



# 国际数字化转型最佳实践管理峰会

— 4月16日·上海 —

## HR部门的数字化转型实践

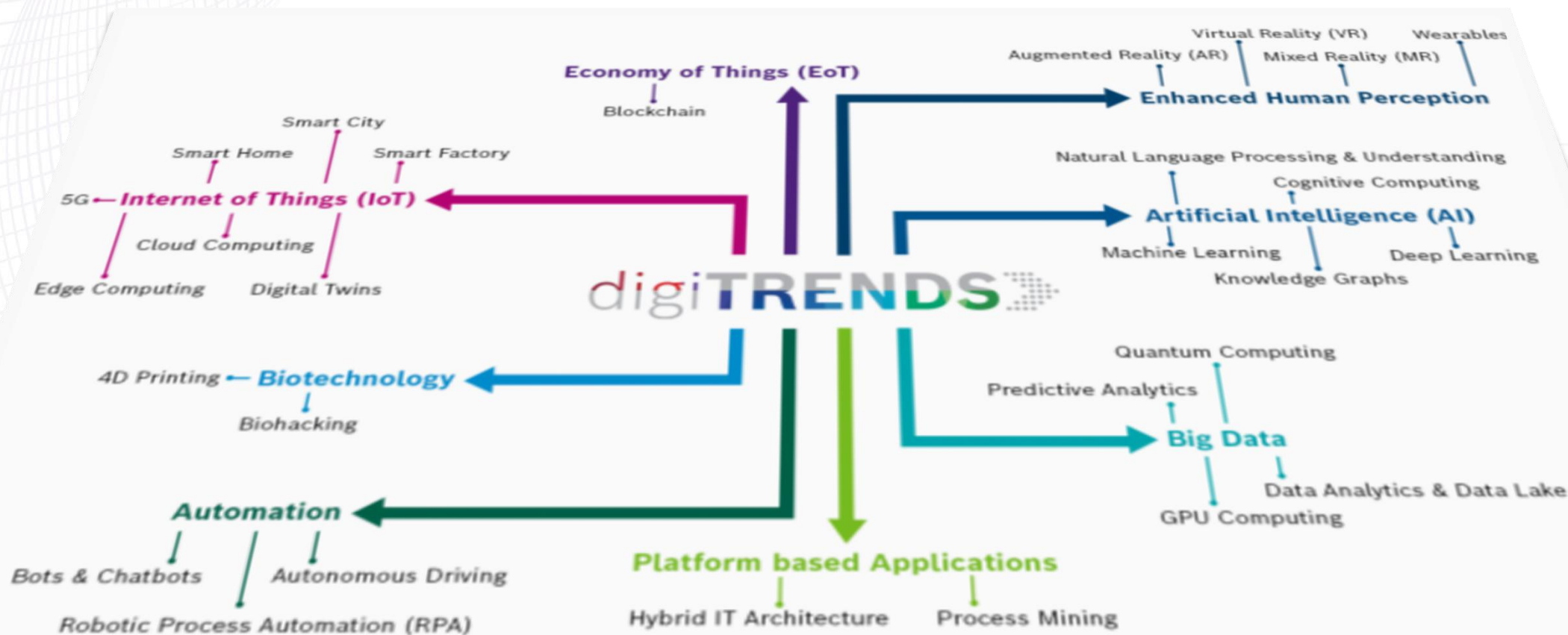
Austin Chen

主办方:



