



调研主办方

联合主办方

薪税

2025



企业薪税社保管理调研报告

2025 Corporate Salary, Tax and Social Insurance Management Research Report



© 版权声明 本调研报告属智享会 & 亿企薪福所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分转载、复制、编辑或发布用于其他任何场合。

Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & YIQIXINFU. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & YIQIXINFU is prohibited.

首席顾问·CHIEF ADVISOR



王维

亿企薪福
市场运营总监

顾问团·ADVISOR GROUP



张鹭茜

软通动力集团
人力资源副总裁



席孟瑶

京东方
HRSSC 华北负责人



刘飞

NNIT
亚太区人力资源总监



Michael Shen

SKF
China Payroll Leader

作者·Author



叶力溶

LORI YE

Lori.ye@hrecchina.org

叶力溶女士现任人力资源智享会（HREC）高级咨询顾问（Senior Consultant, Research and Survey）一职，负责过的调研报告有《员工健康福利管理调研报告》、《共享服务中心整体定位、工作重心与人才管理研究报告》、《教练技术赋能业务与组织发展研究报告》、《出海企业跨境招聘与雇佣管理》、《人力资源数字化转型与进阶研究》、《雇主品牌助力企业战略落地新思考》等，覆盖人力资源管理多个模块。

在《2025 企业薪税社保管理》调研中，负责案例访谈、数据分析、报告撰写等工作。

叶力溶女士毕业于中南民族大学，获得法学硕士学位。

CONTENTS

目录

目录	02
研究框架与主要发现	03
01 研究背景与报告框架	03
02 报告发现与精粹	04
引言：薪税社保统一管理的政策背景与管理必要性	PART 01
01 政策环境变化驱动薪税社保管理升级	05
02 薪税社保领域的具体政策调整	05
03 企业薪税社保管理优化的现实需求	06
04 企业薪税社保管理优化的基础条件分析	06
企业薪税社保数字化管理现状分析	PART 02
01 企业薪税社保数字化管理总体实现情况	10
02 系统来源与部署方式	11
✔ 系统实现中的核心管理挑战与解决	12
03 企业薪税社保一体化建设情况	14
企业薪税社保数字化功能与服务实现分析	PART 03
01 核心业务功能的实现层次与发展阶段	16
✔ 核心业务功能实现中的关键技术挑战与解决方案	17
02 员工自助服务功能建设	19
✔ 数据安全与隐私保护的系统性挑战	20
03 AI 赋能薪税社保管理	21
✔ AI 赋能场景的应用与技术挑战	22
结语	23
参调企业背景信息	24

研究框架与主要发现

01 | 研究背景与报告框架

在社保合规要求强化、跨区域制度优化、个税管理精细化等政策环境持续变革的背景下，以及企业跨地域经营、多元化用工日益普遍的现实情况下，薪税社保管理已成为企业风险控制、成本效益与战略发展的核心议题。

本报告并非传统意义上的标准化研究报告，而是一份基于调研数据的实用性管理现状分析。为系统呈现当前企业的管理现状、挑战与应对实践，本报告构建了“政策驱动→现状诊断→功能分析”的三阶段分析框架：

- **政策驱动：** 分析国家政策环境变化如何驱动企业薪税社保管理升级的必要性，并评估企业实施管理优化的基础条件（如跨地域架构、数字化基础、人力配置、用工结构）。
- **现状调研：** 调研企业薪税社保数字化管理的实际实现程度、系统建设模式（来源、部署）、面临的核心挑战（成本平衡、多主体管理、跨区域系统差异），以及一体化建设进程。
- **功能分析：** 剖析已实现数字化企业的系统功能覆盖情况，包括核心业务功能（薪酬、个税、社保）的实现层次与发展阶段、员工自助服务的建设现状、AI 赋能的应用场景，以及应对挑战的解决方案。

政策背景与管理必要性分析

政策环境变化
合规强化：制度优化

企业基础条件
架构·技术·人力·用工

管理必要性
合规·效率·成本

转型驱动因素
系统·市场·技术

驱动

数字化管理现状分析

实现情况调研
总体·局部·系统

系统建设模式
来源·部署·集成

一体化程度
集成·协同·平台

核心挑战识别
技术·业务·管理

支撑

系统功能实现分析

核心业务功能
薪酬·个税·社保

员工自助服务
查询·申报·通知

AI 赋能应用
推荐·问答·预测

技术架构设计
集成·安全·性能

增值服务
筹划·咨询·审计

应对

管理挑战与解决策略

政策适配
跨区域·变革·合规

风险防控
操作·数据·合规

效率优化
集中·协同·智能

生态协作
内外·专业·平台

未来发展
趋势·战略·转型

反馈优化

研究逻辑：政策驱动→现状诊断→功能分析→策略构建

横向间表示各阶段内部逻辑关系，纵向体现研究层次递进，虚线表示反馈优化机制



02 | 报告发现与精粹

研究阶段	核心维度	主要发现	数据支撑
政策驱动	政策环境变化	政策环境变化（社保合规强化、跨区域优化、个税精细化）是驱动企业薪税社保管理升级的核心外部因素。	社保放弃协议无效化（2025.9.1生效）、多城市取消参保户籍限制、个税专项附加扣除增至7项+个人养老金抵税（2024汇缴）。
	管理优化现实需求	跨地域经营、多元化用工及监管强化共同构成企业统一管理体系的迫切内在需求。	68.59%的企业采用跨地域国内架构；非正式员工（兼职/派遣/外包）中位数占比达23.00%；政策执行严格化显著增加企业合规压力。
	管理优化基础条件	企业在需求、技术、组织、管理四个维度已具备实施薪税社保管理优化的成熟基础。	需求： 68.59%企业跨地域经营。 技术： 85.37%企业已/将部署HR数字化系统（60.73%已使用，12.57%试运行，12.57%计划1年内）。 组织： 薪酬个税办理中位数人服比达1:300（SSC模式1:150）。 管理： 用工结构多元化（外包员工中位数占比12.00%）。
现状调研	数字化实现程度	企业HR数字化基础与薪税社保数字化实现之间存在显著鸿沟。	在拥有HR系统的企业中，仅51.43%实现了薪税社保数字化管理，48.57%仍以人工/纸质为主。
	未数字化核心障碍	成本、个性化适配、系统集成与数据安全是阻碍数字化的主要因素。	未数字化原因：成本预算不足（51.47%）、流程复杂平台难满足（42.65%）、系统集成难（33.82%）、数据安全担忧（33.82%）。
	系统建设模式	混合模式（自研+外采）成为主流，本地/混合部署主导，体现安全与个性化平衡。	系统来源：混合模式（38.89%）、外采标准化（33.33%）、本地化定制（16.67%）、自研（11.11%）。 部署方式：本地部署（33.33%）、混合部署（33.33%）、云部署（5.56%）。
	一体化建设进程	企业薪税社保系统一体化建设呈现渐进式特征，多数企业处于起步或部分集成阶段。	一体化程度：未一体化（37.50%）、仅薪酬个税与社保集成（27.78%）、主要数据共享（23.61%）、深度整合协同（11.11%）。
功能分析	核心业务功能实现	基础功能（薪酬计算）高度成熟，个税/社保缴纳功能稳步发展。	已实现率： 薪酬计算（96.15%）、社保缴纳（65.38%）、个税申报（61.54%）、税务筹划（50.00%）、政策解读（50.00%）、合规审计（50.00%）。
	员工自助服务建设	工资查询功能普及率高，其他复杂自助服务（社保下载、个税申报、政策通知）实现率低。	已实现率： 工资明细查询（76.39%）、社保记录下载（26.39%）、个税扣除申报（29.17%）、政策变动通知（23.61%）。
	AI赋能应用	企业对AI赋能高度期待，当前应用集中于政策推荐与问答等基础场景。	83.54%企业关注AI赋能；已应用场景：政策智能推荐（53.05%）、Chatbot政策问答（36.59%）、预测分析等（30.49%）。

PART 01

引言：薪税社保统一管理的政策背景与管理必要性

01 | 政策环境变化驱动薪税社保管理升级

近年来，我国在推进高质量发展和构建新发展格局的进程中，人力资源管理和社会保障体系面临着深刻变革。国家通过一系列政策调整，旨在建立更加公平、可持续的社保体系，同时推动企业人力资源管理的规范化和数字化转型。在这一宏观背景下，企业薪税社保管理面临着合规要求提升、操作复杂性增加等多重挑战。

面对政策环境的快速变化和管理要求的不断提升，深入了解企业在薪税社保管理方面的现状、挑战和发展趋势显得尤为重要。这不仅有助于企业明确自身在行业中的定位，更能为企业制定相应的管理策略和数字化转型规划提供决策依据。正是基于这一认识，我们开展了此次薪税社保管理现状的深度调研。

02 | 薪税社保领域的具体政策调整

在这一大背景下，2024-2025 年我国薪税社保管理领域迎来了一系列具有里程碑意义的政策调整，这些变化直接影响着企业的管理模式和操作实践。

🔗 社保缴纳合规要求全面强化

2025 年 9 月 1 日生效的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》明确宣告了所有“放弃缴纳社保”协议的无效性，这一强硬措施彻底终结了企业通过协议规避社保缴纳责任的可能性。政策执行的严格化意味着企业必须建立更加规范和统一的社保管理体系，确保合规缴纳。

🔗 跨区域社保管理制度优化

多个城市开始取消参保者户籍限制，让流动的劳动者在就业地可缴纳基本养老保险等社会保险，这一政策调整极大地简化了跨区域用工的社保管理复杂性。对于拥有跨地域业务布局的企业而言，这种政策松绑提供了实现统一管理的制度基础。

🔗 个税管理精细化要求提升

2024 年度个人所得税汇算清缴涉及 7 项专项附加扣除，并新增个人养老金抵税项目，专项附加扣除信息的确认和管理需要企业建立更加精细化的数字化管理系统。

🔗 互联网平台涉税信息报送制度建立

在数字经济蓬勃发展的背景下，国务院、国家税务总局于 2024 年相继出台了第 810 号令和税务总局 15、16 号文等一系列行政法规。这一政策体系明确规定，互联网平台企业须承担涉税信息提供及扣缴申报、代扣申报等义务，旨在规范平台经济税收管理，构建透明高效的税收共治环境。

该政策的出台背景主要源于平台经济快速发展过程中税收征管面临的新挑战，特别是大量灵活就业者通过平台获得收入但税收管理相对滞后的问题。政策实施后，将影响数千万平台从业者和众多互联网平台企业，要求其建立完善的涉税信息管理系统，确保税收征纳的规范性和透明度。这一制度变革不仅为灵活就业者提供了合规发展路径，也为平台企业明确了税收管理责任边界。

