



打印问卷

## 整体介绍

欢迎参加毕马威人力资源转型调研。今年是此调研开展的第 20 年。

无论您是多次或是第一次参加本调研，我们都由衷地感谢您的参与，并相信本调研的结果将是您来年规划贵公司人力资源服务交付以及技术战略的重要信息渠道。

本调研分为如下几个章节：

参调者信息

参调者公司信息

人力资源倡议

人力资源技术

人力资源数据分析

人力资源职能价值

数字化劳动力（流程与认知自动化）

## 完成调研

为了确保您完成并成功提交调研：

- 调研所需时间取决于参调者的具体情况。然后，根据调研的反馈结果，完成本调研预计将花费 20-30 分钟。
- 您可以先在纸质问卷上完成部分调研，将其它部分转交给相关部门完成并确认相关内容。最后将答案输入线上调研系统。请点击页面上方的“打印问卷”按钮，以将本调研问卷转换成 pdf 文档。
- 请注意，本问卷将根据您的回答自动跳转到相关问题，因此并非所有的参调者都需要完成所有的问卷内容。
- 请尽量保证答案的准确性。若无法提供精确数据，请尽力提供您最接近的估计。若是某些问题并不适用于贵公司，请不要填写。但是，请尽可能完成更多的答案，从而获得更为全面准确的分析结果。
- 每次您进入调研的下一步后，系统将自动保存您的调研结果。如果您需要返回到之前的页面，请点击页面下方的蓝色的返回按钮 [<<]。如果您需要退出问卷随后继续回答，请将当前页面的链接保存为书签。为了确保此功能可用，日后请通过同样的设备以及浏览器打开问卷。
- 如果您在完成并退出问卷页面后希望评估您的调研结果，请通过下述邮件联系相关人员寻求帮助。
- 请在 2017 年 3 月 31 日之前完成本问卷。

## 保密细则

我们十分重视对您提供的数据进行保密，并且做出如下承诺：

- 您在此调研的答案将连同其他机构的答案以综合数据形式报告。
- 仅当您在下列第一个问题回答“是”时，您的公司名称才会列在参加调研公司的名单中，用于报告产出、演示材料与信息寄送等用途。
- 作为调研参与者，您将免费获得一份综合的调研报告，并且收获相关的研究成果。

您是否授权我们将贵公司的名字列入参调者列表？这份列表将出现在以上列出的报告之内，以及根据此次报告制作的相关宣传材料。\*

- 是
- 否

您是否希望收到来自毕马威公司关于人力资源以及人力资源技术相关的其他通讯材料？您的邮箱将被列如下列材料的接受地址，包括调研报告、来年调研信息、其他毕马威人力资源相关信息。\*

- 是
- 否

您是否愿意参加此次调研？\*

- 是
- 否

\* 必选项目



### 参调者联系信息

Q1 请完整填写以下信息，以确保您及时收到调研报告。完成这份调研问卷的参与者将会于 2017 年中旬受到本调研的结果报告。\* 必选项目

参调者姓名\* ( 请提供全名 )

