



## 金蝶软件（中国）有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：金蝶软件（中国）有限公司

企业常用简称（英文）：kingdee

企业常用简称（中文）：金蝶软件（中国）有限公司

所属国家：中国

中国总部地址：深圳市南山区科技园科技南十二路2号金蝶软件园A座1-8层

网址：www.kingdee.com

所属行业类别：移动学习/ HCM系统-本地部署/ HCM系统-云服务/ 招聘管理系统 (ATS) / 劳动力管理

在中国成立日期：1993

在中国雇员人数：9000

### 业务详情

1、主要客户所在行业：IT信息技术, 半导体及通讯/零售业与电子商务/房地产业/住宿与餐饮业/农、林、牧、渔业

2、曾服务过的客户案例

### 客户案例一：

所提供的服务类别	HCM系统-本地部署
客户公司性质	国有
客户公司行业	农、林、牧、渔业
客户当时的需求	随着 <b>该客户</b> 的不断壮大，集团资产总额已超过 236 多亿元，员工人数高达 5 万多人。集团拥有全资及控股子公司 17 家，上市公司 3 家，业务遍及全国各省（自治区、直辖市），在世界 40 多个国家（地区）建立了分支机构或基地，与 80 多个国家（地区）



	<p>保持经贸往来。</p> <p>人力资源管理和信息化是深化人力资源管理体制改革、完善内部组织、人事、绩效考核和薪酬激励体系，提升人力资源效率的重要环节，是“人才强企、文化强企”的基础。该客户人力资源管理信息化是集团人力资源管理专项提升活动的重要组成部分，按照国资委对央企人力资源管理和信息化的指导意见、结合该客户人力资源管控的要求，集团希望通过对原有信息化系统的升级改造，围绕以下重点展开信息化建设工作：1) 搭建统一的人力资源管理系统平台；2) 搭建动态的人员管理平台；3) 搭建集中的薪酬管控平台；4) 完善 HR 服务支撑体系，提升员工满意度；5) 搭建集团各级领导人员决策服务平台。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于对该客户项目建设背景、建设要求以及通过对集团长期深入的需求调研，金蝶 s-HR 团队为该客户人力资源信息化建设提供了如下服务：</p> <p><b>1. 搭建中农发全系统组织架构，精准盘点员工数量</b></p> <p>该客户作为全国规模最大、综合性、国际化的国有中央农业企业，集团拥有多家二级企业，且公司的经营范围与业务特点各不相同，一些境外机构组织情况较为复杂。</p> <p>金蝶 s-HR 融合企业价值链、业务线等战略属性帮助中农发进行岗位与组织体系设计及管理，并针对政策与组织变动提供便捷的调整方式及操作。通过中农发全系统组织架构的搭建，实现了人员和人数的精确管控，人员由过去的总量控制到现在的人头管控，人数由过去的阶段性统计到现在的适时动态监控，为集团领导及其他各级领导及时、准确、直观地掌握该客户组织架构全貌提供信息化支撑。</p> <p><b>2. 统一员工数据标准，规范人事业务流程，建立员工电子档案</b></p> <p>该客户公司员工总数约为超过 5 万人，人员类别较多，尤其一些境外人员、劳务工、临时工、季节工等人员流动性较大，数据采集较为困难。</p>



金蝶 s-HR 提供完整一致的企业员工全生命周期信息动态管理，实时精准的记录员工在职期间的成长历程，实现了员工档案电子化及信息管理的动态化；同时进一步规范了人事业务处理流程，实现了员工“入、转、调、离”操作的流程化、标准化，加快了人事事务响应和处理的速度，提高人事工作效率，提升员工满意度。在劳动合同管理业务方面，金蝶 s-HR 支持上传合同附件，支持合同签订、续签、变更、终止、解除等相关操作；同时具备合同到期预警功能，有效帮助中农发实现合法合规的劳动合同管理，降低用工法律风险。

### 3. 全组织薪酬在线核算和管控，彻底解放手工操作

该客户总部及各二级企业薪酬制度较为完善，对定级定薪都有明确定义，但薪酬业务由各二级公司自行负责，工资项目和计算依据等存在较大差异，管理的力度也不一致。且薪酬项目种类繁多，同一内容多样名称，也缺乏统一的报表，各公司汇总的内容也不一致，对下级企业只能进行薪酬总额控制，无法查询详细薪酬结构。

金蝶 s-HR 通过搭建规范的集团薪酬标准体系，有效的贯彻集团的薪酬政策，将全集团原有薪酬项目 100 多项梳理为 65 项，实现了每名员工的薪酬、福利、社保等项目的在线核算，同时可在线实时查询和监控每名员工的薪酬发放情况，彻底解放了薪酬管理人员繁重的事务性操作工作，同时全面提升薪酬管理的准度和精度。

