

基于EHR系统的人力资源

Practice of Digital Transformation of
Human Resources Based on EHR System

数字化转型实践

唐楠(中国铁塔股份有限公司,北京 100089)
Tang Nan(China Tower Co.,Ltd.,Beijing 100089,China)

摘要:

数字化时代加速了人力资源数字化转型。面对生产要素创新性配置、劳动者及劳动对象优化组合等内外部要求,探讨了企业战略协同、数据闭环管理、数据治理、数据与企业洞察、广义数据纳管与应用等原则要求。在此基础上,进一步阐述了通过构建满足数字化转型要求的系统方法体系、加强数据分类管理、强化数据治理与运营、健全EHR数据体系、实现大数据应用等具体转型实践,并前瞻性展望人工智能(AI)应用在人力资源数字化转型的探索方向。

关键词:

EHR系统;人力资源;数字化转型

doi:10.12045/j.issn.1007-3043.2025.06.015

文章编号:1007-3043(2025)06-0074-04

中图分类号:TN919

文献标识码:A

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



Abstract:

The digital era has accelerated the digital transformation of human resources. Facing the internal and external requirements such as innovative allocation of production factors, optimal combination of workers and labor objects, it discusses the principles and requirements of enterprise strategic collaboration, data closed-loop management, data governance, data and enterprise insight, and broad data management and application. On this basis, it further elaborates on the specific transformation practices such as building a system methodology that meets the requirements of digital transformation, strengthening data classification management, strengthening data governance and operation, improving the EHR data system, and realizing big data applications, and prospectively looks forward to the exploration direction of AI application in human resources digital transformation.

Keywords:

EHR system; Human resources; Digital transformation

引用格式:唐楠. 基于EHR系统的人力资源数字化转型实践[J]. 邮电设计技术, 2025(6): 74-77.

0 前言

人力资源作为企业的核心要素,不仅是提升企业竞争力的关键所在,更是企业在数字经济时代实现持续发展的重要基石。在数字经济时代背景下,如何建强建优EHR系统,以推动人力资源数字化转型,已成为企业改革创新的重要内容^[1-2]。本文以某通信基础设施服务运营企业为例,探讨其基于EHR系统的人力资源数字化转型实践。

1 人力资源数字化转型的主要原则

人力资源数字化转型需遵循以下主要原则。

a) 数字化转型与企业战略协同。“人力资源数字化应紧密依托企业整体数字化架构,在企业数字化的大框架下,明确自身定位、方向与路径。”人力资源数字化转型是企业数字化进程中的关键一环。人力资源管理部门要拓宽视野,将服务对象扩展至整个组织,不仅要满足人力部门和业务用户的需求,更要为员工提供有价值且富有温度的应用。企业在规划数字化转型时,应直面多元观点,回归企业本质,围绕“降本、增收、提效”等核心目标,审慎思考选型策略、组织架构搭建以及实施步骤。

b) 数据驱动的闭环管理。“数据是人力资源数字化的核心要素,通过业务数据化与数据业务化的循环交互,借助数据运营,能够发现问题、优化流程、解决问题,进而提升整体效率。”对业务流程进行全面梳理

收稿日期:2025-05-16

并推动其线上化,逐步构建数字化办公环境,促使人力资源与业务数据自然汇聚沉淀。基于这些沉淀的数据,针对具体问题和场景开发相应的数据应用,为业务提供有力支撑,并向前端服务延伸。依据前端业务的反馈信息,形成完整的数据应用闭环体系。

e) 服务企业战略的数据治理体系。“人力资源的数字化与数据应用必须紧密围绕企业战略,构建一套完备的数据应用与治理体系,借助数据洞察问题、优化运营、解决问题,实现闭环管理。”从组织服务的视角出发,人力资源数字化需兼顾风险控制、战略管控与效能提升。为此,需明确数据范畴,梳理数据管理的核心问题,建立科学的指标体系并生成分析报告,进而以问题为导向,运用数据分析精准定位问题点,制定解决方案,形成闭环管理机制,持续优化业务与运营管理。

d) 数据整合与联动的企业洞察。“人力资源数据应与企业其他数据有机整合、联动,如此才能清晰把握企业运营全貌。”仅依赖人力资源单一维度的数据远远不够,应推动将人力资源数据与其他业务数据深度融合,构建一体化的数据联动网络。通过这种跨领域数据的协同作用,能够全面洞察企业的运营脉络与内在逻辑。