参调者职务\*

工作邮箱\*

公司名称\*

Q2. 参调者所处的业务职能\*

- 高级管理者
- 财务与会计
- 人力资源
- 人力资源技术
- 运营
- 渠道与采购
- 其他

## Q3. 国家\* (请下拉列表选择您所处的国家)

- 阿富汗伊斯兰共和国
- 阿尔巴尼亚共和国
- 阿尔及利亚民主人民共和国
- 安道尔公国
- 安哥拉共和国
- 安提瓜和巴布达
- 阿根廷共和国
- 亚美尼亚共和国
- 澳大利亚联邦
- 奥地利共和国
- 阿塞拜疆共和国
- 巴哈马
- 巴林
- 孟加拉人民共和国
- 巴巴多斯
- 白俄罗斯共和国
- 比利时王国
- 伯利兹
- 贝宁共和国
- 不丹王国
- 多民族玻利维亚国
- 波斯尼亚和黑塞哥维那
- 博茨瓦纳共和国
- 巴西联邦共和国
- 文莱达鲁萨兰国
- 保加利亚共和国
- 布基纳法索
- 布隆迪共和国
- 柬埔寨王国
- 喀麦隆共和国
- 加拿大
- 多米尼克国
- 多米尼加共和国
- 厄瓜多尔共和国
- 阿拉伯埃及共和国
- 萨尔瓦多共和国
- 赤道几内亚共和国
- 厄立特里亚国
- 爱沙尼亚共和国
- 埃塞俄比亚联邦民主共和国
- 斐济共和国
- 芬兰共和国
- 法兰西共和国
- 加蓬共和国
- 冈比亚
- 格鲁吉亚
- 德意志联邦共和国
- 加纳共和国
- 希腊共和国
- 格林纳达
- 危地马拉共和国
- 几内亚共和国
- 几内亚比绍共和国
- 圭亚那合作共和国
- 海地共和国
- 洪都拉斯共和国
- 香港
- 匈牙利
- 冰岛共和国
- 印度共和国
- 印度尼西亚共和国
- 伊朗伊斯兰共和国
- 伊拉克共和国
- 列支敦士登公国
- 立陶宛共和国
- 卢森堡大公国
- 马达加斯加共和国
- 马拉维共和国
- 马来西亚
- 马尔代夫共和国
- 马里共和国
- 马耳他共和国
- 马绍尔群岛共和国
- 毛里塔尼亚伊斯兰共和国
- 毛里求斯共和国
- 墨西哥合众国
- 密克罗尼西亚联邦
- 摩纳哥公国
- 蒙古国
- 黑山共和国
- 摩洛哥王国
- 莫桑比克共和国
- 缅甸联邦共和国
- 纳米比亚共和国
- 瑙鲁共和国
- 尼泊尔联邦民主共和国
- 荷兰王国
- 新西兰
- 尼加拉瓜共和国
- 尼日尔共和国
- 尼日利亚联邦共和国
- 纽埃
- 帕劳共和国
- 萨摩亚独立国
- 圣马力诺共和国
- 圣多美和普林西比
- 沙特阿拉伯王国
- 塞内加尔共和国
- 塞尔维亚共和国
- 塞舌尔共和国
- 塞拉利昂共和国
- 新加坡共和国
- 斯洛伐克共和国
- 斯洛文尼亚共和国
- 所罗门群岛
- 索马里联邦共和国
- 南非共和国
- 韩国
- 西班牙王国
- 斯里兰卡民主社会主义共和国
- 苏丹共和国
- 苏里南共和国
- 斯威士兰王国
- 瑞典王国
- 瑞士联邦
- 阿拉伯叙利亚共和国
- 台湾
- 塔吉克斯坦共和国
- 泰王国
- 前南斯拉夫的马其顿共和国
- 东帝汶民主共和国
- 多哥共和国
- 突尼斯共和国

- 佛得角共和国
- 中非共和国
- 乍得共和国
- 智利共和国
- 中华人民共和国
- 哥伦比亚共和国
- 科摩罗联盟
- 刚果民主共和国
- 哥斯达黎加共和国
- 科特迪瓦共和国
- 克罗地亚共和国
- 古巴共和国
- 塞浦路斯共和国
- 捷克共和国
- 朝鲜
- 刚果民主共和国
- 丹麦王国
- 吉布提共和国
- 巴基斯坦伊斯兰共和国
- 爱尔兰
- 以色列国
- 意大利共和国
- 牙买加
- 日本
- 约旦哈希姆王国
- 哈萨克斯坦共和国
- 肯尼亚共和国
- 基里巴斯共和国
- 科威特国
- 吉尔吉斯共和国
- 老挝人民民主共和国
- 拉脱维亚共和国
- 黎巴嫩共和国
- 莱索托王国
- 利比里亚共和国
- 利比亚国
- 挪威王国
- 阿曼苏丹国
- 巴拿马共和国
- 巴布亚新几内亚独立国
- 巴拉圭共和国
- 秘鲁共和国
- 菲律宾共和国
- 波兰共和国
- 葡萄牙共和国
- 卡塔尔国
- 大韩民国
- 摩尔多瓦共和国
- 罗马尼亚
- 俄罗斯联邦
- 卢旺达共和国
- 圣基茨和尼维斯联邦
- 圣卢西亚
- 圣文森特和格林纳丁斯
- 汤加王国
- 土耳其共和国
- 土库曼斯坦
- 图瓦卢
- 乌干达共和国
- 乌克兰
- 阿拉伯联合酋长国
- 大不列颠及北爱尔兰联合王国
- 坦桑尼亚联合共和国
- 美国
- 乌拉圭
- 乌兹别克斯坦
- 瓦努阿图
- 委内瑞拉玻利瓦尔共和国
- 越南社会主义共和国
- 也门共和国
- 赞比亚共和国
- 津巴布韦共和国

