

中国人力资源数字化研究报告

部门：企服研究一部

ABSTRACT

摘要



市场规模：2024年中国人力资源数字化市场规模约303亿元，同比增长13.2%。由于AIGC应用从小场景试点逐步转向规模化落地，预计2027年市场规模将达到484亿元，未来三年平均复合增速16.9%。



维度	企业类型	人力管理特征
属性	出海	①初期关注海外团队的扩张，要求能够快速响应人力管理的需要；②中期进入混合用工阶段，强调总部与分支机构的协同运营；③后期将更加重视全球一体化的人才团队建设。
	外资	①当企业在国内的团队规模和收入贡献较小时，更倾向于采用与国外母公司相同的产品；②在核心人力模块方面，通常会优先选择国际知名厂商，招聘管理模块，优先本土厂商；③重视人才发展，可能会针对企业培训模块进行单独选型。
行业	零售	①兼职比重高，人员分布散，呈现季节性波动，要求灵活排班、实时培训；②移动化、自动化、智能化的用工管理系统是主要需求。
	制造	①用人上更强调用人流程上操作减负，以及育人环节对高级别人才复合技能的培养；②需要蓝领快速入离职办理与薪酬绩效核算，研发人员重在新技术应用学习。
	互联网	①数字化程度高、业务敏捷、员工成长曲线陡峭、倾向于扁平化管理是互联网企业的典型特征；②依托于成熟的数字化体系，互联网企业能更快实现人力资源一体化管理与智能决策。



产品迭代：部分头部一体化厂商倾向于利用PaaS平台构建灵活开发框架，以支撑按需定制与快速迭代。

AI+HR：AI应用呈现场景上从招聘、测评环节向培训场景延展；应用上从智能交互到智慧建议；模型上从行业模型到企业私有模型的发展特征。未来Agent HR员工将有机会能实现跨系统作业。

CONTENTS

目录

01 人力资源行业发展动态概览

Overview

02 客户篇：人力数字化体系需求差异

Customer Section

03 厂商篇：聚合行业经验与专业解决方案

Supplier Chapter

04 发展趋势及展望

Development trend

01 / 人力资源行业发展动态概览

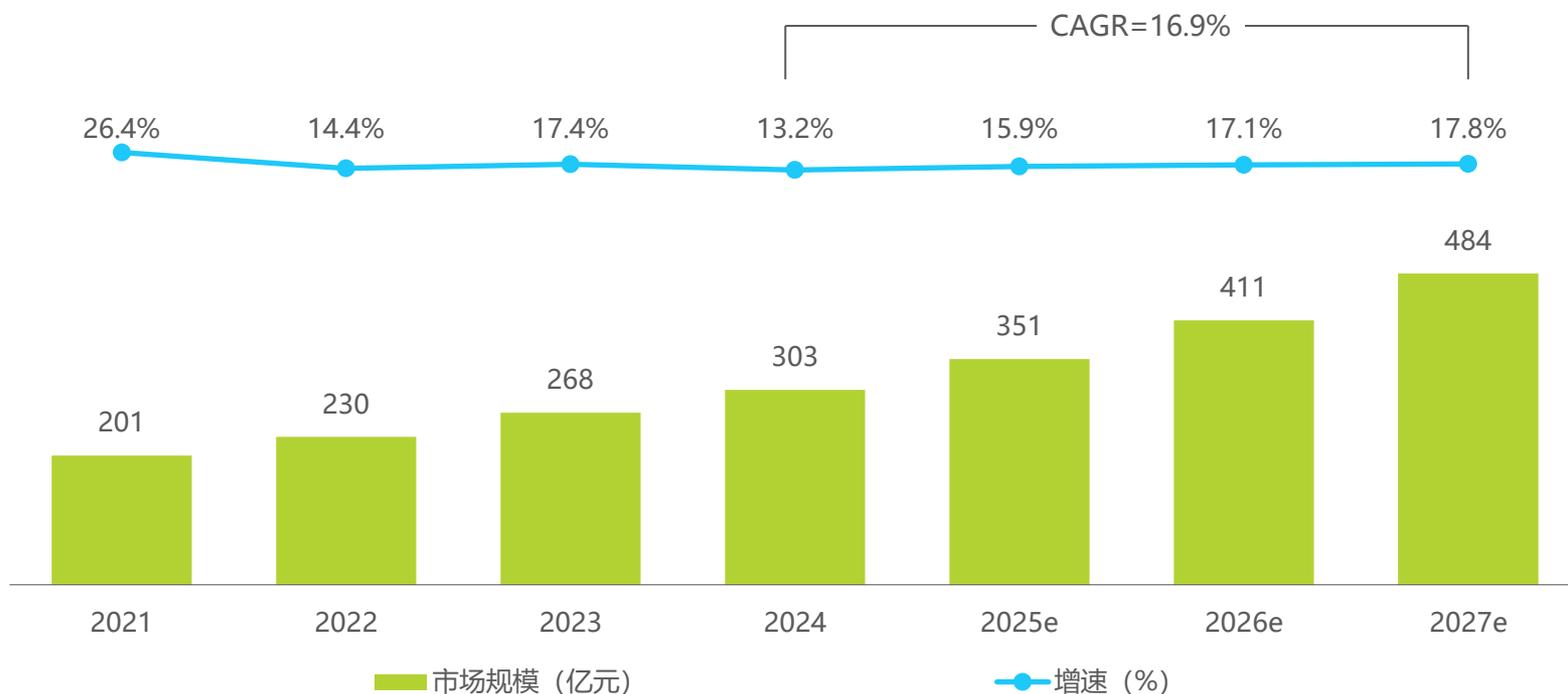
Overview

人力资源数字化市场规模

2024年市场规模约303亿元，未来3年复合增速16.9%

- **市场规模：**2024年中国人力资源数字化市场规模约303亿元，同比增长13.2%。全球经济下行压力下，企业IT支出趋于保守，对人力的管理目标也从业务增长向成本优化转移。人力数字化市场进入存量优化阶段，增量需求更多依赖于AI应用及功能迭代。
- **增速预测：**企业对AIGC的接受度提升，应用模式逐步从小范围、小场景试点转向规模化落地。随着AIGC技术成熟及应用场景深化，员工培训、知识管理、人才盘点等场景有望在未来2-3年内实现AI成熟应用。因此，预计2027年中国人力资源数字化市场规模将达到484亿元，未来三年平均复合增速16.9%。

2021-2027年中国人力资源数字化市场规模及增速预测



测算口径：以人力资源管理软件为主，包含数字化产品和基于产品的定制化相关服务，不包含技术渗透为传统人力资源服务带来的增收和纯管理咨询类收入。
 来源：综合企业访谈、公开市场信息及艾瑞统计预测模型估算，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业人力资源管理现状

大部分企业中人力资源部门是转型主导角色其意义向发挥人力资本价值转移

- 规划及落地：**当前97%的企业已开始着手数字化建设。以人力资源部门发起数字化转型为主，部分企业由IT部门统筹全公司数字化架构搭建，部分外资企业的战略部门会承担统筹管理角色。目前，大部分企业仍以自下而上的数字化转型为主，但逐渐出现自上而下转型的倾向，预示着人力数字化的意义从人才管理提效向战略性人力资本管理倾斜。

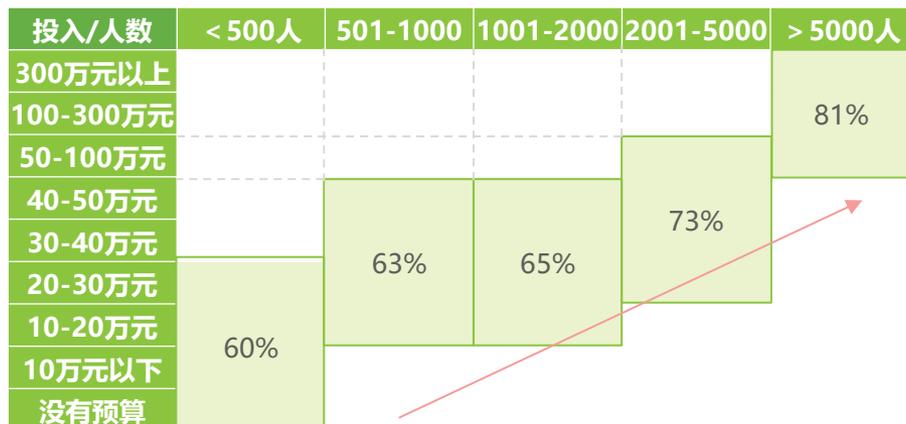
企业人力资源数字化规划进度

97%企业已意识到人力数字化重要性，仅36%企业有明确路径规划



2024年不同规模企业人力资源数字化投入比例分布

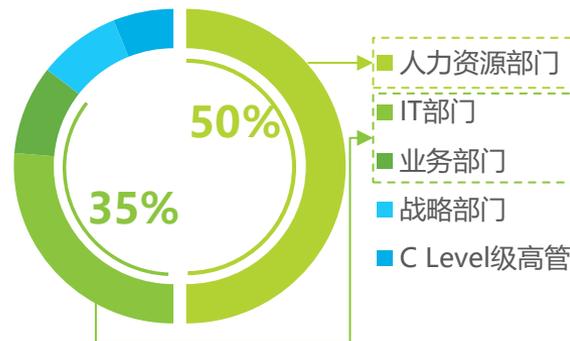
企业员工数量在5000人以下时，人力数字化投入在10-20万元上下



来源：艾瑞社区问卷调研，N=264，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业人力数字化转型主导角色

