

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117646

# 中国人力资源管理软件的数字化转型研究

冯逸菲

北京工商大学, 中国·北京 102488

**【摘要】**本文基于人力资源管理的数字化转型,运用PEST模型宏观分析中国人力资源管理软件环境,围绕“数字经济时代下,我国企业的人力资源管理软件模式应该如何选择与应用”这一核心问题展开,通过对比分析本地化部署和HR SaaS两种模式,从供应商的角度,以用友公司作为研究案例,分析收入结构及其对应的客户类型,探究不同客户的选择倾向,本文得出结论:在新时代下,对于大部分企业来说,HR SaaS的服务模式是真正满足其需求的数字化解决方案。

**【关键词】**数字化; 人力资源管理软件; 本地化部署; HR SaaS

## Research on Digital Transformation of Human Resource Management Software in China

Yifei Feng

Beijing Technology and Business University, Beijing, China 102488

[Abstract] Based on the digital transformation of human resource management, this paper uses PEST model to analyze the Chinese human resource management software environment. Centering on the core issue of "how to choose and apply the human resource management software mode of Chinese enterprises in the era of digital economy", it carries out a comparative analysis of localization deployment and HR SaaS two modes. From the perspective of suppliers, taking Yonyou Company as a case study, analyzing the income structure and corresponding customer types, and exploring the choice tendency of different customers, this paper draws a conclusion: in the new era, for most enterprises, the HR SaaS service model is a digital solution that can truly meet their needs.

[Keywords] Digitalization; Human resource management software; Localization deployment; HR SaaS

### 1 新时代人力资源数字化转型趋势

数字经济时代是依托于互联网网络的日益发达,信息科技促进社会发展的新时代。企业传统人力资源管理在新时代下举步维艰,人力走向数字化成为必然趋势。人力资源数字化是企业把人力服务纳入公司工作环境,与公司数字化发展相互协调。<sup>[1]</sup>其重要特色就是利用大数据分析、云计算等技术,降低人工成本,提高公司运营效益,实现公司成长战略。

### 2 中国人力资源管理软件宏观环境分析

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和二零三五年远景目标纲要》(二零二一年3月)中明确提出,加快数字工业化进程,推进制造业数字化进程。<sup>[2]</sup>

中国人才管理软件的发展前景十分广阔。人力资源管理软件分为传统本地部署软件和在线SaaS软件(Software-as-a-Service,软件即服务)两个部分,2019年中国HR SaaS市场规模达到3.2亿美元,同比增长46%,估计本地化部署和SaaS市场规模大概是50亿人民币左右,与中国ERP软件行业200亿人民币左右的规模相比要小得多。目前传统人力资源软件的渗透已经基本上见顶,现在正在通过SaaS化进行新一轮迭代。

在人口红利爆发期,中国企业利用劳动力人口优势快速占领市场;人口优势消失后,中国企业开始思考内部管理和人力资源的重要性,2020年初疫情爆发,各行各业开始了人力资源变革,人力资源数字化被提上了重要日程,相关的人力资源管理软件需求逐渐旺盛。

近年来,云计算技术兴起,企业人力资源系统逐渐走向数字化。HR SaaS主要功能是协同办公、人机协作、数据信息自动比对、辅助决策、数据保护等五大技术,但是这些技术的要求并不高,HR SaaS不可能建立起技术上的进入壁垒,因此,HR SaaS只能专注于服务和产品。

### 3 本地化部署人力资源软件分析

本地化部署是指运行在用户或组织所在的经营场所计算机中的软件,即自购的在自己公司营业场所运行的系统。e-HR软件是本地部署的软件,公司能够由自己控制内部数据,自主性更强,个性化程度高,基本满足企业信息化、自动化、数字化的需求。但传统ERP软件需要大量的硬件部署资金与专业团队进行维护,维修周期更长,占用资金较多。除此之外,还存在一些棘手的问题,比如系统培训复杂、后期维护困难以及改进困难。对于异地办公或远程办公的情况,传统软件实现数据共享的成本较高。