e) 实现广义人力资源数据的纳管与应用。在人力资源数据应用领域,数据的应用范畴不应局限于人力资源系统及其相关应用本身,而应当从企业整体架构以及业务运营的视角进行全面审视。鉴于人是企业的核心要素,所有与人的活动紧密关联的数据均应纳入人力资源数据应用的范畴。人力资源作为企业架构的关键组成部分,其数据应用不应仅局限于人力资源的业务板块。唯有站在企业宏观视角和业务微观视角来运用和分析人力资源数据,才能让人力资源数据及其应用展现出更高的价值。

f) 数字化转型应紧密围绕组织与个人需求。人力资源数据既要服务于组织,满足组织层面的管理需求,当下更需聚焦于个体层面。通过对人的深度刻画,为企业增添人文关怀的温度,从而更好地服务于核心人才。在个体维度上,对员工的刻画可从2个维度展开。一方面,要从人的全生命周期角度,全面审视人才选、用、育、留的各个环节,涵盖人员的基本信息、人员流动情况等;另一方面,需对人进行从外在表现到内在特质的深度剖析,不仅要描述其知识、技能等显性特征,还要借助人才盘点、测评等工作,挖掘出

价值观、行为模式、工作态度等隐性内容。通过对人显性与隐性内容的显性化呈现,实现人与人、人与岗、人与工作的精准匹配。

2 基于EHR系统的数字化转型实践与探索

近年来,某通信基础设施服务运营企业着力打造升级版EHR系统,积极推动人力资源管理数字化转型。

2.1 构建满足数字化转型要求的系统方法体系

在人力资源数据应用方面,公司构建了一套完备的方法体系。首先,搭建人力资源数据体系;继而,建设人力资源的分析与治理体系。这2个体系共同构成人力资源数据应用的基础框架。在具备数据基础后,进一步打造人力资源数据中心,并搭建数据应用体系。在融合企业业务数据后,最终形成人力资源大数据应用。未来,该应用将逐步朝着智能化与预测分析方向演进。

2.2 加强数据分类管理

数字化的基础在于明确哪些信息需要被数字化。公司将人力资源数据划分为3类:核心数据、重要数据以及其他数据。核心数据包含人员、组织、成本、岗位、薪酬等信息;重要数据涵盖绩效、人才、干部、培训等方面;其他数据则是围绕人的所有业务数据及相关数据(见图1)。清晰定义数据可确保在进入数据应用阶段时,系统能明确自身所拥有的数据资源、数据的使用方式以及数据使用的规范和标准,这是开展人力

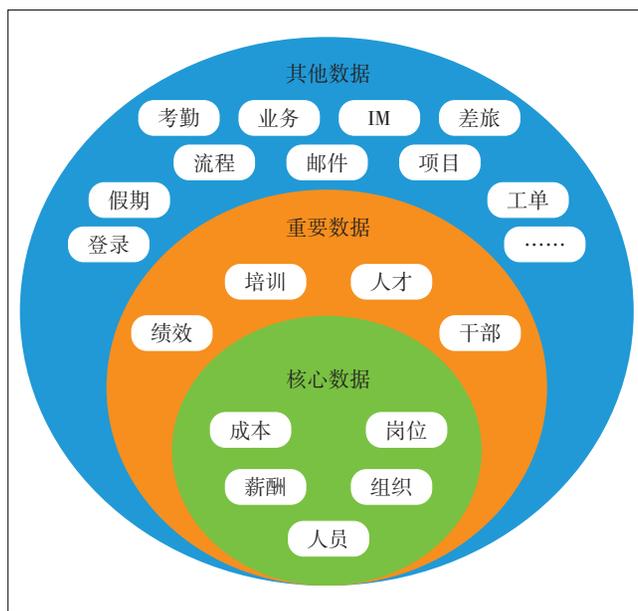


图1 人力资源数据分类

资源信息化及数据相关工作的基础。

在确立基础信息定义后,依据人力资源业务内部的流转逻辑,精准识别各模块的核心主数据以及数据交互与边界。明晰交互关系后,借助信息体系与业务体系,实现数据的沉淀,构建起从业务到数据再到应用的完整数据流。在基础数据体系之上,构建数据应用与分析模型。以应用为导向,依据不同渠道的数据应用需求,搭建基本指标与分析维度。这些需求来源涵盖日常应用、上级组织管理部门与国资委的报表要求以及集团管理需求等。将分级体系划分为维度与相应指标,通过指标组合形成二次加工的拟合指标,进而构建数据看板,依据数据看板洞察问题,形成闭环。