Q4. 请基于员工人数提供贵公司的企业规模？

- 5,000 以下
- 5,001-20,000
- 超过 20,000

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)



## 参调者公司信息

Q5. 请提供贵公司主要经营业务的所属产业。（请选择一个答案）

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 航空与国防             | <input type="radio"/> 医疗保健—医院        |
| <input type="radio"/> 汽车与运输设备           | <input type="radio"/> 医疗保健—医药        |
| <input type="radio"/> 化工业               | <input type="radio"/> 医疗保健—医疗器械      |
| <input type="radio"/> 民生消费品             | <input type="radio"/> 高科技            |
| <input type="radio"/> 教育, 非营利           | <input type="radio"/> 服务业            |
| <input type="radio"/> 能源产业—石油和天然气（包括管道） | <input type="radio"/> 制造业            |
| <input type="radio"/> 能源产业—公用事业         | <input type="radio"/> 天然资源相关产业       |
| <input type="radio"/> 能源产业—其它           | <input type="radio"/> 专业服务与商业服务      |
| <input type="radio"/> 娱乐                | <input type="radio"/> 房地产与建筑行业       |
| <input type="radio"/> 金融服务业—银行          | <input type="radio"/> 出版业            |
| <input type="radio"/> 金融服务业—保险          | <input type="radio"/> 零售、批发          |
| <input type="radio"/> 金融服务行业—其它         | <input type="radio"/> 电信业            |
| <input type="radio"/> 食品与饮料             | <input type="radio"/> 交通运输           |
| <input type="radio"/> 政府/公营机构           | <input type="radio"/> 其它（请说明）： _____ |

Q6. 请说明贵公司的经营区域?

- 我们是一家全球性公司，在世界各地都有办事处/经营网点。
- 我们是一家跨国企业，办事处/经营网点主要设在某一大洲。
- 我们的经营网点主要集中在某一国家。

Q7. 贵公司经营网点主要在哪些地区？（请选择所有适用的答案）

- 亚太地区
- 欧洲
- 拉丁美洲（中南美洲）
- 中东/非洲
- 北美（加拿大/墨西哥/美国）

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)





## 人力资源倡议

Q8. 根据如下的描述，哪项更贴切地描述了贵公司的变革管理能力？

- 几乎不具备变革管理能力 1
- 2
- 有限的变革管理能力 3
- 4
- 广泛的变革管理能力 5

### 变革管理能力描述：

**几乎不具备变革管理能力 (1):** 没有变革管理方法论, 专用团队, 或者有针对性的培训

**有限的变革管理能力 (3):** 有限的变革管理能力, 方法论的应用, 基础的培训, 以及一些组织变革的经验

**广泛的变革管理能力 (5):** 落实的变革管理能力, 方法, 培训, 以及成果实施了相关组织变革并获得业务收益

Q9. 请指出贵公司人力资源部门在过去的 18 个月内已经付诸实施的人力资源项目。\*（请选择所有适用的答案，如果列表中没有合适的选项，请选择“其他”，并补充相关内容）

- 将原内部处理的活动外包
- 实施和/或提升经理自助服务平台
- 实施为提升人事经理管理能力的活动

© 2017 毕马威企业咨询 (中国) 有限公司 — 中国外商独资企业, 是与瑞士实体 — 毕马威国际合作组织 (“毕马威国际”) 相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有, 不得转载。中国印刷。毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的商标或注册商标。

