在的问题包括组织文化的转变、员工对新技术的接受程度、数据隐私和安全等方面的顾虑。

在此背景下，上海外服薪数据公司开展了专项调研，基于400余家企业的真实调研数据，全面展现数字经济时代下企业人力资源数智化转型的现状、挑战与未来展望，希望能够为企业的人力资源数智化转型提供些许建议，帮助企业搭建人力资源数智化转型框架，提升自身数字能力，在未来的竞争中取得领先地位。

目录 CONTENTS

1

数智化转型的概念和意义

Concept and Significance of Digital Transformation

2

企业人力资源数智化转型现状

Current Status of Digital Transformation in Human Resources

3

人力资源数智化转型关键挑战

Key Challenges of Digital Transformation in Human Resources

4

人力资源数智化未来趋势展望

Outlook on Future Trends of Intelligent Human Resources

1. 数智化转型的概念和意义

Concept and Significance of Digital Transformation

数字经济蓬勃发展

数字经济的内涵与要义

1996年，美国新经济学家唐·泰普斯科特（Don Tapscott）在其著作《数字经济：网络智能时代的希望与风险》中首次提出了数字经济的概念。

进入21世纪以来，随着移动互联网、人工智能、大数据、云计算等新技术的爆发式发展，数字技术为各行各业带来了前所未有的颠覆式改变，我们正式进入了数字经济时代，人们对于数字经济的理解也愈发深刻。2016年，杭州G20峰会上明确了“数字经济”的定义，并得到业界广泛认可。在中国信通院2023年发布的《中国数字经济发展研究报告》中，对“数字经济”的内涵进行了进一步深化，强调了“数字技术与实体经济深度融合”以及数字技术对产业经济的重构作用。

数字经济是一场产业革命和技术变革，也是继农业经济、工业经济之后的一种新兴的经济社会发展形态，是第四次工业革命的产物。数据要素成为了新生产要素，并开始渗透于实体经济，构建出多种多样前所未有的生产关系、生产形式和商业模式，数字技术创新应用不断推动数字产业化和产业数字化的双轮发展，从而重塑经济发展和产业发展模式，注入新的生命力与驱动力。

“数字经济是指以使用数字化的知识和信息作为关键生产要素，以现代信息网络作为重要载体，以信息通信技术的有效使用作为效率提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。”

——2016年G20杭州峰会《二十国集团数字经济发展与合作倡议》

“数字经济是以数字化的知识和信息作为关键生产要素，以数字技术为核心驱动力，以现代信息网络为重要载体，通过数字技术与实体经济深度融合，不断提高经济社会的数字化、网络化、智能化水平，加速重构经济发展与治理模式的新兴经济形态。”

——中国信通院《中国数字经济发展研究报告（2023年）》

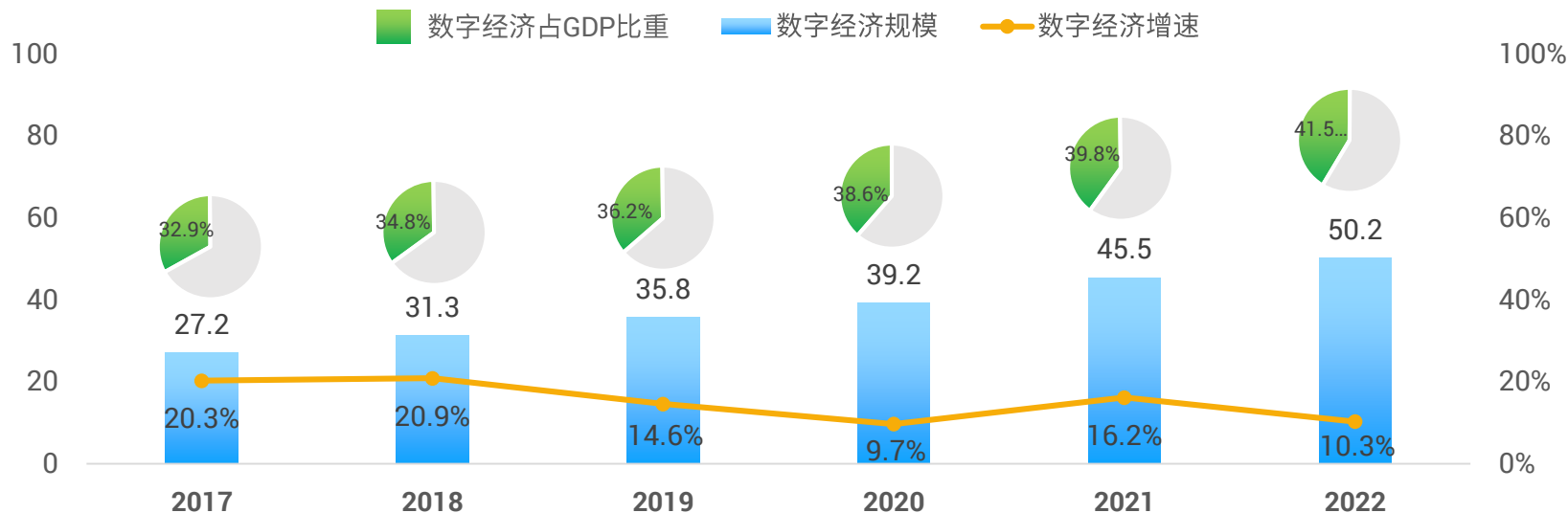
数字经济成为重要引擎

根据国际数据公司（International Data Corporation，IDC）的预测，到2023年数字经济产值将占到全球GDP的62%，全球将进入数字经济时代。

在中国，得益于政府引导和强有力的支持，数字经济近年来得到了高速增长。党的十八大以来，党中央高度重视发展数字经济，将其上升为国家战略，并密集出台相关政策，不断完善顶层体系设计与细化举措制定。从近年来的《政府工作报告》中，我们可以看出“数字经济”的地位不断提升，2017年首次提出“促进数字经济加快成长”，2022年“促进数字经济发展”独立成端，2023年再次强调“大力发展数字经济”，信号不断加强，责任愈发重大。

根据中国信息通信研究院的《中国数字经济发展研究报告（2023年）》中的测算数据，2022年，中国数字经济规模已达到50.2万亿元，总量稳居世界第二，同比名义增长10.3%，已连续11年显著高于同期GDP名义增速，数字经济占GDP比重达到41.5%，其作为国民经济的重要支柱地位更加凸显，数字经济已经成为“稳增长”、“促转型”的重要引擎。

2017年-2022年我国数字经济发展情况



数据来源：中国信通院

数智化转型：企业内生增长力

数字经济时代下的企业挑战

宏观来看，数字技术与实体经济的融合，带来了经济形态和产业模式的变革，从微观角度来看，企业作为市场经济中的关键主体，也面临着数字技术带来的颠覆性变革。在数字经济时代的大潮中，企业的用户需求、生产要素、商业模式、组织结构等方面也在发生深刻变化，企业面临数字经济带来的巨大挑战。



用户需求

企业用户正在面临一场体验变革，不论是B端还是C端，都要求企业更加精准地满足客户/消费者的差异化需求。



生产要素

数据成为一种新的生产要素，数字化成为一种新的生产模式。企业以数据为核心，持续推动技术、业务、组织的创新升级。



商业模式

数字化改变了用户需求与生产方式，推动商业模式和业态的创新迭代，同时也为企业搭建了更为广泛、深入的产业链条。



组织结构

基于数据平台的数字化运营模式打破了企业原有的科层制金字塔结构，业务组织走向扁平化、网络化。

数字技术打破了企业的业务边界和资源壁垒，产业互联网让企业之间的竞争从彼此的产品竞争延伸到了产业链与产业链之间的生态竞争。同时，数字产业化和产业数字化双车道并行发展，也让传统企业与数字原生企业之间的边界进一步模糊，原本在行业竞争上没有交集的双方也开始了新的比拼。

在这一过程中，谁的速度快，谁的能力强，谁就更有可能抢占先机。而错失转型时机的企业只会在快速跃迁的商业世界被本行业以及跨界的竞争的对手拉开差距，最终在大浪淘沙的过程中被时代淘汰。

数智化转型则是企业获取竞争优势的关键所在。

传统企业



制造、零售、地产、物流.....