2.3 强化数据治理与运营

数据治理与运营直接决定数据应用成效。为保障数据的可用性,必须强化数据标准,常态化推进数据治理工作,围绕数据的一致性、及时性、完整性、准确性、安全性与合理性等维度,加强数据质量管理,强化数据仓库采集与分析,健全数据安全与知识体系(见图2)。通过对各项业务进行分层与分级的精细化定义,管理者能够在信息的运用流程中精准界定何种数据、何种业务可沉淀出何种信息,明确这些信息的规范及其内涵,有效规避业务理解上的歧义,确保此类信息遵循统一的标准、规范及语言体系进行管理与应用。例如,公司根据数据要求与责任体系,对每类数据的及时性、完整性与健康度设定明确要求,并将数据责任与质量要求进行细化,借助数据集与数据检查工具实施纠偏。再如,依据不同的用途与场景,将数据应用大致分为实时数据应用、管理决策分析应用

与基础数据应用等类别,并针对不同的数据应用需求,在系统架构上提供差异化的支撑,保障数据中心各类数据质量。

2.4 建设EHR实时数据中心

随着系统建设的逐步完善,管理型与经营型的统计需求日益增长,公司原有基于独立业务模块的人力资源管理报表应用已无法满足这些需求。为契合综合性分析需要,公司构建了人力资源数据仓库,将人力资源数据与财务数据有机整合以进行综合分析,从而形成了人力资源的数据分析中心。但随着系统多模块的构建,问题也随之而来,跨业务模块的实时分析成为难题。在制作一些规范性报表时,涉及跨系统数据往往需要先加工再推至数据仓库,而汇入数据仓库的数据一旦发现问题,必须返回相应业务模块进行修改和调整,这使得整个过程费时费力。为有效解决这类问题,公司在人力资源数据仓库与相应业务模块间增设了一个实时数据中心。通过将各业务模块的主数据同步至实时数据中心,再由实时数据中心收集所有分析报告,最终把结果存入数据仓库,从而形成标准化数据分析体系。建设好EHR实时数据中心后,人力资源的数据应用就被纳入整个企业的大数据平台,为公司管理层、人力资源管理部门和相关专业条线提供驾驶舱分析、数据雷达、专项调查、专题报告等具体应用,从而大大提升了人力资源管理效率、效益和效能。EHR数据体系示例如图3所示。