半数企业的人力资源部门是数字化转型主导部门



不同属性企业人力数字化转型主导角色

外资企业转型过程中，战略部门起到一定统筹作用



客户篇：

02 / 人力数字化体系需求差异

Customer Section

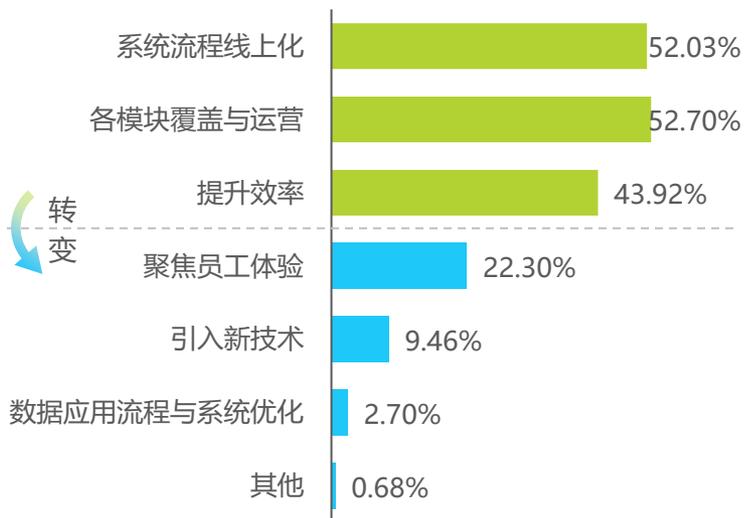
人力资源数字化关注重点

当前着重关注顶层设计和技术落地，朝着技术流程创新迭代的方向发展

- 当前经济压力和就业市场的不确定性增强，如何盘活现有人力资本、通过精益管理实现内部降本增效成为企业人力数字化核心关注点。当前过半企业认为人力数字化重点在于系统架构搭建与流程优化等数字化前期投入上，对于使用中后期的使用意愿、新技术应用和优化迭代等中后期运作关注度不足。这种重视前期建设、忽视后期运维的战略思路也直接或间接导致了当前企业在人力数字化过程中对产品使用及资源投入的担忧，造成企业内部科技创新基础薄弱、组织部门之间难以实现协同等难点。

企业人力资源数字化认知重点

基础落地：52%左右企业认为当前人力资源数字化重点在于系统流程线上化与业务模块运营，更多侧重于架构搭建和基础功能上。



创新优化：对于数字化架构搭建完成、投入使用后的使用意愿培养、技术创新、流程优化等，优先级排序靠后

企业人力资源数字化过程中遇到的难点



17% 产品侧：与产品功能及使用相关的难点

18% 资源侧：与人力、资金等资源相关的难点

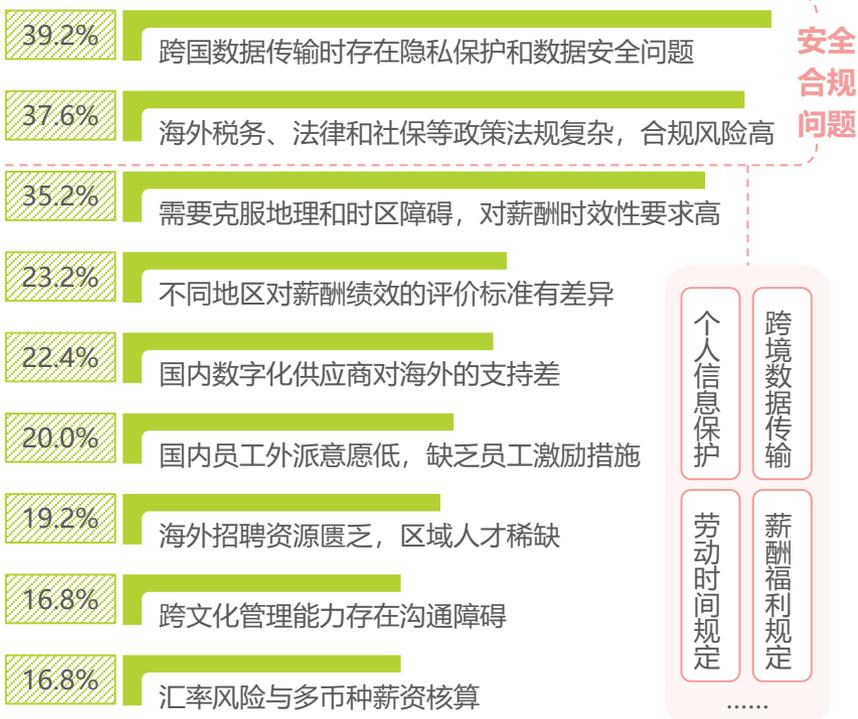
14% 战略侧：与企业内部管理、统筹落地相关的难点

出海企业人力资源体系建设需求

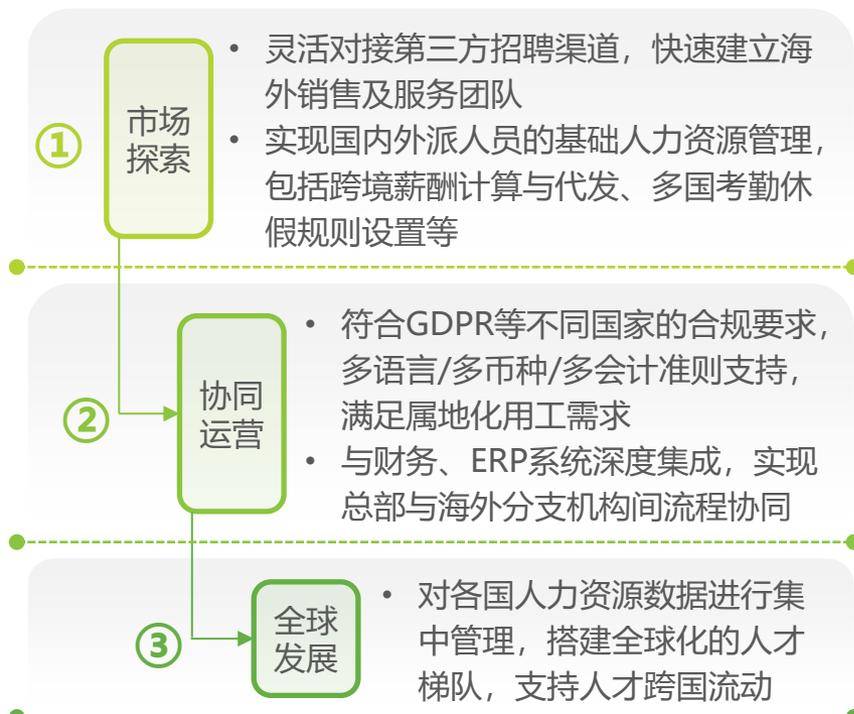
以安全合规为底线，分阶段推进人力资源体系的全球化建设

- 安全合规：**安全合规是出海企业的生命线，其中既包括个人信息保护、跨境数据传输、数据本地存储等数据安全、隐私保护层面的问题，也涉及海外劳动法及雇佣条例对于劳动时间、薪酬福利、安全保障等方面的规定。
- 分段建设：**出海企业的人力资源数字化应建立在业务先行的基础上，分阶段实施。初期关注海外团队的扩张，要求能够快速响应人力管理的需要；中期进入国内国外的混合用工阶段，对于本地化用工的要求更高，同时强调总部与分支机构的协同运营；随着海外业务的不断壮大，企业将更加重视全球一体化的人才团队建设，通过战略性人才管理支持企业的持续创新。

2024年出海企业人力资源管理痛点



不同阶段出海企业对人力资源数字化的关注重点



注释：出海企业N=125，于2024年12月调研获取。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

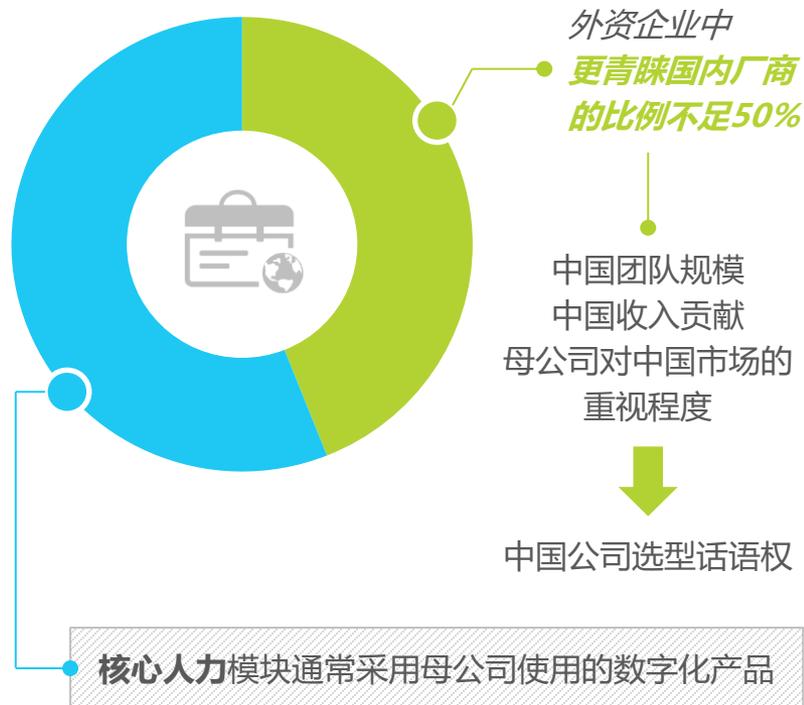
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

外资企业人力资源体系建设需求

优先沿用母公司核心人力产品，视中国公司话语权对特定模块独立选型

- 外资企业在中国的发展阶段不同，其数字化选型的决策权也有所区别。当企业在国内的团队规模和收入贡献较小时，更倾向于采用与国外母公司相同的产品，尤其是在核心人力模块方面，通常会优先选择Oracle、SAP等国际知名厂商。但在招聘管理模块，由于本土厂商对国内市场有更深入的理解，能够更好地适应国内的招聘环境，外资企业往往更早进行独立选型。其次是劳动力管理模块，零售、制造业等劳动密集型领域的外资企业较多，因此对劳动力管理的需求也更为迫切。此外，外资企业普遍高度重视人才发展，可能会针对企业培训模块进行单独选型，以满足对人才发展的特别需求。

2024年外资企业人力资源数字化选型倾向



外资企业人力资源数字化本土化选型优先级



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

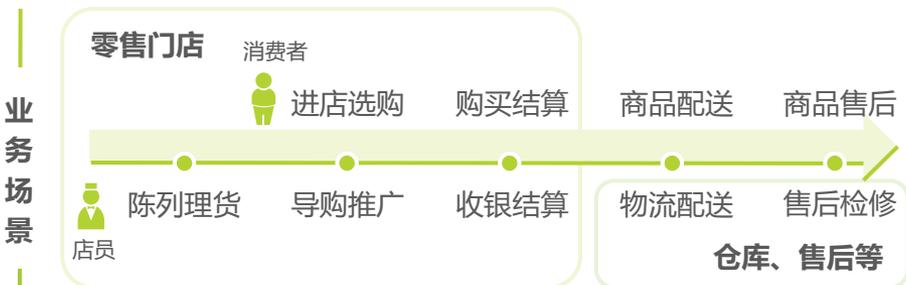
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

