



第十二届人力资源共享服务中心年会

2020年9月23-24日，北京





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax：+86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org



新华三人力资源数字化转型之运营实践

2020.9

新华三集团：紫光集团核心企业

紫光国微	长江存储	紫光云	紫光云数	紫光股份
紫光展锐	国微电子	H3C 数字化解决方案领导者	紫光存储	南京紫光存储
紫光宏茂	紫光学大	同方微电子	武汉新芯	紫光软件
新疆燃气	紫光科技	西安紫光国芯	同芯微电子	紫光数码



新华三集团：数字化解决方案领导者

- 致力于成为客户业务创新、数字化转型最可信赖的合作伙伴
- 拥有计算、存储、网络、安全等全方位的数字化基础设施整体能力
- 提供云计算、大数据、数字化联接、信息安全、新安防、物联网、边缘计算、人工智能、5G等在内的一站式数字化解决方案，以及端到端的技术服务

300+

亿元销售收入

10,000+

件专利申请

50%

研发人员占比

13,000+

员工

17%

研发投入占比

50,000,000+

台设备在线运行

01

数字化转型的一些思考

02

新华三数字化转型的大方向

03

新华三数字化转型之人力资源运营

数字化转型 (digital transformation/DX) : 2016年开始逐渐升温

到底什么是
数字化转型？

技术基石

关键驱动技术

人工智能

人工智能无处不在，最终将和其他技术平台高度融合

增强分析

基于深度神经网络和机器学习，面向未来的预测性分析

数字孪生

对物理环境的数字化模拟，大幅提高设计和生产过程效率

开发技术

微服务、AI驱动应用开发、自动化代码工具，增加IT对变革的响应能力

区块链

去中心化的数据加密和存储，支持数据协同和自动化处理的变革能力

数字化转型的一些思考

转型目的



数字化商业机会



数字化洞察力



数字化连接能力

定义

IDC的定义：

数字化转型是利用**数字化技术**和**能力**来驱动**企业商业模式创新**和**商业生态系统重构**的一种途径与方法

新华三的解读：

成为在**内部和外部运营**中**使用技术作为竞争优势**的组织，提供数字化的产品以及运营数字化的流程

戴维·尤里奇(Dave Ulrich)

