

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL —2026

人力资源数字化转型实施规范

Implementation Specification for Digital Transformation of Human Resources

(工作组讨论稿)

(本草案完成时间：2026-01-29)

2026 - - 发布

2026 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言	III
1 引言	1
2 范围	1
3 规范性引用文件	1
4 术语和定义	2
4.1 人力资源数字化转型	2
4.2 人力资源数字化平台	2
4.3 人力资源管理数据资产	2
4.4 员工数字化体验	3
4.5 数字化胜任力	3
4.6 人力资源数据要素	3
5 基本原则	3
5.1 战略对齐原则	3
5.2 数据驱动原则	3
5.3 以人为本原则	3
5.4 系统规划原则	4
5.5 安全合规原则	4
5.6 迭代优化原则	4
6 总体框架	4
6.1 战略层	4
6.2 能力层	4
6.3 平台层	5
6.4 数据层	5
6.5 应用层	5
6.6 保障层	5
7 核心内容与要求	5
7.1 组织与人才数字化	5
7.2 学习与发展数字化	6
7.3 绩效与激励数字化	6
7.4 员工服务与体验数字化	7
7.5 人力资源数据分析与决策	7
8 实施步骤	8
8.1 诊断与规划阶段（建议周期：2-4 个月）	8
8.2 平台建设与数据治理阶段（建议周期：6-12 个月）	8
8.3 试点与推广阶段（建议周期：4-8 个月）	8
8.4 运营与优化阶段（持续进行）	9

9	安全保障要求	9
9.1	总体安全要求	9
9.2	数据分类分级保护	10
9.3	个人信息保护	10
9.4	系统与平台安全	10
9.5	安全运维与审计	11
10	评估与持续改进	11
10.1	评估指标体系	11
10.2	评估方法与周期	11
10.3	持续改进机制	12
11	附则	12

前 言

本文件依据GB/T 1.1-2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广西产学研科学研究院提出。

本文件由广西电子商务企业联合会归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

本文件为首次发布。

人力资源数字化转型实施规范

1 引言

为深入贯彻落实数字中国建设、人才强国、数据安全等国家重大战略部署，主动适配数字经济时代发展态势，推动企业人力资源管理向数字化、智能化方向转型升级，有效破解人力资源管理效能不足、数据价值释放不充分、数字人才供给短缺等突出问题，全面提升人力资源管理和服务的效能和价值，为数字经济高质量发展提供有力支撑，广西产学研科学研究院依据国家相关法律法规、政策导向及最新标准规范，结合当前新一代信息技术发展趋势、企业实践需求，以及国家信创产业发展、数字人才培养等战略要求，制定本标准。本标准旨在为企业实施人力资源数字化转型提供系统性、规范性指导，确保转型过程科学有序、合规可控，推动人力资源管理与新一代信息技术深度融合，赋能组织高质量发展，助力国家企业数字化转型整体布局落地、数字人才队伍建设及数据要素市场化配置战略稳步推进。

2 范围

本标准明确了企业实施人力资源数字化转型的基本原则、总体框架、核心内容、实施步骤、安全保障与评估改进等核心要求，充分衔接国家网络安全等级保护、信创产业发展、数字人才培养等相关政策标准，兼顾不同规模、不同类型组织的转型差异化需求。适用于各类开展或计划开展人力资源数字化转型的企业、事业单位及社会组织，为其人力资源数字化管理体系的规划、设计、实施与运营提供全面指引；重点适配国家信创战略、网络安全等级保护等相关要求，为国有企业、中小企业数字化转型提供针对性指导。咨询服务商、软件提供商等相关方可参照本标准执行，助力其提供符合国家战略导向和标准规范的产品与服务，推动人力资源数字化服务产业规范化、高质量发展，支撑全国统一人力资源数字化服务体系构建。

3 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用至关重要。凡是注日期的引用文件，仅所注日期的版本适用于本文件；

凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有修改单）均适用于本文件。

GB/T 22080-2016 信息技术安全技术信息安全管理要求

GB/T 22239-2019 信息技术安全技术网络安全等级保护基本要求

GB/T 35273-2020 信息安全技术个人信息安全规范

GB/T 39116-2020 智能制造人才能力评价导则

GB/T 40685-2021 信息技术服务管理治理第1部分：应用于治理的管理体系

《中华人民共和国网络安全法》（2017年6月1日起施行）

《中华人民共和国数据安全法》（2021年9月1日起施行）

《中华人民共和国个人信息保护法》（2021年11月1日起施行）

《数字中国建设整体布局规划》（中共中央、国务院印发）

《“十四五”数字经济发展规划》（国务院印发）

《人力资源社会保障部关于推进人力资源服务数字化转型升级的意见》（人社部发〔2022〕58号）

《加快数字人才培养支撑数字经济发展行动方案(2024-2026年)》（人社部等九部门印发）

4 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

4.1 人力资源数字化转型

指企业立足国家数字经济、人才强国战略要求，运用云计算、大数据、人工智能、移动互联网等新一代信息技术，对人力资源战略、组织架构、业务流程、数据资源及服务模式进行系统性重塑与创新，以数据驱动人力资源管理决策与日常运营，全面提升员工体验与组织效能，助力国家人力资源数据要素市场化配置、数字人才队伍建设的全过程。

4.2 人力资源数字化平台

指集成核心人事、招聘选拔、培训发展、绩效管控、薪酬核算、员工服务等多项功能，以数据为核心纽带，支撑人力资源全业务流程在线化、自动化、智能化运转，符合国家信创产业要求和网络安全等级保护相关标准，可实现与国家人力资源相关监管系统、公共服务平台顺畅对接的一体化软件系统或云服务平台。

4.3 人力资源管理数据资产

指企业在人力资源管理全流程中产生、收集、加工处理并具有潜在价值的各类结构化与非结构化数

据资源，属于国家数据要素的重要组成部分，主要包括但不限于员工主数据、组织架构数据、招聘数据、绩效数据、薪酬数据、培训数据等，需严格符合国家数据分类分级保护相关要求。

4.4 员工数字化体验

指员工在使用企业人力资源数字化系统、享受数字化服务过程中形成的主观感受与整体评价，涵盖系统易用性、操作便捷性、响应速度、服务个性化程度等核心维度，是落实国家以人为本发展理念、提升员工获得感、支撑和谐劳动关系建设的重要体现。

4.5 数字化胜任力

指组织成员在数字化工作环境中，能够有效运用数字技术、工具及数据资源，高效完成工作任务、解决实际问题并创造价值所需具备的知识储备、专业技能、职业素养与行为特质，契合国家数字人才评价标准，为国家数字人才队伍建设提供支撑。

4.6 人力资源数据要素

指人力资源管理数据资产中，经合规加工处理、可合法流通利用、能够产生经济价值和社会价值的数字资源，是国家数据要素体系的重要组成部分，需严格遵循国家数据要素市场化配置相关政策要求，实现合规流通、高效利用。

5 基本原则

5.1 战略对齐原则

人力资源数字化转型应紧密围绕企业总体发展战略与核心业务目标，严格对齐国家数字中国、人才强国、数据安全等重大战略部署，衔接地方数字化发展规划，确保数字化投入与业务价值创造、国家战略落地精准匹配，推动企业转型与国家宏观发展同频共振、协同推进。

5.2 数据驱动原则

确立数据在人力资源管理中的核心资产地位，契合国家数据要素市场化配置战略要求，构建覆盖数据采集、治理、分析、应用的全链条能力，推动人力资源数据资产合规流通、高效利用，充分发挥数据要素倍增效应，实现人力资源管理由经验决策向数据智能决策转变，为国家宏观人力资源调控提供精准微观数据支撑。

5.3 以人为本原则

转型过程中坚守国家以人为本的发展理念，聚焦员工体验提升与职业成长需求，通过数字化手段赋能员工、精准服务员工、充分激发员工活力，切实保障员工合法权益，促进员工与组织协同发展，助力

国家就业优先战略、人才发展政策落地实施，支撑和谐劳动关系建设与技能型社会构建。

5.4 系统规划原则

坚持顶层设计与系统规划相结合，统筹考虑技术应用、流程优化、数据治理、组织调整与文化建设的协同演进，衔接国家企业数字化转型整体布局、信创产业发展、数字人才培养等相关要求，杜绝局部建设、重复投入与信息孤岛，推动人力资源数字化与产业数字化、数字产业化深度融合，形成上下联动、左右协同的转型格局。

5.5 安全合规原则

严格遵守国家网络安全、数据安全、个人信息保护相关法律法规及标准规范，落实国家网络安全等级保护、数据主权相关要求，建立健全全覆盖的数据安全与个人信息保护体系，坚守国家数据安全底线，确保人力资源数字化转型全过程合法合规、风险可控，切实保障人力资源数据资产安全与国家数据主权。