### 4. 人员精细化分类管理，搭建集团人才库

为了加大对该客户人才的管控，集团通过金蝶 s-HR 系统固化各类人才标准，实现了人才的分类管理。系统帮助中农发分别按在职、在岗、不在岗和其他从业，管理、党群、科技、技能、出资人代表，班子、中层、一般管理人员，营销、科技、生产、辅助等不同维度建立起了该客户的分类人才库。下属单位可通过统一标识，自动汇总各类人才信息，满足集团对所有人才的动态



监控和掌握。

#### 5. 连接员工实现全员自助人力资源管理

随着集团的不断壮大，人力资源管理系统不仅是人力资源部门的工作，也是各级管理者、员工及决策层领导相互沟通交流和参与人力资源管理的平台。这种广泛的参与对集团人力资源管理工作开展和推广至关重要。

金蝶 s-HR 为该客户建立员工自助信息平台，让人力资源管理向多层次延伸，增加人力资源管理工作透明度。面向全员的员工自助平台，便于员工随时随地直接操作，主要功能包括：我的个人档案、我的工资条等。

#### 6. 加强集团人力资源管控力度，动态监控“人”和“财”

中农发在金蝶 s-HR 系统的帮助下，建立了完善的集团系统薪酬核算与发放体系，可对劳动用工总量、工资总额预算、企业薪酬发放、人工成本核算等进行实时监控和动态分析。系统通过层层分解预算指标，动态监控指标变化情况，并与各项经营指标进行适时对标分析，实现了对劳动用工和工资总额的全面预算管理。

#### 7. 搭建人力资源决策服务平台，实现动态决策分析

企业不断壮大，对人力资源管理信息的全局把控是每个管理者最为迫切的需求。金蝶 s-HR 通过搭建集团领导人力资源决策服务平台，实时针对不同层次、不同年龄结构、不同岗位的人员的基本信息进行全方位、深层次、多角度的查询与分析。

通过系统中农发可以精确地查看集团有多少家企业、多少个层级以及对应的地域分布，可穿透至每家企业具体有多少个部门，每个部门又有多少名员工等信息。实现了对组织、人员、薪酬等系统数据的精细分析，并能以图表的方式实时动态展示数字化的各类人力资源管理信息，帮助集团领导科学做出各项人力资源管理决策。

#### 8. 随时随地移动应用

随着移动设备的大力发展，解放双脚、随时随地办公的方式受到越来越多企业的青睐。该客户的业务遍及全世界，在多个国



	<p>家建有分支机构或基地，移动办公系统的建设也必须跟上集团全球化发展的步伐。</p> <p>金蝶 s-HR 紧跟移动互联网浪潮，将用户的操作平台由固定的 PC 转移到轻盈的移动智能终端，集团高管和经理人可通过手机随时随地掌握公司和业务部门状况，业务操控不留盲点；员工可通过手机进行相关的人事操作，节约了大量的碎片化时间。</p> <p><b>9. 快速生成各类统计分析报表</b></p> <p>金蝶 s-HR 提供强大的报表设计工具，为该客户统一定义各种报表模板，由过去集团下发模板各单位手工填报、层层汇总的模式，转变为通过系统及时自动汇总。系统还可自动生成人员履历表、干部任免表、员工花名册等各类统计表。不但提高了数据的准确性，也在很大程度上减轻了操作人员的工作量，上报报表的时间从一周缩减到几分钟，大大提高了工作效率。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在金蝶 s-HR 的帮助下，按照“全员覆盖、发准薪酬、集全信息、分析决策”的建设目标，该客户搭建了统一、稳定、准确的人力资源信息化操作平台，建设了员工自助、预算管理、组织管理、员工管理、薪酬核算、数据智能分析等六大功能模块，实现了组织、人员和薪酬的“纵向到底、横向到边”全覆盖、人力资源业务的动态监控和人事管理的“组织扁平化、工作无纸化、操作标准化、业务规范化、信息数字化”。</p>

**客户案例二：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>HCM系统-本地部署 / HCM系统-云服务</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>零售业与电子商务</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该客户下属汽车板块有70多家4S店，分布在全国各地，员工近万人。在企业规模快速扩张过程中，不断受到经销店人员流动率大、外勤销售人员管理难、班次复杂、考勤统计繁琐、员工档案信息更新不及时、薪酬核算监管难度大等来自HR领域的管理困扰。同时企业规模化、多元化和品牌化的发展战略对HR的人才引进效率、强化集团管控、提升文化宣贯能力提出了更高的要求。</p>