人力资源
数字化转型
四个阶段

阶段一：效率 – 技术在多大程度上，能够帮助我们简化人力资源工作？

- 大型跨国企业在业务与人力资源解决方案方面提供了大型技术平台/服务以及各类软件应用
- 新兴的机器人通过替代人工完成行政性人力事务，提升工作效率

阶段二：创新 – 技术在多大程度上，能够帮助我们创新人力资源实际？

- 创新性的人力资源应用几乎改变了人力资源管理实践的每一个领域
- HR在技术类应用帮助下提升管理实践

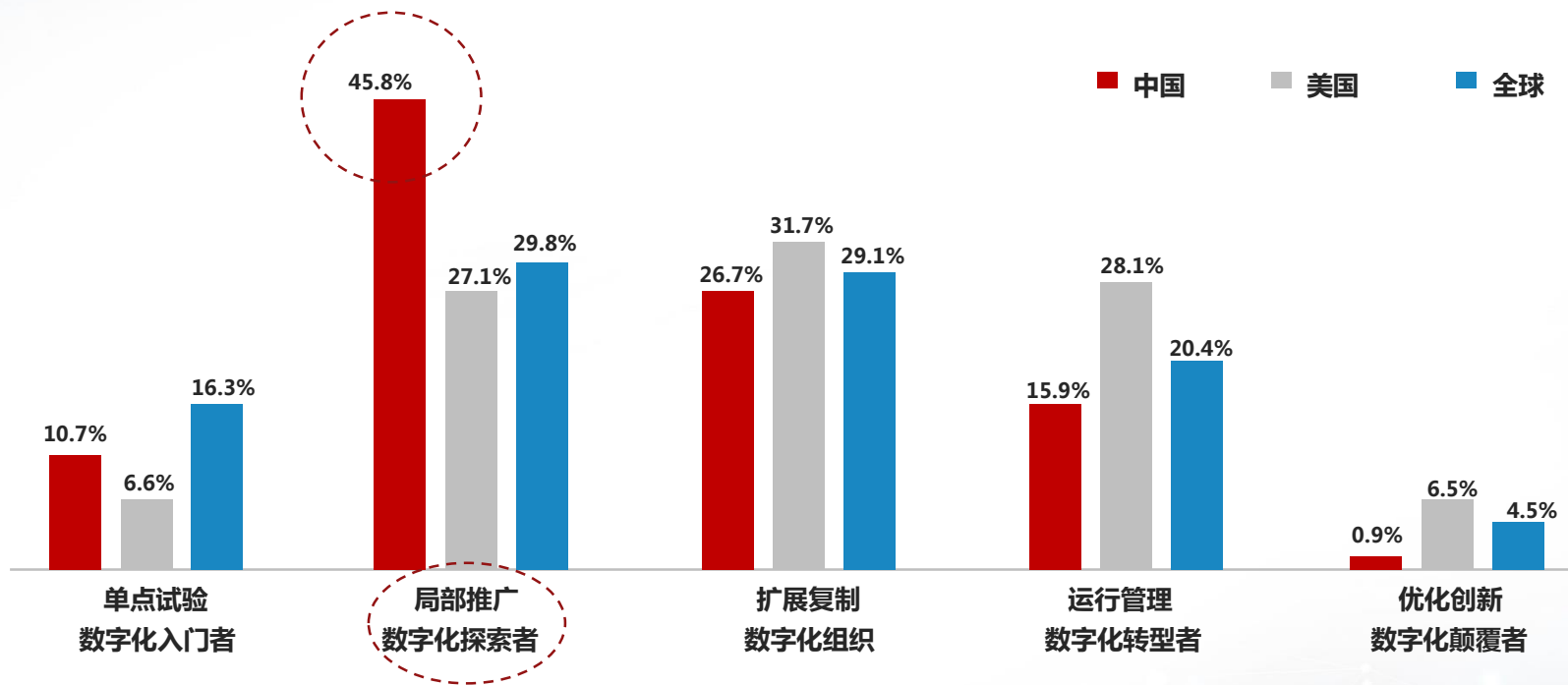
阶段三：信息 – 技术在多大程度上，能够帮助我们获取信息？

- 借助技术能够更加便捷的获取公开信息，确保各类外部信息能辅助内部决策（如预测性信息）
- 确保结构化信息（统计性）与非结构化信息（观察性）更加准确

阶段四：连接 – 技术在多大程度上，能够帮助我们彼此相连？

- 人力资源技术帮助员工相互连接，技术网络将简单的信息共享转变为创建情感的链接
- 数字化链接，最终将全面提升个人生产力与组织绩效

数字化转型的一些思考



新华三数字化转型的大方向