5.6 迭代优化原则

采用敏捷迭代的实施方法，快速验证转型方案、持续收集反馈意见、不断优化数字化解决方案，紧跟国家新兴技术发展规划和数字经济政策导向，动态适配国家数字人才培养、信创产业发展、数据要素市场化配置等最新要求，灵活应对内外部环境变化，确保转型始终贴合国家战略发展方向。

6 总体框架

人力资源数字化转型总体框架由战略层、能力层、平台层、数据层、应用层和保障层六大板块构成，形成自上而下精准指引、自下而上坚实支撑的有机整体，全面衔接国家数字战略、人才战略、安全战略，为国家企业数字化转型、数字人才培养、数据要素市场化配置等重大部署落地提供有力支撑。

6.1 战略层

明确人力资源数字化转型的愿景目标与实施路径，将其全面纳入企业整体数字化战略布局，同步对接国家数字战略部署，将人力资源数字化转型融入国家企业数字化转型整体规划，确保人力资源数字化建设方向正确、目标清晰、资源保障到位，明确转型与国家人才培养、就业促进、产业升级的核心衔接点，助力国家战略落地见效。

6.2 能力层

构建支撑转型成功的关键组织能力，主要包括数字化领导力、数字化人才队伍、变革管理能力、运营服务能力和创新文化氛围。其中，数字化人才队伍建设需契合国家数字人才培养标准，构建符合国家数字技能要求的数字化人才梯队，支撑国家数字人才队伍建设，积极响应九部门数字人才育、引、留、

用专项行动要求。

6.3 平台层

建设统一、稳定、可扩展的人力资源数字化技术平台，优先选用符合国家信息技术应用创新要求的技术与产品，满足网络安全等级保护三级及以上相关要求，助力国产化替代战略落地实施，提供基础设施（IaaS）、技术平台（PaaS）和业务中台（如用户中台、数据中台、AI中台等）全方位服务，为上层应用提供安全、可靠、合规的技术支撑，可实现与国家人力资源监管系统、公共服务平台的顺畅对接。

6.4 数据层

构建标准化人力资源主数据中心，严格遵循国家数据分类分级保护相关标准，建立涵盖数据标准、数据质量、数据安全、数据生命周期管理的完整数据治理体系，推动人力资源数据资产合规有序流通，形成可信、可用、可复用的数据资产，支撑国家数据要素市场化配置战略，为国家宏观人力资源调控提供精准微观数据支撑。

6.5 应用层

依托平台层和数据层，构建或集成覆盖人力资源全价值链的数字化应用场景，主要包括数字化招聘、数字化学习、数字化绩效、数字化薪酬、数字化员工服务等，支撑国家人力资源服务数字化升级，助力国家就业服务数字化、职业技能提升行动落地实施，实现人力资源管理全流程数字化、智能化，全面提升服务效能与员工体验。

6.6 保障层

建立完善的人力资源数字化转型保障体系，涵盖治理与组织保障、制度与流程保障、资金与资源保障、安全与合规保障以及评估与改进机制，积极响应国家数据安全与个人信息保护战略要求，衔接国家数字人才培育、信创产业发展等政策保障体系，确保转型符合国家战略导向，为转型持续推进提供全方位、强有力的支撑。

7 核心内容与要求

7.1 组织与人才数字化

7.1.1 应建立动态化、可视化的数字化组织架构模型，支持组织单元的快速设立、灵活调整与精准分析，适配国家产业升级、就业结构优化等战略要求，全面提升组织对国家宏观发展环境的适配能力。

7.1.2 应构建员工全生命周期数字档案，实现员工信息从入职登记、在职管理到离职交接的全流程在线化、精准化管理，严格遵循国家个人信息保护相关法律法规，确保员工信息安全合规，同时为国家

人才统计、就业监测提供基础数据支撑。

7.1.3 应实施人才盘点与继任计划的数字化管理，运用数据分析技术精准识别关键岗位与高潜人才，契合国家数字人才培养、重点产业人才保障等战略要求，助力国家关键领域人才储备与梯队建设。

7.1.4 应建立基于数据驱动的全流程招聘体系，运用 AI 简历筛选、智能面试、人才库精准推荐等技术，全面提升招聘效率与人才匹配质量，助力国家数字人才供给精准化；到 2025 年，企业关键岗位数字化招聘覆盖率应力争达到 90% 以上，契合九部门数字人才培养行动方案相关目标，为国家就业优先战略落地提供有力支撑。