这些政策变化表明，国家正在通过制度设计推动薪税社保管理向标准化、数字化、统一化方向发展，为企业建立统一管理体系创造了有利的外部环境。



03 | 企业薪税社保管理优化的现实需求

在政策环境变化的推动下，企业面临的薪税社保管理挑战日益复杂，从合规管理、效率提升和成本控制等多个维度来看，建立统一的管理体系已成为企业应对新形势的重要考量。

随着监管力度的加强和政策执行的严格化，企业面临的合规压力显著增加。任何在薪税社保管理方面的疏漏都可能带来法律风险和经济损失。通过管理模式优化能够降低合规风险，确保企业在复杂的政策环境中稳健经营。

对于跨区域经营的企业而言，不同地区的政策差异和管理要求增加了运营复杂性。在户籍限制逐步放开的政策背景下，企业有条件通过统一管理模式的挑战，实现管理效率的整体提升。

同时，数字化转型的深入推进要求企业建立更加集成化的管理系统，避免系统割裂和数据孤岛问题。统一管理不仅仅是业务流程的整合，更是数字化系统建设的统筹规划，能够为企业创造长期的竞争优势。



亿企薪福专家洞察：政策变化驱动企业薪税社保管理

政策变化驱动企业薪税社保管理的变革，本质上需分析政策的驱动力来源。若为国家层面的政策驱动，例如社保局相关政策促使企业调整运营，则该变革机会显著，对企业自身社保能力建设及服务供应商均构成有利态势。例如，近期社会广泛关注的9月份全员社保政策，其影响不仅限于社保业务本身，还推动了企业用工形态的变化。

更为典型的是，互联网平台涉税信息报送新政的出台，标志着灵活用工行业从“野蛮生长”迈向“规范发展”的新阶段。这一政策体系具有强制性特征，对企业义务责任、业务实操变化提出了全面要求。

● 企业义务责任的根本性调整

平台企业需要建立和完善内部核验机制，确保报送信息的真实性和准确性，同时承担起对平台内从业人员的扣缴申报、代办申报责任。这种义务的增加不仅体现在合规成本的上升，更重要的是数据安全和隐私保护压力的显著增大。一方面，平台企业需要更多资源以确保信息的真实性和准确性，需要建立和完善内部核验机制，确保报送的信息符合税务机关的要求；另一方面，平台企业需为平台内的从业人员办理扣缴申报、代办申报若干事项，承担的合规义务增加。

● 业务实操流程的系统性重构

对于平台企业而言，需尽快完成系统升级以适配新的扣缴申报流程。面对严格的信息报送时间节点要求，企业运营负担明显增加。平台企业报送信息的时间节点较为严格，可能会增加平台企业的运营负担。在此过程中也会涉及到与税务机关保持密切沟通，及时解决报送过程中遇到的问题；以及与平台内经营者及从业人员的沟通，解决数据报送可能产生的差异和矛盾等等。由此平台企业的运营效率可能会受到影响。

04 | 企业薪税社保管理优化的基础条件分析

薪税社保管理优化作为一个复杂的组织技术变革，其成功实施需要企业在技术、组织和环境三个关键维度具备相应的基础条件。基于 Tornatzky 和 Fleischer 提出的 TOE 理论框架^[1]，我们构建了评估薪税社保管理优化实施可行性的分析框架：

技术维度 (Technology)

评估企业 HR 数字化系统的技术成熟度、兼容性和可扩展性，这是实现薪税社保管理优化的核心技术支撑；

[1] Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). The processes of technological innovation. Lexington Books.

组织维度 (Organization)

分析企业内部的人力资源配置结构、管理效率和用工模式复杂性，反映企业内部实施管理优化的组织基础和现实需求；

环境维度 (Environment)

考察企业跨地域经营架构带来的外部环境复杂性和合规压力，识别推动管理优化的外部驱动因素。

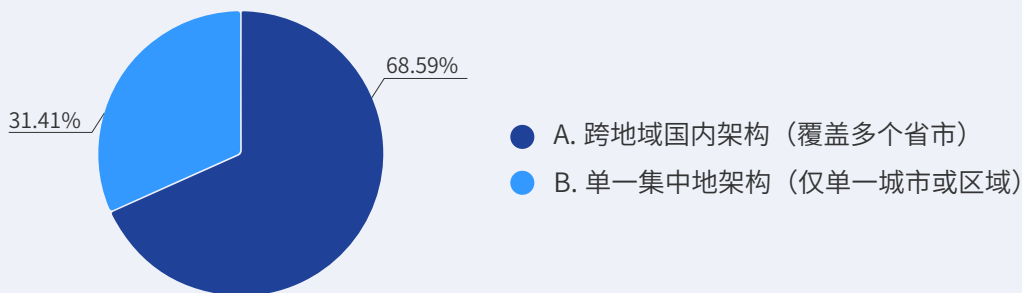
这三个维度相互作用，共同影响企业薪税社保管理优化的采纳决策和实施效果。通过对当前企业现状的调研，我们发现企业在 TOE 三个关键维度已经具备了实施管理优化的基础条件。

企业薪税社保管理优化的现实需求



跨地域经营架构的主导地位为薪税社保管理优化创造了强烈的客观市场需求

图表 1. 企业在国内的主体经营架构？【单选题】 (N= 191)



调研数据显示，68.59% 的企业采用跨地域国内架构，覆盖多个省市，仅有 31.41% 的企业采用单一集中地架构。这种经营架构的分布特征表明，绝大多数企业都面临跨区域薪税社保管理的现实需求。跨地域架构带来的管理复杂性和协调成本，使得管理优化成为提升效率、确保合规的重要考量。

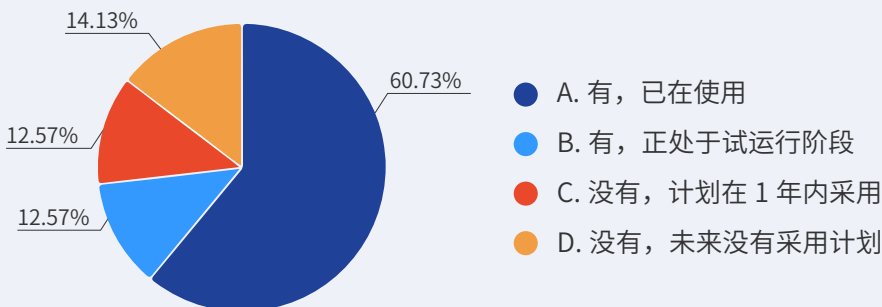
对于占比近七成的跨地域企业而言，管理优化不仅是提升效率的选择，更是确保合规、控制风险的现实需要。

HR 数字化系统建设奠定技术基础



八成以上的企业已具备或即将具备 HR 数字化基础，为薪税社保管理优化的技术实现创造了条件

图表 2. 贵公司目前是否采用了 HR 数字化系统？【单选题】 (N= 191)





数字化系统是实现薪税社保管理优化的核心技术支撑。调研结果显示，60.73%的企业已在使用HR数字化系统，12.57%的企业正处于试运行阶段，另有12.57%的企业计划在1年内采用。总计超过85%的企业已经或即将具备HR数字化系统基础，这为薪税社保管理优化的数字化实现提供了坚实的技术支撑。这种高度的数字化接受度表明，企业不仅具备了技术实施的基础条件，更具备了组织变革和流程重构的准备。

人力资源配置结构显示专业化管理潜力



薪税社保领域相比整体人力资源管理具有更高的人服比，但其一体化程度仍有提升空间

图表 3. 贵公司人力资源 / 薪税社保人服比的情况如何？ (N=191)

职能模块	25 分位数	50 分位数	75 分位数
A. 整体人力资源部门	1:50	1:80	1:120
B.SSC（共享服务中心）	1:80	1:150	1:250
C. 薪酬个税办理	1:200	1:300	1:450
D. 社保公积金办理	1:150	1:220	1:350

通过人服比数据可以发现，薪税社保领域由于业务标准化程度较高、更适合数字化处理，因此人服比明显高于整体人力资源部门。整体人力资源部门的中位数人服比为1:80，而薪酬个税办理达到1:300，社保公积金办理达到1:220。

然而，从另一个角度分析，薪酬个税和社保公积金办理的人服比差异（1:300 vs 1:220）反映出重要问题：人服比相对较低的领域，往往意味着系统间缺乏有效整合，需要更多人工干预进行数据校验和流程协调。

数字化适应性优势明显：薪税社保业务因其高度标准化和规模化处理特性，天然具备更高的人服比潜力，这解释了为什么这些领域的效率水平普遍高于整体HR管理。

一体化程度仍需提升：尽管薪税社保的人服比相对较高，但内部差异显示系统集成度不足。社保公积金办理的人服比低于薪酬个税办理，很大程度上反映了跨系统数据打通不充分，需要更多人工操作进行校验和协调。

多元化用工结构体现管理优化的复杂性和现实需要



多元化用工结构反映了企业灵活用工策略的成熟，同时对统一管理平台提出了现实需求

图表 4. 企业不同用工类型占比情况？^[2] (N=191)

分位数	正式员工	兼职 / 实习生 / 临时工	劳务派遣员工	外包员工
25 分位数	75.00%	3.00%	2.00%	8.00%
50 分位数	85.00%	5.00%	6.00%	12.00%
75 分位数	95.00%	8.00%	10.00%	18.00%

[2] 本题采用分位数分析方法：将各企业同一用工类型占比数据按升序排列，25分位数表示有25%企业低于该值，50分位数（中位数）表示有50%企业低于该值，75分位数表示有75%企业低于该值。

企业用工结构呈现明显的多元化特征。虽然正式员工占主体地位（中位数 85.00%），但企业普遍需要管理多种用工类型：兼职 / 实习生 / 临时工（中位数 5.00%）、劳务派遣员工（中位数 6.00%）、外包员工（中位数 12.00%）。

从数据分布看，用工策略差异显著。25% 的企业外包员工占比仅为 8.00%，而 75% 分位数企业达到 18.00%；劳务派遣员工从 2.00% 到 10.00% 的分布更加分化，反映了企业在用工策略上的多样化选择。

管理对象的差异化需求：不同用工类型在薪税社保管理上确实存在差异。正式员工需要完整的薪税社保管理，劳务派遣涉及代缴关系和跨主体协调，外包员工可能由第三方负责但需要企业进行合规监督，兼职 / 临时工则在税务处理上有特殊要求。