✓ 新华三数字化转型涉及到企业经营相关的所有实体：供应商、客户、合作伙伴及员工；并通过数字化转型实现连接；

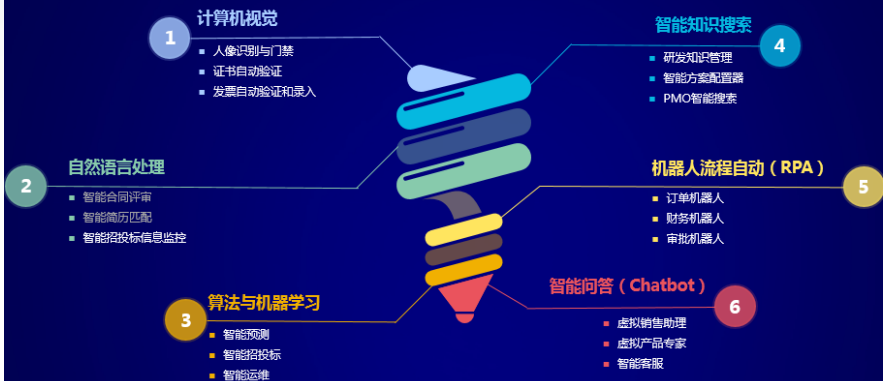
✓ IT 的关键作用：

- ✓ 把握总体的转型方向
- ✓ 评估、开发关键技术
- ✓ 实施交付并确保应用

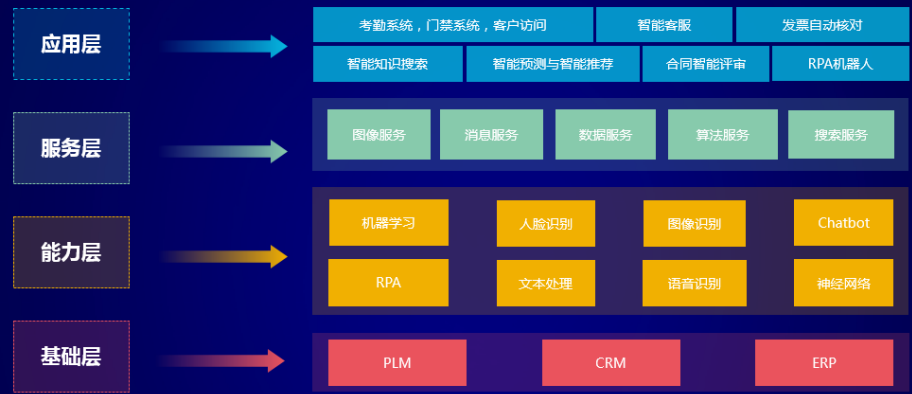


新华三数字化转型的大方向

人工智能与创新技术方案



AI驱动开发 - 人工智能将成为基础技术资源



数据中台 - 提升数据资产价值



新华三数字化转型之人力资源



组织管控和协作

- 组织和人力数据的挖掘和分析（评估组织健康，效能，和人才状况）
- 全方位、智能化的各类管理报告（即时输出报表，如招聘报表，员工简历等）
- 提高管理透明度（如年度调薪工具，奖金分配工具等）

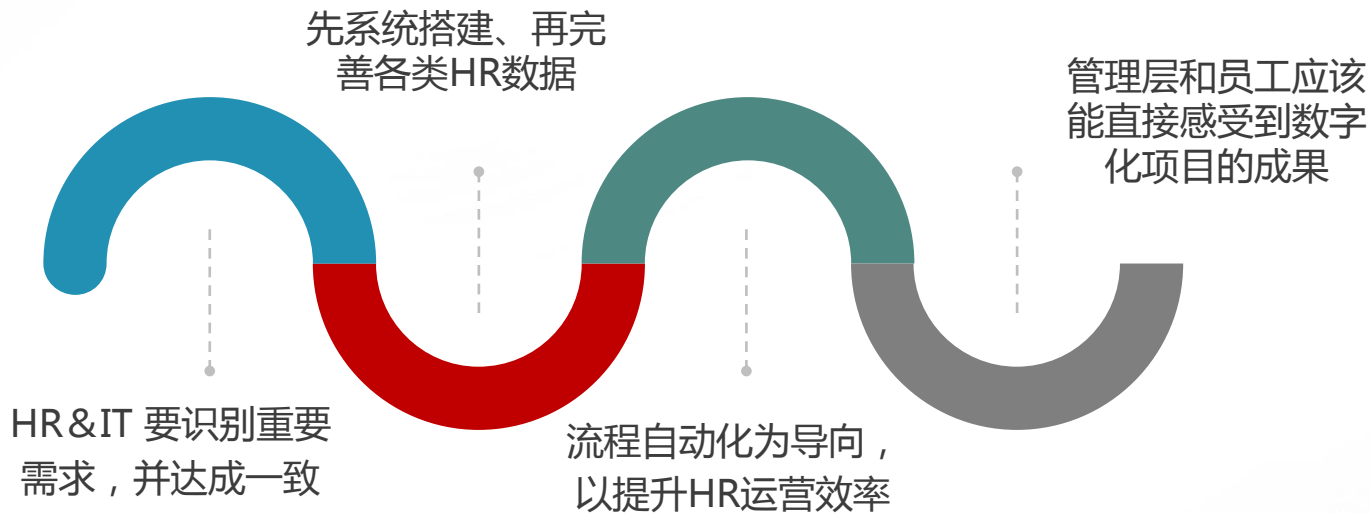
HR 卓越运营

- 搭建整体的人力资源系统体系
- 运营效率的提升，包括流程自动化和精简，减少手工及纸质文件量，并提升运营稳定度
- 标准化的HR管理工具，更好的合规性控制及保障管理透明度