获取并提升数字化能力

获取并提升产业能力

互联网企业



数字原生企业

VS

“数智化转型”的内涵与要义

究竟什么是“数智化转型”呢？我们摘取了部分权威组织给出的定义：

“数智化转型（Digital transformation）是建立在数字化转换（Digitization）、数字化升级（Digitalization）基础上，又进一步触及公司核心业务，以新建一种商业模式为目标的高层次转型。”

——Gartner（高德纳）

“利用数字化技术（如云计算、大数据、人工智能、物联网、区块链等）和能力来驱动企业商业模式创新和商业生态系统重构的途径和方法。”

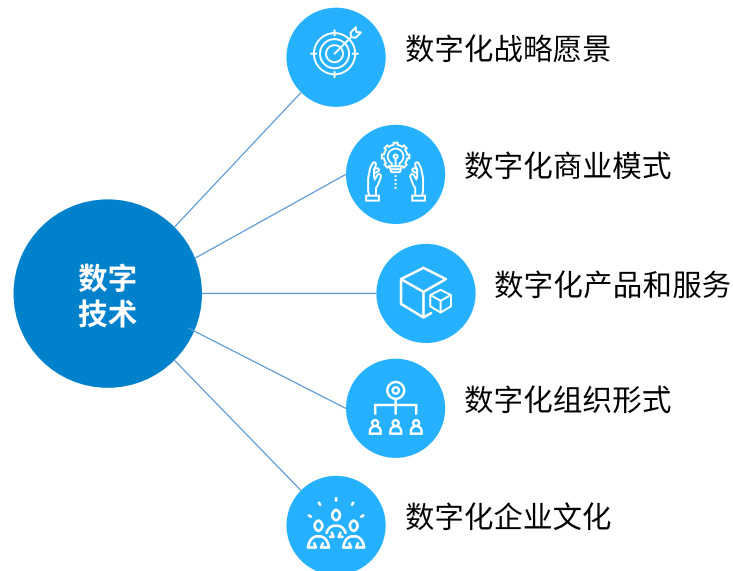
——IDC（国际数据公司）

“通过新一代数字技术的深入应用，构建一个全感知、全连接、全场景、全智能的数字世界，进而优化再造物理世界的业务，对传统管理模式、业务模式、商业模式进行创新和重塑，实现业务成功。”

——华为

不同于工业时代“整体等于部分之和”的特点，数字经济时代到来，企业的运作系统更加复杂，往往产生“整体大于部分之和”的结果。在这样的基本逻辑下，数智化转型不同于以往的机械化和信息化变革，往往会产生“牵一发而动全身”的连锁效应。这也就决定了，企业的数智化转型必定是一项复杂的系统工程。

越来越多的企业开始认识到，数智化转型绝不仅仅是简单地地上一个IT系统，而是一场由数字技术的渗透引发的涉及战略愿景、商业模式、产品服务、组织形式和企业文化的深刻而全面的变革。



数智化转型是企业的必答题

数字经济时代到来，让非数字原生企业面临数字技术变革引发的一系列挑战。在经济增速放缓的大背景下，企业开始由向外求机会转为向内求效率，效率和创新成为当下企业寻求内生增长力的关键点，而数智化转型就是当下提高效率和实现创新的有效路径，数字技术打通了企业发展的“大动脉”和“毛细血管”，为企业的一个生产、经营、管理、组织源源不断地注入动力。

数智化生产

通过数字化生产设备提升作业效率，打造智慧工厂和数字化供应链，利用数字技术加速产品研发、生产排程、质量检测等流程，降低能源消耗，提升生产效率。

数智化经营

构建数智化商业模式，基于万物互联的数字化技术，与消费者/客户之间建立智能的、实时的连接，同时建立智能化的、数据驱动的业务流程，整合全球范围的上下游资源，建立智能化的商业范式。

数智化协作

建立统一的数字化平台，打破部门墙，打通研发、营销、销售、采购、服务、财务、人力资源等多个业务环节，提升企业横向协同水平。同时，以员工体验为核心，为员工提供数字化的办公体验。

数智化组织

构建适应数智化转型的组织机构、人才队伍和企业文化，有效支撑企业数智化转型战略的达成，推进数字化领导力建设，培养员工的数字化知识技能与创新思维，搭建与之匹配的岗位、绩效和薪酬体系，最终形成数智化企业文化。

数字化平台

数字技术

2. 企业人力资源数智化转型现状

Current Status of Digital Transformation in Human Resources

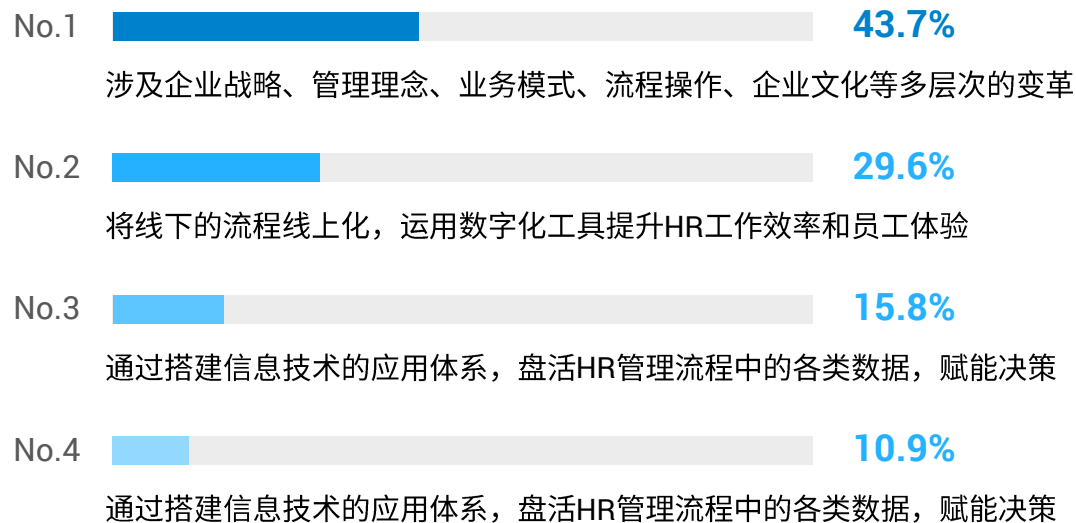
人力资源数智化的认识与现状

在数字经济浪潮的推动下，尤其是近年生成式人工智能技术的爆发，让企业对于数智化的认识愈发深刻。调研发现，43.7%的企业认可人力资源数智化不仅仅局限于系统和流程层面，而是渗透组织战略、流程再造、系统构建、人才队伍建设、文化刷新等方方面面的重要变革。

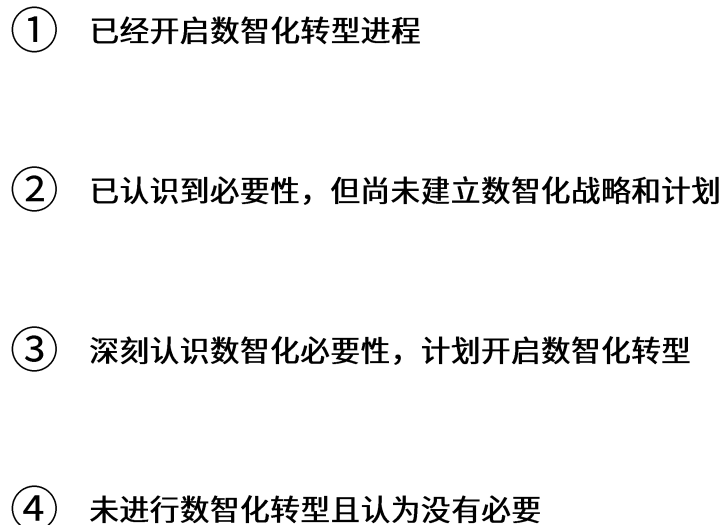
在转型进程方面，近四成的企业已经开启了人力资源数智化转型进程，但大多数企业尽管认识到了人力资源数智化转型的必要性，但尚未开始行动，近三成企业甚至连战略和计划都未制定。对于这部分企业而言，务必要快速行动，否则就可能面临数字化浪潮中被竞争对手拉开差距，甚至惨遭淘汰的命运。



