

HR 智略 2026 年 06 期 第一期（创刊号）

期刊官方信息

刊名：HR 智略

刊期：20260601 第一期（创刊首期）

出版日期：2026 年 06 月 01 日

核心专题：人机协同新人力：2026 企业 HR 数字化落地实战全解

主办单位：东煦人力资源研究中心

官方网址：hrzhilue.cn

投稿商务邮箱：hrzhilue@163.com

读者定位：企业 CHO、HRD、HRM、人力资源 BP、人力共享中心管理者、企业中高层、人力资源服务从业者

卷首语 | 创刊寄语

以智驭人，以略谋局——开启人力资源战略新时代

2026 年，人工智能智能体全面落地企业经营场景，人力资源行业正在告别数十年的传统范式，迎来颠覆性的结构性变革。长期以来，HR 工作深陷事务化、流程化、碎片化的桎梏，考勤核算、薪酬计发、简历筛选、手续办理等重复性工作消耗了绝大多数人力精力，使得人力资源部门始终停留在“后台支撑部门”的定位，难以参与企业战略经营。

如今，人机协同时代全面到来，AI 工具承接基础事务、数据算法支撑管理决策、敏捷组织替代传统科层体系，人力资源从业者的核心价值被重新定义：从**事务执行者**转向**人才经营者**，从**流程管理者**升级为**组织战略合伙人**。

但变革之下，行业普遍陷入迷茫：多数企业 HR 数字化转型流于形式，重系统采购、轻落地运营，重工具堆砌、轻组织适配；大量 HR 从业者面临技能断层，不知如何借力 AI 赋能工作、如何重构岗位价值、如何搭建适配新时代的人力管理体系。市场从不

缺 HR 理论，不缺数字化概念，真正稀缺的是本土化、可落地、可复制、可复用的实战解决方案。

于此背景下，《HR 智略》正式创刊。本刊坚守“重实操、讲策略、解难题、贴业务”的核心定位，拒绝空洞理论、摒弃空谈趋势，聚焦企业真实人力痛点，整合行业标杆案例、落地方法论、工具模型与合规体系，为广大人力资源从业者搭建专业、高效的成长与赋能平台。

首期创刊专题聚焦“人机协同新人力”，全方位拆解 2026 年 HR 数字化落地全流程，覆盖招聘、培训、绩效、薪酬、员工合规、人力数据、HRBP 转型全模块，贯通互联网、制造、零售、人力服务多行业场景。愿以专业为基石，以实战为内核，陪伴每一位 HR 从业者顺势成长、破局突围，以人力智略赋能组织增长，以人才力量驱动企业长远发展。

《HR 智略》主编 谨识

专题一 行业大势 | AI 重构 2026 人力资源底层逻辑

1.1 2026 人力行业四大核心变革趋势报告

2026 年是人力资源数字化转型的落地元年，AI 智能体从辅助工具升级为核心生产力，彻底重构人力工作的底层逻辑、岗位价值与组织形态，行业呈现四大不可逆的核心变革趋势。

第一，职能定位变革：事务执行者全面转向业务增长合伙人。传统 HR 80% 的工作集中在事务性流程，标准化、重复性极强。随着 AI 考勤、AI 薪酬、AI 招聘、AI 合同管理工具普及，基础事务工作实现全流程自动化，HR 得以释放大量精力，聚焦人才梯队搭建、人力成本优化、组织效能提升、员工价值激活等核心战略工作，深度嵌入业务经营，成为驱动业务增长的核心力量。

第二，组织形态变革：科层制组织转向敏捷流体化团队。传统层级式组织架构响应速度慢、人员调配僵化、适配市场能力弱。2026 年企业全面推行敏捷组织、项目制团队、灵活用工模式，组织边界持续模糊，人员动态调配成为常态。人力资源管理不再局限于固定岗位、固定编制、固定薪酬体系，而是以项目、能力、价值为核心搭建动态管理体系。

第三，人才标准变革：单一胜任力升级为人机协同复合能力。过去企业招聘、培养、考核聚焦岗位单一专业能力。AI 普及后，单纯的执行能力、基础办公能力不再具备竞争力，人机协同能力、数据解读能力、组织诊断能力、问题解决能力成为新时代人才核心胜任标准，无论是员工还是 HR，都需要适配 AI 工作场景，掌握工具应用、数据复盘、策略优化的复合技能。