如您对该公司的产品与服务感兴趣，请联系：智享会市场与客户体验部 Grace Zhu  
联系电话：021-60561858-818 电子邮件：grace.zhu@hrecchina.org



具体服务内容

### 1、构建畅顺的人才获取通道

高端品牌汽车销售服务行业，对销售、售后、管理等岗位人才的外貌气质、沟通能力、专业能力等方面要求非常高。“入职人员：备选简历”之比高达 1:60，可谓“百里挑一”。

为支撑该客户在人才获取数量及质量方面的高要求，金蝶 s-HR 为该客户搭建了内外一体化的人才招聘及管理平台。通过招聘管理系统与智联、前程无忧等高端招聘网站无缝对接，实现了招聘需求集中审核，一键式职位发布、一键云搜备选人才、应聘简历自动汇总、重复简历自动筛除、系统外简历自动解析导入等一系列智能招聘功能，在大大降低招聘人员劳动强度的同时，为挑选合适人才提供了丰富的简历资源，构建了畅顺的人才获取通道。

### 2、搭建移动的文化沟通桥梁

近年来，中国汽车流通市场进入成熟期，亏损卖车、经销商转让 4S 店等现象屡见不鲜。该客户作为汽车经销商队伍中的资深“老兵”，一直坚持长线发展的路子，坚持体系化运营，推崇“行业精神”，在汽车经销百强中一直稳步前进。

为了将公司倡导的“行业精神”文化更便捷的传导给每一位员工，实现文化传承与延续，该客户借助金蝶移动 s-HR 和与云之家应用，不仅实现了 HR 业务的移动化处理，还集成了其他 OA、ERP、携程商旅等诸多移动业务。从总部到经销店的各级员工，都可以在手机智能终端的云之家 APP 中，查询与本人相关的档案、出勤情况、假期额度、工资条以及同事通讯录等信息，在线提交个人请假、出差、加班、调休等流程，还可即时获取公司的最新动态、发布的政策、公告、通知，参与公司发起的线上员工活动。基于金蝶云之家构建起新型的移动社交人力资源服务与企业文化沟通平台，为全集团近万名员工搭建了高效、互联、移动的企业文化沟通桥梁。

### 3、提供高效便捷的移动考勤服务



如您对该公司的产品与服务感兴趣，请联系：智享会市场与客户体验部 Grace Zhu  
联系电话：021-60561858-818 电子邮件：grace.zhu@hrecchina.org



该客户各门店之前采用人脸识别考勤机管理员工考勤，在上班高峰时段，经常出现员工排长队等待刷脸的现象。对经常出外勤的人员，也难以掌握外勤人员的实际出勤状态。每月考勤核实时，还要耗费人事人员大量的时间和精力。

金蝶 s-HR 为该客户搭建了高效的考勤数据采集平台，员工通过智能手机终端的移动签到 APP，在到达工作地点附近时即可在手机上完成签到。对外勤人员，在外勤工作地点进行移动签到后，系统在地图上自动记录签到点。在没有网络信号的情况下，可以通过拍摄上传外勤工作地场景照的方式实现离线签到。

移动签到记录自动同步到金蝶 s-HR 考勤管理系统，与考勤排班自动匹配计算，生成员工的出勤数据，将原来的复杂考勤统计变得非常简单，有效提升了考勤校对和核算工作效率。同时，员工通过移动签到 APP，可以查看本人每天的考勤状况，对考勤异常可以实时在线反馈。考勤管理手段的升级，不但提升了人力资源管理效率，还让员工亲身感受到人力资源信息化带来的快捷和便利服务。

#### 4、实现一体化的集团人力管控

该客户一直采取自购土地布局 4S 店的策略，加之近年从传统模式向新零售模式转变过程中催生的线上汽车平台“运通汇”，以及二手车新零售平台“运通行”，形成汽车线下销售、线上销售、二手车销售、4S 店园区物业管理等多种相关业务构成的专业化汽车经销集团。为有效支撑专业化业务运营，该客户需要一体化的人力资源管控平台，实现对各业务板块人力资源的统一管理。

在金蝶 s-HR 系统中，运通总部搭建了统一的职位体系，包括职位编码、职位名称、编制、职等、职务族、职务类等标准；搭建了统一的薪酬标准体系，包括薪酬标准表、薪酬项目、薪酬计算公式、薪酬审批流程、薪酬统计口径等。各业务板块基于总部构建的标准体系，按授权进行组织维护、定薪调薪、薪酬核算、薪酬发放等具体业务执行。



