

国企人力资源业务一体化数字平台建设与应用实践

文 | 张倩颖

数字化转型促使国企人力资源管理进行变革。传统人工报送模式造成数据滞后且失真,集团难以实时获取下属单位在人力资源、人才发展、薪酬管理及绩效考核等方面的动态信息,穿透式管理缺乏有效的数据支撑。标杆集团的统一建设实践表明,搭建一体化数字平台是消除“信息孤岛”、强化集团管控的有效路径。本文从平台建设背景、架构设计、应用实践及未来趋势等维度展开分析,为国企的数字化建设提供参考依据。

国企人力资源业务一体化数字平台建设的背景与需求

在数字化转型的背景下,国企的人力资源管理如继续沿用旧有体系,将难以有效匹配战略管控的实际要求。构建统一的数字化平台,已成为破解当前困局的关键举措。

人力资源各业务条线的管理困境

二级单位人力资源管理长期采用人工报送和线下审批方式,致使数据滞后与信息失真问题长期存在且难以根治。人员档案标准未能实现统一规范,入转、调离流程尚未实现线上管理,集团无法实时掌握全层级人员变动的准确情况。人才信息分散存放在不同地方,干部画像不够完整、全面,人才盘点与梯队建设缺乏可靠数据作为支撑,选拔任用工作较多依赖经验判断。薪酬数据通过逐级上报来收集,核算标准存在一定差异,集团对人工成本总量的动态监控能力较为有限。考核指标体系存在差异,绩效数据难以在集团范围内开展横向对比。各业务条线数据相互隔绝,“信息孤岛”问题日益凸显,集团的穿透管控能力基础相对薄弱。

推进一体化数字平台建设的战略意义

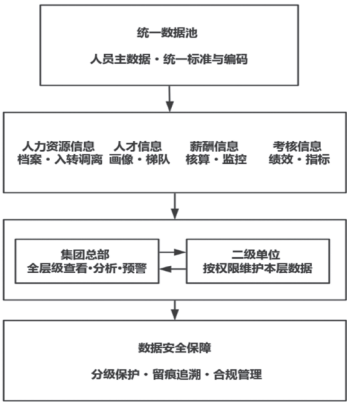
突破当前瓶颈的核心举措是由集团主导体系建设,打造人力资源业务数字化整合平台。这个平台需要把人力资源、人才培养、薪资发放及绩效评定等关键信息汇入到统一的数据架构中,以此打破各部门间的数据隔阂,并彻底解决数据碎片化问题。集团获取下属单位核心人力资源数据的模式将从滞后获取转变为动态监控,使管理效率大幅提高,运用数字化手段能够切实堵塞人事安排与薪酬发放中的合规漏洞,防范廉洁风险。该平台有助于统一全集团数据规范与操作规程,为后续薪资计算、绩效审核、人才统计等深度应用创造条件,进而推动人力资源管理工作从操作执行型向战略规划型转变。

人力资源业务一体化数字平台的建设思路与架构设计

明确平台具体建设方向与完成架构规划是平台成功实施的重要基础,需要围绕功能集成、实施步骤及管理方式三方面进行系统布局。

业务一体化融合的平台架构设计

平台架构的核心设计理念在于实现各业务模块的有机融合,而非功能的简单叠加。以人员主数据作为统一基石,将人力资源、人才发展、薪酬管理及绩效考核等多维度信息有效汇聚到中央数据池,同时构建跨部门的数据规范与编码体系,从源头消除数据割裂现象。在此基础上,打通各业务板块的数据流通过程,让考核结果自动触发薪酬数据调整、人才画像,实时反映绩效与岗位动态变化、干部晋升过程同步关联档案信息与薪酬待遇,以此确保各功能模块的数据高效联动而非独立运行。在权限配置层面,集团总部掌握全层级数据的查阅、分析及预警权限,二级单位依据人员管理职责负责本层级数据的日常维护,通过清晰界定权责边界,强化整体管控力度并保障数据资源的安全性。



来源：根据网络公开资料整理

图1 人力资源业务一体化数字平台架构图

集团统建模式与分步推进路径

集团通过统一规划建设来主导平台搭建,能够切实消除下属单位分散运作、数据标准各异的现象。在启动环节,集团组建专门工作小组对下属各单位业务需求展开深度调研,全面掌握情况后再统一设计功能模块,以此规避因需求不完善导致的重复开发。依照集团管理要求与系统建设规律,本计划分三期实施,首期聚焦基础建设,搭建组织管理、员工档案、薪资计算、社保福利等核心模块,实现基础人事规

范化与数据标准化目标；二期侧重功能拓展，全面落实薪酬与社保覆盖范围，构建多层次薪资架构以适配多元化业态需求；三期深化个性实施与系统整合，赋予下属单位定制扩展绩效、培训等模块的权限，并实现与财务等业务系统的无缝对接。