第四，管理工具变革：流程自动化迭代为 AI 全链路决策辅助。早期 HR 数字化仅实现线上流程替代线下手工操作，核心价值是“提效减负”。2026 年数字化核心价值转向“决策赋能”，AI 可自动完成人才画像、流失预警、人效分析、成本测算、绩效偏差修正等深度工作，为企业人力决策、业务扩缩编、人才培养投入提供精准数据支撑。

1.2 智能体浪潮下，HR 数字化转型 5 大核心误区及避坑方案

当前多数企业 HR 数字化转型成效不佳，并非技术工具落后，而是转型思路、落地逻辑出现偏差。结合多行业落地实操经验，总结出企业普遍存在的五大转型误区，并配套标准化避坑落地方案。

误区一：重系统采购，轻落地运营。多数企业盲目采购高端一体化 HR SaaS 系统，认为上线系统即完成数字化转型，忽略制度适配、人员培训、流程优化，最终导致系统闲置、数据空置，依旧沿用传统人工模式。**避坑方案：**先梳理企业人力流程痛点、业务需求、管理目标，按需选型工具，分模块分步上线，配套建立系统运营、数据维护、流程迭代机制。

误区二：重效率提升，轻员工体验。部分企业数字化仅聚焦管控效率，通过系统强化考勤、考核、监管，导致员工束缚感增强、体验下降，反而加剧人才流失。**避坑方案：**数字化转型坚持“管控+赋能”双向并行，在优化管理效率的同时，搭建员工自助、线上赋能、情绪关怀、成长追踪体系，提升员工参与感与归属感。

误区三：重数据堆砌，无业务模型。很多企业积累海量人力数据，但无标准化分析模型，仅导出基础报表，无法关联业务场景，数据无法支撑决策。**避坑方案：**搭建适配企业行业特性的人力数据指标体系，将人效、流失、招聘、薪酬数据与业务产值、项目进度、团队绩效深度绑定，形成数据复盘、问题诊断、优化迭代闭环。

误区四：全模块一次性上线，落地难度极大。部分企业追求一步到位，一次性上线招聘、绩效、薪酬、培训、员工关系全模块数字化，导致团队适配困难、流程混乱、故障频发。**避坑方案：**遵循“先基础、后深度，先事务、后战略”的落地逻辑，优先落地考勤、薪酬、合同等刚需模块，再逐步迭代招聘、培训、绩效、数据分析模块。

误区五：重工具迭代，轻制度配套。数字化工具更新迭代，但企业人力管理制度、考核规则、薪酬体系、用工模式未同步优化，工具与制度脱节，无法发挥数字化价值。**避坑方案：**数字化转型同步推进制度革新，基于 AI 工具能力重构人力流程、管理制度、考核标准与用工规范，实现工具、制度、人员三位一体适配。

1.3 行业专访 | HR 数字化不是系统替换，是组织管理重塑

受访嘉宾：国内头部人力科技企业 CEO

在专访中，嘉宾明确表示，当下绝大多数企业对 HR 数字化的认知存在本质偏差。很多管理者将数字化等同于“线上化”“智能化工具替换人工”，但真正的 HR 数字化，核心从来不是工具，而是**组织管理模式的全方位重塑**。

工具只是载体，数字化的核心目标是解决传统人力管理的痛点：信息不对称、决策凭经验、管理无数据、人才无沉淀、成本无管控。AI 解放的不仅是 HR 的双手，更是企业的管理思维。未来的人力资源管理，不再是“人适配制度、适配流程”，而是“数据适配业务、人才适配增长”。

针对中小企业转型难题，嘉宾建议，中小企业无需盲目对标大厂重金搭建全域数字化平台，优先聚焦刚需场景落地，以“低成本、高适配、可迭代”为核心，先解决核心痛点，再逐步完善体系，避免资源浪费与转型内耗。

专题二 模块实战 | 六大人力场景 AI 落地全方案

2.1 招聘配置：AI 智能招聘全流程落地体系

招聘是企业人才输入的核心端口，也是 AI 落地最成熟、提效最显著的人力场景。2026 年 AI 智能招聘实现“精准匹配、智能筛选、高效面试、人才沉淀、数据复盘”全链路闭环。