- 人力资源关键流程改造
- 将外包的服务重新引入内部
- 实行共享服务模式
- 重新调整人力资源业务合作伙伴的角色
- 调整人力资源专家 ( COE ) 的服务范围
- 实施新的人力资源管理系统 – 预制模式/自建
- 实施新的人力资源管理系统 – 云管理系统
- 实施个案管理系统
- 实施新的学习管理系统
- 实施新的绩效管理系统
- 启动流程自动化的项目 ( 如应用相关技术实现流程自动化 )
- 实施人力资源认知自动化项目 ( 如应用人工智能相关工具学习复杂问题处理 )
- 建立或进一步投资人力资源分析能力
- 建立或进一步投资人力资源项目管理能力(PMO)
- 建立人力资源内部的劳动力分析能力
- 其它 ( 请说明 ) : \_\_\_\_\_

\* 必选项目

调研相关问题, 请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)

Q10. 根据您在 Q9 所选择的人力资源项目，请估计出各项人力资源项目达成预期效果的程度。

( 每行选择一项 ) ( Q10-12 将自动罗列并展现您 Q9 的选项 )

Q11. 根据您在 Q9 所选择的人力资源项目, 您采取了何种变革管理策略? ( 请选择所有适用的选项 )

Q12. 根据您在 Q9 所选择的人力资源项目... ( 请选择所有适用的选项 )

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)



人力资源管理系统（以下简称“HRMS”）指的是管理和记录人力资源的核心系统，此系统或许内嵌有其他功能（如工资发放管理、人才管理、招聘）

Q13 与贵公司 2016 投入在人力资源技术上的费用相比, 您预计 2017 的费用将:

- 远低于 2016 年 ( 2017 年至少减少 20% )
- 低于 2016 年 ( 2017 年最多减少 20% )
- 差不多
- 高于 2016 年 ( 2017 年最多增加 20% )
- 远高于 2016 年 ( 2017 年至少增加 20% )

Q14 您预期 2017 年贵公司将在人力资源技术的哪些领域上做最大的投资？（选择一项）

- 核心人力资源管理系统（HRMS）– 传统软件/内部建设
- 核心人力资源管理系统（HRMS）– 基于云的系统
- 人才管理
- 薪酬
- 工资发放管理
- 福利
- 个案管理
- 人力资源/员工通讯门户网站
- 人力资源数据与分析
- 人力资源流程自动化（即使用软件自动操作业务）
- 人力资源人工智能自动化（即使用人工智能和机器自主学习来解决复杂的问题）
- 知识库
- 文档管理
- 劳动力计划
- 入职管理
- 其它（请说明）： \_\_\_\_\_

Q15. 贵公司主要运用的 HRMS 是哪一项？（请选择一个答案）

- Acrede
- ADP/Enterprise
- ADP/Globalview
- ADP/Vantage
- Casio
- CDC/Platinum
- Ceridian/Dayforce
- Ceridian/Legacy (Source, inView)
- Cityray
- Frontier/CHRIS
- Infor/Infinium
- Infor/Lawson
- Infor/Smartstream
- IPL
- Kingdee
- Lumesse
- MRC
- NorthgateArinso
- NuView
- OBIC
- Oracle (Legacy Oracle HRMS)
- Oracle/Exact
- Oracle/HCM Cloud
- Oracle/PeopleSoft
- SAP
- SAP/SuccessFactors Employee Central
- Silkroad
- SumTotal
- Talent2
- Ultimate Software/Ultipro
- Workday

© 2017 毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国外商独资企业, 是与瑞士实体 — 毕马威国际合作组织(“毕马威国际”)相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有, 不得转载。中国印刷。毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的商标或注册商标。

- Works Applications
- 用友 (legacy UFIDA)
- 开发自建
- 其它 (请说明) : \_\_\_\_\_

Q16. 从贵公司的 HRMS 系统获得哪些主要收益? (请最多选择五项)

- 易于维护
- 更低的运维成本
- 易于与其它系统集成
- 更高的经理与员工自助服务使用率
- 更好的经理与员工自助服务体验, 包括移动应用
- 更好的流程与流程管理
- 更好的与员工的协同体验
- 更好的信息管理
- 更好的劳动力分析, 包括预测性的分析, 从而帮助人力资源更好的达成商业价值
- 能够重新配置人力资源功能以帮助创造更大的业务价值

Q17. 贵公司现有人力资源系统与其他 IT 应用和系统间的集成如何?

