

撑、专业判断责任但短期产出难以通过经营指标直接反映的岗位，应在岗位价值等级内设置相对稳定的薪酬区间，通过提高固定薪酬占比、降低短周期绩效波动权重，减弱单一年度考核结果对岗位吸引力的冲击，确保核心岗位人员配置的连续性。最后，应建立岗位价值动态复核机制，将组织调整、业务模式变化和管理幅度变动纳入定期评估内容，通过年度或阶段性复核修正岗位价值排序，并据此对薪酬差异结构进行微调，使差异化激励始终运行在制度化、可解释的轨道内。

3.3 契约化与市场化用人条件下的薪酬激励机制

在国有企业人工成本总额约束持续强化的制度环境下，契约化与市场化用人薪酬激励需在规则清晰与弹性运用之间形成稳定机制。首先，应将薪酬构成、浮动比例及调整触发条件前置嵌入劳动合同与岗位协议文本，通过将岗位等级、基础薪酬、绩效浮动和专项激励进行结构化约定，使薪酬变动具备可核算、可追溯的制度边界，避免因临时性调整引发成本失控与分配争议^[4]。其次，针对契约化用工群体，应围绕岗位责任清单与履约周期设置差异化激励规则，将年度或任期内的履约成果与绩效薪酬兑现直接挂钩，通过量化责任完成度、履约偏差及过程合规性，形成以结果兑现为核心的激励约束结构，减少固定薪酬占比对人工成本形成的刚性压力。再次，在市场化选聘岗位中，可在工资总额框架内设置区间化薪酬水平，并通过内部岗位价值评估与外部同类岗位参照相结合的方式确定区间边界，同时同步开展人工成本测算与持续性支出评估，确保个体薪酬弹性不被无限放大而影响整体成本结构稳定。最后，应将薪酬激励与岗位任期、续聘条件及退出规则进行系统联动，在合同中明确未达成履约目标时的薪酬回溯、递延或终止条款，通过规范化退出机制实现人工成本投入与实际产出之间的动态平衡，推动薪酬激励在成本可控前提下形成闭环运行。

3.4 面向关键岗位与科技技能人才的专项薪酬激励模式

国有企业针对内部关键岗位与科技技能人才的专项薪酬激励，须基于人工成本总量约束不断强化指引下以岗位贡献边界清晰化为起点，通过制度内调节实现精准配置，具体为：首先，在明确关键岗位与技能人才范围基础上，构建专项薪酬池并实行岗位等级化薪级处理，通过岗位责任量化、技能等级鉴定、历年贡献值核算与阶段性成果核定确定薪级档次，设置起薪、晋级与弹性区间，按月度或季度核算技能津贴与绩效提成，建立由企业、行业专家与工会共同参与的

鉴定委员会以确保认定公信力。其次，推行差异化长期激励组合，对符合条件的关键岗位与高等级技能人才设计项目分红、岗位分红、业绩递延与中长期现金递延方案，明确考核周期、兑现条件、回撤条款与风险分担机制，并将激励比例与利润增量挂钩。再次建立基于作业实绩的计件与项目计酬机制，配套细化考核指标库、技能评价子项、安全质量扣减与稽核复核程序，按投入产出比与同行位次调整实发比例，并在年度预算中预留专项激励资金^[5]。最后，完善薪酬管理的制度化运行路径，明确薪酬调整审批流程、资金来源边界、审核与复核节点及工会参与机制，规定激励资金绩效挂钩的分配算法、资格保留与失效条件，结合轮岗与传帮带机制将部分激励与技能传承指标挂钩，定期向国资监管部门报告实施绩效与资金使用情况，接受外部审计与内部监察双重约束以保证合规性与持续改进。

4 结语

综上所述，作为国有企业改革重要内容，人工成本管控工作中的定岗定编和薪酬激励创新备受瞩目。为此，上文从国有企业深化改革与人工成本约束日益强化实际出发，通过系统梳理岗位设置、人员编制及薪酬分配机制不难发现人工成本管控并非简单压缩支出，随后针对这两方面分别提出包括岗位职责清晰化导向的定岗标准体系构建、以业务规模与效率为基础的人员编制核定机制、工资总额约束下定岗定编与人工成本结构协同、工资总额管理框架下的绩效导向薪酬分配机制以及基于岗位价值的差异化薪酬激励设计在内的7项要点，以期不断完善定岗定编的科学性，并借助针对性的薪酬激励创新举措增强人员内在动力，从而推动国有企业实现高质量发展。

参考文献

- [1] 王红俏."三定"在国企提质增效中的应用与影响[J].名城绘, 2020, 000(009):P.1-2.
- [2] 裴金艳.经济背景下国有供水企业定岗定编方法与路径研究[J].营销界, 2020(13):181-182.
- [3] 刘洁.国企定岗定编的影响因素及策略分析[J].经济与社会发展研究, 2022(24).
- [4] 刘晓云,何慧清,南楠,等.国有企业薪酬管理与薪酬激励浅析[J].经济与社会发展研究, 2024(19):0128-0130.
- [5] 穆斌.国有企业薪酬绩效激励体系的合理构建思考分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(4):4.