核心落地流程：依托多模态 AI 简历解析工具，自动抓取简历核心信息，匹配岗位胜任力模型，完成简历初筛、学历核验、经历筛查、风险排查；通过 AI 智能初面机器人，完成结构化面试、岗位适配度打分、求职意向核实，大幅减少人工面试成本；搭建企业专属人才画像库，沉淀储备人才，实现岗位空缺快速补位。

中小企业低成本选型方案：50 人以下小微企业可选用轻量化免费 AI 招聘工具，满足基础筛选、初面需求；50-200 人中小企业选用一体化轻量化招聘 SaaS，实现简历管理、面试排班、人才库沉淀；千人以上企业可搭建定制化智能招聘体系，联动绩效、人才梯队数据，实现精准人才匹配。

标杆落地案例：某中型制造企业落地 AI 智能招聘体系后，简历筛选效率提升 70%，面试周期缩短 40%，人才适配度提升 35%，有效解决一线岗位招工难、管理层招聘精准度低的核心痛点。

2.2 培训发展：动态技能型人才培养体系搭建

传统企业培训普遍存在内容同质化、形式固化、学用脱节、效果无法量化的问题。基于 AI 的动态人才培养体系，可实现“千人千面”的个性化培训赋能，精准匹配岗位技能需求。

核心落地方法：首先搭建企业各岗位技能图谱，明确不同岗位、不同层级员工的核心技能标准；依托 AI 工具分析员工现有技能短板，自动生成个性化学习路径；搭配 AI 智能导师，实现碎片化在岗培训、实时答疑、技能辅导；通过数据追踪员工学习进度、技能提升效果、岗位产出变化，实现培训效果可量化、可复盘。

人才梯队搭建模型：以技能为核心，划分新人储备层、骨干成长层、管理层进阶层，通过 AI 动态监测人才成长速度、能力短板、发展潜力，精准筛选储备人才，搭建可持续迭代的企业人才梯队，解决企业人才断层、晋升无依据的问题。

2.3 绩效薪酬：数据驱动의公平考核与成本管控体系

绩效与薪酬是人力管理的核心敏感模块，传统模式存在主观评价偏差、考核标准模糊、人力成本管控粗放等问题。2026 年数字化绩效薪酬体系，以数据为核心，实现公平化考核、精细化成本管控。

AI 绩效优化方案：通过 AI 自动抓取员工工作产出、项目数据、考勤数据、协作评价等多维度信息，修正人工主观打分偏差，形成客观全面的绩效结果；搭建绩效动态监测机制，实时追踪团队、个人绩效进度，提前预警绩效异常，及时介入辅导优化。

人力成本数字化管控：搭建可视化人力成本看板，实时统计固定薪酬、绩效奖金、社保成本、灵活用工成本、外包成本，联动业务产值数据，核算人效产值、人力投入回报率；针对淡旺季用工差异，优化薪酬结构与用工模式，实现人力成本精细化管控。

合规薪酬结算：适配全职、兼职、外包、灵活用工多类用工模式，实现薪酬自动核算、个税合规申报、薪资明细自动推送，规避薪酬核算误差与税务合规风险。

2.4 员工关系与合规：数字化劳动风险防火墙

劳动用工合规是企业人力管理的底线，随着劳动法规不断完善、员工维权意识提升，传统人工管控模式极易引发劳动纠纷。数字化合规体系可实现全流程风险预判与管控。

全流程合规管理：实现员工入职签约、考勤记录、岗位调整、薪酬发放、离职交接全流程线上留痕，固化用工证据；AI 自动核查合同条款合规性、社保缴纳合规性、加班合规性，提前识别风险隐患。