零售行业人力体系建设需求

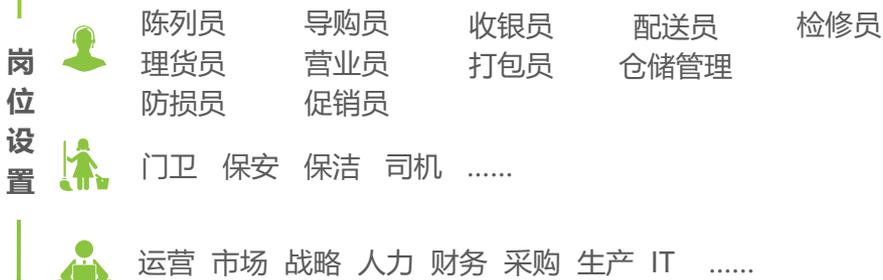
兼职比重高，人员分布散，呈现季节性波动，要求灵活排班、实时培训

- 行业特征：**零售行业是劳动密集型产业，其实体零售门店多而分散，且兼职员工占比近60%，且需要高度关注消费者倾向及体验，因此品牌忠诚度建设高度依赖线下员工的服务质量与响应效率。且零售行业受节假日和促销周期影响显著，业务存在季节性波动。
- 人力需求：**由于零售行业的员工及市场特征，其内部人力数字化建设更关注灵活用工与精细化管理。行业风向的快速变化和门店消费者服务要求零售企业为门店员工提供更专业、更有效的培训支持。从业人员季节性波动和跨区域分布差异也对零售企业在人员排班、跨区调用、激励核算等领域提出更多要求。此外，零售行业从业人员数量多，如何平衡人员成本与经营效益也需要专业工具辅助决策。

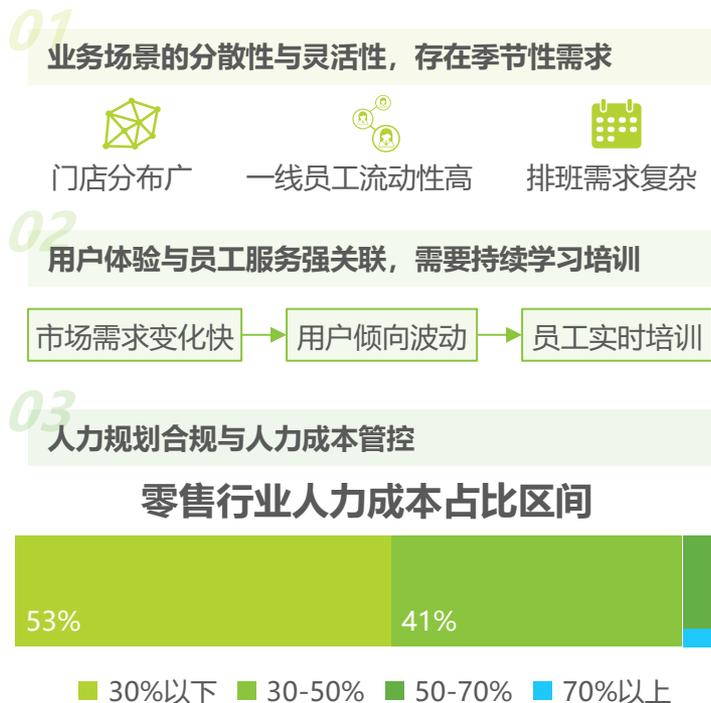
连锁零售门店业务场景与岗位设置示意



全职：兼职≈4:6



零售行业人力体系建设难点



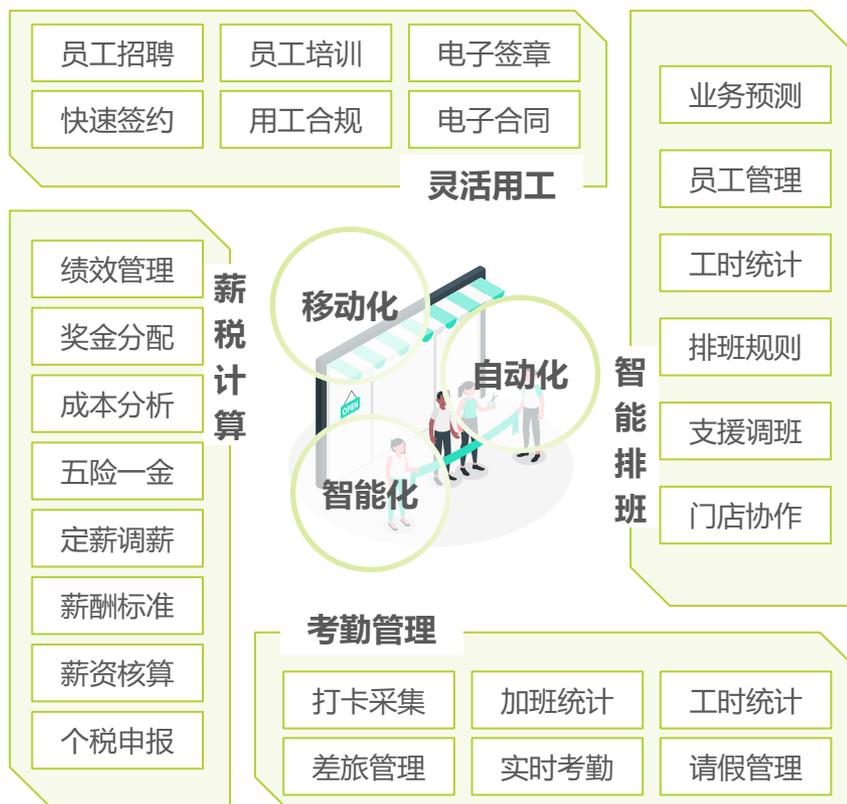
注释：各企业具体岗位设置有所差异，本报告仅举例供参考。
来源：51社保《2023中国企业社保白皮书》，艾瑞咨询自主研究及绘制。

零售行业人力体系建设需求

移动化、自动化、智能化的用工管理系统是主要需求

- 解决方案：**零售行业人力解决方案更重视移动化、自动化和智能化。由于门店人员的灵活调配需求，对人力解决方案的敏捷性和智慧程度提出更高要求。大部分门店人员管理需更轻量、更便捷，减少理解成本和操作难度，因此移动打卡、实时工时结算与统计、人员排班等常用功能更适合在移动端操作，同时需要人力系统能自动配比各门店人员数量，根据用人需求实时调配人力资源。

零售行业人力关键模块



零售行业门店人效评估核心关注指标 (部分)

店效	门店数量	门店营业额	店均用人	店均营业额
	坪效			
人效	人均KPI	KPI完成率	人效达成率	时效
成本	人事费用率	预算执行率	人工成本	灵活用工成本
	支援成本	岗位平均薪资	灵活用工薪资	
工时	出勤工时对比	全职兼职对比	直接任务间接任务工时占比	
	加班工时占比	支援工时占比	年假未休占比	考勤异常占比
人员配置	缺编店数占比	门店标配率	岗位满编率	新老员工占比
	岗位年龄分布	灵活用工占比	试用期转正率	主动离职率
关键人才	店长匹配度	店长潜质评估	店长绩效表现	店长晋升率
	店长储备率	店长保留率	资深店长占比	储备店长占比

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

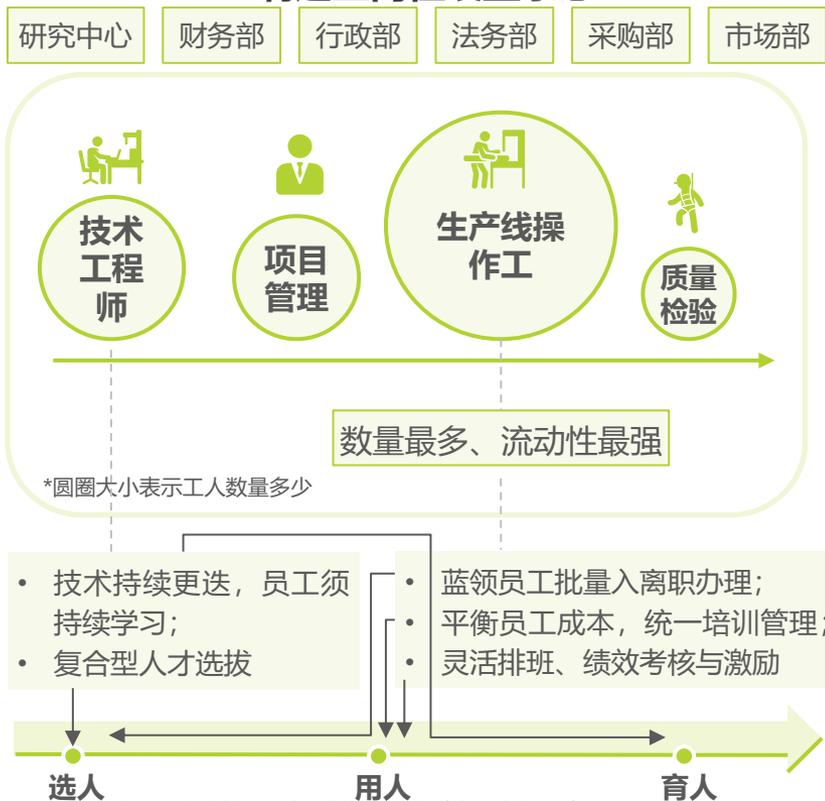
来源：北森《People Analytics4.0行业指标库白皮书》，艾瑞咨询自主研究及绘制。