服务成果	<p>通过金蝶 s-HR 系统,该客户总部对各业务板块的具体业务操作进行实时监控。以薪酬管理为例,过去总部只能对各分公司和门店进行薪酬总额审批,无法查询详细情况。现在,总部在审批薪酬总额的同时,可以查询每一个员工具体的薪酬数据。</p> <p>借助金蝶s-HR的灵活报表工具,总部可以实时统计各业务板块、各级组织、各类人员的准确数据,并基于多维分析模型,快速完成集团人力盘点,实时掌控全集团人力资源状况,为集团管理层决策提供高效的人力资源管理支持。</p>
------	--

**客户三:**

所提供的服务类别	HCM系统-本地部署
客户公司性质	国有
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	<p>该客户 HR 信息化需求源于企业自身的发展要求和人力资源管理的转型要求。一方面企业快速发展、分子公司众多、组织架构逐步庞大,员工队伍日益年轻化。另一方面,HR 如何高效调整组织架构、整合资源?如何降低人工成本、提高工作效率?如何做到基础服务的专业化、标准化?如何满足员工个性化需求,提升员工满意度?这些都是摆在客户人力资源管理者面前急需解决的新课题。</p> <p>由此该客户人力资源管理信息化成为了集团人力资源管理专项提升活动的重要组成部分,按照国资委对央企人力资源管理和信息化的指导意见,并结合该客户集团人力资源管控的新要求,集团希望通过对原有信息化系统的升级改造,围绕以下重点展开信息化建设工作:1)搭建统一的人力资源管理系统平台;2)搭建动态的人员管理平台;3)搭建集中的薪酬管控平台;4)完善HR 服务支撑体系,提升员工满意度;5)搭建集团各级领导人员决策服务平台。</p>
具体服务内容	<p><b>1. 精准分析决策</b></p> <p>通过搭建公司领导人力资源决策服务平台,使公司领导能够随时随地掌握公司人力资源信息,及时准确地提供数字化的动态分析数据,为公司领导的科学决策提供服务。</p> <p><b>2. 多维度数据提供</b></p> <p>多维度的数据提供,满足人力资源经理、业务部门总经理、经理人个性化查询与分析需求,及时服务于业务发展。</p> <p><b>3. 高效应对组织调整,组织架构竖向更直观显示</b></p> <p>系统通过图形化托拉方式轻松实现了组织、岗位、人员的一</p>





体化联动调整，且自动记录变动历史。原来遇到业务和组织调整，需要 3 天时间处理相关业务，现在当天即可完成。现在不管历史数据变化有多频繁，在系统的帮助下，HR 专员均可根据管理需要，自由进行任意组合条件的查询，便捷生成任一时间节点的人事统计报表或相关分析数据。

#### 4. 随时随地的 HR 自助服务

随着集团的不断壮大，人力资源管理系统不仅是人力资源部门的工作，也是各级管理者、员工及决策层领导相互沟通交流和参与人力资源管理的平台。这种广泛的参与对集团人力资源管理工作开展和推广至关重要。

金蝶 s-HR 为该客户建立员工自助信息平台，让人力资源管理向多层次延伸，增加人力资源管理工作透明度。面向全员的员工自助平台，便于员工随时随地直接操作，主要功能包括：我的个人档案、我的工资条等。

#### 5. 专家库管理

金蝶 s-HR 帮助该客户建立了完整的专家档案库。将集团各类专家按级别分为国家级专家、省部级专家、市级专家和院级专家；按类型分为：市场类和技术类等。同时，还可对所有专家承接的项目以及相关文献资料进行管理，并可满足专家的晋升和考核需求。专家资源库的建立对烽火集团的品牌形象推动也起到了积极的推广作用，更是在项目招投标等市场开拓阶段，方便了一线人员及时查找相关专家信息，获取资质文件。

#### 6. 职员信息精细化的管理

该客户员工总数超过 1 万人，人员类别较多，尤其一些境外人员、劳务派遣工等人员流动性较大，数据采集较为困难。金蝶 s-HR 提供完整一致的企业员工全生命周期信息动态管理，实时精准的记录员工在职期间的成长历程，实现了员工档案电子化及信息管理的动态化；同时进一步规范了人事业务处理流程，实现了员工“入、转、调、离”操作的流程化、标准化，加快了人事事务响应和处理的速度，提高人事工作效率，提升员工满意度。在