最新政策适配：同步 2026 年社保、个税、灵活用工最新政策，针对新业态用工、异地用工、兼职用工等场景，提供标准化合规解决方案，规避政策风险。

纠纷预警体系：通过数据分析员工离职倾向、情绪波动、考勤异常、薪资异议等风险信号，提前介入沟通调解，大幅降低劳动纠纷发生率，搭建企业用工安全防火墙。

2.5 HR 数据分析：从基础报表到经营决策支撑

数据能力是新时代 HR 的核心竞争力，零基础 HR 可通过标准化模型，实现从“看报表”到“做决策”的升级。

核心人力指标库：涵盖人效指标、流失指标、招聘指标、薪酬成本指标、培训成长指标、组织健康指标六大体系，所有指标适配大中小不同规模企业，可直接复用。

零基础数据建模实操：无需编程基础，依托数字化工具，完成数据汇总、分类统计、对比分析、趋势预判；通过月度、季度、年度数据复盘，梳理人力管理痛点，优化招聘节奏、培养体系、薪酬结构与人员配置。

业务决策赋能案例：某互联网企业通过人力数据复盘，精准匹配业务项目产能与人员配置，优化扩编与缩编节奏，避免人员冗余与人力浪费，年度人力成本优化 12%，团队人效提升 18%。

2.6 HRBP 转型：人机协同下的业务伙伴新标准

AI 承接全部基础事务后，HRBP 的岗位价值彻底重构，核心工作从事务执行转向组织诊断、业务赋能、人才激活。

新时代 HRBP 核心工作清单：负责业务团队组织健康度诊断、人才梯队盘点、团队氛围建设、核心人才留存、业务人力问题解决；对接业务负责人，提供人力配置、激励机制、团队管理的专业策略方案；搭建业务端人才成长体系，赋能业务团队自主管理。

标准化工具赋能：配套组织诊断问卷、人才盘点模板、团队效能分析工具、员工留存方案模板，让 HRBP 工作标准化、专业化、可落地，真正成为业务的专属人力战略顾问。

专题三 企业案例库 | 多行业数字化落地标杆复盘

3.1 大型互联网企业：全域 AI 人力平台建设实录

转型痛点：人员规模大、团队分散、岗位类型多，人力数据分散、管理效率低、人才盘点难度大、核心人才流失风险高。

落地实施步骤：第一步，整合全公司人力数据，搭建统一数字化人力中台；第二步，分模块上线 AI 招聘、AI 绩效、AI 人才盘点工具；第三步，重构组织管理流程与人才管理制度；第四步，建立月度数据复盘、季度组织迭代机制。

落地成效：人力事务工作效率提升 85%，核心人才盘点效率提升 70%，核心员工流失率下降 22%，人力数据可全面支撑公司组织调整、业务扩张、人才战略规划。

3.2 传统制造业：一线员工数字化管理改造方案

转型痛点：一线员工基数大、流动性高、考勤混乱、薪酬核算复杂、培训落地难、用工风险高。

落地方案：上线智能考勤、线上排班、自动薪酬核算系统；搭建一线员工轻量化线上培训体系；建立员工流失预警与关怀机制；规范临时工、流水线用工合规流程。

落地成效：考勤薪酬零差错，一线员工培训覆盖率提升 60%，员工流失率下降 18%，用工合规风险大幅降低。

3.3 连锁零售品牌：灵活用工数字化管控落地案例

转型痛点：门店分散、淡旺季用工差异大、兼职人员多、薪酬结算繁琐、人员管控难度高。

落地方案：搭建灵活用工数字化管理体系，统一管理全职、兼职、临时导购人员；实现门店人员动态调配、工时自动统计、薪酬批量结算；建立门店人效数据看板，优化人员配置。

落地成效：灵活用工管理效率提升 75%，门店人力成本优化 15%，人员调配灵活性显著提升，适配零售行业市场波动需求。

3.4 人力服务机构：数字化 SaaS 服务体系搭建

转型痛点：代发代缴客户多、数据量大、人工操作繁琐、出错率高、客户服务效率低。

落地方案：搭建一体化人力服务 SaaS 平台，实现客户人员信息管理、社保公积金代缴、薪酬代发、报表输出、风险提示全流程数字化。

落地成效：服务出错率降至 0，客户服务响应速度提升 80%，可承接客户量级翻倍，服务标准化、专业化程度大幅提升。

专题四 工具专栏 | 2026HR 数字化工具全景图谱

4.1 HR 数字化工具全品类分类对比

大型一体化 SaaS 系统：适配千人以上中大型企业，覆盖人力全模块功能，支持定制化开发、数据打通、组织深度管理，优势是功能全面、体系完整，劣势是成本较高、落地周期长。