2.5 借助数字化转型实现人力资源的大数据应用

人力资源领域的数字化转型需要在人力资源业务域之外,整合企业内部其他业务域的数据、内部办公及协同数据以及外部市场数据。基于这些数据,针

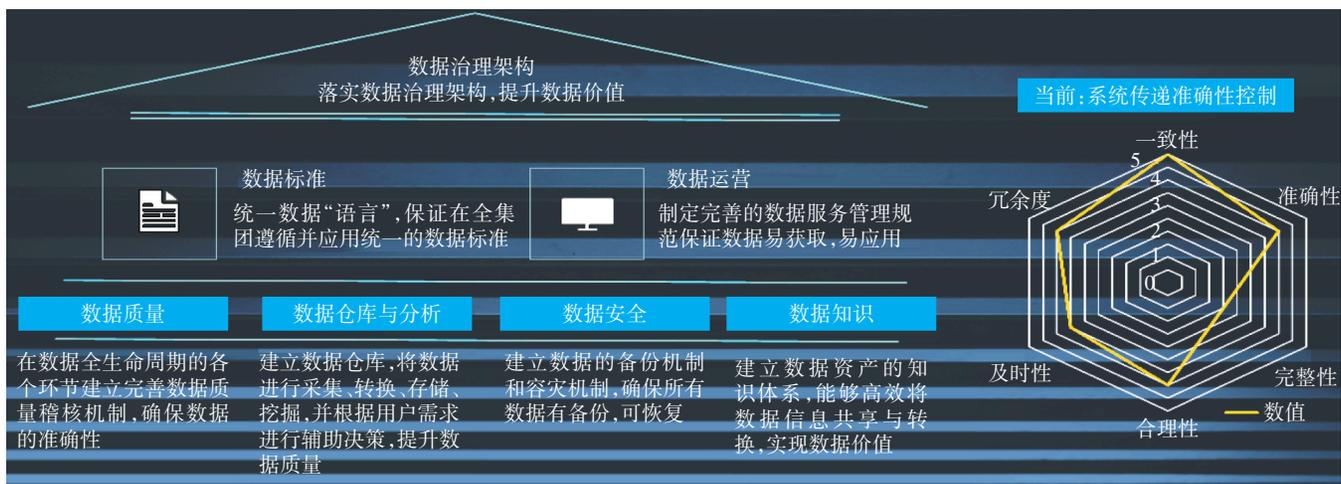


图2 数据治理架构示例

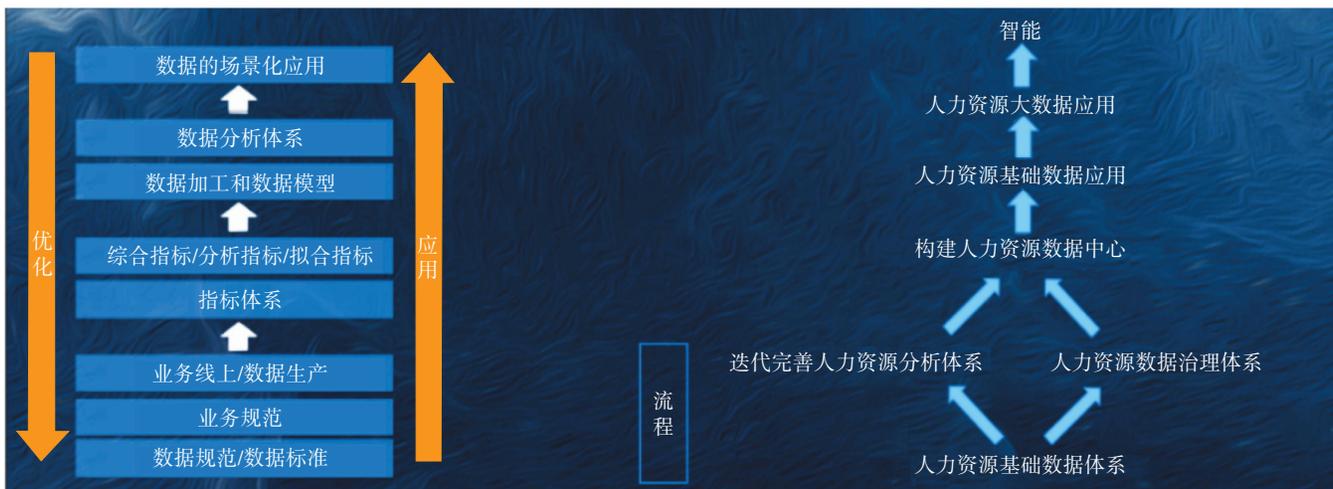


图3 EHR数据体系示例

对不同目的、面向不同人群,以问题和场景为导向开展综合数据应用。面向管理决策层,除关注基础人力资源结构外,更重要的是进行面向问题的主题和场景分析,通过数据说明问题、发现问题并预测未来,这是支撑管理决策的核心。面向人力资源部门,借助人力资源可视化分析工具,将常见的人力资源管理指标、分析维度下放给各级业务人员,使其经过一定培训后,能够利用系统数据进行日常应用的分析。面向团队负责人(Team Leader),通过开放人力资源信息,让Team Leader在日常人员管理工作中,可通过“查”“选”“比”“管”“关”等方面随时获取信息,以支撑其开展工作。面向员工,公司通过EHR系统提供更多与自身发展相关的信息,如绩效表现、全面激励报告、员工服务等,帮助员工明确定位及发展方向,及时获得与个人利益相关的各类信息。在以人为核心的数据洞察方面,数据的应用与需求不再局限于人力资源业务域本身,而是在企业内外围绕人进行更多扩展和应用。在人力资源数据分析中,除人力资源本身的信息外,还会整合财务和经营数据、员工的工作和业务数据、沟通和协同数据,通过对这些数据的聚合,形成人力资源的大数据应用。

在借助数字化转型实现人力资源的大数据应用过程中,要重点把握2方面内容。一方面,要整合打造企业底层基础数据。确保员工、组织和账号信息的一致性,这是以人为核心的业务数据贯通应用的必要条件。多年来公司通过人力资源用户中心建设,实现了企业内部全域、全层级的各类人员、组织、账号的统一管理及系统的统一认证,为实现大数据应用打下了坚

实基础。另一方面,要打造数字化的工作场所。人是企业运营与业务流转的关键要素,借助日常工作中的数据工具,将人与工作紧密相连,使每位员工在工作中自然而然地成为数据的生产者与消费者。针对不同岗位的人员,公司在日常办公中配备了相应的IT支持应用。通过这些具体应用,公司也能够获取更多关于员工工作表现与行为特征的数据,进而持续迭代优化EHR系统。

3 结束语

当前,随着数字化技术的飞速发展,尤其是人工智能(AI)技术的广泛应用,人力资源数字化转型已迈入智能化应用探索新阶段。公司将持续深入推进人力资源管理数字化转型,打造“AI+数字化EHR管理系统平台”,实现人力资源管理的高效化、精准化和智能化,持续提升企业的核心竞争力。

参考文献:

- [1] 任志刚. 企业人力资源管理数字化转型研究[J]. 全国流通经济, 2022(28):103-106.
- [2] 陈清华. 现代企业人力资源管理数字化转型研究[J]. 中小企业管理与科技, 2022(21):77-79.

作者简介:

唐楠, 硕士, 主要从事人力资源管理、智慧党建管理等工作。