以下对人力资源数智化的描述，哪一项更接近您的理解？



您所在的企业当前人力资源数智化转型的进程？



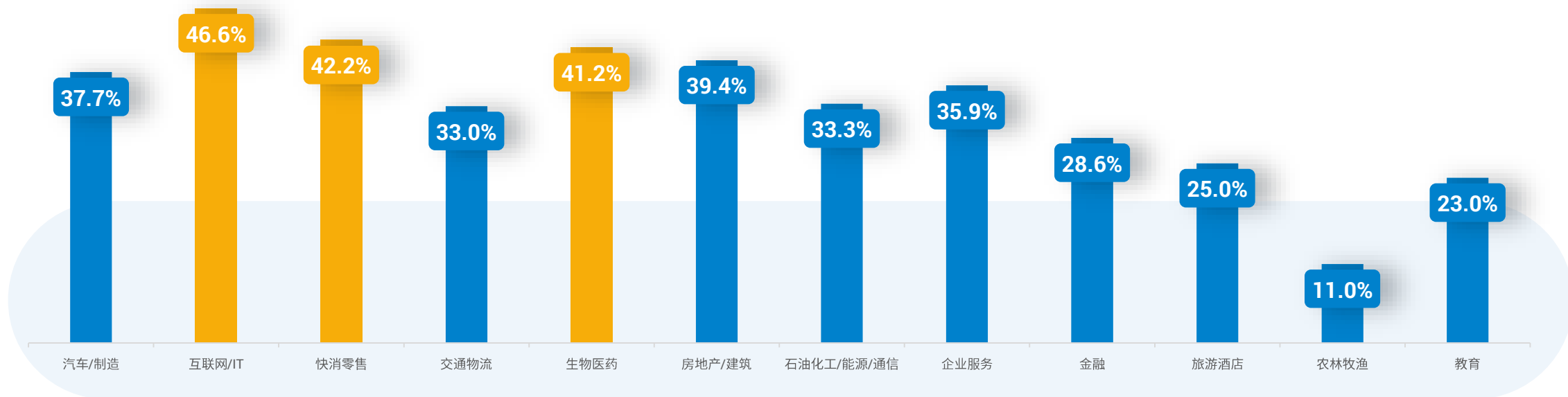
数据来源：问卷调查

不同行业的人力资源数智化进程

按照行业来看，互联网/IT行业、快消零售行业和生物医药行业的企业中已经开启人力资源数智化转型的比例较高，均超过了40%。而农林牧渔、教育、旅游酒店较为传统的行业数智化起步较慢，目前大多数企业尚未开启人力资源数智化转型。



已经开启人力资源数智化转型进程的企业占比



数据来源：问卷调查

人力资源数智化转型目的

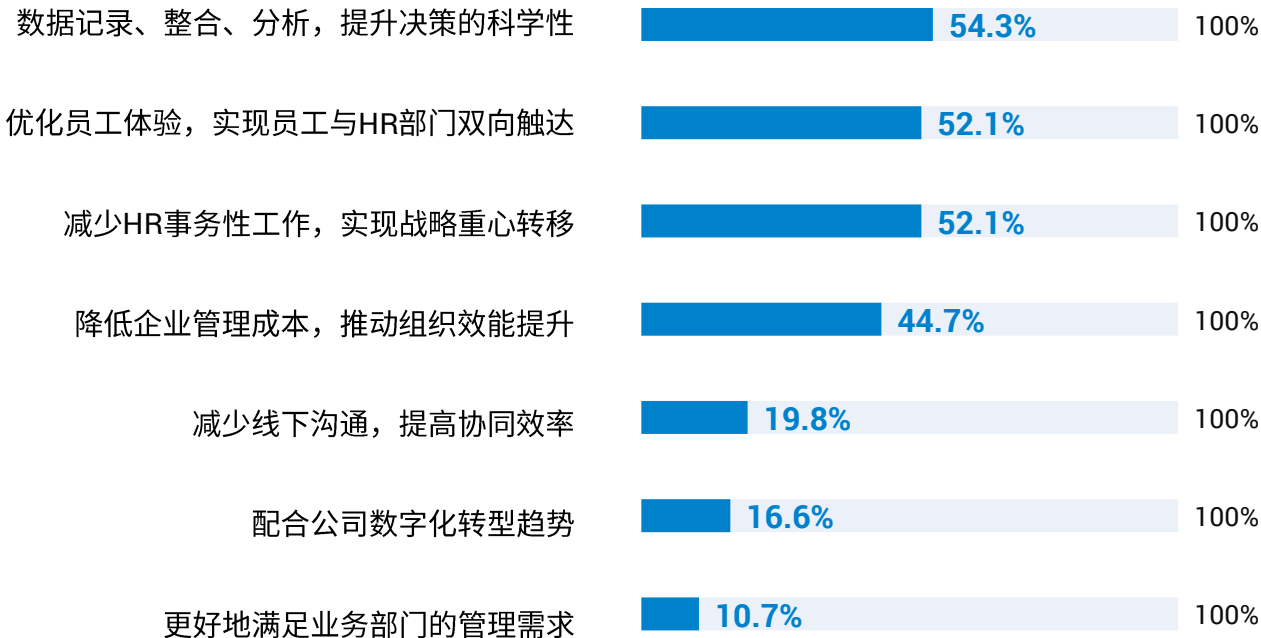
调研数据显示，企业进行人力资源数智化转型的动机主要在于以下方面：

54.3%的企业动因在于数据分析，提升决策的科学性，52.1%的企业则是优化员工体验，实现员工与HR部门的双向触达，52.1%的企业是为了减少HR事务性工作，实现HR工作重心的转移。

企业开展人力资源数智化转型的动因不仅仅是为了提高工作效率，更重要的是，企业看到了人力资源场景下的数据资产价值，认识到了企业管理和业务决策从流程驱动走向数据驱动的重要性。同时，企业也愈发重视员工体验，打造数智化的员工体验也成为诸多企业推行数智化转型的重要目的之一。



已经开启人力资源数智化转型进程的企业占比

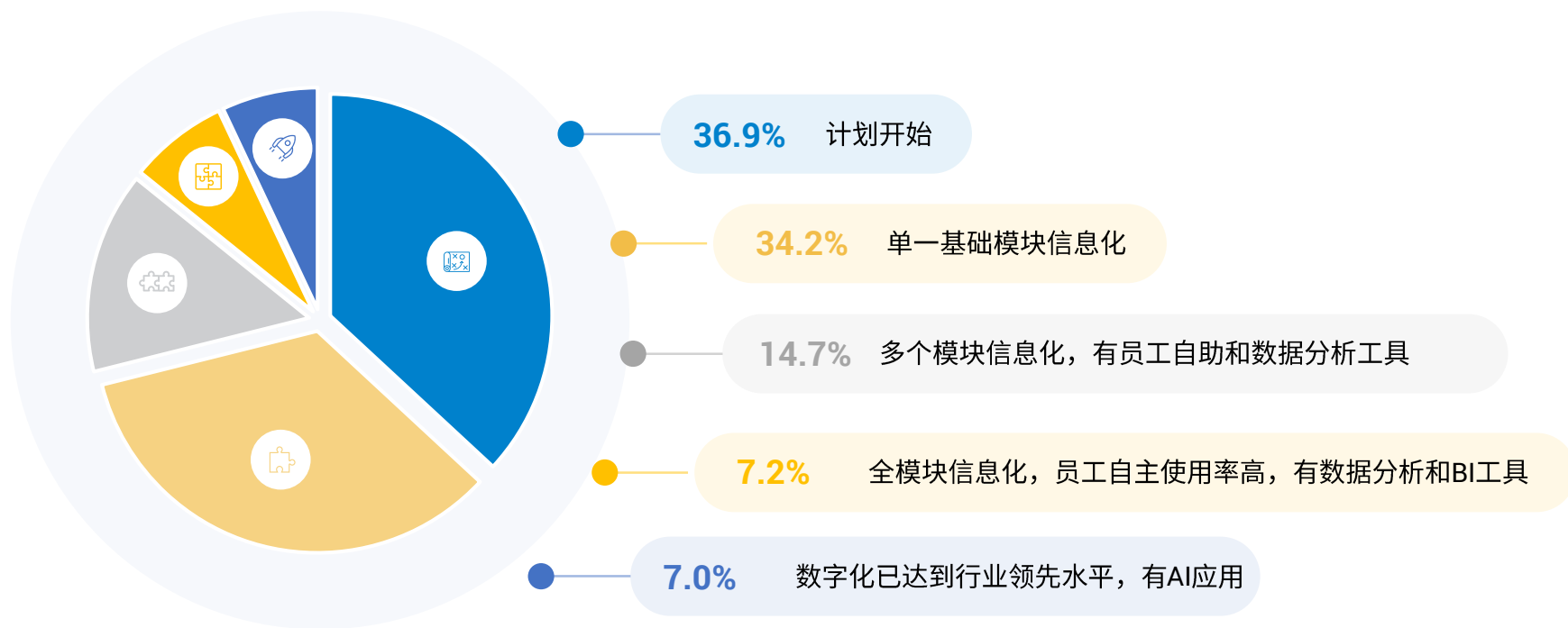


人力资源数智化系统搭建

在已经开启人力资源数智化转型的企业中，七成以上的企业尚且处于人力资源数字化的初级阶段，即尚在计划中，或仅实现了某一个模块的信息化。已经建立了较为成熟的人力资源信息化或数字化系统的企业不足三成，处于滞后阶段。仅有7%的企业认为自身的数智化水平已达到行业领先水平，并且已经开始有AI技术的应用。