7.1.5 应开展员工数字化胜任力建模与常态化评估，将评估结果全面应用于人才选拔、培养与发展全过程，衔接国家数字人才评价体系，参考 GB/T 39116-2020 及九部门数字人才培养相关要求，推动数字化胜任力与国家数字技能标准接轨，助力国家数字人才队伍能力提升。

7.2 学习与发展数字化

7.2.1 应建设一体化在线学习平台，整合内外部优质学习资源，主动对接国家职业技能提升行动，纳入国家认可的职业技能培训资源，支持移动化、个性化、社交化学习模式，支撑国家技能型社会建设，助力员工数字技能提升，契合九部门数字技能提升行动要求。

7.2.2 应推广基于大数据分析的个性化学习路径推荐与技能差距分析，精准匹配员工学习需求与岗位能力要求，实现“学以致用”，推动员工技能提升与国家数字产业发展、产业升级同频共振，助力国家数字人才队伍建设。

7.2.3 应积极探索利用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等新兴技术开展沉浸式技能培训，契合国家新兴技术产业发展规划，推动沉浸式培训技术在职业技能提升中的广泛应用，切实提升培训效果，助力国家技能型人才培养。

7.2.4 应建立学习成果与职业发展、绩效评价的联动机制，促进学习成果有效转化，衔接国家职业技能等级制度，推动学习成果与职业技能等级认定、人才评价挂钩，充分激发员工学习积极性，支撑国家数字人才培养战略落地实施。

7.3 绩效与激励数字化

7.3.1 应推动绩效管理流程全线上化，支持目标（OKR/KPI）在线制定、过程动态跟踪、多维度评价与及时反馈，契合国家人才激励政策导向，建立科学合理、公平公正的绩效管理体系，充分激发员工活力与创造力，支撑国家人才强国战略落地。

7.3.2 应积极探索引入实时反馈、项目制评价等敏捷绩效管理工具，适配国家数字经济时代灵活就业、新型就业模式发展要求，提升绩效管理的灵活性与针对性，助力和谐劳动关系建设。

7.3.3 应利用数据分析技术，深入揭示绩效表现与组织效能、员工行为之间的内在关联，为人力资源管理决策提供科学依据，同时为国家人力资源宏观调控、人才评价政策制定提供精准微观数据支撑。

7.3.4 应实现薪酬核算、发放、分析的自动化与智能化，确保薪酬管理准确高效，严格遵守国家工资支付、个人所得税等相关法律法规；有条件的企业可探索基于大数据分析的精准激励与个性化福利方案，契合国家人才激励政策，助力国家数字人才留用。

7.4 员工服务与体验数字化

7.4.1 应建设集成化、移动化的员工自助服务平台，将至少 80%的标准化人力资源事务性服务（如证明开具、假期申请、信息查询等）实现线上便捷办理，呼应国家就业服务数字化要求，全面提升员工服务效率与便捷度，增强员工获得感，支撑和谐劳动关系建设。

7.4.2 应部署智能化人力资源助手（如聊天机器人），为员工提供 7×24 小时常见问题咨询与业务办理引导，提升员工服务响应速度，减轻人力资源服务团队工作压力，持续优化员工数字化体验，落实国家以人为本的发展理念。

7.4.3 应定期开展员工数字化体验调研与评估，建立体验优化闭环管理机制，将员工对核心人力资源数字化服务的满意度作为关键考核指标，坚守以人为本原则，持续优化服务质量，助力国家和谐劳动关系建设。

7.5 人力资源数据分析与决策

7.5.1 应建立涵盖组织效能、人才质量、人力成本、员工敬业度等核心维度的 HR 数据分析指标体系，衔接国家人力资源宏观调控、数字人才培育等相关要求，确保数据分析指标贴合国家战略导向与企业发展实际需求。

7.5.2 应建设人力资源数据驾驶舱或 BI 系统，实现关键数据的可视化呈现与动态监控，大幅提升数据解读与应用效率，为企业经营决策提供快速支撑，同时为国家人力资源宏观调控提供精准微观数据参考。