数据整合与统一视图需求：对于 75 分位数企业而言，非正式员工可能占比超过 20%。企业需要在统一平台上管理这些不同类型员工的基础信息、薪酬标准、合规要求，以便进行整体的成本控制、风险管控和决策分析。

流程协调与转换管理：多元用工之间存在转换关系（如实习生转正、派遣转直雇等），需要在薪税社保管理中实现无缝衔接，这要求系统具备较好的流程整合能力。

合规管理的统一性：尽管不同用工类型的具体操作不同，但企业需要在统一框架下确保各类用工的合规性，这对管理平台的综合能力提出了要求。

多元化用工结构的核心价值在于为企业提供灵活性，而统一管理平台的价值在于让企业能够在享受这种灵活性的同时，保持管理的一致性、可控性和合规性。这正是推动薪税社保管理整合优化的现实驱动因素。

以上，当前企业已经在多个维度具备了实施薪税社保管理优化的成熟基础条件。跨地域经营架构提供了强烈的客观需求和规模经济基础，HR 数字化系统建设奠定了坚实的技术基础，专业化人力配置显示了显著的效率提升潜力，而多元化用工结构则进一步增加了管理优化的必要性和紧迫性。

这些基础条件表明，薪税社保管理优化具有现实可行性。政策环境日趋严格、管理需求日益复杂的新形势下，薪税社保管理优化已经从企业的可选项转变为适应新发展阶段、提升管理水平的必由之路。

基于以上分析，我们发现企业在薪税社保管理优化方面已经具备了良好的基础条件，但这些条件如何转化为实际的数字化管理能力？企业在推进数字化转型过程中采用了哪些策略和路径？面临哪些挑战和障碍？接下来，我们将深入分析企业薪税社保数字化管理的实现现状，探讨不同企业在数字化路径选择、系统建设模式和一体化程度等方面的实现情况。





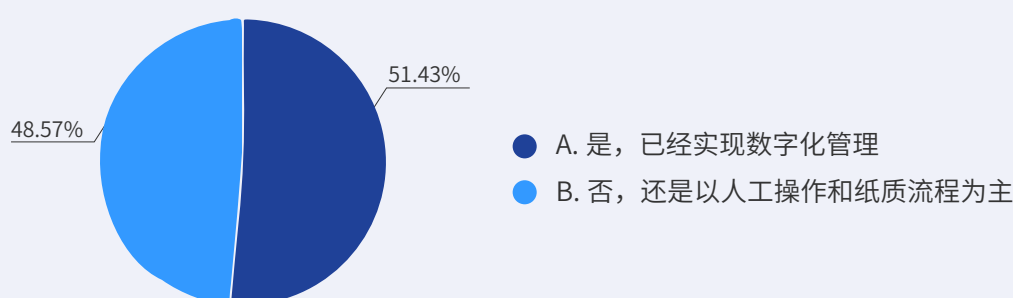
PART 02

企业薪税社保数字化管理现状分析

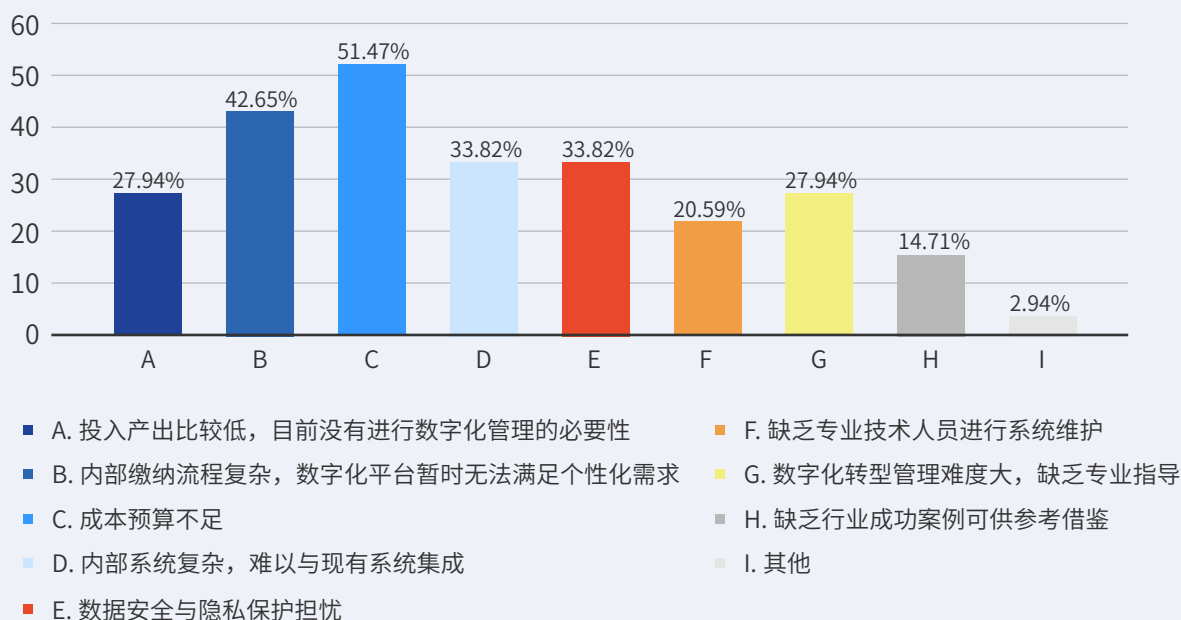
01 | 企业薪税社保数字化管理总体实现情况

近半数企业未实现薪税社保数字化管理，其面临的障碍具有多元化特征：成本、技术、业务适配性、数据安全与合规等多重因素相互交织

图表 5. 贵公司目前是否实现薪税社保的数字化管理？【单选题】（N= 140）



图表 6. 贵公司尚未实现薪税社保数字化管理的原因是？【多选题】（N= 68）



尽管前文分析表明企业具备了良好的数字化基础条件，但薪税社保数字化管理的实际实现情况却呈现出明显的分化特征。调研数据显示，在已经采用 HR 数字化系统的企业中，51.43% 已经实现薪税社保数字化管理，而 48.57% 的企业仍然以人工操作和纸质流程为主。薪税社保数字化不仅仅是技术问题，更是业务重构和管理升级的系统工程。它要求企业不仅要有技术平台，还需要重新梳理业务流程、整合数据资源、建立标准规范。

对于尚未实现薪税社保数字化管理的企业，其面临的障碍呈现出多元化和系统性特征。**成本预算不足**以 51.47% 的比例位居首位，**内部缴纳流程复杂导致数字化平台无法满足个性化需求**的问题占比达到 42.65%，这一数据特别值得关注。它

揭示了薪税社保管理的核心特征：高度的个性化需求与标准化数字平台之间的矛盾。每个企业在薪酬结构、缴费政策、地域分布等方面都有独特性，而现有的数字化平台往往难以完全覆盖这些个性化场景。

内部系统复杂、难以集成（33.82%）和**数据安全隐患担忧**（33.82%）并列第三，这两个问题从不同角度反映了薪税社保数字化的技术挑战。系统集成问题说明企业内部往往已有多套系统，如何实现有效整合是技术难题；而数据安全问题则反映了薪税社保数据的敏感性，企业对于将这类核心数据交给数字化平台管理存在天然的谨慎态度。



亿企薪福专家洞察：薪税社保数字化实现率相对不高的原因

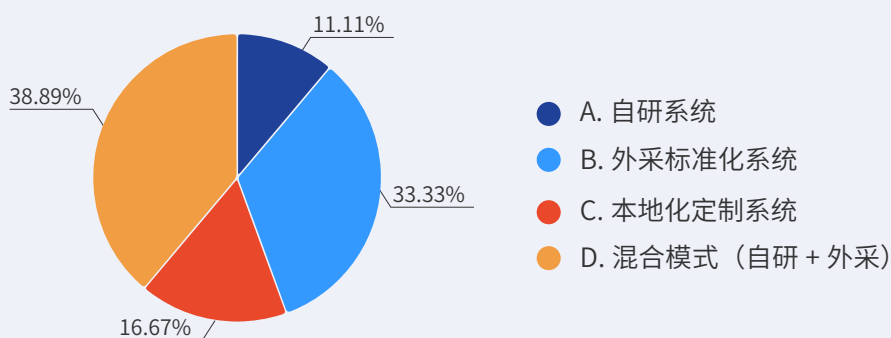
在数字化投入方面，企业更注重生产领域的投入超过中后台服务支持类。从行业观察，利润率较高行业（如医疗、金融、央企国企）在数字化转型上的投入远超过建筑安装行业等。后者通常依赖表格或手动方式处理薪税业务，甚至缺乏自有系统。

个性化需求和成本预算不足的问题：采用 SaaS 服务轻量化平台工具形式，成本约为 3-5 万元即可直接使用，无需进行业务系统改造，在服务客户中占比不超过 10%。针对流程复杂与个性化需求问题，在解决方案层面进行适应性调整。例如，集成主流薪税服务厂商的系统，前端业务操作完成后直接传输至薪税服务系统。

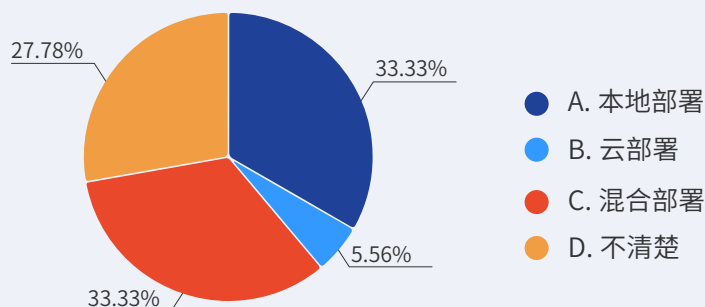
02 | 系统来源与部署方式

混合模式（自研 + 外采）成为企业薪税社保数字化的主流选择，体现了企业在标准化与个性化之间寻求平衡的策略；在薪税社保系统部署上，企业正在寻求安全性和便利性的平衡

图表 7. 贵公司当前薪税社保使用的系统来源是？【单选题】（N= 72）



图表 8. 贵公司薪税社保系统部署方式为？【单选题】（N= 72）





系统来源策略的多元化选择：已实现薪税社保数字化的企业在系统建设路径上呈现出明显的多元化特征。混合模式（自研 + 外采）以 38.89% 的比例成为最主流的选择，这一数据反映了企业在系统建设中的务实态度：既要发挥外采系统的标准化优势，又要保持一定的个性化能力。