Path and Practice of Human Resource Management Information Construction in Digital Transformation

Qian Zhang

Yunnan Asset Management Co., Ltd., Kunmin, Yunnan, 650100, China

Abstract

Against the backdrop of in-depth development of the digital economy, enterprise digital transformation has become an inevitable choice to enhance core competitiveness. As a key component of enterprise digital transformation, the construction quality of human resource management informatization directly affects the efficiency of human resource management and organizational synergy. Starting from the digital needs of enterprise human resource management and combining with the current status of human resource management informatization construction, this paper deeply analyzes prominent problems existing in the construction process, such as insufficient technical adaptation, inadequate data value mining, and weak talent team support. On this basis, it constructs a comprehensive path for human resource management informatization construction from five dimensions: top-level design, system building, data governance, talent cultivation, and cultural reshaping, and conducts argumentation through typical enterprise practice cases. The research shows that a scientific construction path can effectively break through the bottlenecks of human resource management informatization, realize the transformation of human resource management from traditional transactional to strategic empowering, and provide a solid talent guarantee for enterprise digital transformation. The research results of this paper can provide theoretical reference and practical借鉴 for various enterprises to promote the construction of human resource management informatization.

Keywords

Digital Transformation; Human Resource Management; Informatization Construction; Path Optimization; Enterprise Practice

数字化转型中人力资源管理信息化建设路径与实践

张倩

云南省资产管理有限公司，中国·云南昆明 650100

摘要

在数字经济深度发展的背景下，企业数字化转型已成为提升核心竞争力的必然选择，而人力资源管理信息化作为企业数字化转型的关键组成部分，其建设质量直接影响人力资源管理效率与组织协同效能。本文以企业人力资源管理数字化需求为出发点，结合当前人力资源管理信息化建设的现状，深入剖析建设过程中存在的技术适配不足、数据价值挖掘不够、人才队伍支撑薄弱等突出问题。在此基础上，从顶层设计、系统搭建、数据治理、人才培养、文化重塑五个维度，构建全方位的人力资源管理信息化建设路径，并结合典型企业实践案例展开论证。研究表明，科学的建设路径能够有效破解人力资源管理信息化瓶颈，实现人力资源管理从传统事务型向战略赋能型转变，为企业数字化转型提供坚实的人才保障。本文研究成果可为各类企业推进人力资源管理信息化建设提供理论参考与实践借鉴。

关键词

数字化转型；人力资源管理；信息化建设；路径优化；企业实践

1 引言

随着大数据、人工智能、云计算等数字技术的飞速发展，全球企业正迈入数字化转型的深水区，人力资源管理作为企业经营管理的核心环节，面临着前所未有的机遇与挑战。传统人力资源管理模式以人工操作为主，存在流程繁琐、信息滞后、决策主观等弊端，已难以适应数字化时代企业对人才

快速配置、精准评估、动态激励的需求。人力资源管理信息化通过信息技术与人力资源管理业务的深度融合，能够实现招聘、培训、绩效、薪酬等全流程数字化管理，打破信息孤岛，提升管理效率，为企业战略决策提供数据支撑。

当前，我国众多企业已启动人力资源管理信息化建设，但建设水平参差不齐。部分企业仅停留在基础的人事信息录入层面，未能充分发挥数据价值；部分企业盲目引入高端信息系统，忽视了与自身业务的适配性，导致系统利用率低、资源浪费等问题。《中国企业人力资源数字化转型白皮书》数据显示，仅有 35% 的企业实现了人力资源管理全流程信息化，60% 以上的企业仍面临信息化系统整合困难、数据

【作者简介】张倩（1983-），女，中国重庆人，硕士，中级经济师，从事工商管理、人力资源管理研究。

应用能力不足等挑战。

在此背景下,探索数字化转型中人力资源管理信息化建设的科学路径,总结实践经验,具有重要的理论与现实意义。本文立足企业数字化转型的宏观背景,聚焦人力资源管理信息化建设的核心痛点,构建系统化的建设路径,并结合案例验证路径的可行性,为企业提升人力资源管理数字化水平提供切实可行的解决方案。

2 数字化转型下人力资源管理信息化建设现状与问题

2.1 建设现状

近年来,我国企业对人力资源管理信息化的重视程度显著提升,信息化建设投入持续增加。从建设规模来看,大中型企业普遍引入了人力资源管理信息系统(HRIS),部分头部企业更是搭建了集大数据分析、人工智能招聘、智能考勤等功能于一体的高端数字化平台;中小企业受资金、技术等因素限制,多采用轻量化的云人力资源管理软件,满足基础人事管理需求。^[1]从应用范围来看,信息化覆盖领域不断拓宽,已从最初的员工档案管理,延伸至招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系等人力资源管理全链条。