制造行业人力体系建设需求

需要蓝领快速入离职办理与薪酬绩效核算，研发人员重在新技术应用学习

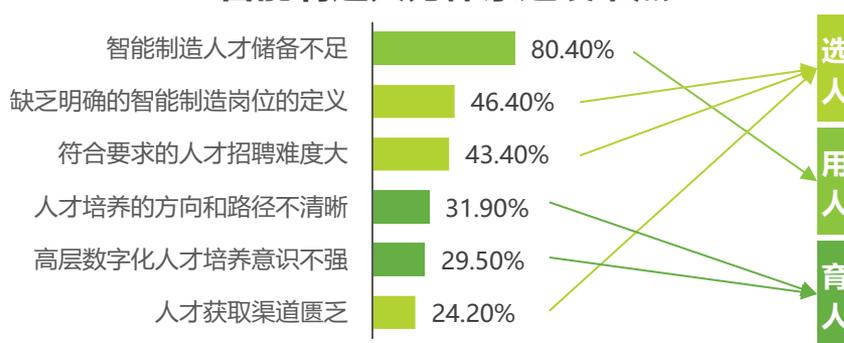
- 行业特征：**制造业也属于劳动密集型行业，且由于生产流程的刚性约束，在用人上更强调用人流程上操作减负，以及育人环节对高级别人才复合技能的培养。目前制造业整体数字化程度较低，且内部管理体系尚有优化空间，为人力数字化的推进造成阻碍。
- 人力需求：**相比于零售行业，制造业中高流动性群体是集中在工厂的蓝领工人。因此，快速批量入职办理、员工集体培训上岗、厂内员工操作安全性监测、产出绩效实时计算等，均要求人力系统在“选人”与“用人”环节足够快速、便捷、易用。此外，由于新技术迭代，制造业对高端研发人才需求迫切，且需要保持足够的行业敏感度，因此对“育人”环节有更高要求。

制造业岗位设置示意

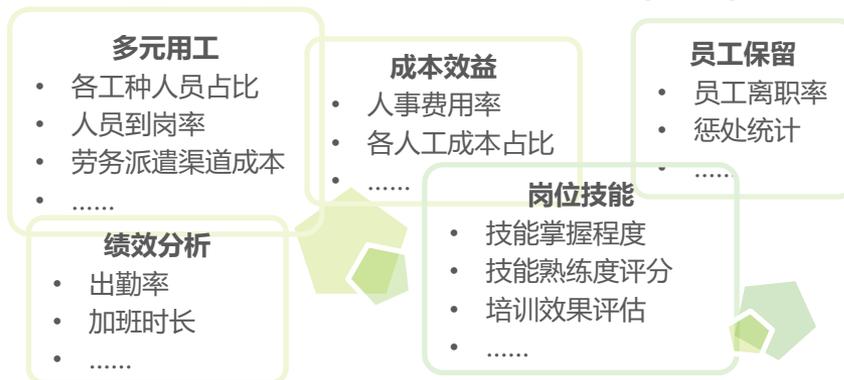


注释：各企业具体岗位设置有所差异，本报告仅举例供参考。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

智能制造人力体系建设难点



制造业人效评估核心关注指标（部分）



来源：e-works研究院《制造企业智能制造人才培养白皮书》，北森《People Analytics 4.0 行业指标库白皮书》，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复杂薪税计算+主流eHR集成+全流程数字化，跨国企业人事管理提效494%

- 案例简介：**泰森是肉类及加工食品生产供应商，下设多条生产线，业务涉及复杂的薪水计算，存在蓝领工人入职季节性波动等问题。作为跨国企业，泰森还需兼顾全球管理系统的适配与协同。易路一站式人力管理平台帮助泰森大幅简化员工入职流程，其中薪酬管理模块有效解决泰森的薪酬计算、佣金激励等困难，并实现与全球主流eHR系统数据联通，打破跨地域、跨系统管理壁垒。
- 易路特色：**易路一体化人才管理将沉淀多年的薪酬管理经验标准化，能有效加快大型组织、复杂场景、多元文化的人事管理节奏。

泰森×易路：制造行业实践案例

泰森食品人才管理痛点

复杂薪酬计算，时效性要求高

- 产业链长，损益计算相对独立，且场景多，计薪方式复杂；
- 工人工资需按日更新以促进激励；
- 当前人力管理模式难以支撑

集中入职普遍，效率亟待提升

- 产线蓝领工人多，集中入职普遍；
- HR每天需集中处理上百人面试、入职、工作交接等，亟需数字化手段提升入职处理效率

需兼顾全球系统与本地系统

- 美国总部的Workday系统无法针对中国市场的具体情况予以深度支撑；
- 泰森需兼顾全球及本地业务需求

易路解决方案

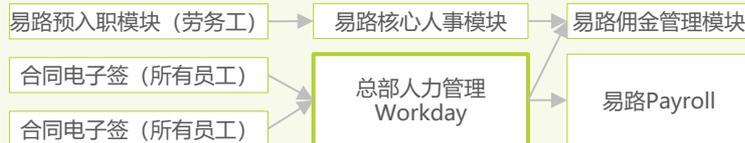
以“薪酬+”为核心打造“系统+服务”一站式数字化平台



预入职+电子签+全流程电子化，大幅提升HR人效



Workday接口集成，全球化与本地化协同联通



方案落地效果

用户数 **5000+**



HR人均效率 **494%** ↑

原以人工为主的操作流程

13个步骤
100人2.5小时

数字化入职办理

3个步骤
每人1分23秒

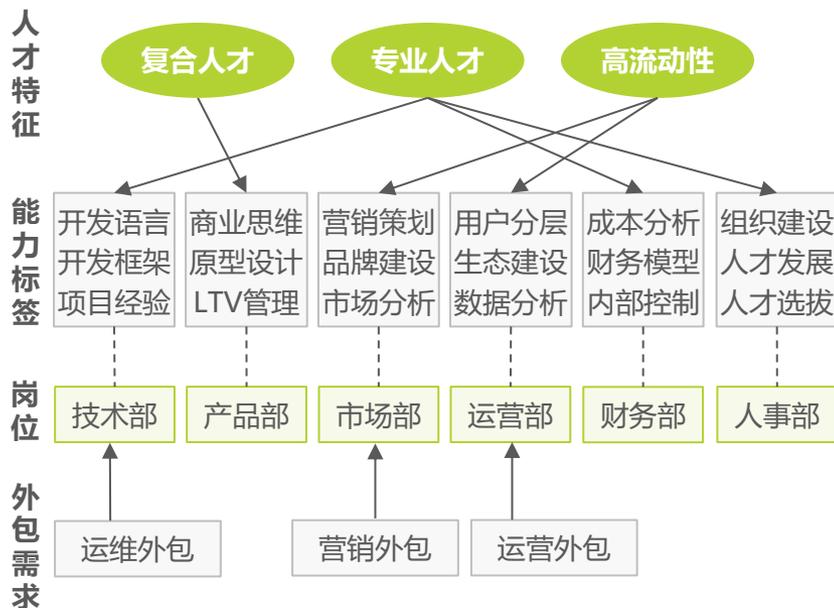
互联网行业人力体系建设需求

良好的数字化基础、敏态业务及扁平式管理，适配敏捷型一体化人才系统

- **行业特征：**数字化程度高、业务敏捷、员工成长曲线陡峭、倾向于扁平化管理是互联网企业的典型特征。互联网行业整体数字化基础设施成熟度较高，且为了快速拥抱变化，企业内业务需快速迭代。因此，互联网企业需保持组织架构扁平化便于实时信息流通，同时对员工的压力与技能成长性提出更高要求。
- **人力需求：**依托于成熟的数字化体系，互联网企业能更快实现人力资源一体化管理与智能决策，帮助企业精确筛选人才、快速培养人才。

互联网行业岗位设置示意

- **组织特征：**组织架构及管理矩阵复杂、管理模式扁平



- 标准化流程、重复性工作、低毛利环节常选择外包辅助

注释：各企业具体岗位设置有所差异，本报告仅举例供参考。
来源：公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