优异的用户体验

- 一站式自助服务平台
- 智能性设计导向：员工和经理按相应权限获取对应的支持
- 为员工提供便利、有效的沟通平台，提升员工的敬业度

新华三数字化转型之人力资源 – 落实原则



员工在
渠道、供应商等合
伙商的在线沟通和协同

新华三人力资源数字化转型 - 项目驱动

集中规划 分批实施

薪酬运营部与IT年初集中规划，制定项目实施策略，依据项目优先级顺序，分批实施。

人力资源部各三级部门实行项目汇报例会（定期&专项）
汇报内容：项目进展、风险及求助、工作计划等。

定期项目风险例会

项目责任委员会及周报机制

HR成员：XXXX
IT成员：XXXX
周报：每周一发送项目进展情况

项目责任部门绑定季度/半年度绩效指标
A (100-91)、B (90-76)、C (75-61)、D (60以下)

绑定绩效考核指标

宣传主题：

人力资源管理新
格局-数字化HR

亮点：

- ✓ 系列宣传（N场）
- ✓ 联合主导（HR、IT）

目的：

- ✓ 组织品牌推广
- ✓ 增强项目认知
- ✓ 提升用户体验

宣传对象

- 全员
- 管理者/普通员工

宣传内容

- 操作指导
- FAQ
-

宣传形式

- 邮件/公告