目前贵司的人力资源数智化转型落地现状是怎样的？



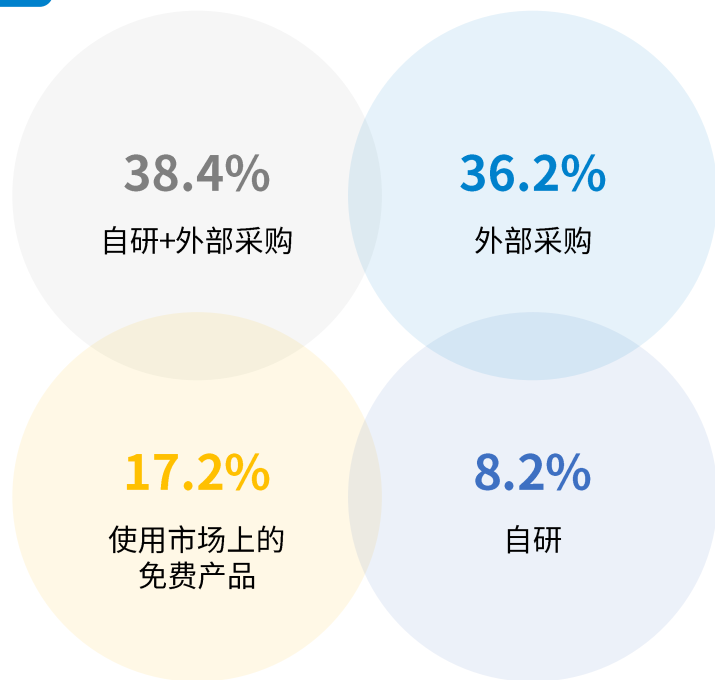
数据来源：问卷调查

人力资源数字化系统搭建方式

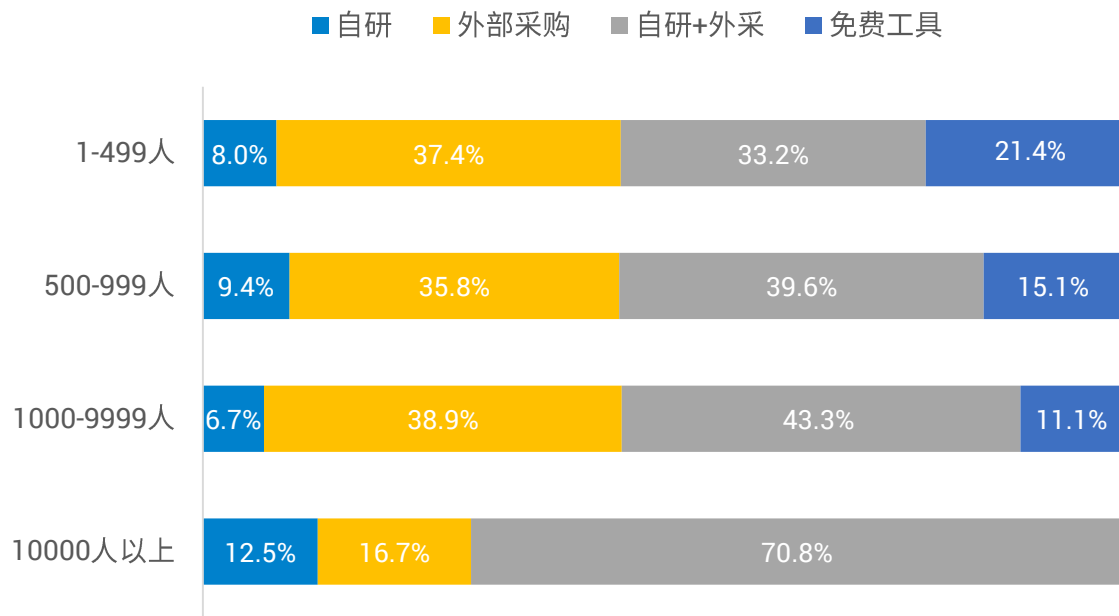
在人力资源系统的搭建方式上，大部分企业选择自研+外部采购或者外部采购，极少数选择完全自研。按照企业规模划分来看，企业规模越大，使用标准化的免费产品的比例越低，这是与企业规模增大带来的管理复杂性和充足的预算资金是密切相关的。万人以上规模的大型企业中，自研+外部采购的混合模式占比高达70.8%。而对于人员规模较小、管理复杂性程度不高的中等规模企业而言，选择合适的供应商和产品，或在标准化产品基础上进行定制化实施，可能是性价比更高、更高效、更省力的方式。



贵司人力资源数字化系统的搭建方式是怎样的？



不同规模企业的系统搭建方式



数据来源：问卷调查

重点投入的HR模块

由于人力资源管理涉及不同的场景与模块，在企业的数字化建设过程中，通常会设定一定的优先顺序。调研数据显示，企业目前较为重视的模块有HR主系统建设、人力资源数据分析工具、绩效管理、电子签和招聘管理。从企业的选择中，也再次印证了目前大部分企业尚处于HR信息化的初级阶段，对于这部分企业而言，首先的任务是建设核心人力管理系统，待数字化底座完成后，再考虑其他模块的建设。