BEST PRACTICE

## 集团数字化战略对于HR的启示





技术名称	技术本质	对于2025年HR的启示
5G(第五代通信技术)	多连接, 高带宽, 低延时	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 更多的视频, 甚至全息投影应用在HR面试和活动中</li> <li>- 带宽价格越来越便宜, 在家办公性能得到充足保障, 伴随着2020年疫情思考, 在家办公越来越普及, 也许事业部会抛一个问题给HR, 怎么做远程考勤</li> </ul>
AI(人工智能)	让机器像人一样来思考, 但是更快, 更准, 更稳	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 对于批量性劳动力和初级员工(如蓝领, 客服, 售后等)的面试, AI面试将是顺势所趋</li> <li>- 简历的筛选将100%由AI来完成, 但是别忘了还有一种在中国很夯很潮的新型简历 - 短视频简历, AI怎么分辨现在还是一个问号。</li> <li>- 很快有一天你的老板不再决定你的加薪和奖金, 而是由过去一年工作结果, 个人进步, 团队绩效, 客户反馈等大量数据由AI得到的结果。</li> </ul>
Biotechnology(生物科学)	用科学提高人类健康	人均寿命增加, 政策是否会推动退休年龄增加, 以及一切连锁反应
Blockchain(区块链)	去中心化, 真实客观的数据, 机器对机器的通信	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 对员工的绩效评估不再只由主管决定, 而是会多维度考虑周围同事, 客户, 上级的共同意见(这个例子用了区块链的理论, 但并不是目前这个技术的市场应用)</li> <li>- 为零工任务, 零工注册, 零工结算这条道路点亮了一盏明灯</li> <li>- 理论上衍生的技术可以打通陌生人之间(博世招聘团队和外部候选人)的不信任, 会降低很多HR中介类工作如猎头, 背景调查等</li> </ul>
Chatbots(聊天机器人)	一个7X24在线回答任何问题的小助手	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 随着知识数据库架构的迭代, 数据内容的不断累计和算法的升级完善, 80%以上的问题都会被Chatbots完美解答, 员工会重拾对Chatbots的信任</li> <li>- 面向员工的Chatbots 将会走向多面手的角色, 因为对于后端设计逻辑的相似性, 人们会逐渐意识到没有必要去建很多不同的Chatbots for HR service, for CI service, for CP services, for CF services, etc ... 因为很多系统或流程的问题就是跨越部门的, 一起跨部门合作才是能做出最佳用户体验的产品</li> </ul>
Data Analytics(数据分析)	通过数据建模来完成决定的科学	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 描述性的分析报表已经让大部分人无感, 更多的需求来自于预测性和处方性的分析报表</li> <li>- 掌握HR数据的权限, 却不会使用任何分析方法和工具的同事将面临职场巨大的压力</li> <li>- 随着HR数据分析的普及和成熟度的提高, 你在分析研究外部市场并制定对策的时候, 千万不要忘记别人也研究你并制定对策</li> </ul>
Digital Twins(数字孪生)	真实物体和形态在虚拟空间的映射	带来团队人员配置, 能力, 可用性等标签的创意UI场景
GPU Computing(图形处理运算)	让图形识别速度比传统技术有百倍以上增加	毫无疑问GPU Cluster会推动图像处理的计算能力, 是AI图像识别的底层保障, 所以理论上可以推动HR系统更智能的画像查询(例如在校招活动中发现一名让招聘团队印象深刻的优秀的大学生, 只需要拍他(她)的一张照片就能在我们的Talent hub系统里查询到他/她是否已经入库了)
RPA(机器人流程自动化)	流程自动化	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 随着报表类工作(如绩效, 考核)的报表统计的自动化, HR共享服务中心效率将继续提升</li> <li>- 越来越人性化的管理, 向互联网公司靠拢, 经理可以按照业务特性和自己的管理风格, 个性化的设置自动审批</li> </ul>
SaaS(软件即服务)	轻量, 灵活, 可重复使用	随着公有云SaaS的日渐成熟, HR业务会越来越多使用这些SaaS微服务来解决那些使用传统方法可能需要更多成本才能解决的问题(例如: 想象一下五年后每个候选人简历上都需要提供他支付宝的最新芝麻信用分以展示他在社会生活中的诚信指数, 或者是同领英上的候选人关系管理系统建立长期的接口来验证他们过去的职场经验)