- 现场/线下培训
- 现场/线下活动

宣传渠道

- 邮件、Portal、LYNC、
- 海报/易拉宝

新华三人力资源数字化转型-2018年项目定位

申报了33个项目需求，最终21个立项



新华三人力资源数字化转型-2019年项目定位

申报了29个项目需求，最终18个立项

管理者使用 4个

侧重于管理者使用，激活组织，推动公司业务发展，支持分析与决策

员工用户体验 5个

侧重于员工感受，卓越运营，提升用户体验及满意度

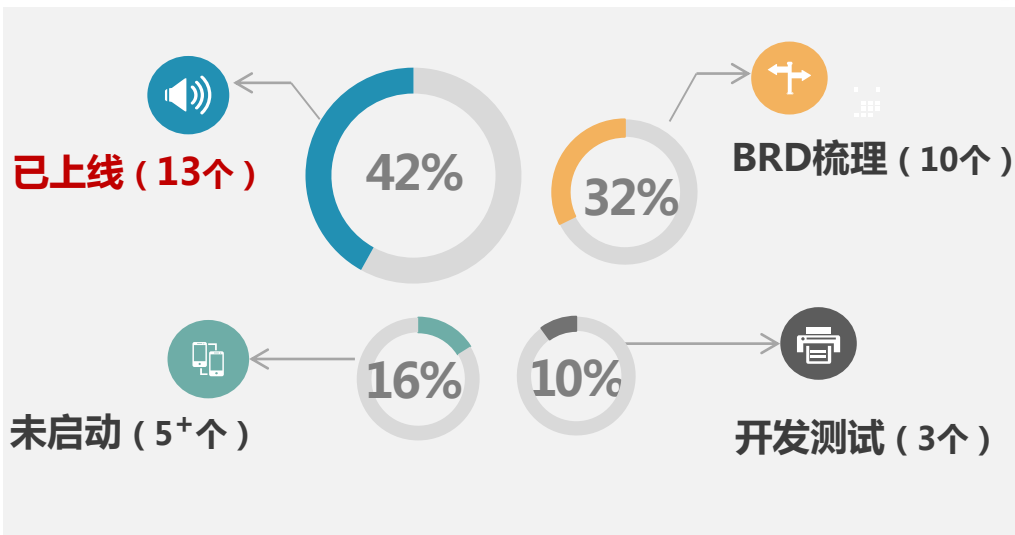
业务流程优化 9个

侧重于业务工作流程优化，解决问题，提升效率

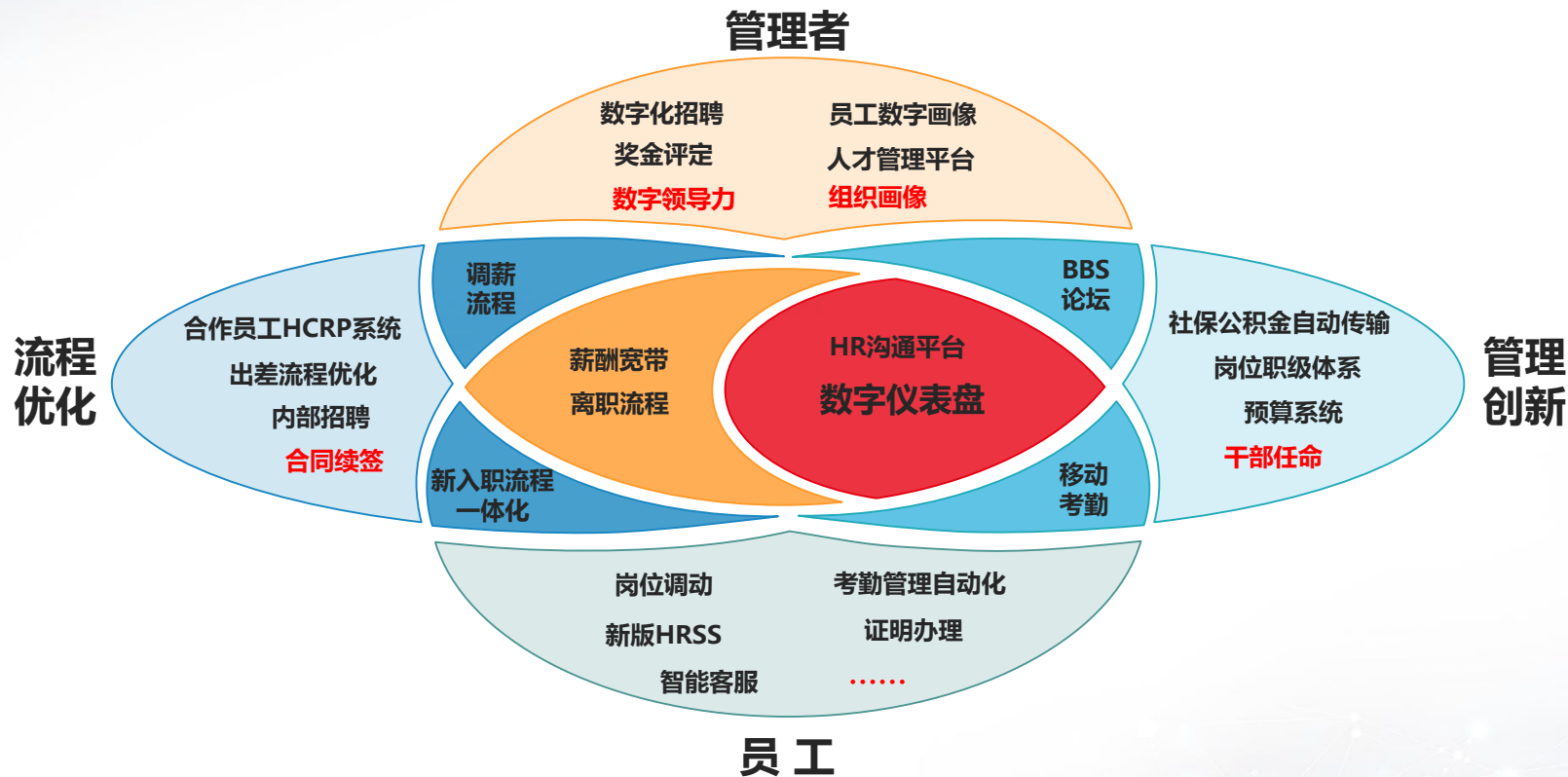
新华三人力资源数字化转型-2020年项目定位

数字化转型聚焦：

- ✓ 聚焦专业，梳理业务流程，实现无纸化、**智能化**及**移动端**管理。
- ✓ 建立人力资源统一的门户入口；探索**智能服务**，提升客户体验。
- ✓ 初步建立**数据分析体系**，提供前瞻的、**智能的人才管理决策**。



新华三人力资源数字化转型-全景图



Thanks !

新华三集团
www.h3c.com