贵司在人力资源数字化建设中已经或计划重点投入哪些模块？



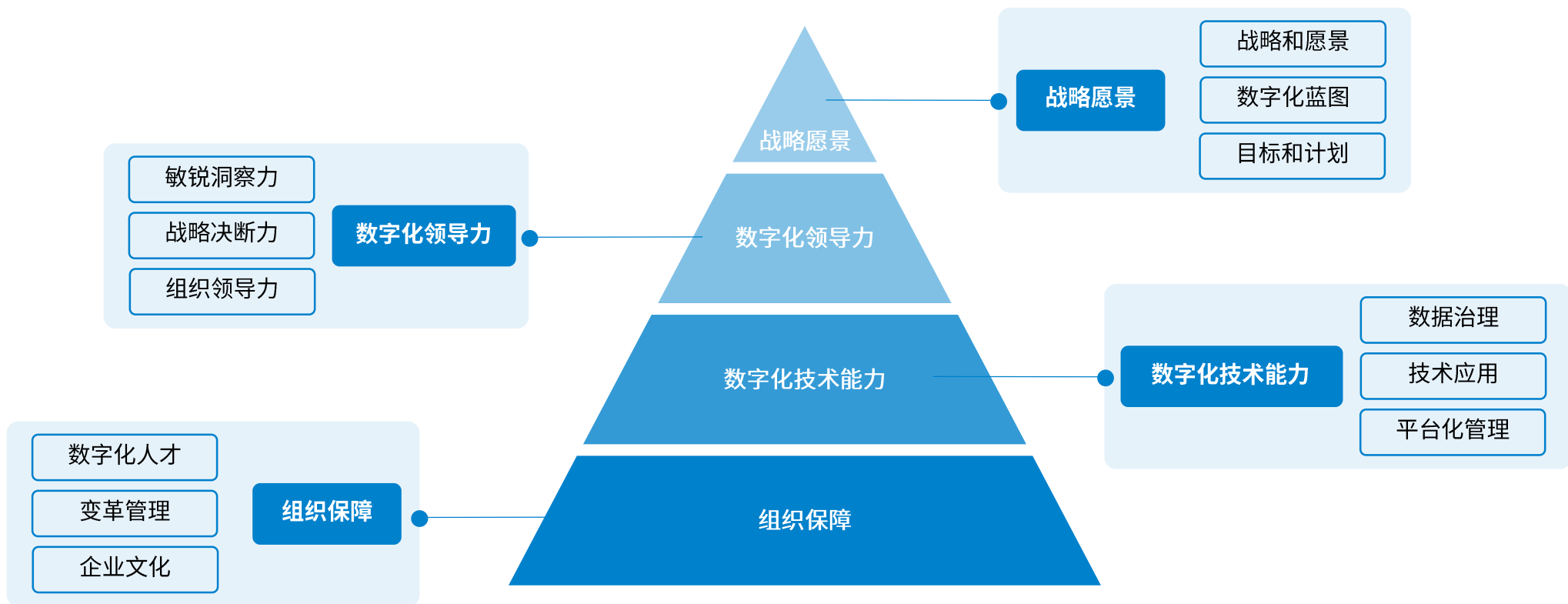
数据来源：问卷调查

3. 人力资源数智化转型关键挑战

Key Challenges of Digital Transformation in Human Resources

人力资源数智化转型关键要素

人力资源数智化转型是一项复杂的系统工程，其改变的不仅仅是HR管理软件，而是员工与HR部门之间的关系，HR与业务部门之间的关系，以及HR与企业管理层之间的关系，其变革的广度和深度都要远大于“上一套系统”或者“用系统代替人工”。要保证这场变革顺利开展，需要关注四个关键因素：战略愿景、数字化领导力、数字技术能力和组织保障。在变革开始前，企业要确保这四个关键要素到位，在变革开始后，这四个要素也可作为企业人力资源数智化转型成熟度的评估标准，帮助企业快速识别关键短板。



人力资源数智化转型的困难与挑战

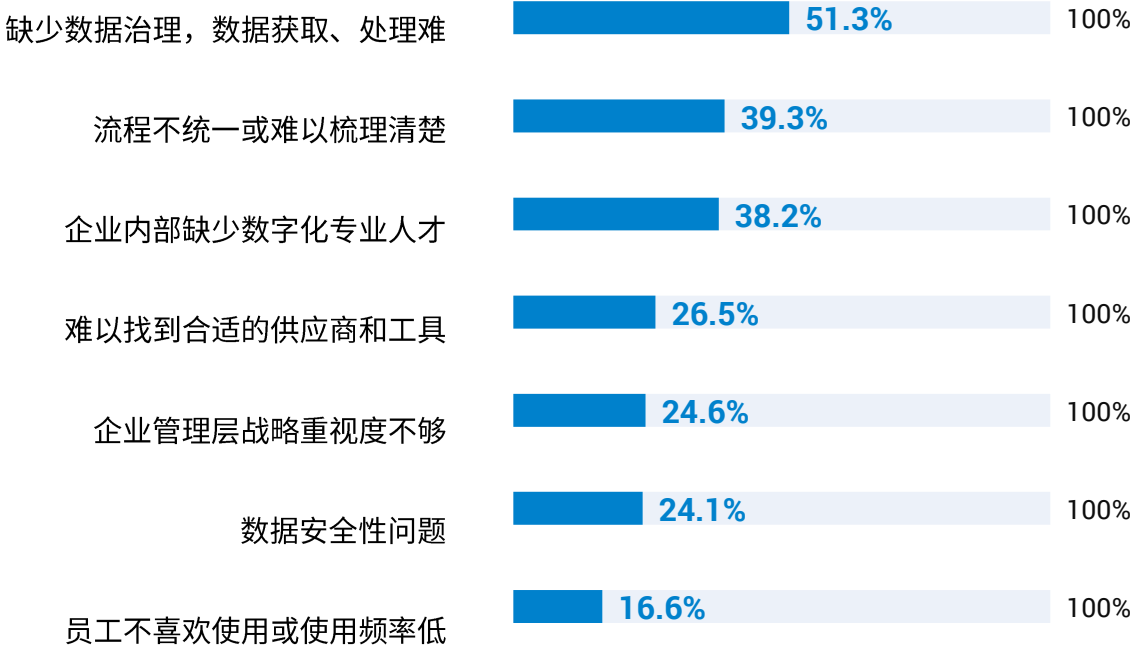
参调企业中，超过半数的企业认为在人力资源数智化转型过程中遇到的最大困难是缺少数据治理，数据获取、处理难。数据是数字化转型的根基与底座，人力资源管理涉及大量员工和组织数据，诸如入转调离流程中的各类个人信息、薪资、职位、考勤、薪资、绩效、培训、人才测评等，还涉及企业组织架构、部门信息等，员工和部门信息互相交叉，再加上HR、IT、财务等内部数据之间的壁垒，给统一数据标准、数据集成、系统交互等工作造成了障碍。

除了数据治理之外，流程梳理难也是企业的痛点。数智化转型需要利用数字化技术对原有流程进行再造和重塑，不同于线下的流程，可以用人工的参与来弥补流程上的不完善，系统流程设置中的任何错误都可能导致不可挽回的损失。因此，在开始搭建系统前，企业务必梳理清楚内部的业务流程，制定标准作业流程，确定关键节点的责任人，才能打好数字化系统搭建的基础。

另一个较大的痛点则是人才的缺失。数字化人才的缺口与企业数字化转型的迫切性产生了矛盾，员工数字技能不足以为企业提供数智化转型的智力支持。为避免这一情况的出现，企业应当尽快开展数字人才规划、调整人才结构、开展数字技能培养，打造数字化人才队伍。



贵司在人力资源数智化转型过程中遇到哪些困难和挑战？



数据来源：问卷调查

战略愿景

凡事预则立，不预则废。要想成功实现企业的数智化转型，企业必须先做好这个复杂工程的顶层设计，即对准业务战略，上下同欲，描绘企业数智化的愿景和蓝图，制定切实可行的、具有前瞻性的计划和举措，明确责任主体，最终才能顺利执行。在参调企业中，仅有31%的企业制定了清晰的HR数智化转型战略规划，在公司内部有效宣贯，并开始行动。21.7%的企业在没有制定任何计划的前提下，已经开展了数智化项目，这样的转型往往只是各部门各自为政，部门墙依旧耸立，没有从上至下形成共识与合力，很容易形成数据孤岛，且未制定5-10年的长期规划，缺少战略和蓝图的支撑，很难真正为业务创造价值。