- 完全没有集成 1
- 2
- 有部分系统集成 3
- 4
- 完全集成 5

Q18. 如果贵公司使用基于云的人力资源系统（Q15 中回答），您是否为了更好的运用云端优势对您的人力资源运营模型进行了调整？（仅当 Q15 选择云端人力资源系统时需回答该问题）

- 是的，在实施前
- 是，在实施过程中
- 是，实施完成以后
- 不，但现在正在考虑
- 不，不考虑

Q19. 如果贵公司调整了您的人力资源运营模型，您收获了怎样的优势？（至多选 3 项）（仅当 Q18 选择“是”时需回答该问题）

- 灵活的人员安排能力
- 提高战略和咨询技巧
- 降低整体成本
- 更好的业务统一
- 提升服务质量
- 提升员工产量
- 更易于升级/拥有最新的功能
- 更好的支持业务决策
- 其它（请说明）：\_\_\_\_\_

Q20. 贵公司是否正在或计划在 2017 年度实施一个新的 HRMS 系统？

- 是
- 否



Q21. 如果您在 Q20 中回答“是”，您期待从您新的 HRMS 系统获得哪些主要收益？（请最多选择三项）

- 快速实施
- 更低的前期成本
- 更低的运维成本 (如削减硬件, IT支持, 系统维护的人员费用)
- 可预期的现行成本
- 更容易管理的运维过程
- 更好的功能 – 日常人力资源操作
- 更好的功能 – 其它人力资源附加功能 (如, 数据分析, 人才管理)
- 能定期获得最新和最强大功能的升级服务
- 提升人力资源带给业务的附加价值
- 其它 (请说明): \_\_\_\_\_

Q22. 如果您在 Q20 中回答“是”，您计划实施哪个新的 HRMS 系统?请选择一个答案

- Acrede
- ADP/Enterprise
- ADP/Globalview
- ADP/Vantage
- Casio
- CDC/Platinum
- Ceridian/Dayforce
- Ceridian/Legacy (Source, inView)
- Cityray
- Frontier/CHRIS
- Infor/Infinium
- Infor/Lawson
- Infor/Smartstream
- IPL
- Kingdee
- Lumesse
- MRC
- NorthgateArinso
- NuView
- OBIC
- Oracle (Legacy Oracle HRMS)
- Oracle/Exact
- Oracle/HCM Cloud
- Oracle/PeopleSoft
- SAP
- SAP/SuccessFactors Employee Central
- Silkroad
- SumTotal
- Talent2
- Ultimate Software/Ultipro
- Workday

© 2017 毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国外商独资企业, 是与瑞士实体 — 毕马威国际合作组织(“毕马威国际”)相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有, 不得转载。中国印刷。毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的商标或注册商标。

- Works Applications
- 用友 (legacy UFIDA)
- 开发自建

其它（请说明）：\_\_\_\_\_

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)



## 人力资源数据分析

Q23. 下列哪些人力资源分析活动是贵公司一贯和定期需要进行和交付的？（请选择所有适用项）

- 很少或没有人力资源分析
- 跟踪和使用经典的人力资源关键绩效指标（KPI）（例如，人员周转率、事务处理、索赔申请，等）
- 经典的人力资源 KPI 与财务 KPI 结合（例如，招聘成本和时间，绩效比薪酬，满意度与薪酬比，等）
- 专注于人力资源成果的临时和定期预测分析（例如，员工离职可能性，员工满意度驱动力，对人力资源服务改变的员工的满意度预期变化，等）
- 专注于业务成果的临时和定期预测分析（例如，基于不同员工任职模型的客户满意度变化，业务模型转变对员工满意度的影响，等）
- 专注于人力资源成果的实施及持续的预测分析
- 专注于业务成果的实施及持续的预测分析
- 其它（请说明）：\_\_\_\_\_

Q24. 贵公司在选择，实施及运用人力资源及业务成果预测分析时面临的最大挑战是什么？（请选出前三名）

- 现有人力资源系统处理数据及分析能力较弱
- 现有人力资源人员处理数据及分析能力较弱
- 很难接触到更新更先进的优秀分析软件及工具
- 分析软件不成熟，难以满足特殊需求
- 缺乏业务及管理部门对展现人力资源分析的支持
- 多而零散的数据存储限制了人员数据整体视图
- 无法将人员数据与业务数据结合
- 分析使用过于复杂，无法得到有用的分析
- 无法界定最好的指标进行跟踪了解是否人力资源部门得到充分的企业业务战略和举措支持
- 人力资源对公司业务战略和举措的认知不足
- 对客户问题，对应的人力资源战略，基础分析解决需求和趋势的认知不足
- 其它（请说明）： \_\_\_\_\_