外采标准化系统占比 33.33%，显示出相当一部分企业倾向于利用成熟的市场化产品来快速实现数字化。这种选择的优势在于实施周期短、技术风险低，但可能在个性化适配方面存在局限性。

本地化定制系统（16.67%）和纯自研系统（11.11%）的比例相对较低，但仍然有一定市场。这部分企业通常具有特殊的业务需求或较强的技术实力，选择通过定制化或自主开发来获得更高的业务适配度。

这种系统来源策略的分布表明，企业在薪税社保数字化建设中已经形成了相对成熟的认知：没有一种模式能够适用所有场景，关键是要根据自身的业务特点、技术能力和资源状况来选择合适的方案。

系统部署方式的保守态势：在系统部署方式的选择上，企业表现出相对保守的态势。本地部署和混合部署各占 33.33%，合计占比达到 66.66%，而纯云部署仅占 5.56%。这种部署策略的选择充分体现了薪税社保数据的敏感性特征。

本地部署的高占比反映了企业对薪税社保数据安全的高度关注。工资、社保、个税等信息涉及企业和员工的核心利益，企业倾向于通过本地部署来保持对数据的完全控制。这种选择虽然在数据安全方面提供了更高保障，但也意味着企业需要承担更多的基础设施投入和运维责任。

混合部署模式的普及表明企业正在寻求安全性和便利性之间的平衡。通过将敏感数据保留在本地、将一般性功能部署在云端，企业既能享受云计算的灵活性，又能保持对核心数据的控制。



亿企薪福专家洞察：混合模式的选择原因

决策核心点为安全性与投入产出。预算充足的机构（如银行、证券、互联网等）要求本地化部署，服务提供者通过 API 服务实现，但费用较高。部分企业对数据安全重视但预算有限，最终仍选择 API 服务的解决方案。



系统实现中的核心管理挑战与解决

根据调研，企业在数字化实现过程中面临的主要挑战包括：

- 系统间数据孤岛，比对耗时 (22.22%)
- 社保政策更新频繁，系统更新不及时 (36.11%)

此外，在我们前期调研诊断阶段，多位 HR 管理者反映了在薪税社保数字化实施过程中遇到的实际困难：

- " 社保政策差异太大，我们在不同城市的分公司都需要单独处理，根本无法用统一的系统来管理，每次政策调整都要重新配置多套系统。 "
- " 我们公司十几个不同的税号主体，现在缺乏统一的批量处理平台，每个月光是社保申报就要在各个系统间来回切换，效率特别低。 "
- " 最大的问题是各地经办系统都不一样，有些地方只能现场办理，有些可以网上操作，我们总部很难进行统一管控，协调成本太高了。 "

这些来自一线的真实反馈与我们的调研数据高度吻合，揭示了企业在系统建设和部署过程中普遍面临的核心管理挑战。结合前述关于系统来源多元化选择和部署方式的分析，我们发现这些挑战直接影响着数字化实现的效果和价值。

跨区域统一管理的系统挑战

跨地区管理中最大的技术难题是多系统不互通问题。各地区的人社、税务系统标准不一，数据格式差异较大，企业很难通过单一系统实现全国范围的统一操作。

- 企业的系统整合思路：通过建立中台架构，实现跨地区数据的标准化处理和统一管理界面，减少因地区差异带来的操作复杂性。

- 亿企薪福的解决方案则提供了更专业的支持：通过技术创新解决全国多政务系统数据和业务操作不互通的核心难题，通过智能技术分别在参保停保环节对接各省人社医保系统，在社保费申报缴纳环节则对接社保费管理客户端或各地电子税务通过技术路径的优化组合实现企业业务的集中管理。

成本控制与集中管理的平衡挑战

企业在推进薪税社保数字化过程中经常面临成本控制和集中管理的两难选择。一方面，社保公积金业务办理及缴纳成本高昂，企业往往倾向于选择业务外包以降低直接成本；另一方面，总部集中管理时又发现多地经办无法通过统一平台操作，导致管理效率低下，间接成本上升。

- 企业的解决策略：逐步将社保公积金管理集中到总部，减少地方分散管理的成本和复杂性；通过系统集成和自动化工具减少人工干预，在降低人力成本的同时提高管理效率。

- 亿企薪福解决方案：通过全国多地区业务统一管理平台，支持批量操作，能够在降低成本的同时实现集中管理；通过角色权限分配机制，确保不同职能部门在统一平台上的分工协作。

多账户主体管理的效率挑战

对于拥有多个税号、多个业务主体的企业而言，缺乏统一的批量处理能力成为效率提升的主要障碍。传统的分散管理模式要求企业在不同系统间频繁切换，不仅操作复杂，还容易出现数据不一致的问题。

- 企业内部的应对措施：通过系统集成实现多账户主体的统一管理，减少系统切换的时间成本和操作复杂性，建立标准化的操作流程。

- 亿企薪福专业平台的解决优势：一体化系统支持在单一界面完成个税、薪酬及社保的全流程操作，通过智能化的批量处理功能，企业可以一次性完成多个税号下所有员工的相关操作，显著提升业务处理效率。

系统间数据孤岛集成挑战

系统间数据孤岛问题使得企业需要大量人工进行数据比对和校验工作，不仅效率低下，还容易出现数据不一致的风险。

- 企业的集成优化策略：建立数据中台，实现各系统间的数据标准化和自动同步，减少人工比对工作量，提高数据一致性和准确性。

- 亿企薪福专业解决方案：通过 API 接口技术实现与各类 HR 系统、财务系统的数据打通，建立统一的数据标准和同步机制，消除数据孤岛，实现数据的实时更新和一致性维护。



03 | 企业薪税社保一体化建设情况

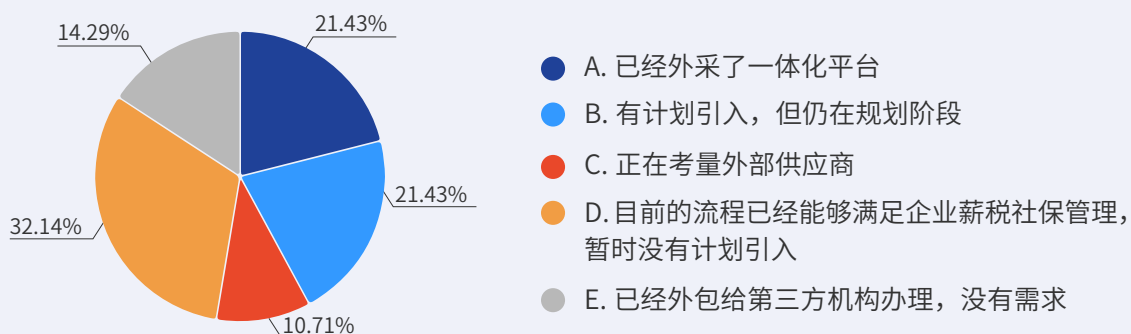


绝大多数已数字化企业尚未实现全面一体化，同时超过半数企业对外部平台表现出积极态度

图表 9. 贵公司薪税社保系统的一体化情况如何？【单选题】（N= 72）



图表 10. 企业是否考虑引入外部平台赋能薪税社保的一体化管理？【单选题】（N= 140）



一体化现状背后的深层问题：虽然这些企业已经实现数字化管理，但 37.50% 的企业系统仍处于完全独立运行状态，这反映出数字化转型中的关键痛点：技术实施容易，但业务流程整合困难。27.78% 实现部分集成和 23.61% 实现主要数据共享的企业，说明一体化建设是一个渐进过程，需要在技术可行性、业务复杂性和投入成本之间寻找平衡。仅有 11.11% 实现全面一体化，暴露了当前市场上缺乏成熟的一体化解决方案，或者企业在变革管理能力上存在不足。

外部平台需求的市场分化逻辑：21.43% 已外采和 21.43% 有计划的企业形成了稳定的需求基础，这类企业通常具备较强的数字化意识和预算支持。10.71% 正在考量的企业处于决策临界点，可能受到 ROI 测算、供应商选择等因素影响。值得注意的是，32.14% 认为现状满足需求的企业，可能存在两种情况：一是确实通过自建系统解决了一体化问题，二是对一体化价值认知不足，仍处于“不知道自己不知道”的状态。14.29% 已外包的企业选择了彻底的业务模式转型，这反映出不同规模和发展阶段的企业对薪税社保管理有着根本不同的战略定位。



亿企薪福专家洞察

HR 一体化系统主导功能模块的原因

- 整体规划：基于人力资源共享服务中心（HR SSC）的整体建设规划，虽分阶段推进，但一体化优势在于系统连接性高，数据和业务可形成完整工作流序列。
- 快速见效：一体化系统能分阶段实现快速成果呈现。部分企业不采用此方案，主要是为避免受制于单一供应商，这取决于企业的特定考量，本身无绝对优劣之分。

一体化管理是否为必然趋势

此问题取决于企业当前所处的发展阶段，本质上是投资回报率（ROI）的考量因素，即投入与产出之间的权衡机制。部分企业因投入成本较高而暂缓实施，仍采用手工操作与部分数字化相结合的形式；另一些企业则基于战略规划，认为当前投入能覆盖未来收益收益而积极推进。然而，企业对某些目标的诉求不变：

- 提效：通过专业化分工及管理手段持续提升运营效率。
- 合规：加强风险防控，尤其集团企业对此越来越关注。

一体化发展虽然代表着未来趋势，但并非所有企业的当务之急。企业可以基于自身的实际痛点和节奏，选择适合的一体化路径和解决方案，实现管理效率和成本控制的平衡。

通过对企业薪税社保数字化管理实现情况的分析，我们发现了几个重要特征：首先，HR 数字化基础与薪税社保数字化实现之间存在显著鸿沟，需要专门的策略和投入；其次，未实现数字化的企业面临多重障碍，需要系统性解决方案；第三，已实现数字化的企业采用多元化的系统建设路径，混合模式成为主流；第四，企业在系统部署上相对保守，数据安全是主要考虑因素；最后，一体化建设呈现阶段性发展特征，市场潜力巨大但需要循序渐进。

然而，仅仅了解企业是否实现了数字化管理还远远不够。数字化的实现路径固然重要，但更关键的是数字化系统的具体功能覆盖程度、服务能力的深度和广度。不同的实现模式带来了怎样的功能差异？企业在核心业务功能、员工自助服务、智能化应用等方面达到了什么水平？面对日益复杂的管理挑战，企业又采取了哪些解决策略？这些问题的答案将直接影响薪税社保数字化管理的实际效果和价值创造。