贵司当前的人力资源数智化转型战略规划及落地情况

31.0%

制定了清晰的HR数智化转型长期战略规划，已有效宣贯并开始行动。

22.7%

公司没有制定长期的战略规划，但有明确的3-5年短期计划并开始执行

21.7%

虽然已经开展数智化项目，但没有统一的领导和计划，各部门各自为政

14.7%

并没有任何关于数智化的规划和项目开展

9.9%

已经制定了数智化转型战略或计划，但尚未付诸行动

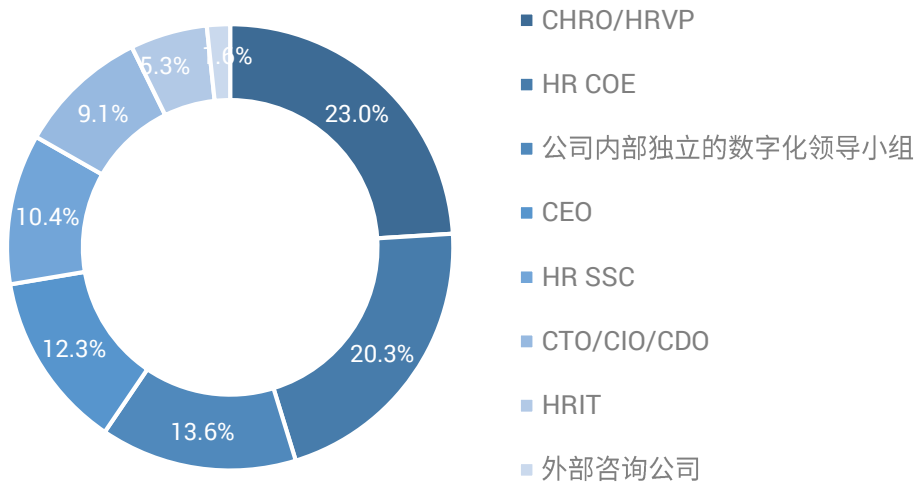
数据来源：问卷调查

数字化领导力

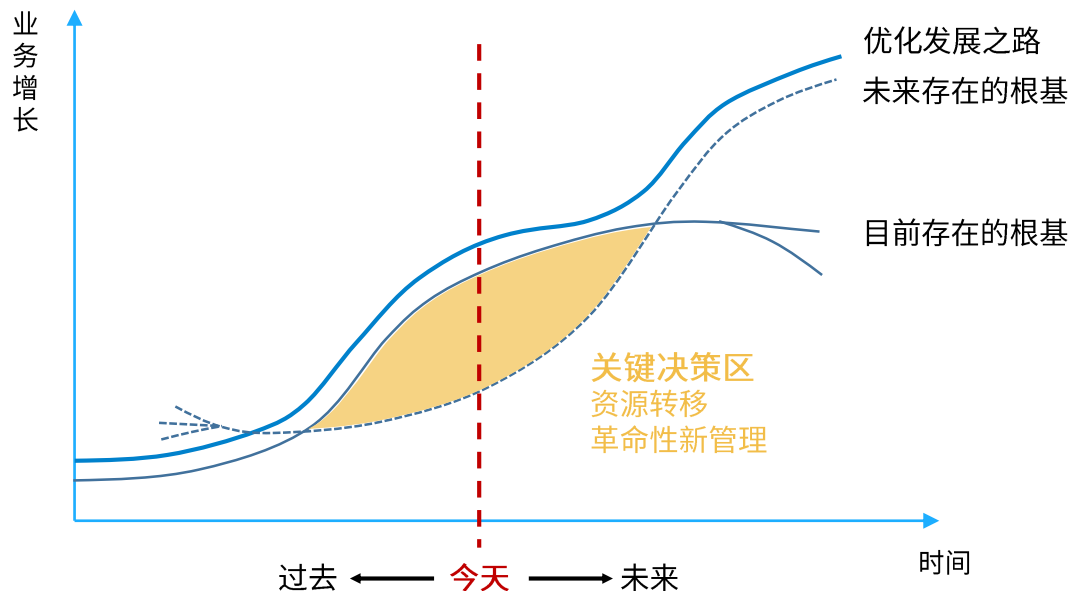
数字化转型是“一把手工程”，成功的变革离不开领导者敏锐的洞察力、果敢的决断力和强大的领导力。如果将数智化转型比作一艘前行的大船，业务领导者就是这艘船的掌舵人，决定前进的方向和路线，保证整艘船平稳运行。根据马利克曲线，企业管理者要找准变革时机，及时行动，在转型的战略窗口期做出关键战略决策，帮助企业跨越拐点，拉出新的增长曲线。调研数据显示，23%的人力资源数智化转型领导者都是HR部门的“一把手”，20.3%的企业由HR COE领导，13.6%的企业成立了独立的数字化领导小组。值得注意的是，1.6%的企业将人力资源数智化转型的领导权交给了外部咨询公司。这是比较冒险的做法，数智化转型必须由企业自身主导，数字能力必须与企业业务相融合，避免出现技术、业务“两层皮”。



贵司人力资源数智化转型的领导者



马利克变革和业务增长模型



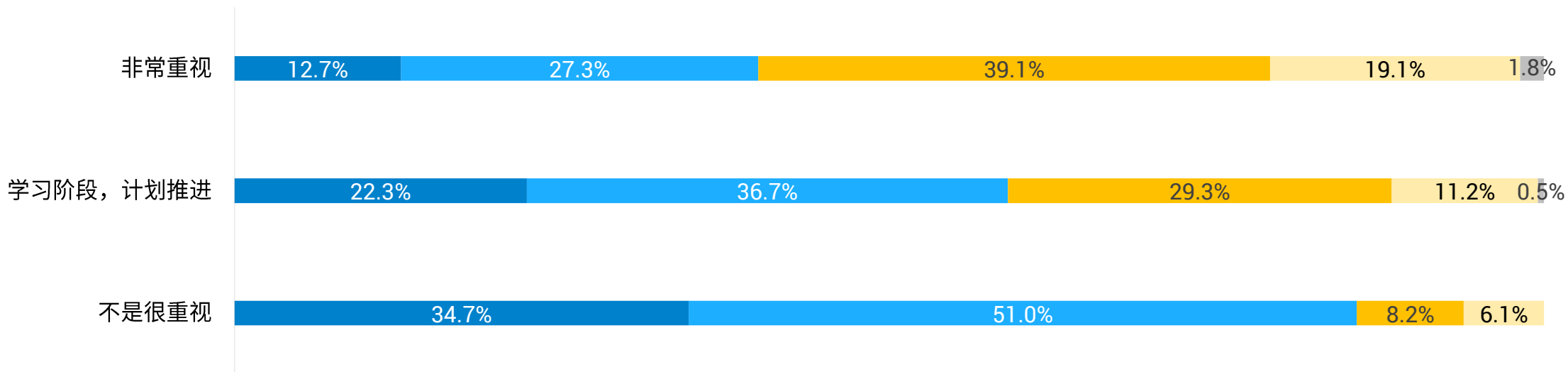
数字化领导力

调研结果显示，企业领导者对数智化转型的重视程度与数智化水平呈现明显的正相关关系。领导层非常重视的企业中，70%已经实现了多模块或全模块的数字化，甚至有少量企业已经达到行业领先水平。而在公司领导层不重视的企业中，超过85%的企业都尚处在人力资源数智化转型的初级阶段，即尚未开始或仅仅实现了单个模块的信息化。



企业领导层的重视程度与人力资源数智化水平的关系

■ 计划开始 ■ 单模块信息化 ■ 多模块数字化 ■ 全模块数字化 ■ 行业领先水平



数据来源：问卷调查

数字化人才队伍建设

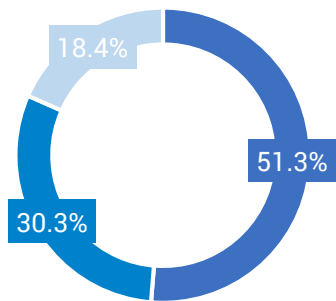
数字化变革应当由业务部门一把手来领导，在变革管理团队中，应当选什么样的人投入变革，是领导者应当思考的问题，也就是如何“搭好班子选好人”。在数字化浪潮不断推进的今天，数字化人才开始成为全球企业的关注点，数字人才成为企业推动技术进步和数智化转型的原动力，也是企业数智化转型成功的重要保障。

从企业当前情况来看，数字人才仍有较大的缺口。仅有18.4%的企业认为他们的数字化人才队伍已经完全可以满足转型需求，大部分企业的数字化人才仍是供不应求，亟需强化数字化人才队伍的建设培养。在建设方式上，39.2%的企业选择外部招募+内部培养相结合的方式，28.1%的企业选择内部培养，13.2%的企业选择外部招募，仍有19.4%的企业尚未开始着手数字化人才队伍的建设培养。

一些优秀的企业在推动数智化转型的过程中，十分重视变革队伍的选拔和培养，选择业务团队中的精兵强将，对他们进行数字化专业方法的培训，结合项目实践，培养不同业务领域既懂业务、又懂IT的数字化人才，为数智化转型的成功提供充足的人才保障。