\* 必选项目

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)



Q25. 您认为贵公司管理层将如何给以下人力资源功能打分？

- 人力资源功能被视做成本中心/系统或主要专注于记录/事务处理 1
- 2
- 人力资源的功能是记录系统但同时在某些区域也有战略价值 3
- 4
- 人力资源功能被视为主要业务资材，为企业在许多方面增加战略价值 5
- 管理层对人力资源功能没有看法 N/A

Q26. 您认为贵公司的人力资源部门在以下几个方面为公司业务带来了多少价值？

	很少或没有 1	2	中等 3	4	极其重要 5
启用数据为本的人力资源	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
提供业务人才管理预测分析	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
运用云端解决方案的能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
根据未来市场趋势及公司战略制定未来的人力需求	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
支持从现有的人员配备到未来人员配备的转变	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
帮助及支持公司选择及运用数字化劳动力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q27. 贵公司的人力资源部门在处理和交付以下核心人力资源活动时表现出来的能力如何？

	没有相关技术 能力 1	2	中等 3	4	有非常强的技 术能力 5
与业务目标相 关的战略、政 策	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人才吸引、入 职	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人才管理	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
员工关系	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
薪酬管理	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
劳动力管理	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
薪酬发放、考 勤	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人力资源系统	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人力资源基本 支持	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
贯穿员工生命 周期的数字员 工体验	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q28. 贵公司的人力资源部门在向企业提供战略价值方面面临的<sup>最大</sup>挑战是什么？\*（请选出前3名）

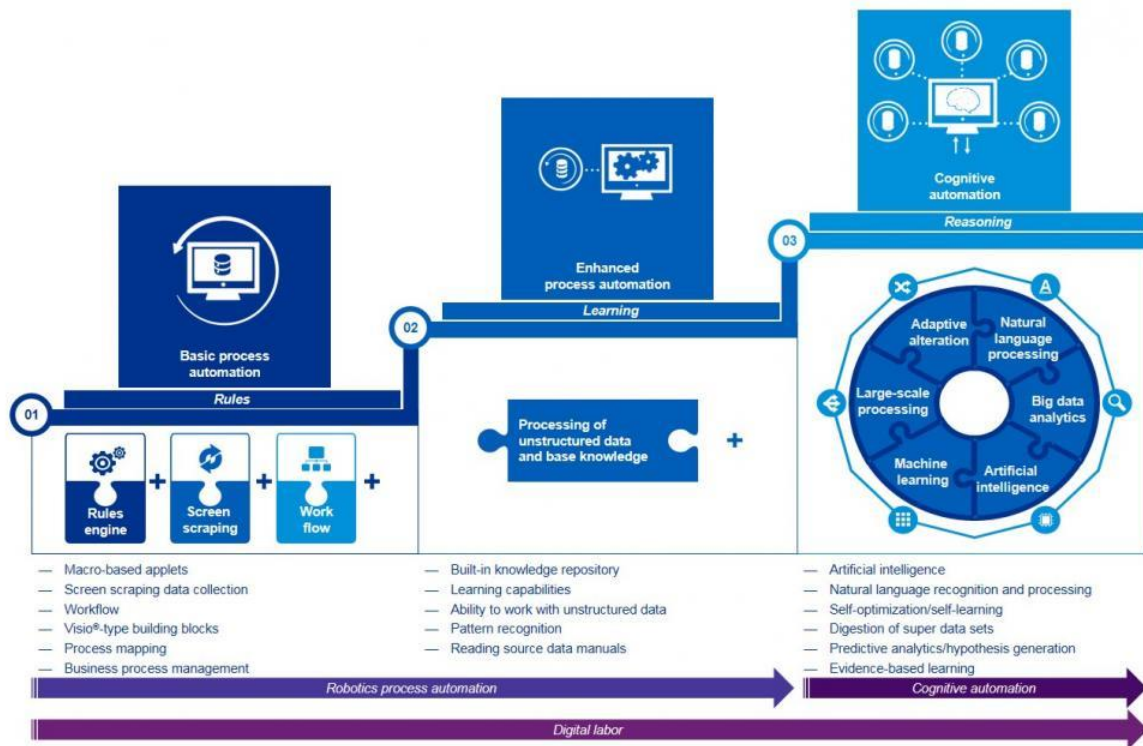
- 资金
- 管理层支持
- 技术资源
- 技术管理/人力资源领导眼光
- 人力资源技术支持
- 变革管理挑战/能力
- 过于繁重的事务工作
- 没有或分析数据能力较弱
- 对业务战略缺乏清晰的认知
- 没有或参与战略决策的机会有限
- 其它（请说明）：\_\_\_\_\_