接下来，我们将深入分析已实现数字化的企业在系统功能建设方面的具体实践，探讨功能实现的深度和广度，以及企业在应对挑战过程中形成的解决方案。



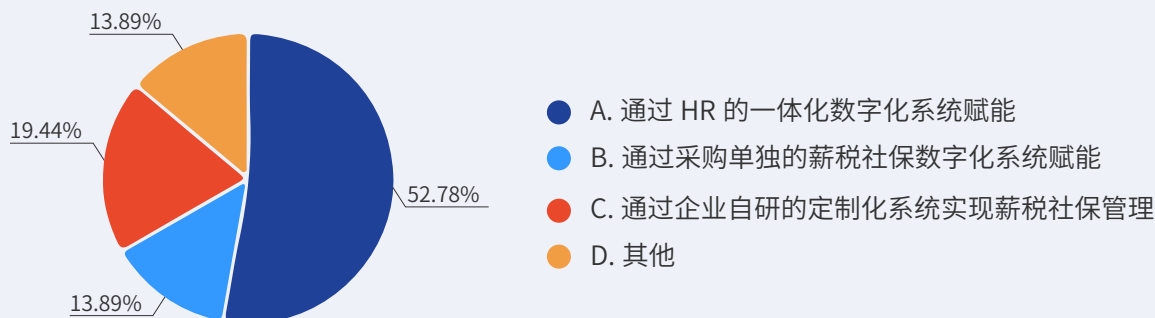
PART 03

企业薪税社保数字化功能与服务实现分析



HR 一体化数字化系统赋能成为企业薪税社保管理的主流选择，但仍需人工校验和技术优化配合

图表 11. 贵公司薪税社保管理模块是如何实现的？【单选题】（N=72）



在薪税社保管理模块的实现方式上,企业表现出明显的集成化偏好。52.78%的企业选择通过 HR 一体化数字化系统赋能,这一模式占据了绝对主导地位。这种选择反映了企业希望通过一体化系统实现基础数据整合,但在实际操作中仍需要人工校验、数据核对等技术实践配合的现实需求。

企业自研定制化系统占比 19.44%。选择自研模式的企业通常具有特殊的业务场景或较强的技术实力,它们追求的是更高的业务适配度和系统控制力。

自研系统的优势在于能够完全贴合企业的个性化需求,特别是在复杂的薪酬结构、特殊的缴费政策、多样化的地域要求等方面。对于业务模式相对独特或管理要求较高的企业,自研系统能够提供标准化产品无法达到的精准适配。

然而,自研系统也面临着显著的挑战。开发周期长、技术风险高、维护成本大都是自研模式需要考虑的因素。19.44%的占比表明,只有具备相应技术能力和资源投入能力的企业才会选择这一方式。

相比之下,通过采购独立薪税社保数字化系统的企业仅占 13.89%,这一相对较低的比例说明企业普遍认为独立系统在数据整合和流程协同方面存在明显劣势。独立系统虽然在功能专业化方面可能更深入,但在与其他 HR 模块的协同效率上往往不如一体化方案。

01 | 核心业务功能的实现层次与发展阶段



技术实践呈现梯度分布,薪酬计算已高度成熟,个税申报和社保公积金缴纳仍有发展空间,体现了一体化系统插件化集成的发展特征

图表 12. 公司薪税社保管理已经实现 / 计划实现哪些功能？（N=72）

题目 \ 选项	已实现	计划实现	暂无计划
A. 薪酬计算与发放	96.15%	3.85%	0%
B. 个税申报	61.54%	30.77%	7.69%
C. 社保公积金缴纳	65.38%	26.92%	7.70%
D. 税务筹划	50.00%	38.46%	11.54%
E. 政策解读与咨询	50.00%	34.62%	15.38%
F. 合规审计	50.00%	30.77%	19.23%

基础功能的高度成熟与差异化发展

从功能实现情况来看，企业薪税社保管理呈现出明显的层次化特征。薪酬计算与发放作为最基础的功能，已实现率高达 96.15%，这表明该功能在一体化系统中的插件集成已经达到成熟阶段。

个税申报（61.54% 已实现）和社保公积金缴纳（65.38% 已实现）功能仍有较大发展空间。这种分布反映了这些功能作为一体化系统插件时，需要更复杂的外部系统对接和政策适配能力。

增值功能的均衡发展与巨大潜力

税务筹划、政策解读与咨询、合规审计三项增值功能呈现出一致的分布，这说明：企业对这些增值功能的需求正在快速增长，但市场供给和企业认知还处于发展阶段。已经实现这些功能的企业很可能已经体验到了其价值，而计划采购的企业则表明对这些功能的需求认知正在快速提升。这种均衡分布预示着这些增值功能将在未来一段时间内迎来快速发展期。

税务筹划功能的 50% 实现率特别值得关注。随着企业对成本控制要求的提高和税务合规压力的增加，税务筹划从过去的“可选项”正在转变为“必需品”。政策解读与咨询功能的同等地位则反映了政策变化频繁对企业管理带来的挑战。



核心业务功能实现中的关键技术挑战与解决方案

调研显示，企业在功能实现过程中面临的主要挑战包括：

- 跨区域政策差异大，统一执行难 (50.00%) - 系统功能无法适应多地政策差异
- 合规监管压力加剧 (30.56%) - 合规管控功能不完善
- 多地经办，管理协调困难 (36.11%) - 多地统一管理功能不足
- 员工流动性大，社保关系转移复杂 (13.89%) - 社保关系转移处理功能不完善
- 社保补贴申请流程繁琐 (5.56%) - 流程自动化和简化功能不足

在功能实现过程中，HR 表示企业实际操作中也面临着一系列具体的技术和业务挑战：

- “每个月整理社保实缴台账是最头疼的事情，要手工比对各种数据，经常出错，而且特别耗时间，希望系统能自动处理这些工作。”
- “员工经常在月中修改个税专项扣除信息，导致我们算薪的数据和最后申报的数据不一致，财务那边老是要重新调整，特别麻烦。”
- “政策变化太快了，系统更新总是滞后，我们经常要人工调整参数，担心计算错误影响合规。”

这些挑战直接影响功能实现的质量和效率，需要通过技术创新和流程优化来解决。

社保公积金实缴台账管理的自动化挑战

传统的社保公积金实缴台账整理工作极为繁琐且容易出错。企业需要手动整理台账，比对实际参保情况，这不仅耗费大量人力成本，还容易导致数据不准确，影响后续的薪酬核算和财务处理。

● 企业的内部优化路径：通过系统集成技术，实现社保公积金实缴数据的自动抓取和比对功能，建立数据校验机制，减少手工整理工作量，提高数据准确性。

● 亿企薪福解决方案：通过 API 接口实现实时数据同步，建立风险监控功能，通过人员花名册与社保、税务数据的自动比对，及时发现并预警异常情况，形成闭环管理。



🔗 个税专项扣除信息同步的精准计算挑战

个税专项扣除信息的动态变化给企业的薪酬计算带来了复杂性挑战。员工可能在月中修改专项扣除信息，如果系统无法妥善处理这种变化，就会导致算薪数据与申报数据不一致，增加企业的合规风险。

- 企业的系统建设思路：通过系统集成实现专项扣除信息的自动抓取和实时更新，建立数据版本管理机制，确保计算逻辑的一致性。

- 亿企薪福解决方案：采用分批次算薪算税的创新逻辑，在每月首次发薪时锁定专项附加扣除累计数据，后续发薪均使用锁定数据进行计算，确保当月算薪数据与税务申报数据的完全一致性，避免因信息变更导致的数据调整问题。

🔗 政策适配与动态更新的系统性挑战

各地区社保政策的差异性和变化频率给企业管理带来了巨大挑战。传统的政策跟踪模式依赖人工监控，不仅效率低下，还容易出现信息滞后的问题。

- 企业的内部应对策略：通过系统集成实现政策动态更新和智能提醒功能，建立政策变化监控机制，减少人工跟踪政策变化的工作负担；建立政策影响评估机制，及时分析政策变化对企业的具体影响。

- 亿企薪福解决方案：建立动态政策库，持续采集并更新全国各城市的社保公积金基数、比例及截止日期等关键信息；开发智能提醒功能，自动提示各地经办截止时间，有效规避逾期风险；提供政策影响分析和业务调整建议。

🔗 合规风险监控的主动防控挑战

随着监管压力的加剧，特别是互联网平台涉税新规等强制性政策的实施，企业面临多重合规风险挑战，需要采取针对性的应对措施：

新型合规风险的全面挑战：

- 信用和法律风险：平台企业如果未能按时报送或报送的信息不准确，可能会面临纳税缴费信用评价下降、罚款甚至停业整顿的风险。

- 税务扣除风险：平台企业向从业人员支付的劳务报酬将以扣缴申报、代办申报相关的申报表及完税凭证等作为税前扣除凭证，如平台企业未按规定进行处理、处理不当或资料保存不当，将会影响平台企业的税前扣除，为其带来税务风险

运营模式调整风险：

由于涉及到平台企业和平台内经营者及从业人员各自承担合规责任和税务责任的变化，可能会影响到以往运营模式中各自的商业利益分配格局，导致平台企业的运营模式需要进一步调整。