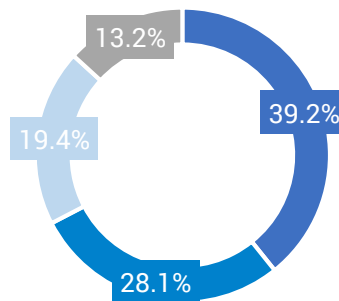
企业数字化人才队伍现状



- 有一定差距，但可在短期内补齐短板
- 差距较大，亟待提升人才队伍数字能力
- 完全可以满足



数字化人才队伍建设方式



- 外部人才招募+内部培养
- 内部培养数字化人才队伍
- 没有进行数字化人才队伍建设
- 进行外部数字化人才招募

数据来源：问卷调查

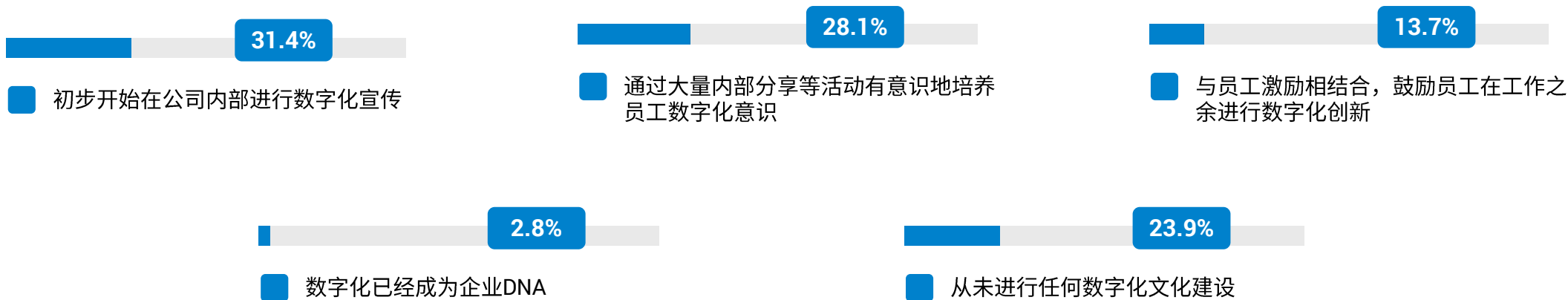
数字化组织文化

数智化转型对组织和文化的影响体现在两个方面：一方面，需要建设与数智化转型相匹配的组织能力，打造数字化责任明晰、部门墙不再存在、数字化人才可持续成长、变革管理落实到位的组织，才能确保变革过程中上下同欲、团结协作、语言统一、知识共享；另一方面，需要适时调整组织和文化，为数智化转型提供有力支撑。数智化带来的平台与共享打破了科层制，组织形态趋于扁平化，需要对组织结构进行调整。数智化转型对人才提出了新的要求，需要调整人才结构，招募或培养数字化人才，同时也需要对相关的岗位职责、绩效等进行调整。成熟的数字化组织中不可或缺的文化DNA就是“持续创新”，企业管理者要有意识地培养员工的创新思维，并为员工创造有利于创新的组织文化环境。

调研数据显示，超过七成的企业已经在组织内容进行不同程度的数字化文化建设，2.8%的企业表示数字化已成为企业DNA，但仍有23.9%的企业未采取任何行动。



企业数字化文化建设现状



数据来源：问卷调查

4. 人力资源数智化未来趋势展望

Outlook on Future Trends of Intelligent Human Resources

人力资源数智化转型未来趋势

人力资源数字化发展经历了人事信息系统（cHR）、人力资源管理系统（eHR）、人力资源管理数字化平台（DHR）不断转型迭代的过程。当下，大部分企业正处于信息化与数字化交替的阶段，也有另一部分走在前端的企业已经开始从数字化走向智能化。

随着人力资源管理的定位从事务型向战略型不断提升，企业对人力资源的定位也在发生改变，数字技术更是成为了人力资源价值升级的助推器，在数字技术的助力下，企业可以实现数字工具、数字场景、数字管理和数字人才的全面升级，实现组织层面的系统化变革。同时，人力资源技术供应商也在加速迭代升级，为企业提供基于AI技术的智能系统解决方案，企业要做的是拥抱变化，积极变革，主动了解并尝试先进技术，为智能时代的到来做好组织、人才和技术上的准备。



AIGC技术的应用

2023年，以ChatGPT为代表的生成式人工智能技术的出色表现让全球各行业为之惊叹，也让走在前沿的企业开始思考AIGC技术与业务场景的结合。根据Gartner发布的《2024年人力资源领导者的五大优先事项》，HR技术将成为HR领导者在2024年关注的重要优先事项之一，76%的HR领导者认为如果1-2年内不采用并实施生成式AI技术的话，他们在组织成功上就将落后于人。按照目前的技术发展趋势，我们列举了一些AIGC在HR场景下的应用：

招聘

- 快速生成职位描述、招聘广告、海报等
- 生成基础面试问题和面试评价
- 获取人才情报
- 候选人对话机器人

员工体验

- 员工智能助手，日常问题答疑
- 宣贯公司新政策/制度（文本、视频、图像）

员工培训

- AI教学助手
- 智能推荐学习内容
- 培训团队内容创作（文本、视频、图像）

人才发展

- 智能人才画像
- 智能职业建议和职业路径规划
- AI教练式辅导

绩效管理

- 智能绩效评估
- 为用人经理提供下属或团队的绩效改进建议

员工敬业度

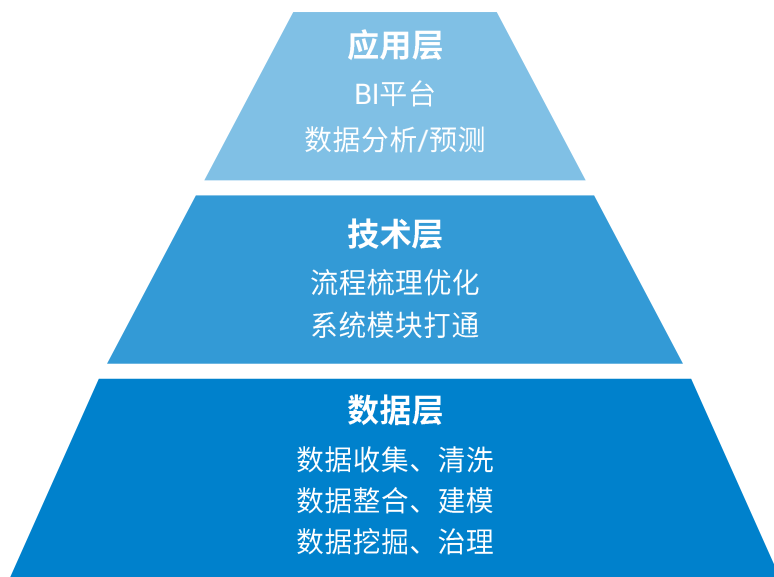
- 整合调研数据，为员工倦怠、福祉和其他敬业度问题给出分析结果，并给予建议

数据来源：问卷调查

数据驱动的人力资源决策

数字化时代，数据的重要性不言而喻。在以互联网企业为代表的数字原生企业在数据的应用上有较为丰富的经验，比如运营数据分析、用户画像、电商销售数据、广告投放ROI等，而人力资源领域的数据分析则处于起步阶段，越来越多的企业开始认识到人力分析（People Analytics）的重要性。企业希望可以通过数据分析发挥出人力资源管理的杠杆价值，通过对员工的知识技能、绩效、薪酬、考勤、晋升路径等数据的分析，提升企业人才管理和组织管理效能。智能化的数据分析技术和工具将在此发挥巨大的作用，快速从海量数据中挖掘出规律与洞察，提供分析与预测，减少人为判断，为人力资源的选用育留或业务决策提供更为科学、理性的参考依据。

但要想实现数据分析的作用，必须打好数据治理的坚实“地基”，为数据分析的全面应用奠定基础。企业一定要有耐心，从最底层数据抓起，提升原始数据的准确度，打通不同模块之间的数据连通，实现流程管理自动化，深入推进数据治理工作，确定不同数据源的责任人，在此基础上进行数据的整合和建模，搭建数据分析的应用层，才能实现有质量的数据分析，真正实现数据推动下的人力资源决策。未来，随着人工智能和大数据的应用深化，企业内部将形成高度智能、大数据驱动的数据平台，为企业提供智能化的数据分析、洞察、建议和预测，真正实现数据驱动的人力资源管理。