穿透式管理的数字化实现机制

平台的核心优势体现在穿透式管理模式上，它超越了传统人力资源系统的局限，这种模式的实现依赖于数据、业务及分析三个维度的深度融合。在数据维度，平台打通了从集团总部到项目末端的多层级数据链路，实时汇聚人员变动、薪酬信息及考核数据，消除人工报送可能导致的偏差，确保信息时效性与准确性。在业务维度，干部晋升、薪酬变更及重要考核结果等关键人事流程在平台全程记录，自动启动集团层面审批与风险预警机制，使集团重大决策实现全流程管控，包括事前干预、事中监督及事后追溯。在分析维度，集团总部能跨层级获取人才构成、薪酬水平及绩效表现等数据，构建可视化管理驾驶舱，让管理决策不依赖下属单位的逐级汇报，而是直接基于数据生成洞察。

人力资源业务一体化数字平台的应用实践与安全风险应对

平台正式运行后，它在各类业务中的应用效果、数据安全防护措施以及持续运营的具体模式，这几个方面共同构成了平台价值落地的完整体系。

各业务场景的应用实践成效

平台上线之后人力资源各项业务管理模式有了根本性革新。在员工信息管理方面，各级别人员入职、调动、离职等全流程都实现线上化操作，档案信息自动归集到集团人员动态，可实时查看，取代以往依赖纸质报表和人工统计的低效方式。在人才发展领域，干部选拔、人才盘点及培养追踪依托完整数据支撑，形成客观的立体人才画像，让人才选拔从经验判断升级为数据驱动，使梯队建设更具精准性和前瞻性。在薪酬管理环节，各下属单位薪酬数据实时汇聚到集团平台，支持横向对标分析，人工成本异常变化会即时触发预警，让总额管控执行力显著增强。在绩效考核方面，统一指标体系下的绩效数据在集团范围内具有可比性和可查性，考核结果与薪酬调整、职级晋升的强关联机制可在平台中自动实现，确保激励约束机制有效执行。

信息安全保障与数据风险防控

人力资源数据包含干部档案、薪资待遇、绩效评估等信息，若安全保障不够完善，很容易导致信息外泄或违反法律法规。平台制定了数据分级分类体系，按照信息敏感度采取有针对性的防护措施，对高敏感信息实施加密存储与传输，

并且确保访问行为全程都能追溯。权限管理遵循最小权限原则，跨级别、跨部门的数据访问需要经过严格审批，任何越权操作都会触发系统警报。在合规方面，平台严格遵循数据安全法、个人信息保护法等法规要求，对数据使用范围及共享权限作出明确规范。数据质量问题也同样重要，平台内置校验规则能够自动识别异常数据并预警，通过考核机制强化各二级单位的数据填报责任，从源头保障数据准确性。另外，项目费用会经过第三方造价审核单位进行核定，在系统搭建环节可以委托第三方专业监理机构介入，以此来规避功能性问题、工期延迟及供应商履约不力等潜在风险。

持续优化与长效运营机制

平台价值实现最大化发挥需要有健全的运营机制支撑，应把各分支机构数据上报时效与模块应用深度纳入年度绩效考核体系。依靠制度力量推动平台从基础可用阶段迈向深度应用层面，避免系统资源浪费，同时要将用户反馈纳入常规机制，以此驱动系统持续优化与迭代。从技术发展态势来看，人工智能和人力资源管理有机结合已成为主流趋势，AI技术促使人力资源管理从“流程导向”转向“数据导向”和“智能决策”，其代表性应用场景包括智能人才筛选、离职风险预警、薪酬异常监测及智能问答等。从战略意义层面看，AI+人力资源的核心价值在于增强组织能力建设，推动人力资源管理向战略合作伙伴的角色转变，但AI的有效应用必须建立在标准化、全覆盖、实时更新的数据基础之上。

结束语

国企开展人力资源业务一体化数字平台建设与应用，是推动人力资源管理从传统方式走向数字化治理的重要手段。该平台通过构建统一的数据基础并连接各业务模块，加强了垂直管理，切实解决集团长期面临的数据割裂和监管不足难题，推动人才管理进入以数据为基础的科学决策新阶段。同步建立的信息安全保护与长效运行机制，为平台持续稳定运作奠定了坚实基础。随着业务与智能技术的深度整合，平台将逐步发展成为支撑战略决策的工具，为国企增强人才竞争力和建设一流企业目标提供有力保障。

作者简介：张倩颖 安徽省国有资本运营控股集团有限公司

责任编辑：金烨 投稿邮箱：zhouhl@staff.ccidnet.com