- 企业的风险管控策略：建立合规风险监控体系，通过数据分析发现潜在风险点，制定预防性措施，减少合规风险的发生概率

• 亿企薪福的系统性解决方案：

面对平台经济新规带来的合规挑战，亿企薪福迅速形成了“系统+服务”双轮驱动模式：

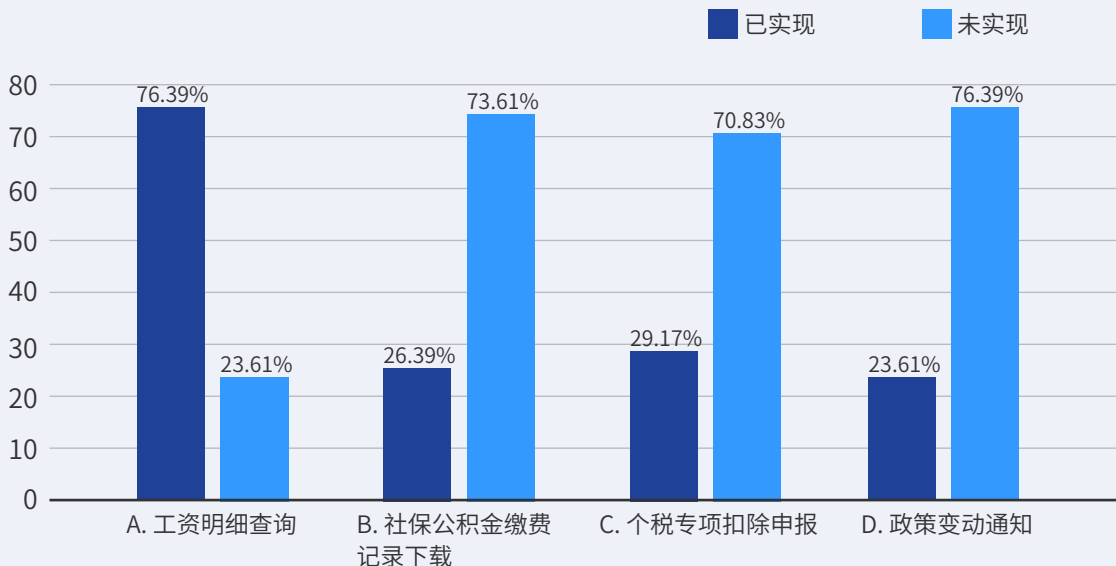
- ▶ 产品能力层面：通过自动化数据预处理、批量申报与多维度风控规则校验提升处理效率，帮助企业确保信息系统的合规性，提升数据治理能力，保证与税局数据的交互及校验效率。建立智能风险预警系统，通过多维度数据分析识别异常情况；提供合规检查清单和自查工具，帮助企业主动发现和解决潜在问题。

- ▶ 服务能力层面：依托专家团队提供从政策解读、专题课程培训、风险评估到落地陪跑的全周期服务，帮助企业及时了解最新的政策变化和要求，提高其对税务法律法规的理解和执行能力，建立健全的内部审核机制，确保报送及申报信息的真实性和准确性；建立政策变化影响评估机制，及时提醒企业调整相关业务流程，构建可持续的合规发展路径。

02 | 员工自助服务功能建设

员工自助服务呈现“一强多弱”格局，基础查询功能发展成熟，但其他功能存在巨大提升空间；复杂自助服务功能面临技术实现和政策适应的双重挑战，需要更专业的解决方案和更完善的外部协作机制

图表 13. 贵公司薪税社保系统的自助服务实现情况如何？【多选题】（N=72）



基础查询服务的领先发展

在员工自助服务功能中，工资明细查询以 76.39% 的实现率成为最成熟的自助服务功能。这一高实现率反映了企业对员工基础信息需求的重视，也体现了该功能在技术实现上的相对简单性。工资明细查询不仅能够减少 HR 部门的重复性工作，还能提升员工的满意度和透明度感知。

然而，其他自助服务功能的实现率明显偏低。个税专项扣除申报功能仅实现 29.17%，社保公积金缴费记录下载仅实现 26.39%，政策变动通知更是只有 23.61% 的实现率。这种巨大的功能实现差距揭示了员工自助服务建设的不平衡性。

复杂功能实现的技术和政策双重挑战

个税专项扣除申报功能 70.83% 的未实现率反映了该功能在技术实现和业务复杂度上的挑战。个税专项扣除涉及复杂的政策规则和个人隐私信息，企业需要在系统建设中考虑政策合规、数据安全、用户体验等多重因素。

社保公积金缴费记录下载功能 73.61% 的未实现率可能与数据获取的复杂性有关。这一功能需要企业系统与多个外部机构的系统进行对接，技术实现难度较大，同时也涉及数据权限和安全问题。

政策变动通知功能 76.39% 的未实现率最为突出，这与前文提到的政策更新频繁、系统更新不及时挑战高度吻合。该功能不仅需要技术支持，更需要专业的政策解读能力和及时的信息更新机制。



数据安全与隐私保护的系统性挑战

调研显示，在数据安全与隐私保护方面表示担忧的企业占比 33.33%。此外，在员工自助服务功能建设过程中，多位 HR 管理者反映了数据安全方面的担忧：

- “员工自助服务涉及很多敏感信息，我们担心数据泄露的风险，特别是工资和个税信息，一旦出问题影响很大。”
- “我们想给员工提供更多自助功能，但是 IT 部门对数据安全要求很严格，很多功能都因为安全考虑而无法上线。”
- “社保公积金的缴费记录涉及多个第三方平台，数据传输和存储的安全性很难保证，我们不敢贸然开放给员工。”

数据安全和隐私保护是企业面临的重要挑战。薪酬、社保、个税等敏感信息的处理需要企业在系统设计和运营管理中采取更加严格的安全措施。

多层次安全防护体系建设

- 企业的安全管理策略：通过系统集成和安全技术优化，建立多层次的安全防护体系，确保数据在传输、存储和处理各环节的安全性；建立严格的访问权限管理和操作审计机制。

- 亿企薪福解决方案：构建军工级防护体系，底层采用金融级云环境架构，所有数据传输实施全链路加密和动态脱敏处理；执行“零数据可见”原则，即使内部技术人员也仅能通过授权方式进行故障排查，最大程度保护企业数据安全。

员工隐私保护与功能便利性平衡

- 企业的平衡策略：在保护员工隐私的前提下，通过技术手段实现功能的便利性，如数据脱敏显示、分级权限控制等，既满足员工的查询需求，又保护敏感信息。

- 亿企薪福解决方案：采用动态权限管理机制，根据员工身份和查询内容自动调整显示权限；实施数据访问日志记录，确保所有操作可追溯；建立异常访问预警机制，及时发现和阻止潜在的数据泄露风险。

这种高标准的安全要求在一定程度上解释了为什么复杂自助服务功能的实现率相对较低。企业在推进功能建设的同时，必须确保安全合规，这增加了系统设计和实施的复杂度。



亿企薪福专家洞察

在数据安全方面，企业担忧主要集中于数据存储安全和数据传输安全两领域。

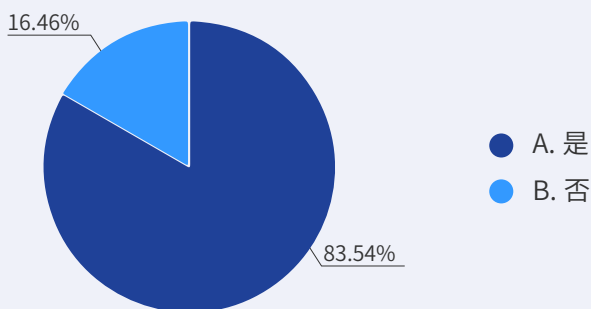
亿企薪福产品优势包括：

- 资质认证：获得国家级的高级数据安全证书，如等保三级。
- 产品设计：选用阿里云、华为等主流云服务商，基于主流数据安全策略构建系统。服务经验表明，除极少数特定企业（如腾讯要求使用腾讯云平台外），面向国内银行、券商、大型人事机构等主流行业时，在数据安全方面未面临挑战。

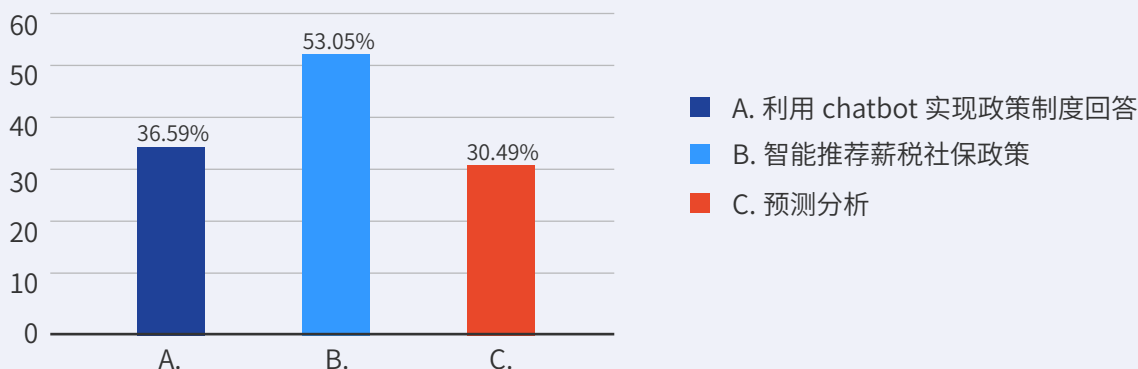
03 | AI 赋能薪税社保管理

企业对 AI 赋能薪税社保管理具有高度共识，为 AI 技术应用奠定了良好的市场基础；
 企业认为 AI 应用主要在政策智能推荐和智能问答等相对基础的场景

图表 14. 贵公司是否关注 AI 对企业薪税社保管理的赋能？【单选题】（N=164）



图表 15. 您认为 AI 在企业薪税社保系统中的赋能情况如何？【多选题】（N=164）



企业对 AI 技术高度关注

企业对 AI 赋能薪税社保管理表现出高度关注，83.54% 的企业表示关注 AI 技术的应用，仅有 16.46% 的企业表示不关注。这一数据表明，AI 技术在薪税社保管理领域已经获得了广泛的认知和关注并普遍认识到了 AI 技术的潜在价值。

这种高关注度反映了企业对智能化转型的积极态度，也体现了薪税社保管理工作中对智能化工具的迫切需求。面对政策频繁变化、合规要求不断提高、管理复杂度持续增加的挑战，企业希望通过 AI 技术来提升管理效率和准确性。

AI 应用场景的初级探索与发展潜力

从具体的 AI 应用场景来看，智能推荐薪税社保政策以 53.05% 的比例位居首位，这反映了企业对政策信息智能化获取的强烈需求。在政策变化频繁的环境下，能够智能推荐相关政策的系统具有巨大价值。

利用 chatbot 实现政策制度回答占比 36.59%，这种应用能够显著减轻 HR 部门在政策解释方面的工作负担，提升员工咨询体验。预测分析的占比为 30.49%，虽然比例相对较低，但表明部分企业已经开始探索更深层次的 AI 应用。这些应用可能包括薪酬预测、离职预警、合规风险预测等更复杂的智能分析功能。



AI 赋能场景的应用与技术挑战

在 AI 技术应用过程中,企业面临着从基础应用向深度智能化转型的挑战

- "我们希望 AI 能够自动识别政策变化对我们公司的具体影响,而不仅仅是推送通用的政策信息,需要更加个性化和精准的分析。"
- "现在的 AI 问答还比较初级,很多复杂的业务场景无法准确回答,希望能够结合我们公司的实际情况提供更专业的建议。"
- "我们想利用 AI 做一些预测分析,比如预测员工离职对社保。"