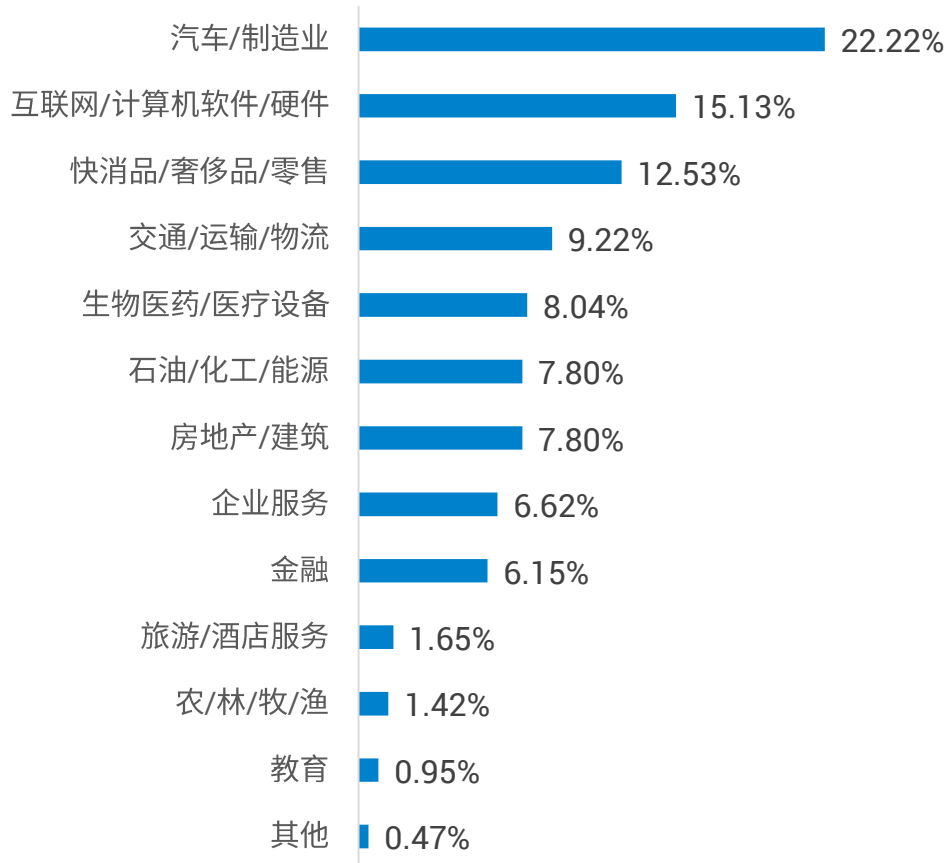


5. 附录

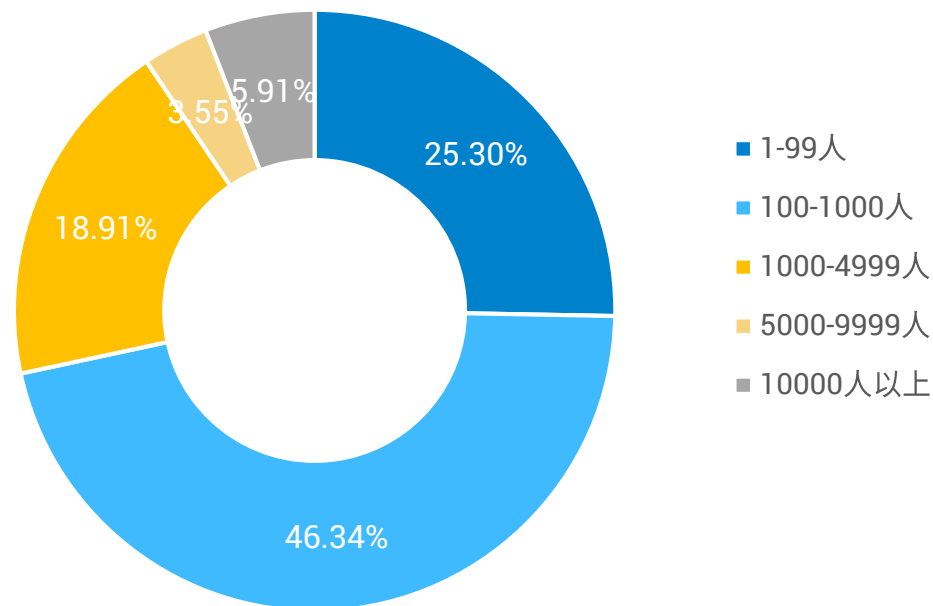
Appendix

样本分析

1. 参调企业行业分布 (N=423)

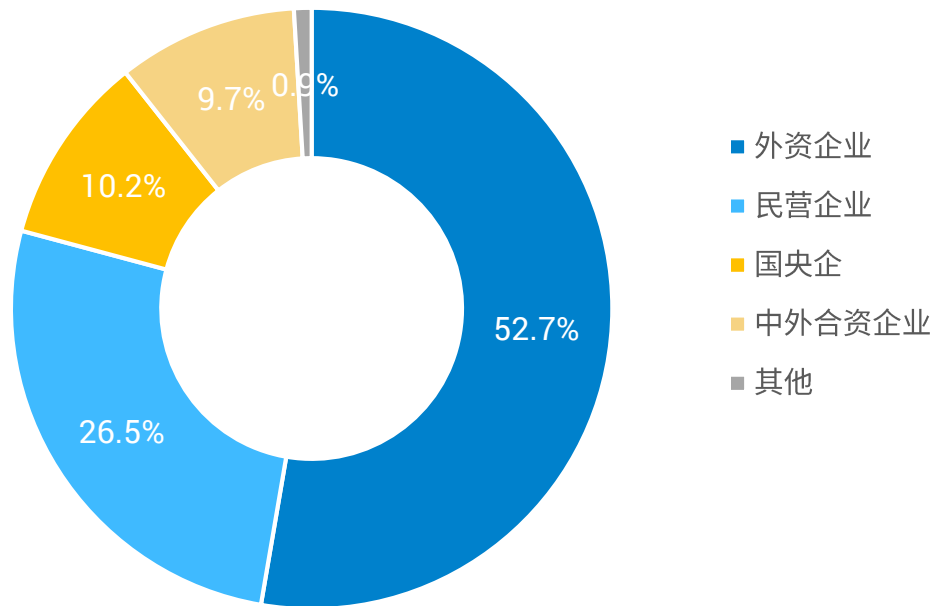


2. 企业规模分布 (N=423)

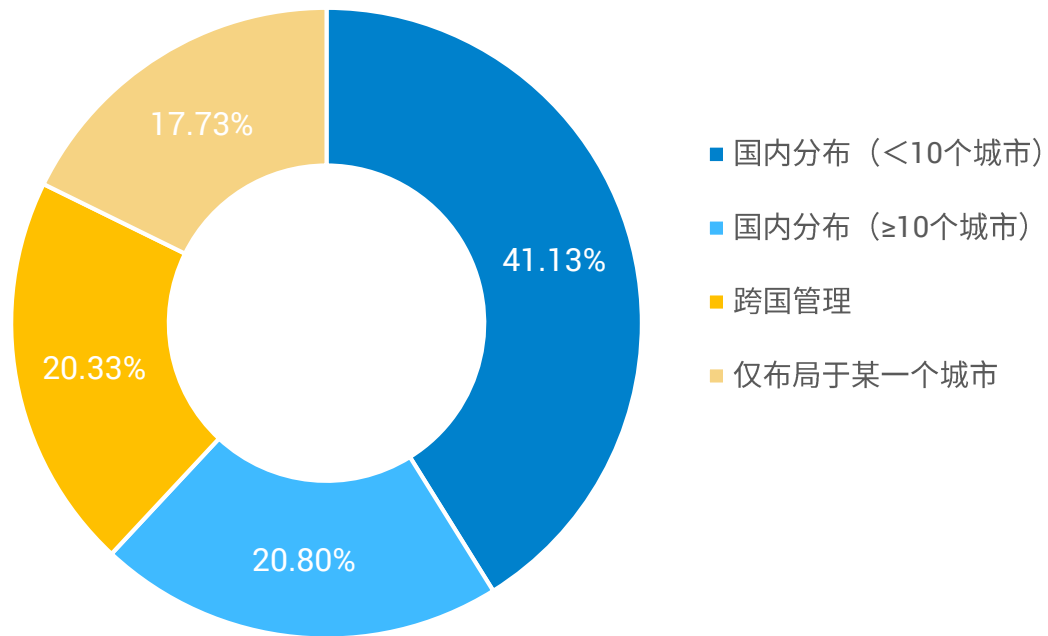


样本分析

3. 企业性质分布 (N=423)



4. 企业分布及管理模式 (N=423)



关于上海外服薪数据科技有限公司

上海外服薪数据科技有限公司（以下简称“上海外服薪数据公司”）是上海外服（集团）有限公司旗下全资子公司。上海外服薪数据公司以薪税管理为核心，基于“咨询+技术+服务”的模式，为企业提供全面、专业、高效的薪酬服务和数字化解决方案，业务范围覆盖整体薪酬管理外包、个税咨询及服务，以及涵盖组织人事、薪酬管理、考勤与劳动力管理、绩效管理、员工自助等模块的核心人力系统解决方案。

上海外服薪数据公司始终秉承“赋能于人，助力企业”的理念，致力于帮助企业建立敏捷、合规的薪酬管理及人力资源运营机制，实现组织效能和员工体验的双重提升。目前，上海外服薪数据公司依托上海外服集团全国170余个直属分支机构和覆盖全国的540余个服务网点，已服务全国5000余家企业和超过100万名员工。

数据安全保障



联系我们

上海外服薪数据科技有限公司

✉ paypro@fsg.com.cn

☎ 400-196-2002转4

📍 上海市虹口区曲阳路1000号外服大厦18楼

🌐 www.fsg.com.cn



上海外服公众号



上海外服薪酬福利公众号