7.5.3 应加强 HR 业务人员数据分析能力培育，鼓励开展基于实际业务场景的数据挖掘与预测分析（如离职风险预测、人才需求预测等），契合国家数字人才培育要求，全面提升人力资源团队数字化胜任力，同时为国家人力资源政策制定提供数据支撑与决策参考。

7.5.4 人力资源分析报告应作为企业经营管理决策的常规输入，同时可按规定向政府相关部门报送相关数据与分析结果，为国家人力资源宏观调控、产业升级、人才政策优化提供有力支撑，充分发挥微观数据对宏观决策的支撑作用。

8 实施步骤

8.1 诊断与规划阶段（建议周期：2-4 个月）

8.1.1 成立由企业高层挂帅的转型领导小组与跨部门工作小组，明确各成员职责分工，吸纳数字化、人力资源、法律等领域专业人才，确保转型工作有序推进，契合国家数字人才培养、合规管理相关要求。

8.1.2 开展全面的现状诊断，系统评估企业现有人力资源管理水平、数字化基础、技术能力与数据质量，对照国家相关政策要求、标准规范及行业先进实践，全面梳理转型痛点、难点与优势，明确转型核心方向，重点评估信创适配、网络安全等级保护等合规基础条件。

8.1.3 明确人力资源数字化转型愿景与 3-5 年战略目标，制定科学合理的分阶段实施路线图，契合国家“十四五”数字经济发展相关目标及九部门数字人才培养时间节点，明确转型与国家战略目标的衔接要求，确保转型目标与国家战略同频共振。

8.1.4 完成业务需求全面梳理、核心流程优化设计及初步技术方案选型，优先考虑符合国家信创要求、网络安全等级保护标准的技术与产品，衔接国家人力资源服务数字化相关政策要求，确保方案合规、可行且适配国家战略导向。

8.1.5 编制详细的转型项目实施计划与投资预算，合理配置资金、人才等核心资源，兼顾国家信创产业支持、数字人才培养等相关政策红利，确保资源投入与转型目标、国家战略落地需求精准匹配。

8.2 平台建设与管理阶段（建议周期：6-12 个月）

8.2.1 根据转型规划选型并部署人力资源数字化平台（可采用自主开发、采购成熟产品或混合模式），优先选用国产软硬件产品，推进平台信创适配，满足网络安全等级保护相关要求，助力国家信创战略落地，确保平台安全、合规、可扩展。

8.2.2 开展系统配置、定制开发、第三方系统集成与全面测试工作，严格遵循国家相关技术标准与安全规范，确保系统功能精准适配企业需求与国家政策要求，实现与国家人力资源监管系统、公共服务平台的顺畅对接，保障数据互联互通。

8.2.3 同步启动数据治理专项工作：制定统一的人力资源数据标准与规范，严格遵循国家数据分类分级保护相关要求，开展历史数据清洗与规范整理，建立健全主数据管理机制，确保数据质量与数据安全，推动人力资源数据资产合规有序利用，支撑国家数据要素市场化配置战略。

8.2.4 构建基本的数据分析模型与可视化报表，贴合国家人力资源宏观调控、数字人才培养等相关需求，确保数据分析结果可有效支撑企业管理决策与国家政策参考，充分发挥数据要素价值。

8.3 试点与推广阶段（建议周期：4-8 个月）

8.3.1 选择 1-2 个核心业务单元或 1-2 个重点 HR 模块（如数字化招聘、员工自助服务）开展试点运行，优先选择与国家数字人才培养、就业促进等战略衔接紧密的模块，积累试点经验，验证方案可行性与适配性。

8.3.2 在试点过程中广泛收集用户反馈意见，持续优化系统功能、业务流程与用户体验，对照国家相关政策要求与标准规范，及时整改存在的问题，确保转型符合国家战略导向与合规要求。

8.3.3 制定全面的平台推广计划，配套完善培训、沟通、技术支持等相关措施，开展全员数字化技能培训，重点提升员工数字化胜任力，契合九部门数字技能提升行动要求，确保全员熟练掌握系统应用方法，推动转型落地见效。

8.3.4 分批次、分模块在全组织范围推广上线，总结形成可复制、可推广的人力资源数字化转型模式，助力行业乃至全国企业数字化转型，支撑国家企业数字化转型整体目标实现，同时为国家人力资源服务数字化升级提供实践参考。

8.4 运营与优化阶段（持续进行）

8.4.1 建立专门的数字化 HR 运营团队，明确团队职责，负责系统运维、用户支持、数据分析与持续迭代优化，积极吸纳数字化专业人才，契合国家数字人才培养战略要求，全面提升运营服务能力，确保系统稳定运行。