智能政策适配与个性化推荐

传统的政策推荐往往是通用化的,缺乏针对企业具体情况的个性化分析。企业需要的是能够结合自身业务特点、员工结构、地域分布等因素的智能化政策分析。

- 企业的 AI 应用策略:建立企业画像和政策影响模型,通过 AI 技术实现政策变化对企业具体影响的智能化分析和预测。

亿企薪福 AI 解决方案:基于企业的业务数据和政策数据,构建智能化的政策影响评估模型;提供个性化的政策解读和业务调整建议;实现政策变化的智能预警和风险评估。

智能问答系统的专业化升级

基础的 AI 问答系统往往无法处理复杂的业务场景,企业需要更加专业化和场景化的智能问答能力。

- 企业的系统优化需求:构建基于企业知识库的智能问答系统,能够结合企业的实际业务流程和管理制度提供专业化回答。

亿企薪福 AI 解决方案:建立专业的薪税社保知识图谱,整合法律法规、政策解读、业务流程、最佳实践等多维度信息;开发基于深度学习的智能问答引擎,能够理解复杂业务场景并提供专业建议;实现问答系统的持续学习和优化机制。

预测分析与智能决策支持

企业希望通过 AI 技术实现更高层次的预测分析和决策支持,从被动应对转向主动预测和优化。

- 企业的智能化需求:建立基于历史数据和业务规律的预测分析模型,为企业决策提供数据支撑和智能建议。

亿企薪福 AI 解决方案:开发多维度的预测分析模型,包括人力成本预测、离职风险分析、合规风险评估等;建立智能化的薪酬优化建议系统,基于税务政策和企业实际情况提供更优方案;实现动态的风险监控和预警机制,帮助企业主动防控各类风险。

AI 技术在薪税社保管理中的应用正在从基础的信息推送向深度的智能分析和决策支持演进,这要求技术平台具备更强的专业能力和更深的业务理解。

结语

强化的政策合规性要求与企业自身跨地域、多元化的经营架构共同作用，已经将薪税社保管理从一项传统的后台行政事务，推升至关乎企业风险控制、成本效益与战略发展的核心议题。以互联网平台涉税信息报送新规为例，这一政策的强制性实施不仅要求企业承担更多的合规义务和风险控制责任，更需要企业在短时间内完成系统升级、流程重构和风险管控机制建立，充分体现了政策变化对企业管理体系弹性和适应性的高标准要求。

通过本次调研，我们发现：一方面，超过八成的企业已经或即将部署 HR 数字化系统，为统一管理奠定了坚实的技术地基；但另一方面，近半数拥有这些系统的企业，其薪税社保模块仍停留在人工与纸质化的原始阶段。这道“鸿沟”的存在，并非简单的预算或认知不足所能概括，其背后是标准化数字平台与企业高度个性化、动态化需求之间的矛盾。企业面临的核心挑战——人工操作的高风险与跨区域政策的巨大差异，恰恰是这一矛盾的集中体现。

通过对已经跨越鸿沟的“先行者”的数据分析，我们会发现市场并未趋向于某一种“最优解”，而是呈现出一种务实的“混合主义”：

在系统构建上，“自研+外采”的混合模式成为主流，这体现了企业在追求标准化效率与保留个性化控制力之间的战略权衡。

在功能实现上，呈现清晰的梯度化发展。薪酬计算等基础功能已高度成熟，而税务筹划、合规审计等增值服务正处于的“市场引爆点”，预示着它们将是下一阶段的竞争焦点。

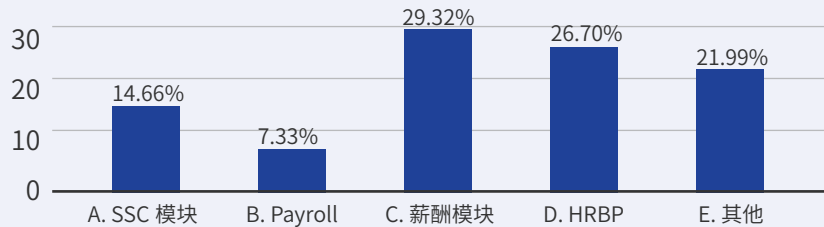
在技术应用上，企业对 AI 赋能抱有极高期望，需求已从解决“效率”问题，转向解决“智慧”问题——即如何智能、实时地应对频繁变化的政策。正如互联网平台企业在面对涉税信息报送新规时，不仅需要系统具备快速的功能迭代能力，更需要专业的政策解读和风险评估服务，这种对“智慧”解决方案的需求正在成为行业发展的新趋势。

薪税社保的一体化与数字化，其本质已不再是技术选型问题，而是一场深刻的管理变革。未来的竞争优势，将不属于那些仅仅采购了系统的企业，而是属于那些能够将技术平台、专业服务与内部管理智慧有机融合，构建起一个能够适应政策、精准响应业务、并主动防控风险的“弹性”管理体系的企业。互联网平台涉税信息报送新规的成功应对实践表明，这种弹性管理体系不仅要求企业具备技术适配能力，更需要在政策理解、风险识别、流程优化等方面建立系统性的应对机制。穿越政策的复杂性迷雾，弥合数字化的“最后一公里”，将是决定企业能否在新管理时代中行稳致远的关键。