互联网行业人才培养困难



互联网行业人效评估核心关注指标（部分）



来源：人瑞人才&德勤《产业数字人才研究与调查》；北森《People Analytics 4.0 行业指标库白皮书》，艾瑞咨询自主研究及绘制。

厂商篇：

03 / 聚合行业经验&专业解决方案

Supplier Chapter

中国人力资源数字化产业图谱

2025年中国人力资源数字化产业图谱

人力资源数字化产品

HR数字化专业厂商

一体化



招聘管理



劳动力管理



企业培训



薪税社保



灵活用工



ERP厂商



协同办公平台厂商



人力资源数字化服务



人力资源管理咨询



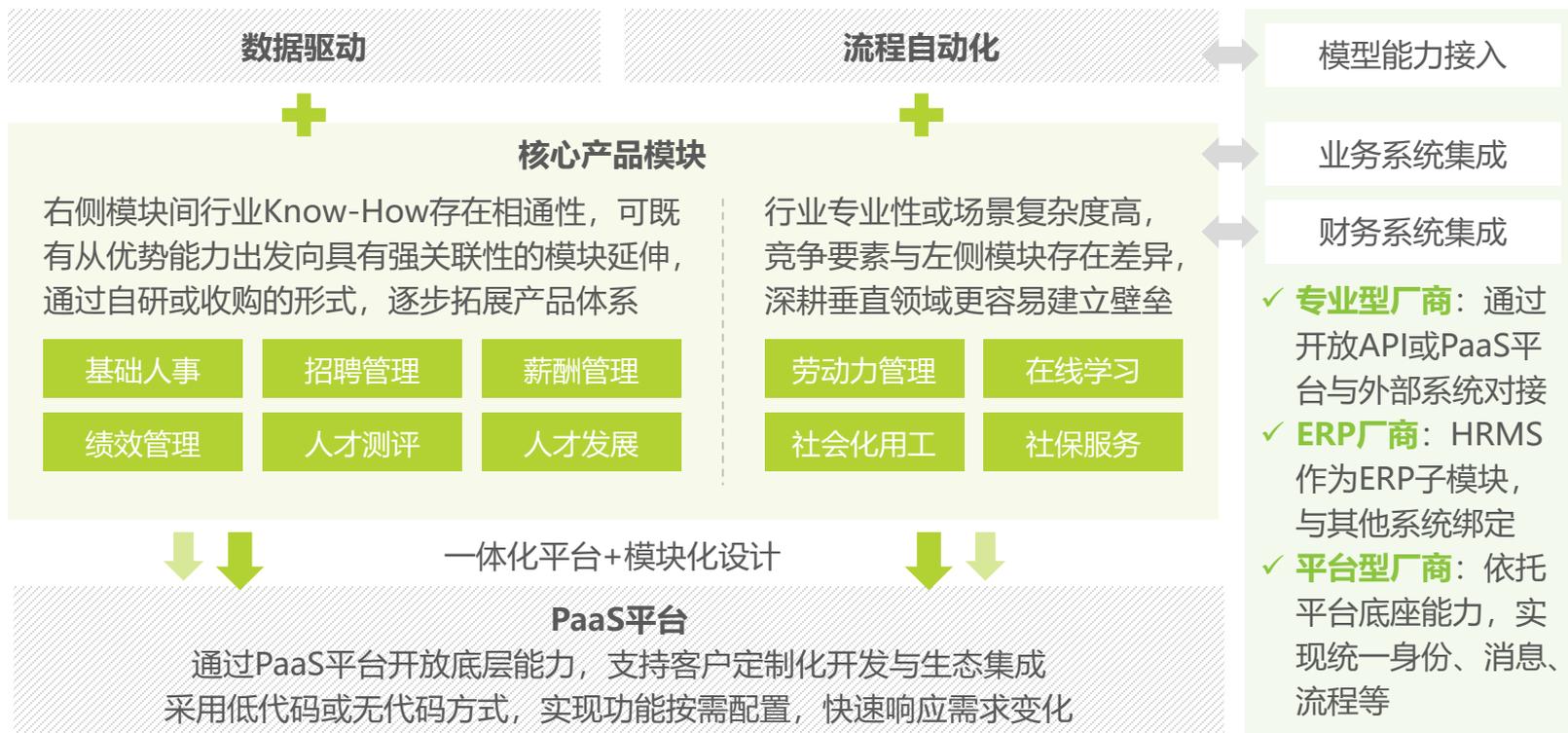
注释：1. 按服务商的主营业务类别划分，如“人力资源数字化产品”对应厂商也可能提供人力资源服务，“人力资源数字化服务”供应商也可能出售产品；2. “人力资源数字化产品”大类中，“HR数字化专业厂商”的业务仅聚焦于人力资源领域，其他类别厂商为“跨界”玩家；3. 仅展示部分典型企业，图谱中所展示的公司logo顺序及大小并无实际意义。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

人力资源数字化产品矩阵的演变

横向整合产品模块，纵向搭建PaaS底座、深化数据智能

- **产品边界：**目前除劳动力管理、在线学习等部分细分赛道仍保持较强的垂直属性，越来越多的人力资源数字化厂商向一体化转型。在需求侧从单一产品使用转向数据深度整合的驱使下，厂商通过自研或并购的方式横向拓展产品矩阵，既能强化竞争壁垒、提升客户粘性，又可通过深度挖掘客户价值实现收入增长。
- **PaaS支撑：**随着产品矩阵的复杂化，标准化交付与个性化需求的矛盾持续加剧，头部厂商倾向于利用PaaS平台构建灵活开发框架，以支撑按需定制与快速迭代。另一方面，在沉淀行业Know-How的前提下，人力资源数字化厂商进一步融合AI与大数据技术，推动产品向数据驱动与流程自动化演进。

人力资源数字化产品发展方向

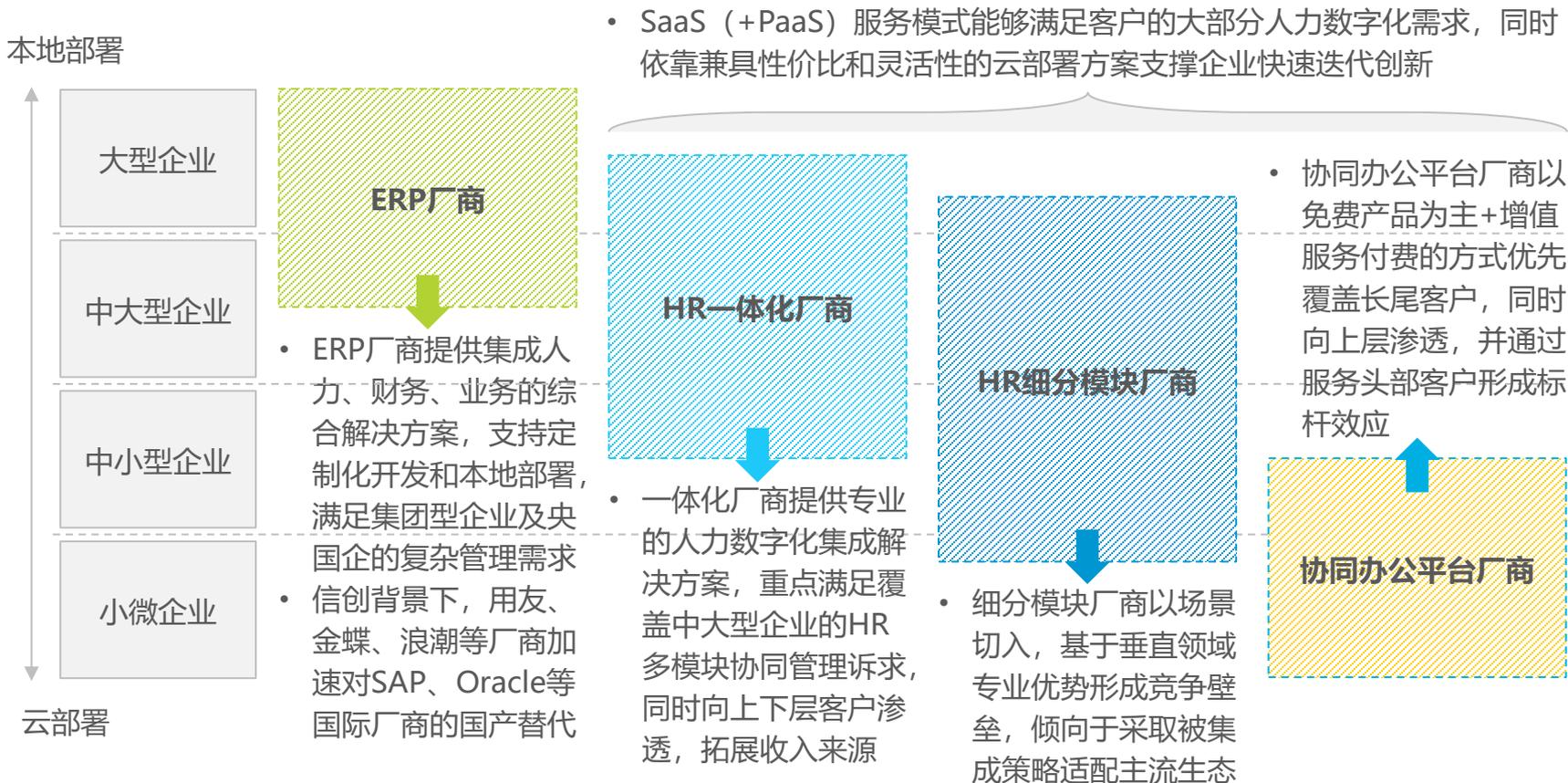


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

人力资源数字化厂商竞争策略

HR数字化专业厂商聚焦中型企业，一体化解决方案侧重中大型企业，细分模块厂商以场景优势切入

人力资源数字化厂商的优势客群



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

AIGC+HRM – 人力三支柱

三支柱场景中，AI在HRBP的招聘场景与SSC的问答场景中相对成熟

- **AI应用**：COE场景中，借助AI的预测与洞察能力，收集行业政策与公开信息，辅助管理者构建前瞻性人才战略；HRBP场景中，AI通过数据穿透业务痛点，通过人才画像动态识别高潜员工，辅助解析简历与面试信息，缩短招聘周期；SSC场景中，AI结合智能客服与自动化，辅助解答员工疑问，替代传统重复性工作。目前AIGC在简历筛选、面试辅助以及智慧问答环节应用相对成熟。
- **AI局限**：在候选人终面、员工关系管理、个性化职业规划、心理疏导等处理复杂人际关系与重要决策时，人类所具备的情感分析和专业判断依然至关重要。

AI在人力三支柱场景中的应用

场景内容

AI价值

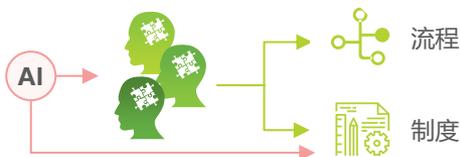
COE 专家中心

创新政策流程

- 设计企业的业务导向、人力资源政策、流程和方案

提供资源支持

- 为各事业部的管理目标、所需要的管理手段提供支持



政策解读



战略建议

- **决策前**：解读大数据及宏观政策，生成行业分析报告辅助专家决策；
- **决策中**：AI基于员工行为及行业情况数据，提供制度管理改进建议

HRBP 业务伙伴

业务部门人才支持

- 为业务部门提供针对性的HR资源；
- 参与构建业务部门的绩效管理体系等



JD生成



AI面试

- **招聘**：JD生成、简历筛选、辅助面试，缩短招聘周期；
- **业务**：基于绩效数据提出优化建议

SSC 共享服务中心

呼叫中心

- 解答公司员工各种人事相关疑问

运营支持

- 人力管理系统各模块数据支持与运营服务

事务处理中心

- 入离职办理、算薪发薪、绩效管理



LLM



智能客服



RAG

- **对员工**：AIBot自动识别问题工单，定位问题及提供解决方案，减少重复咨询操作；
- **对系统**：多业务系统整合对接，将AI应用于智能算薪、考勤管理、人才培养等各模块中