\* 必选项目

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)

数字化劳动力（流程与认知自动化）

The evolution of digital labor



Q29. 根据上图中的描述，您认为流程与认知自动化将怎样程度地改变贵公司的人力资源服务？

- 改变很小/没有改变 1
- 2
- 一定程度上改变 3
- 4
- 产生巨大的改变 5

Q30. 根据上图中的描述，您认为贵公司人力资源职能将在何时启用流程与认知自动化？

	正在使用	1年之内	未来2-3年	未来3-5年	未来5-10年	永不
流程自动化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
认知自动化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q31. 如果贵公司计划在未来3年内启用流程与认知自动化，下列哪些流程是贵公司人力资源组织关注的重点？（请选择所有适用的选项）

- 人才吸引/入职管理
- 学习
- 人才管理（例如，劳动力规划，绩效管理，人才盘点）
- 奖酬管理（例如，薪资与员工福利）
- 员工数据管理
- 全球与区域流动性
- 员工互动（例如，聊天机器人，实时数据助手）
- 员工关系
- 薪酬
- 考勤
- 数据分析
- 其它（请说明）： \_\_\_\_\_

Q32. 下列哪些潜在的收益是贵公司人力资源职能希望通过这些技术实现的？（请选择 3 项）

- 降低运营成本
- 改善人力资源活动的表现
- 发现特定流程中的能力缺陷
- 降低对第三方服务商的依赖程度
- 通过高质量人力资源服务改善用户满意度
- 提供员工更多的时间和精力执行更为战略性的工作
- 提升竞争力，在竞争对手间脱颖而出
- 从“大数据”中获利，例如劳动力分析
- 其它（请说明）： \_\_\_\_\_

Q33. 为了成功部署这些技术，贵公司人力资源职能面临的最大的挑战是什么？（请选择所有适用的选项）

- 技术成熟度低
- 供应商成熟度低
- 针对技术投资无法搭建有说服力且现实商业论证
- 决策哪些流程部署 RPA（Robotic Process Automation 机器人流程自动化），从哪里开始
- 第三方服务商拒绝进一步将现有的外包劳动力自动化
- 不一致且非标准化的流程让自动化难度大大提升
- 针对流程标准化缺乏期望与技能
- 拒绝大幅减少劳动力；受限于市场约束（例如劳动法，工会相关条款等）
- 差异较大的各类 IT 系统；各个系统间缺乏集成
- 针对第三方供应商，决策合适的价格模型
- 将 RPA 的能力与服务囊括近现有的外包协议，服务条款，以及合同中
- 变革管理的聚焦不充分，缺乏相应的变革管理能力
- 成本/资金支持
- 声誉风险
- 缺少领导层的支持
- 其它（请说明）： \_\_\_\_\_

Q34. 流程与认知自动化会给贵公司人力资源职能带来哪种程度问题或影响？

- 几乎/没有影响 1
- 2
- 些许影响 3
- 4
- 显著影响 5

Q35. 您认为推行流程与认知自动化会显著改变贵公司的人力资源运营模型以及人力资源架构么？

- 几乎/没有影响 1
- 2
- 些许影响 3
- 4
- 显著影响 5

Q36. 提交问卷之前，您有任何想要补充的么？

您已经回答了问卷的最后一个问题。请点击>> 按钮以提交您的结果

\* 必填选项

调研相关问题，请发送邮件至 [HRSDsurvey@kpmg.com](mailto:HRSDsurvey@kpmg.com)

**感谢您参加第 20 届人力资源转型调研问卷。我们希望尽快将  
调研结果与您分享。**