### 4 SaaS为传统人力资源软件带来的产品功能变革

#### 4.1 SaaS+核心HR功能

对于大型企业来说,SaaS提升了整体人力资源管理情况的可视性。不同于传统本地化部署的人力资源管理软件,需要通过数据传输再自己进行整合,而是将HR业务流程拆分重组,再运用数据化功能,精准地反映组织结构的运作,同时提供了自助服务的工具,用户可以在一个页面中处理企业在各地所有的核心HR事务,更加方便高效,节省时间成本。

#### 4.2 SaaS+ 人力资源规划功能

SaaS 可以帮助公司更好的实施人力资源计划, 满足企业与员工的需要。人力资源规划是一个动态、持续的过程, 并非静态的数据, 对于跨国、先进的企业来说, 招聘新员工还是减少老员工数量, 如何进行员工调动, 才能实现企业在各国的销售目标, 一直是本地化部署软件难以解决的问题, 但在 HR SaaS 的应用上却很容易实现。管理团队在云端可以获得需要的人才数据及相关信息, 也可以导入外部数据来分析劳动力市场、生产力数据, 结合企业的内部需求, 从而制定科学的人才计划, 确定需要追加的人力资源净需求, 这解决了传统人力资源管理软件面临的难题。

4.3 SaaS+ 薪酬管理、绩效管理功能 SaaS 在员工激励与薪酬管理模块的分析功能上比本地化部署更胜一筹, 将员工绩效与企业目标挂钩。传统人力资源管理软件经常无法及时在决策时提供所有信息, 造成了信息差, 耗时耗力, 而云端应用则提供给管理层、经理和员工一个可视化的图表, 供他们做综合分析, 相关的提示也能促使用户及时采取解决措施。SaaS 通过利用 IT, 构建一个完整的信息化管理系统, 大大减少了人工操作的繁琐程度, 同时也不会增加管理成本, 从而极大地提升了绩效管理的精细化水平。与传统人力资源管理软件相比, SaaS 模式的人力资源管理系统可以极大地节约企业 HR 的时间和精力, 提高了工作效率。

#### 4.4 SaaS+ 招聘功能

SaaS 可以有效地解决招聘中的不对称性, 从而使求职人员与企业之间的工作匹配更加高效和准确。传统本地化部署的招聘平台把招聘和求职需求搬到线上, 然而这些信息的流动都是单向的, 缺乏双方的互动。HR SaaS 应用与移动端结合, 通过增加互动的方式来推进信息在企业 HR 和求职者之间相互流动, 同时通过引进猎头、智能算法或互推模式来提高人才匹配的精度和效率。非定制化的人才测评方面, HR SaaS 供应商根据企业的行业、业务以及受测者的不同, 动态生成个性化测评, 将人才测评纳入到招聘、甄选、绩效、继任的整个劳动力周期中。

#### 4.5 SaaS+ 人才管理功能

SaaS 的数据化特征帮助企业寻求人文关怀。管理、技术人员流失严重一直是人才管理的关键风险点, 这是本地人力资源管理软件难以触及的痛点。HR SaaS 应用则通过数据采集, HR 不仅可以对自身企业的人才数据进行统计分析, 还可以对企业所在行业或地区的人才数据展开横向对比分析, 从而为企业的人才管理决策提供技术支持。数据可视化的功能帮助企业进行信息分析, 在信息方面不断与人才沟通, 从根本上转变用人观念、改善用人措施, 从而留住关键人才。