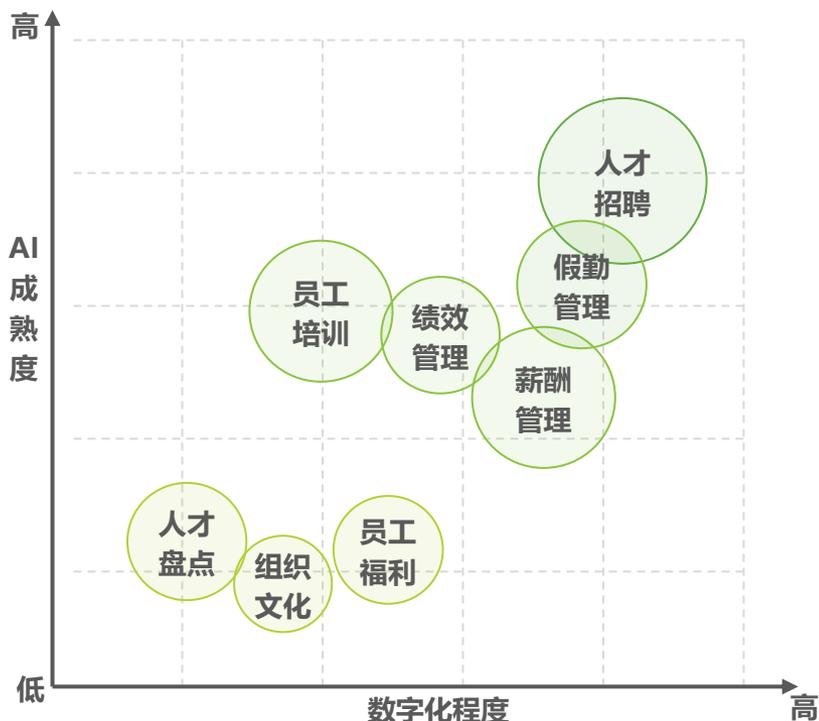
AIGC+HRM - 场景应用

智能交互到智慧建议，从行业模型到企业模型，高标准化场景AI渗透越高

- 场景应用：**AIGC在人事管理系统中，呈现场景上从人才招聘、测评环节向培训场景延展；应用上从智能交互到智慧建议；模型上从行业模型到企业私有模型的发展特征。相比2023年以前的AI应用，当前AIGC更多的起到主动输出的作用，对输入内容进行语义理解与情绪识别等，围绕核心目标展开自动化、个性化生成，推进交互与反馈分析，为决策者提供思路与建议。

AIGC在人力场景应用成熟度矩阵

AIGC在存在图文视频交互服务、语义理解的场景中
有更深应用，在标准化场景中率先应用

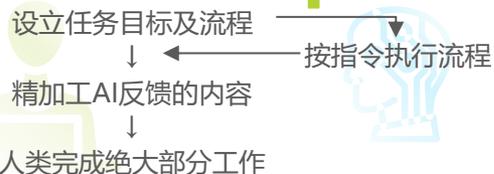


注释：圆圈大小代表AI应用场景，应用场景越多，圆圈越大。
来源：结合问卷调查结果，艾瑞咨询自主研究及绘制。

AIGC在人力场景应用迭代示意图

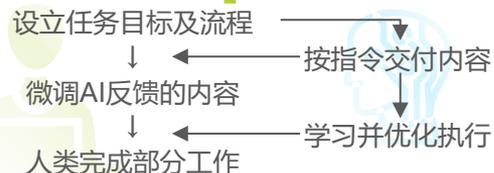
STEP01

协作工具模式



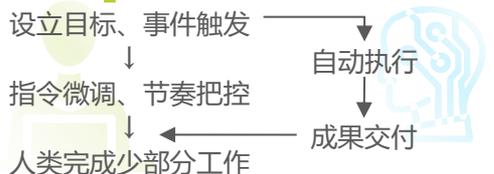
STEP02

协作者模式



STEP03

助理模式



来源：公开资料，公司官网，艾瑞咨询自主研究及绘制。

AI在招聘环节的应用

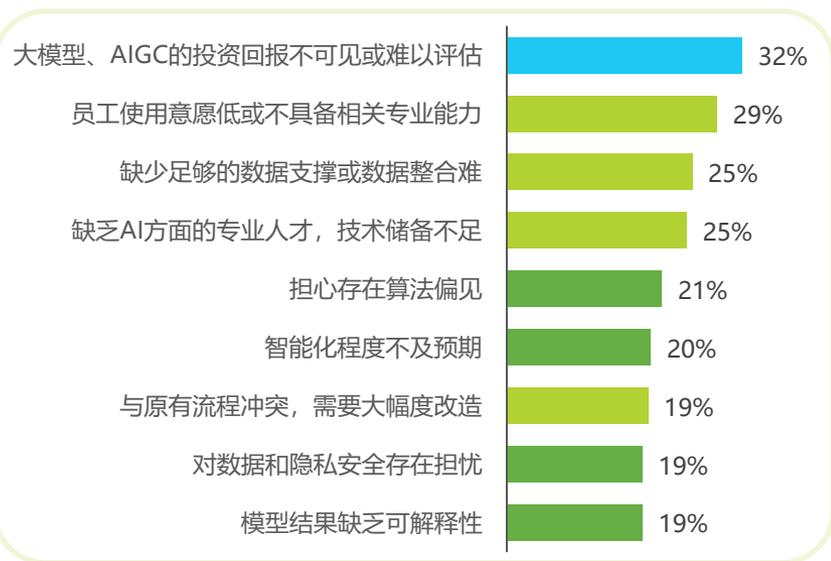


AIGC+HRM – 商业应用

企业关注AIGC的投资回报，当前仅有数字化成熟企业尝试AI机器人产品

- 应用阻碍：**由于AIGC发展时间较短，其产品形态与商业模式仍在探索，技术也在持续迭代，因此当前AIGC在人力系统中的渗透率不足30%，企业对AIGC的投入回报不确定性有所顾虑。在使用上，员工是否具备调用AI的专业能力、是否有足够内部数据支撑AI输出个性化建议等，亦是企业当前在人力场景中使用AIGC的难点。
- 商业模式：**根据AI与人力系统的结合形式可分为嵌入式工具和独立售卖两类，但独立AI机器人对企业内部数据的质与量要求更高，因此当前仅有少量数字化成熟企业有初步尝试。

AIGC在企业人力资源管理场景落地的阻碍



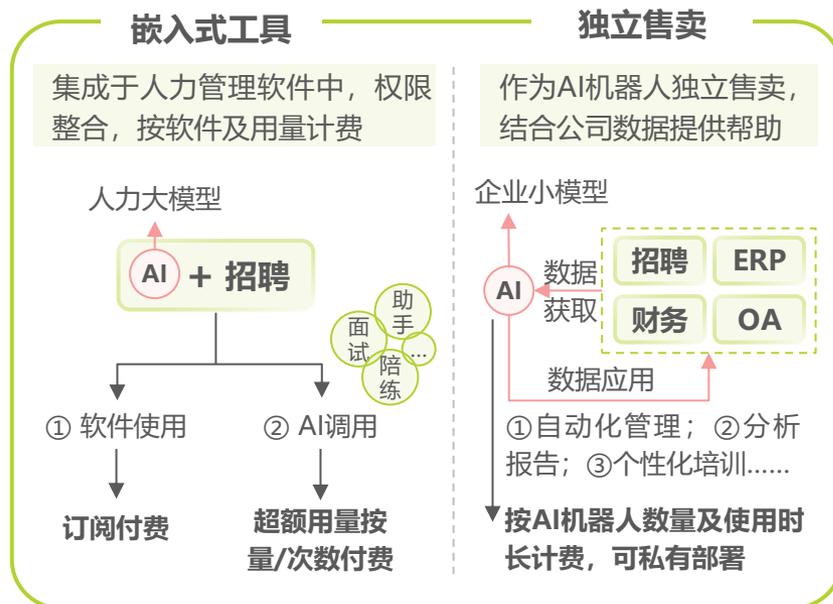
32% 投入产出：AIGC+HRM产品整体价值衡量

25% 使用相关：由于AI产品使用方式造成的阻碍

20% 功能相关：由于AI产品功能不完备造成的阻碍

来源：艾瑞社区问卷调研，N=264，艾瑞咨询自主研究及绘制。

AIGC+HRM的商业模式



来源：专家访谈，艾瑞咨询自主研究及绘制。

构建全球化人力资源数字化体系

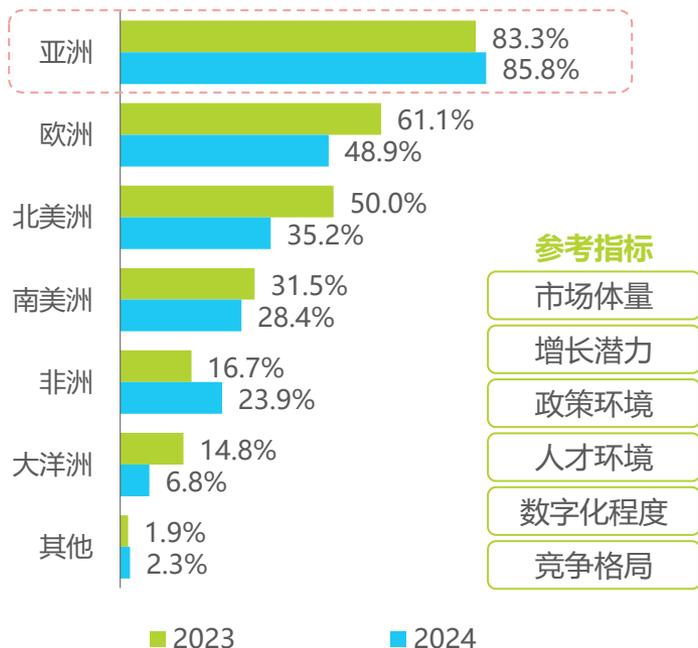
顺应中国企业出海趋势，优先满足跨界管理核心需求，叠加产品功能

- **目的地选择：**随着越来越多的中国企业积极布局海外市场，头部人力资源数字化服务商在需求侧的带动下也开启了全球化经营。在出海目的地的选择上，现阶段仍以被动出海为主，结合市场体量、增长潜力、政策及人力环境等指标进行综合评估。
- **产品层面：**在发展早期，人力资源数字化服务倾向于在现有产品体系的基础上，打磨对国外管理模式和制度的适配能力，不仅需要确保产品功能与当地劳工政策高度契合，更应当满足各地区对于数据安全、隐私保护方面的规定，以支持客户的合规化运营。

人力资源数字化厂商的全球化策略

以跟随中国企业出海为主选择目的地

2024年中国企业出海地区分布



由点及面构建全球化产品及服务体系

产品搭建

文化适配：提供多语言界面、多时区协作、多货币支付功能
法规适配：匹配不同国家的劳动法、税务、数据隐私等政策

基于现有产品体系**叠加模块化的组件包**，快速满足企业在跨境人力资源管理中的核心需求，同时保持与既有系统间的兼容性

随着出海产品在功能深度和广度上的不断完善，可考虑**建立独立产品线**进行品牌运营，强化市场认知，提升国际影响力

团队布局

前期人力资源数字化服务商通常尚未建立规模化的海外团队，可以采用**与本地伙伴合作**的方式，由伙伴负责**产品实施服务**或进行**海外本地的客户拓展**；通过与全球范围内的系统集成商、咨询公司等建立合作关系，实现资源共享和优势互补，客户提供更全面的全球化解决方案