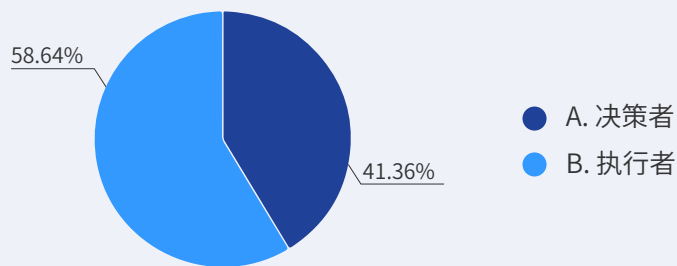


参调企业背景信息

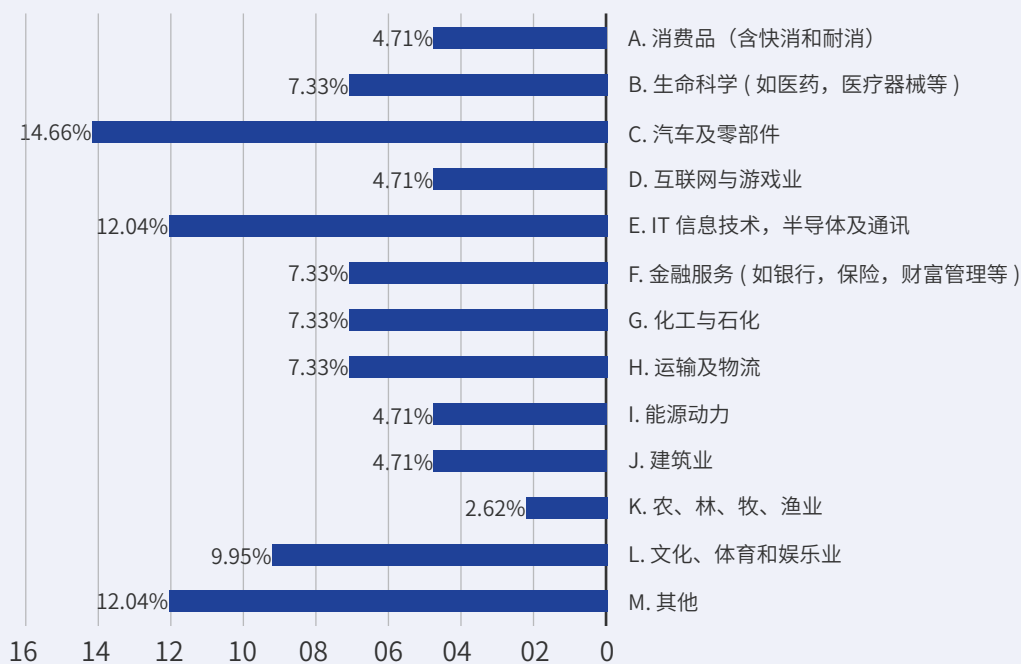
第 1 题：您在企业内部所负责的职能模块为？（N= 191）



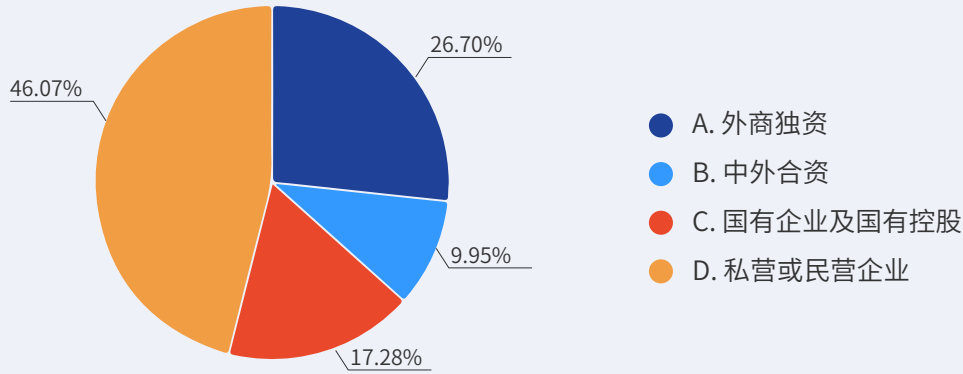
第 2 题：您个人是该模块的决策者还是执行者？（N= 191）



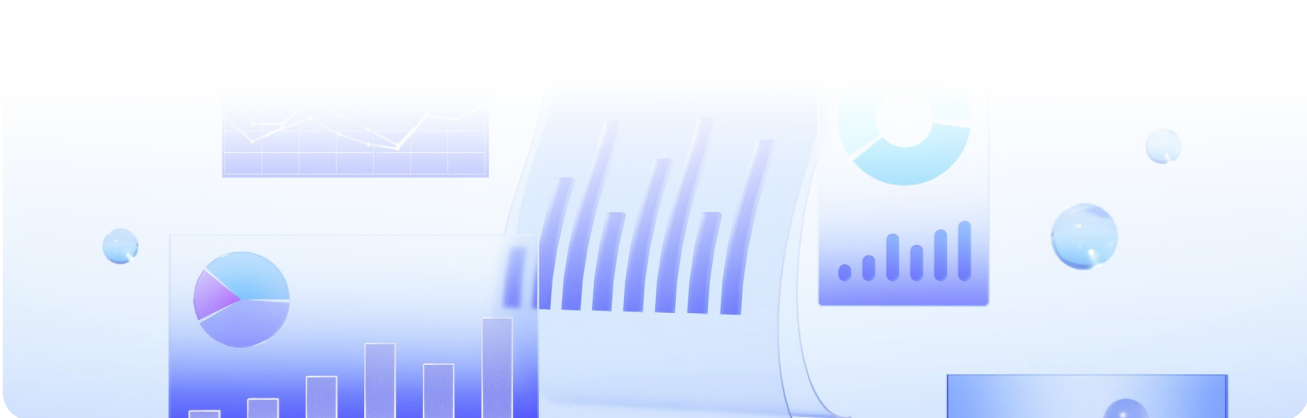
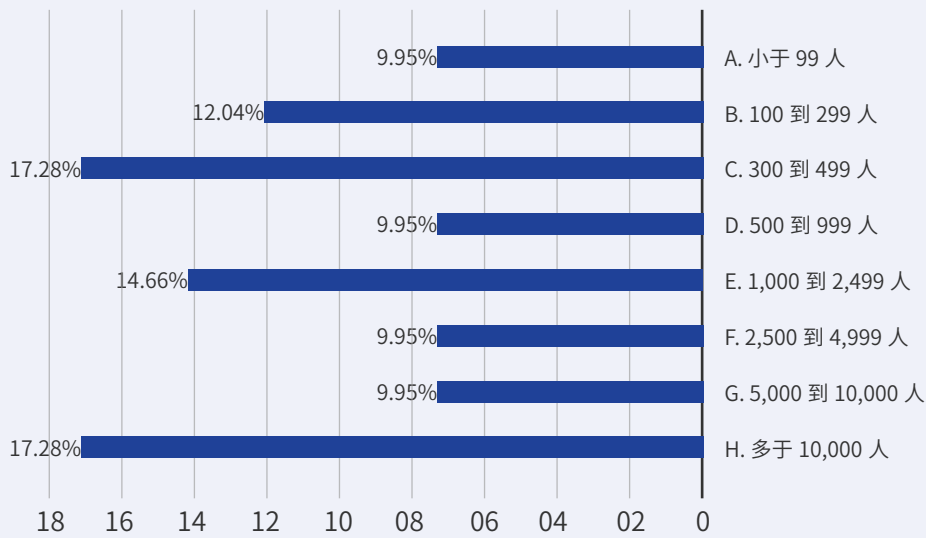
第 3 题：您企业所属行业为？（N= 191）



第 4 题：您企业所属性质为？ (N= 191)



第 5 题：您企业在华员工规模为？ (N= 191)





ABOUT HREC 关于人力资源智享会

人力资源智享会（HREC）是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴，赋能 HR 的日常工作，支持 HR 的职业发展。

截止至 2025 年 6 月 30 日：

- 智享会付费会员企业超过 **4500** 家
- 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 **52%**，外资企业约占 **48.8%**
- 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中，超过 **90%** 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 **26.5%**，人力资源经理级别占 **47.1%**
- 人力资源智享会（HREC）每年举办近 **200** 场会员专享活动，包括：
 - ✓ **2** 场大型展览
 - ✓ **5** 场高峰论坛
 - ✓ **10+** 场大型主题年会
 - ✓ **40+** 场空中课堂和网络会议
 - ✓ 近 **20** 场标杆企业实地探访活动
 - ✓ **50+** 场人力资源专业培训与线上训练营
- 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- 人力资源智享会（HREC）旗下双月刊《HR Value》会员通讯内参，读者人数超 **4** 万名
- 人力资源智享会（HREC）每年出版超过 **12** 份研究报告
- 人力资源智享会（HREC）每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
- 人力资源智享会（HREC）旗下“HR 年度采购指南（TPG 红宝书）——智享会人力资源供应商价值大奖分类榜单”集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 **200** 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险



欲了解更多详情

电话：021-31065698

智享会官方网站 www.hrecchina.org

智享会官方微博：<http://weibo.com/hrec>

智享会微信公众账号：HRECChina

智享会人力资源实践研究院

研究院介绍与定位

智享会人力资源实践研究院关注人力资源热点话题，每年为智享会会员呈现 24 份研究报告。

- ◆ 数量：全年 24 份研究报告，涵盖人力资源各模块的热点话题。
- ◆ 类型：针对不同人力资源热点问题，采用不同的研究方法并产出不同类型的报告
 - Benchmarking（数据对标）：针对市场的热点问题，以数据对标为主的调研研究
 - Practice Mapping（实践地图）：梳理、总结和归纳人力资源某一特定领域最佳实践的研究报告
 - Blue Print（行动蓝图）：针对某一人力资源实践领域，提供模型、体系及步骤性指导的调研研究
 - Trends Exploration（趋势探索）：聚焦人力资源行业趋势性话题，提供趋势解析与洞察以及行动指南的调研研究
 - Deep Topic（深度话题）：深度话题研究，主要针对更为聚焦和精专的话题
- ◆ 定位：客观、前沿、落地、专业
- ◆ 人员：10+ 位全职专业资深顾问，多年致力于人力资源行业性研究。

广受行业赞誉的旗舰报告

- ◆ 招聘
 - 招聘技术路线与效能提升研究报告
 - 企业校园招聘实践调研报告
 - 企业入职管理与培训管理实践调研报告
 - 社交媒体与人才招聘调研研究
 -
- ◆ 人才发展与培训
 - 企业移动学习项目调研报告
 - 企业内部讲师团队搭建与培养调研研究
 - 中国企业国际化人才发展与培养实践研究
 -
- ◆ 薪酬福利
 - 企业员工健康福利与健康调研研究
 - 企业高管福利管理与实践调研研究
 - 企业弹性福利管理与实践调研研究
 -
- ◆ 信息技术
 - 人力资源共享服务中心研究报告
 - AI 技术在人力资源领域的发展与应用研究
 - 离职风险管理与流动预测研究报告
 - 人力资源数字化转型调研研究
 - People Analytics 的发展与应用研究
 - 人力资源信息化管理调研研究
 -
- ◆ 其他
 - 弹性工作制与灵活用工研究报告
 - HRBP 能力发展提升研究
 - 变革沟通管理实践调研研究
 - 企业绩效管理改善与优化调研报告
 - 企业工厂蓝领员工管理状况调研报告
 -

关于亿企薪福



税友软件集团股份有限公司（股票代码：603171.SH）成立于1999年，是一家国内主板上市的综合性集团企业。目前，集团旗下有多个业务板块，满足政府和企业客户在税费治理数字化、企业财税数字化、企业人资服务等方面的需求。

亿企薪福

亿企薪福网络科技有限公司是税友集团（股票代码：603171）旗下专注人力和财税的科技产品和服务提供商。

亿企薪福基于税友集团数字化开发能力和二十余年的涉税服务经验，为大型人资机构、集团企业、灵工平台、政府及事业单位等提供专业的人力财税的综合解决方案，赋能薪酬福利底层基础技术能力，同时打造多元、全方位的薪酬、财务、涉税服务全国生态网络。

亿企薪福产品及服务介绍

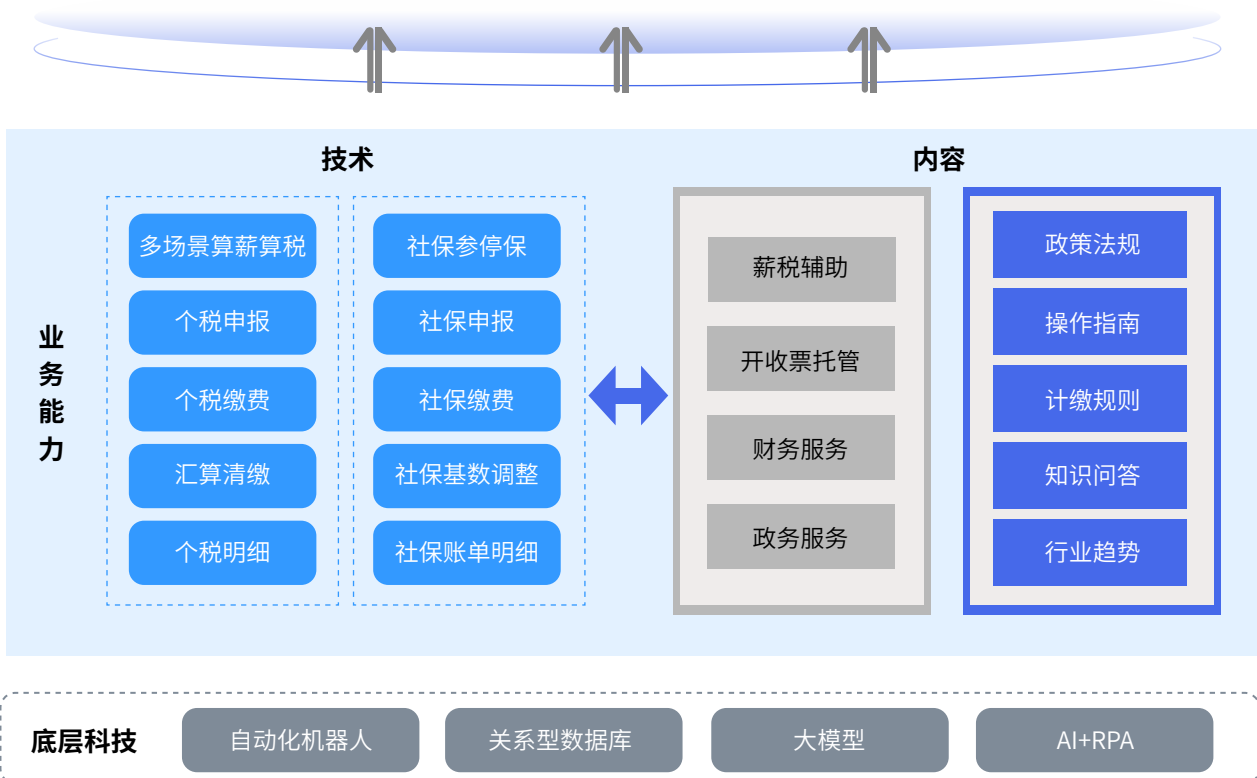
集团企业

人力资源机构

灵工平台

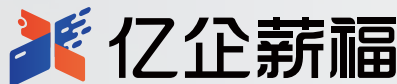
银行

行政事业单位





调研主办方



联合主办方



2025 企业薪税社保管理调研报告

2025 Corporate Salary, Tax and Social Insurance Management Research Report



© 版权声明 本调研报告属智享会 & 亿企薪福所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & YIQIXINFU. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & YIQIXINFU is prohibited.