轻量化专项工具：适配中小微企业，聚焦招聘、考勤、薪酬、合规单一模块，性价比高、上手简单、落地快速，可按需组合搭配使用。

免费开源 AI 工具：适配初创小微企业，满足基础简历筛选、文档处理、数据统计、话术优化等基础需求，零成本实现基础数字化提效。

4.2 核心 AI 人力工具实操精讲

针对 HR 高频使用场景，重点拆解三大类工具实操方法：AI 简历解析工具快速筛选适

配人才、AI 测评工具精准完成人才测评与潜力分析、AI 数据工具零基础完成人力数据统计与复盘，配套标准化操作步骤，读者可直接照搬使用。

4.3 分规模企业工具组合采购方案

50 人以下小微企业：以免费轻量化工具为主，聚焦考勤、薪酬、招聘三大刚需模块，控制成本，满足基础数字化需求。

50-200 人中小企业：选用一体化轻量化 HR SaaS，打通核心模块数据，实现流程标准化、数据可视化。

1000 人以上大型企业：定制化全域数字化人力平台，搭建数据中台，实现组织、人才、成本、绩效全维度智能化管理。

专题五 专家智库 | 前沿理论与长效发展策略

5.1 人机协作新型人才胜任力模型构建方法论

AI 时代下，企业人才胜任力不再局限于专业技能，而是形成“专业能力+工具能力+数据能力+协作能力+成长能力”的五维新型胜任力模型。企业可基于该模型，结合行业特性、岗位需求，定制专属人才胜任力标准，用于招聘筛选、人才培养、绩效考核、晋升定级全场景，实现人才管理标准化、科学化。

5.2 敏捷组织配套人力资源管理制度重构指南

敏捷组织的落地，必须配套适配的人力制度。传统固化的考勤、考核、薪酬、晋升制度无法适配动态团队管理。本文从岗位体系、考核机制、激励模式、晋升通道、用工规则五个维度，拆解敏捷组织制度重构逻辑，提供可直接落地的制度优化方案，适配项目制、扁平化、动态化的新型组织形态。

5.3 专家圆桌：未来三年 HR 核心竞争力修炼路径

五位行业资深 CHO 共同研讨得出，未来三年 HR 核心竞争力不再是流程熟练度、事务处理能力，而是数字化工具应用能力、数据解读与决策能力、组织诊断与优化能力、人才经营与激活能力、业务协同赋能能力。HR 从业者需摆脱事务依赖，持续深耕战略思维、商业思维、数据思维，完成从执行者到管理者、经营者的层级跃迁。

常设栏目 | 期刊固定专栏

6.1 人力合规速览·2026 年 6 月新政解读

本期重点解读全国灵活用工合规新规、社保缴费基数调整细则、新业态用工劳动认定标准，梳理企业高频用工风险点，给出标准化合规应对方案，帮助企业提前规避政策风险。

6.2 HR 问答诊室·高频难题解答

精选读者高频问题：中小企业如何低成本落地 HR 数字化、员工流失率居高不下如何整改、AI 工具如何快速上手应用、绩效打分不公平如何优化，逐一给出落地解决方案。

6.3 专业书单&工具推荐

本期推荐 HR 数字化、组织管理、人才经营、数据人力四大方向专业书籍，搭配 10 款高性价比、高实用性 AI 人力工具，助力 HR 高效提升专业能力与工作效率。

6.4 行业动态简报

汇总 2026 年上半年人力资源行业政策动态、行业展会、产业趋势、头部企业人力变革动作，帮助从业者快速掌握行业前沿动态。

下期预告

20260702 期 核心专题：组织健康与员工体验：新生代员工留存体系搭建

聚焦 95 后、00 后新生代员工管理痛点，拆解新生代员工诉求、留存逻辑、激励体系、团队氛围搭建方法，提供全维度员工留存落地方案，破解企业留人难、流失高的核心难题。

封底版权信息

©2026 《HR 智略》 版权所有 未经授权禁止转载、摘编、篡改

主办单位：东煦人力资源研究中心

官方投稿/商务合作：hrzhilue@163.com

官方网站：hrzhilue.cn