来源：2024年中国企业出海地区数据来自智享会&众合云科《全球化视野下组织建设与人才培养研究报告》，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

“软件+AI+服务” 重塑企业生产力， AI HR全场景深度融合引领者

- **厂商简介：**易路成立于2004年，为中大型企业提供“软件+AI+服务”的一站式人力资源解决方案，目前已覆盖超800万活跃用户。
- **全球化布局：**易路全球服务生态完善，在全球范围内实现多点支持、多云部署和主流接口互通，目前已支持超180个国家和地区，支撑出海企业业务拓展更敏捷、更稳定、更合规。
- **AI先行者：**易路在AI+HR领域布局早，其iBuilder智能体平台基于HR行业大模型、DeepSeek模型、ChatGPT等研发，内置38个智能体，支持公、私有云及本地部署，为企业人力资源全场景提供智慧支持，重塑企业人力服务流程，让人力服务更高效、更精准、更有温度。

易路基于DeepSeek的三层企业AI应用架构， 三步部署企业数字劳动力



01

创建工牌，定义数字员工角色职能

基于易路iBuilder智能体平台，快速创建数字员工角色，通过对角色卡片信息的完善，赋予其与人类员工一样的身份特征（外形、姓名、工号、职能简介等）；

便捷

02

数字员工管理，持续优化“人机协同”模式

通过对数字员工交互行为数据的分析、查看，找到其改善点，持续培训优化，直至达到最佳的“人机协同”效果；

可信

03

扩展数字员工技能，为企业打造梳子型人才

易路iBuilder平台支持一键“技能扩展”，为数字员工添加更多角色职能以外的功能，将其打造为业务多面手；随着MCP在AI Agent的广泛应用，企业可选择的业务能力越来越多。

高效

高延展

来源：易路，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

厂商案例：北森 Beisen北森

基于自研PaaS平台和SaaS业务及数据，打造人力资源全场景AI助手

- **厂商简介：**人力资源科技公司北森成立于2002年，通过创新的一体化HR SaaS及人才管理平台——iTalentX，为中国企业提供人力资源管理场景中所有技术和产品，包括HR软件、人才管理技术、员工服务生态、低代码平台的端到端整体解决方案。2024
- **AI布局：**2024年北森启动AI战略，开始全面拥抱AI。基于底层PaaS平台，在通用大模型的基础上，北森融合了20余年人才管理技术和知识，形成了系列针对垂直行业的模型能力。目前，北森基于SenGPT人力大模型发布了AI招聘助手、AI面试官、AI员工助手、AI做课助手、AI陪练助手、AI测评、AI领导力教练Mr.Sen共计7款AI助手，能够覆盖超过30个人力业务场景。

北森AI+人力 发展历程

2011-2015年

自研简历解析引擎

2016-2020年

自主训练人岗匹配
等多个模型

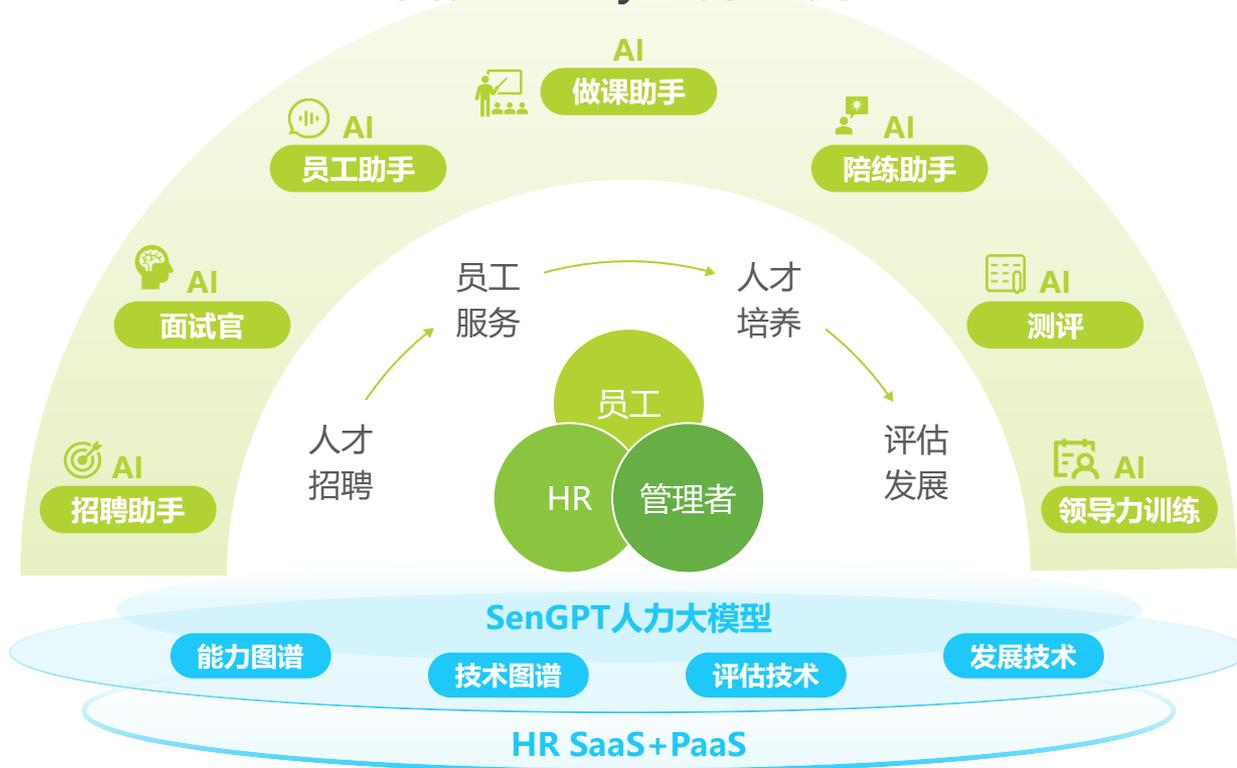
2021-2023年

AI Family多场景
应用发布

2024年-未来

AIGC+HR SaaS
全面爆发

北森AI Family全场景AI助手



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

HRO+HRD，为企业人力管理提供从战略解码到落地执行的端到端解决方案

- **厂商简介：**肯耐珂萨是一体化HRM SaaS解决方案提供商，自2008年成立至今深耕人力资源管理业务，为企业提供“专业化+一体化+标准化”的HCM闭环产品集群，满足企业广泛的人力资源数智化管理需求。
- **业务布局：**肯耐珂萨从人力资源管理的运营和开发两大维度（HRM=HRO+HRD）划分了38个专业场景，为HR构建了专业的人力资源管理全景图。通过“技术+方法论”双轮驱动，肯耐珂萨为企业从战略解码到落地执行的端到端解决方案，在制造业、金融等行业沉淀了数百个标杆案例。目前，肯耐珂萨已正式接入DeepSeek大模型，通过提高自然语言交互和场景理解中的流畅度、精准度，让AI技术在人力资源管理领域更落地、更实用，助力HR团队在AI时代以智创新、以智增效。