8.4.2 建立常态化培训机制，持续提升全员数字素养与系统应用能力，主动对接国家职业技能提升行动与数字人才培养要求，开展针对性培训，助力国家数字人才队伍建设，为转型持续推进提供坚实人才支撑。

8.4.3 定期评估系统应用效果、数据价值挖掘深度与业务目标达成情况，对照国家相关政策要求与标准规范，查找转型差距与不足，确保转型始终符合国家战略导向，同时为国家人力资源数字化相关政策优化提供实践反馈。

8.4.4 基于企业业务发展和信息技术进步，持续规划与实施数字化应用场景的创新与深化，紧跟国家生成式人工智能、数字孪生等新兴技术发展规划，结合国家数字人才培养、信创产业发展等最新要求，持续深化转型成效，助力国家数字经济高质量发展。

9 安全保障要求

9.1 总体安全要求

人力资源数字化转型全过程必须严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全

全法》《中华人民共和国个人信息保护法》、GB/T 22080-2016、GB/T 22239-2019 以及 GB/T 35273-2020 等法律法规和标准要求，落实国家网络安全等级保护、数据安全、个人信息保护相关战略，建立与国家数据安全体系相衔接的信息安全与数据保护管理体系，坚守国家数据安全底线，保障数据主权，确保转型全过程安全合规、风险可控。

9.2 数据分类分级保护

9.2.1 应对人力资源数据进行科学分类分级，严格遵循国家数据分类分级相关标准，至少区分为公开数据、内部数据、敏感数据（含个人信息）、重要数据等级别，明确不同级别数据的界定标准与管理责任，确保分类分级科学合理、合规可控。

9.2.2 针对不同级别数据，制定并严格实施差异化的访问控制、加密存储、传输安全、脱敏处理等保护措施，其中敏感数据、重要数据应采用国密算法进行加密存储与传输，全面落实国家数据安全保护相关要求，有效防范数据泄露、篡改、滥用等风险，切实保障国家数据安全。

9.3 个人信息保护

9.3.1 处理员工个人信息应严格遵循合法、正当、必要和诚信原则，全面落实国家个人信息保护相关法律法规，公开个人信息处理规则，明确明示处理目的、方式和范围，并依法取得个人同意（法律另有规定的除外），坚守个人信息保护底线，契合国家个人信息保护战略。

9.3.2 应建立便捷高效的员工个人信息查询、更正、删除及撤回授权渠道与流程，切实保障员工个人信息权益，严格遵守国家个人信息处理相关规范，确保个人信息处理合规、透明、可追溯。

9.3.3 向第三方提供或跨境传输员工个人信息，必须依法开展安全评估并履行相关法定手续，严格遵守国家数据跨境传输相关政策要求，坚守国家数据主权底线，有效防范个人信息跨境泄露风险。

9.4 系统与平台安全

9.4.1 人力资源数字化平台应具备完善的身份认证、权限管理、访问日志、安全审计等基础安全功能，满足网络安全等级保护三级及以上相关要求，采用国密算法进行加密保护，严格落实国家网络安全相关标准，有效防范网络攻击、非法访问等安全风险。

9.4.2 应定期开展系统漏洞扫描、渗透测试和安全加固工作，建立漏洞台账与整改闭环机制，及时修复安全隐患，契合国家网络安全等级保护相关要求，确保系统安全稳定运行，支撑国家网络安全战略落地。

9.4.3 应建立完善的业务连续性计划与数据备份恢复机制，采用异地备份、容灾备份等多重备份方式，确保系统服务持续可用与数据安全可靠，符合国家关键信息基础设施安全保护相关要求，核心系统全年计划外停机时间应低于 8 小时，保障人力资源服务连续稳定，支撑国家公共服务数字化建设。

9.5 安全运维与审计

9.5.1 应明确安全管理责任人，设立专职安全管理员岗位，构建专业化安全运维团队，契合国家网络安全人才培育要求，全面提升安全运维能力，严格落实安全管理责任，确保安全保障工作落地见效。

9.5.2 应定期对数据安全管理制度执行情况进行审计，至少每年开展一次全面审计，审计结果可按规定向相关监管部门报送，主动接受国家监管指导，及时发现并整改安全管理漏洞，呼应国家数据安全审计相关要求。