#### 4.6 SaaS+ 培训与开发功能

SaaS 融合员工培训与开发功能, 携同移动端促进企业员工个人发展。SaaS 为员工个性化学习提供碎片化、社交化、游戏化、福利化、绩效化的解决方案。其中, 碎片化学习, 就是把学习任务拆分成碎片化, 使学习培训简单易行; 通过社交、游戏、福利等, 让培训学习不再枯燥无味, 尤其是游戏, 将学习与娱乐融合, 激励员工自主学习更深层次的业务知识, 从而提升企业整体能力; 再通过绩效手段, 促使生产力提高, 企业可以从中获取效益。此外, HR SaaS 能够按照不同区域、部门、岗位, 为员工推送定制化的岗位课程, 最终还可以与招聘、社交结合, 软件也

作为一种培训服务机构的延伸, 形成“人才生态圈”。

### 5 HR SaaS 与本地化部署模式的比较分析

与本地化部署相比, HR SaaS 能够有效地支持企业的网络化和数字化, 同时也能够实现企业的整合, 从而更好地满足企业的多样性、灵活性、高效性等需求; HR SaaS 能够全面优化人力资源软件的功能, 提升了企业人力资源管理的质量; HR SaaS 软件不需要部署、服务器和技术人员维护, 只要购买后在网页上登录即可使用软件功能, 这种模式使用户可以按需使用, 如可以按时间, 按用户数等, 总体价格比本地化部署更便宜, 前期投入成本不大, 具有一定的成本优势, 更适合初创的小公司使用。

### 6 人力资源管理软件的供应商分析

用友公司作为国内公有云 SaaS 市场占有率第一的大型软件供应商, 可以作为研究人力资源管理软件本地化部署与 HR SaaS 的典型案列。其主要通过云服务经营模式提供 PaaS、SaaS 等服务。

从用友 2021 年度的财务报表可以看出, 大客户是主要收入来源, 占比 68%, 符合行业整体情况; 在用友收入结构中云服务业务收入(公有云订阅)的占比较高, 增速逐渐提升, 买断制的本地部署收入的占比较小, 呈现负增长的现象; 从客户类型上看, 相比政府事业单位和大型企业客户, 中小型客户更接受云服务业务, 更满足其需求; 大客户是该行业的龙头, 其有着定制化需求、财务处理需求、数据安全性需求, 往往会选择本地化部署或私有云, 公有云与大客户的需求矛盾也可以通过混合云来满足, 即 VPN+ 公有云。

### 7 结论

为适应新时代人力资源数字化转型趋势, 人力资源管理软件急需变革, 受国外市场影响, 近些年国内 SaaS 产品不断兴起, 行业进入快速发展期, 大量企业涌入 HR SaaS 市场, 但整体质量水平还有待提高。传统的本地化部署模式在数字化时代已经开始碰壁, 而 HR SaaS 可以有效的解决其痛点问题, 它体现在人力资源管理的各个模块。那么是不是所有企业都应该顺应时代潮流选择转型 SaaS 呢?

通过分析人力资源管理软件的代表性的供应商友的产品收入结构, 我们可以推出大部分中小型的企业更加倾向于 HR SaaS 模式, 由于它可以保证数据的安全, 而且所需的费用很少, 所以不需要自己进行系统的维修, 而是要通过云服务来提升企业的人力资源管理的效率, 协助公司迅速扩张。私有云和本地化部署则大部分集中在金融、电信等领域, 多为大客户和事业单位, 因为他们往往有更加定制化、私密化的需求。

在数字经济时代下, 公有云在信息安全方面, 可以满足一般企业数据安全性的需要。因此, 对于大多数企业来说, HR SaaS 模式可以满足企业数字化转型需求, 实现发展目标。

#### 参考文献:

[1] 人力资源数字化研究报告[C]//艾瑞咨询系列研究报告(2022年第7期). [出版者不详], 2022: 557-615.

[2] 万劲波, 张凤, 潘教峰. 开展"有组织的基础研究": 任务布局与战略科技力量[J]. 中国科学院院刊, 2021, 36(12): 9.

#### 作者简介:

冯逸菲(2002-), 女, 汉族, 江苏无锡, 本科, 研究方向: 智能会计。