同时,政策层面也为人力资源管理信息化建设提供了有力支撑。国家相继出台《“十四五”数字经济发展规划》《企业数字化转型指南》等政策文件,明确提出要推进企业人力资源数字化管理,鼓励数字技术在人力资源领域的创新应用。在政策引导与市场驱动的双重作用下,人力资源管理信息化行业迎来快速发展期,涌现出一批专注于人力资源数字化服务的科技企业,为企业信息化建设提供了丰富的技术产品与解决方案。

2.2 突出问题

尽管企业人力资源管理信息化建设取得一定进展,但在实际推进过程中仍存在诸多问题,制约了信息化价值的充分发挥。

首先,顶层设计缺失,战略定位模糊。部分企业将人力资源管理信息化简单等同于“购买软件、录入数据”,缺乏与企业整体数字化转型战略的衔接,未制定明确的信息化建设规划。^[2]导致信息化建设存在盲目性,系统功能与企业业务需求脱节,难以支撑人力资源管理战略目标的实现。

其次,系统适配不足,数据整合困难。一方面,部分企业引入的信息化系统兼容性较差,无法与企业现有ERP系统、财务系统等实现数据互通,形成新的信息孤岛;另一方面,不同部门使用的人力资源管理模块数据标准不一,数据格式混乱,导致数据汇总、分析难度大,无法形成完整的人力资源数据体系。

再次,数据价值挖掘不够,决策支撑薄弱。多数企业的人力资源信息化系统仍停留在数据存储与基础查询层面,缺乏对数据的深度分析与挖掘能力。未能通过数据分析发现人才流失规律、绩效提升瓶颈等关键问题,导致人力资源决策仍依赖经验判断,难以实现精准化、科学化决策。

最后,人才队伍支撑薄弱,信息化素养不足。人力资源管理团队中既懂人力资源业务又掌握数字技术的复合型人才稀缺,现有员工信息化操作能力参差不齐。部分员工对信息化系统存在抵触情绪,主动应用系统的积极性不高,导致系统功能无法充分发挥,影响了信息化建设的推进效果。

3 数字化转型中人力资源管理信息化建设路径

针对当前人力资源管理信息化建设存在的问题,结合数字化转型对人力资源管理的要求,本文从顶层设计、系统搭建、数据治理、人才培养、文化重塑五个维度,构建全方位的人力资源管理信息化建设路径,具体如下:

3.1 强化顶层设计,明确建设战略

企业需将人力资源管理信息化建设纳入整体数字化转型战略,进行统筹规划。一是成立由企业高层领导、人力资源部门、信息技术部门组成的专项领导小组,明确各部门职责分工,形成协同推进机制。二是开展全面的需求调研,结合企业发展阶段、业务特点、人力资源管理痛点,制定针对性的信息化建设目标与实施计划,明确短期、中期、长期建设任务。^[3]三是制定信息化建设预算,合理分配资金,优先保障核心模块建设,避免盲目投入。

3.2 搭建适配系统,实现全流程数字化

系统搭建是人力资源管理信息化建设的核心环节,需坚持“适配性、实用性、扩展性”原则。在系统选型上,大中型企业可选择定制化开发,根据自身需求搭建专属人力资源管理平台;中小企业可选择成熟的云人力资源管理软件,降低建设成本。在功能模块建设上,需覆盖人力资源管理全流程,包括招聘管理模块、培训管理模块、绩效管理模块、薪酬管理模块、员工关系模块等。同时,注重系统的兼容性与集成性,确保与企业其他管理系统无缝对接,实现数据互通共享。

3.3 加强数据治理,释放数据价值

数据是人力资源管理信息化的核心资产,良好的数据治理能够为决策提供有力支撑。一是建立统一的数据标准,规范员工基本信息、薪酬数据、绩效数据等各类数据的格式与采集口径,确保数据的准确性与一致性。二是构建数据安全保障体系,加强数据加密、访问权限控制,防止数据泄露,保障数据安全。三是引入数据分析工具,培养专业数据分析人才,深入挖掘人力资源数据背后的规律与趋势,如通过人才流失率数据分析离职原因,通过绩效数据分析员工能力短板,为人才招聘、培训、激励等提供数据支撑。

3.4 注重人才培养,打造复合型队伍

人才队伍是人力资源管理信息化建设的关键支撑,需加强人力资源管理团队与员工的数字化能力培养。一方面,引进既懂人力资源业务又掌握数字技术的复合型人才,充实信息化建设核心团队;另一方面,开展常态化的培训活动,针对不同岗位员工制定差异化的培训内容,提升员工信息系统操作能力与数据分析能力。同时,建立激励机制,对在信息化建设中表现突出的团队与个人给予奖励,激发员工的