9.5.3 应建立完善的安全事件应急响应预案，明确应急响应流程、责任分工与处置措施，符合国家网络安全事件应急响应相关要求，定期组织应急演练，提升安全事件处置能力，有效防范重大安全风险，保障国家数据安全与企业合法权益。

10 评估与持续改进

10.1 评估指标体系

企业应建立覆盖转型过程与成果的多维度评估指标体系，紧密衔接国家企业数字化转型评估标准、数字人才培育评价要求、数据安全合规评估规范，主要包括但不限于：

10.1.1 应用覆盖度指标：如核心 HR 流程线上化率、员工自助服务使用率、移动端访问占比等，重点反映转型落地成效，契合国家人力资源服务数字化升级要求。

10.1.2 效能提升指标：如事务处理效率提升比例、招聘周期缩短天数、培训成本节约率等，重点反映转型价值创造能力，支撑国家数字经济提质增效目标。

10.1.3 数据价值指标：如数据分析报告产出数量、数据驱动决策采纳率、预测模型准确率等，重点反映数据要素利用成效，契合国家数据要素市场化配置战略。

10.1.4 员工体验指标：通过年度调研测量员工数字化满意度、系统易用性评分等，重点反映以人为本转型理念的落实情况，支撑国家和谐劳动关系建设。

10.1.5 业务影响指标：如人均效能变化、关键人才流失率变化、人力资本投资回报率（HC ROI）等，重点反映转型对企业发展的支撑作用，助力国家产业升级与人才强国战略落地。

10.1.6 国家战略支撑度指标：如对国家数字人才培育、就业促进、数据要素配置、产业升级的支撑效果，以及对国家信创战略、网络安全等级保护要求的落实情况，重点反映转型对国家战略的支撑作用。

10.2 评估方法与周期

10.2.1 应采用定量与定性相结合的评估方法，主要包括系统数据分析、问卷调查、关键用户访谈、专家评审等，可邀请行业专家、监管部门相关人员参与评估，确保评估结果客观、全面、贴合国家政策要求与行业标准。

10.2.2 应对转型项目开展年度综合评估，对关键应用场景可开展季度或半年度专项评估，重点评估国家战略支撑度、合规性、数据安全等核心指标，及时掌握转型进展与存在的问题，确保转型始终符合国家战略导向。

10.3 持续改进机制

10.3.1 应将评估结果作为管理评审和改进决策的重要输入，对照国家相关政策要求、标准规范及行业先进实践，全面查找转型差距与不足，明确改进方向与重点，确保转型持续贴合国家战略发展需求。

10.3.2 应建立常态化的需求收集与反馈渠道（如用户社区、创意门户等），鼓励业务部门和员工积极提出优化建议，同时主动对接政府监管部门、行业协会，及时掌握国家政策最新导向与行业发展趋势，确保改进方向合规、精准。

10.3.3 应制定基于评估结果的专项改进计划，明确改进事项、责任主体、时间节点与预期效果，并建立跟踪闭环机制，确保改进措施落地见效，持续提升转型质量与成效，更好地支撑国家战略落地。

10.3.4 应密切关注新兴技术（如生成式人工智能、数字孪生等）在人力资源领域的应用潜力，紧跟国家新兴技术发展规划和数字经济政策导向，结合国家数字人才培育、信创产业发展、数据要素市场化配置等最新要求，适时规划下一阶段的数字化转型升级路径，助力形成国家人力资源数字化转型标准体系，推动行业规范化、高质量发展，支撑数字中国建设与人才强国战略落地见效。

11 附则

本标准由广西电子商务企业联合会负责解释。本标准自发布之日起试行，试行期为一年。试行期满后，根据实施反馈情况进行修订和完善。各相关单位可依据本标准制定具体的实施细则。若本标准与国家新颁布的法律法规或强制性标准有不一致之处，应以国家法律法规和强制性标准为准。本标准所引用的规范性引用文件如有更新，其最新版本适用于本标准。广西电子商务企业联合会将根据技术发展和应用需求，适时组织对本标准的复审与修订工作，以保障其持续的先进性和适用性。本标准的有效实施，有赖于各级医疗机构、主管部门、技术服务商和各相关方的共同努力，通过规范智慧医院数据互联互通共享技术，推动医疗健康数据资源有效整合与安全共享，提升医疗服务质量和效率，促进智慧医院建设规范化发展，为推进健康中国建设提供技术支撑。