肯耐珂萨人力资源管理全景图

人力资源管理场景



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

04 / 发展趋势及展望

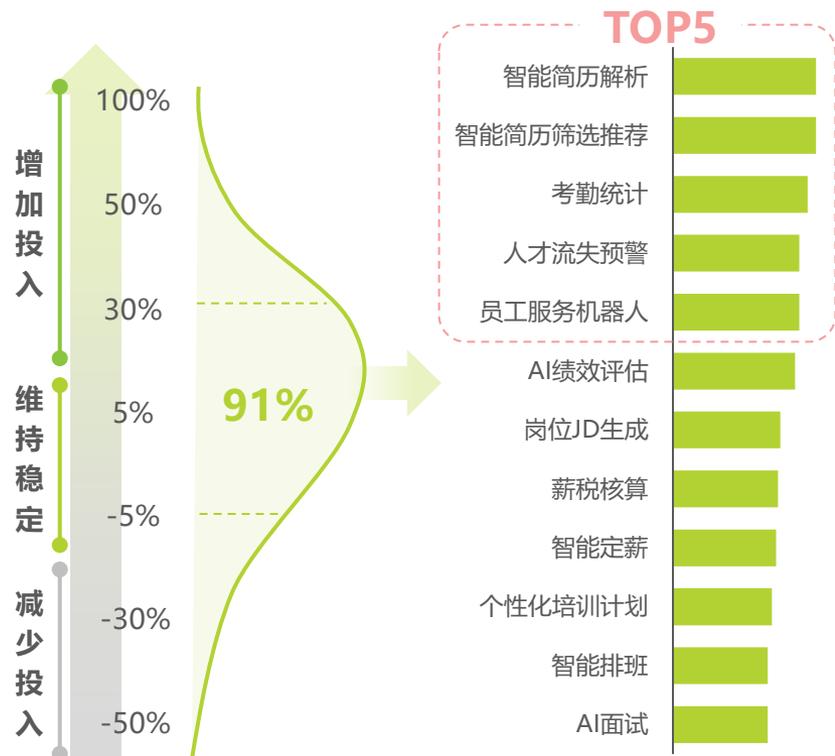
Development trend

人力资源数字化发展趋势：企业侧

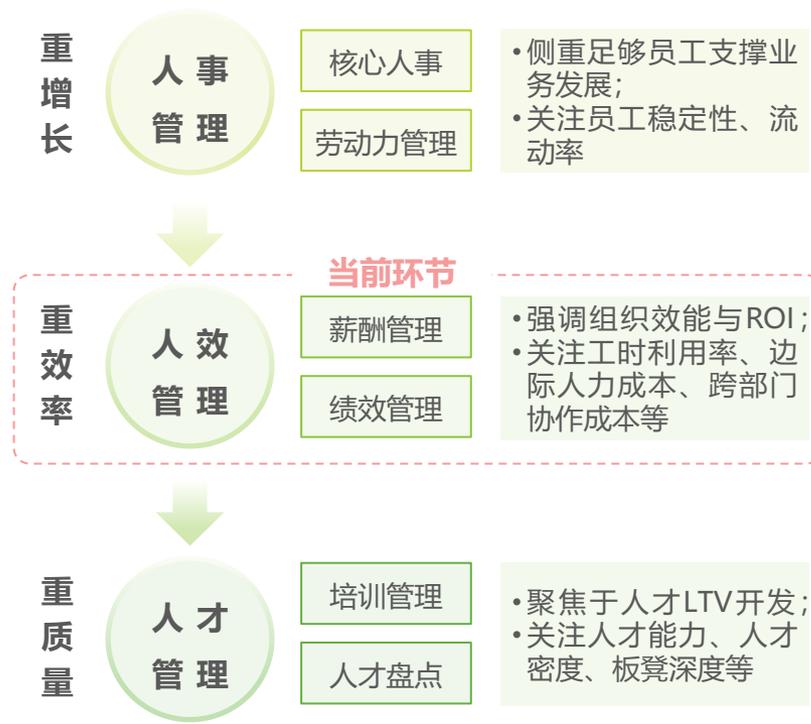
过半企业AI投入年增速在5-30%，人力建设从人事管理向人效管理升级

- AI投入：** AIGC在人力领域应用的成熟让企业看到更多价值回报，企业的投入体量也逐步提升，当前64%的企业计划以5%-30%的年增速扩大AI投入，其资金流向也相对保守。简历解析、智能面试等成熟场景因价值感受相对可视，成为初期落地重点；而员工服务机器人、智能知识库等需要企业自身积累才能发挥价值的应用场景，则处于试点验证阶段。未来，还可以期待基于大模型的Agent员工能实现跨系统作业，但AI带来的数据隐私与算法伦理挑战，则需要企业在效率提升与风险管理间建立动态平衡机制。
- 管理范式：** 随着市场变化及企业管理方法论迭代，企业人才管理理念也随之调整，目前已从人才增长向人效提升过渡，成本相关的薪酬绩效模块成为企业迭代重点。未来企业的视角也将从平衡人力成本向人力资本增值转变，围绕人才成长展开新一轮迭代。

企业对新一代AI的投入预期及投入方向



企业人力管理重心转变



来源：艾瑞社区问卷调研，N=182，艾瑞咨询自主研究及绘制。

人力资源数字化发展趋势：厂商侧

AI应用由单点突破迈向全面融合，围绕自动化和个性化释放价值

- **模型能力：**大模型技术的飞速发展正在促进人力资源数字化与人工智能的结合应用，由少数场景的单点突破逐步迈向全场景的整合应用。相比自主研发基础模型，人力资源数字化厂商更倾向于应用层能力的开发，基于主流商用模型或开源模型，结合人力资源领域的专业知识形成差异化竞争优势。
- **应用重点：**从应用方向的角度来说，主要可以分为自动化和个性化两类，自动化聚焦于提升人力资源部门的工作效率和员工办事效率，而个性化则注重员工体验，通过定制化的人才培养增强员工忠诚度，进而促进组织的发展。

人力资源数字化与人工智能的结合应用方向

行业知识增强的垂直应用+客户私有数据的动态交互

- 人力资源数字化厂商倾向接入主流商业模式或采用开源模型
- 利用积累的人力领域知识对模型进行微调，形成差异化竞争优势
- 通过外部知识库调用客户私有数据

应用方向一：自动化

替代部分重复性、规则性工作，高效识别信息、处理信息，提高人力资源部门工作效率和员工办事效率

员工服务机器人

智能简历筛选

AI视频面试

智能招聘助手

智能排班

档案自动维护

定制化人才培养

AI陪练

AI咨询和辅导

个性化激励计划

智能人才盘点

智能福利规划

应用方向二：个性化

针对不同组织和员工提供定制化的服务和发展路径，提升员工体验，同时增强员工的满意度和忠诚度

需重点关注的AI安全问题

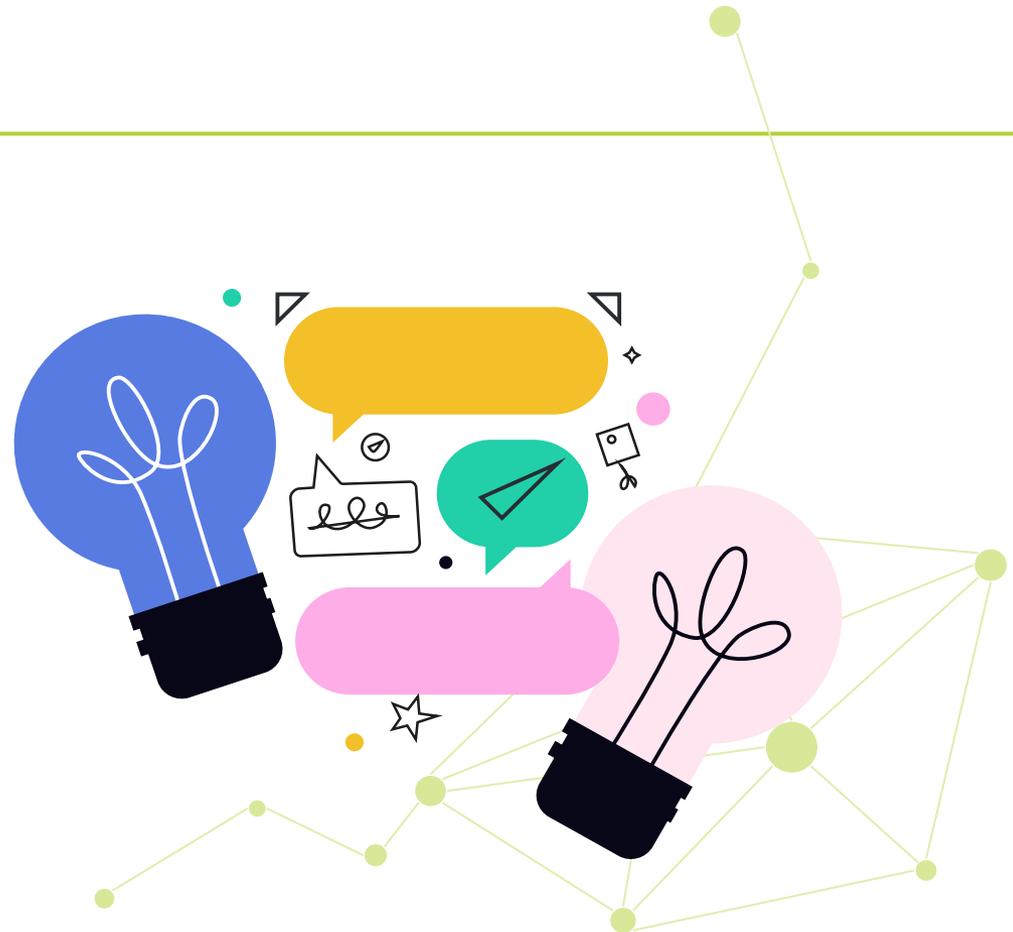
① 数据隐私

应遵循数据最小化原则，避免过度收集员工信息，并采用匿名化处理和数据加密手段保障信息安全

② 算法偏见

训练数据偏差或算法设计问题可能导致模型在招聘、绩效评估、晋升等环节产生偏见，进而影响员工的公平性和企业的多样性

附录：专家之声





王天扬

易路人力资源科技
董事长&CEO

iResearch — 人力数字化专家之声

■ AI在人力资源领域中的应用场景：

AI Agent（智能体）作为AI赋能的具体应用形式，能利用大模型自主任务规划、决策与执行。易路iBuilder智能体平台，是AI在人力资源领域的首个深度垂直应用，其在赋能企业实现人机共治、共生、共创的人力资源管理新范式方面具备多重优势：

- **全业务场景覆盖：**平台内置38个智能体，支持公私有云及本地部署，满足企业管理需要。
- **底层大模型为底层支撑：**率先接入DeepSeek、ChatGPT等优质大模型，实现HR管理决策的底层逻辑与AI核心能力深度耦合，助力HR把工作不仅“做得快”更“做得对”。
- **适配HR业务场景的专属数字员工：**基于平台改变人力资源管理模式，iBuilder实现智能体从“提效工具”转为“业务伙伴”，集中管理Agent，让“数字员工”融入现代工作环境。

■ AI+HR正当时，易路iBuilder高质量护航企业人力资源数智化转型：

- **固化人力资源业务流程，助力HR沉淀高价值职能：**人的思维感性跳跃且可能错漏，HR可通过易路iBuilder智能体平台基于业务场景提前预设、固化流程，从而智能指引得到正确结果，以达到提升人力资源管理与服务的目标。AI时代，越会管理机器人的人，职场就越自由。
- **基于MCP (Model Context Protocol) 的标准化通信机制：**iBuilder可与不同API和数据源无缝交互，替换碎片化Agent代码集成，企业IT部门也可通过iBuilder快速构建专属数字员工。
- **数据权限管控：**传统手动赋权模式僵化，一旦角色异动易导致混乱，故有效的权限管控必须穿透“架-岗-人”逻辑（如HRBP跨事业部数据隔离）。当Agent与知识库、新角色叠加时，易路iBuilder基于“架-岗-人”构建六维交叉权限矩阵，全面封锁数据越权、保障数据权限管控。
- **可信数据空间：**易路iBuilder可信空间方案，不仅为企业提供国家级专属DeepSeek算力，还通过构建共享信任机制为企业提供安全可信的数据流通基础设施及使用环境，为企业充分利用AI生产力的同时构筑数据安全屏障。

来源：易路，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

BUSINESS
COOPERATION

业务合作

联系我们



400 - 026 - 2099



ask@iresearch.com.cn



www.idigital.com.cn www.iresearch.com.cn

官 网



微 信 公 众 号



新 浪 微 博



企 业 微 信



LEGAL STATEMENT

法律声明

版权声明

本报告为艾瑞数智旗下品牌艾瑞咨询制作，其版权归属艾瑞咨询，没有经过艾瑞咨询的书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制、传播或输出中华人民共和国境外。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，部分文字和数据采集于公开信息，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，艾瑞咨询对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽最大努力的追求，但不作任何保证。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的观点均不构成任何建议。

本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。



THANKS

艾瑞咨询为商业决策赋能