	<p>劳动合同管理业务方面，金蝶 s-HR 支持上传合同附件，支持合同签订、续签、变更、终止、解除等相关操作；同时具备合同到期预警功能，预警消息邮件提醒，有效帮助该客户实现合法合规的劳动合同管理，降低用工法律风险。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、薪酬核算效率提升 25%，原有薪酬核算周期由 4 天缩短至 3 天；</li> <li>2、数据报表出具效率提升 93.75%，报表出具周期由 2 天缩短至 1 小时；</li> <li>3、员工入离职效率提升 75%，原有入离职信息审核结算周期由 1 小时缩短至 15 分钟；</li> <li>4、员工信息查询效率提升 90%，原有信息查询等待时间由 10 分钟降低为 1 分。</li> </ol>

**客户四：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>HCM系统-本地部署</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>建筑业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>从 2015 年至今，该客户结合自身实践将人力资源管理体系的发展划分为四个阶段，并务实地将金蝶 s-HR 实施项目定位为从 HR 2.0 向 HR 3.0 飞跃并打开 HR 4.0 大门的重要支撑。</p> <p>该客户将 HR 信息化系统建设作为集团人力资源管理的一项重要工作举措，期望通过系统的建设满足如下需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>去繁从简、高效联动：</b>希望事务性工作能够通过系统进行自动衔接流转，人力资源各项事务之间能够通过系统实现更紧密、高效的连接，减少沟通协调成本。</li> <li>2) <b>流程规范，工作受控：</b>通过规范流程让人力资源各项事务都有章可循，集团制度通过流程的固化能够更好的贯彻实施。让员工和HR的工作都能够受控，减少出错率。</li> </ol>



	<p>3) <b>海量数据，实时分析：</b>通过系统能够记录人力资源各项数据，能实时、便捷的查看HR相关报表，为统计和决策分析提供数据支撑。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>1、统一平台，实现 HR 模块关联</b></p> <p>金蝶 s-HR 项目实施之前，该客户的整个人力资源管理是碎片化的，人事基础信息在人力资源系统中维护，人力资源相关流程在 OA 中提交，工资通过 excel 核算，面试结果通过纸质文档记录。通过 s-HR 系统，该客户搭建了统一的应用平台，并且各模块间紧密连接。从人力资源规划、招聘、入职、考勤、薪资核算到人员异动，为员工全职业链信息化的实现提供了平台支撑。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>一站式员工入职</b></li> <p>该客户的招聘管理过程中，求职者可通过在线应聘登记表完善员工基础信息，面试过程中完成员工定薪定级，确定录用后直接转入职，招聘中的所有信息自动流转到员工人事信息模块中，自动生成假期档案、考勤档案、假期额度和薪酬档案，大大降低了由于模块割裂带来的沟通成本，提升了人事基础工作效率。</p> <li>● <b>各流程固化统一</b></li> <p>该客户将 OA 中的 HR 流程重新进行了梳理，全集团最终将所有的流程统一到了 s-HR 系统中进行处理，移动端则统一利用云之家移动办公平台进行审批。</p> </ul> <p><b>2、内外协同，提升用户体验</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>对内提供便捷的人事自助服务，让 HR 无处不在</b></li> <p>该客户实现了人事异动类、假勤类事务和招聘类事务的自助服务，员工可通过云之家发起相应流程，查看流程审批进度。移动端自助服务让员工感受到了便捷，不需要再通过电话、短信、微信等其他渠道来询问相关的数据信息，通过云之家就能进行自助查询和流程发起。数十个 HR 移动应用，让 HR 无处不在。</p> <p>员工服务大厅提供收入证明、在职证明和离职证明打印。员</p> </ul>



	<p>工可进行自助式证明打印,享受一站式服务。提升了员工满意度,也减少了 HR 事务性的工作处理,大大提升了工作效率。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>对外提供系统便利入口和出口,让远大无处不在</b></li> </ul> <p>招聘环节,面对应聘者通过在线应聘登记表实现信息高效联通。应聘者无需填写纸质登记表,只需通过链接或者二维码,即可进行网页端或者移动端应聘登记表的填写。填写完成的信息会自动回写到系统中。并且二维码中也包含了该客户公司的各类宣传短片和产品介绍等内容,使招聘工作也成为了公司宣传的一大窗口,让应聘者能够更加生动、更为全面的了解公司。</p> <p>拟录用候选人在入职前需要到指定的合作医院进行体检。通过 s-HR 系统可批量的将待录用人员信息通过邮件发送给指定的体检医院和拟录用人员,让医院能够快捷的为拟录用人员提供更好的服务,有助于对外树立良好的雇主形象。</p> <p><b>3、实时报表,实现 HR 管理透明</b></p> <p>通过金蝶 s-HR 项目的实施,该客户开发配置了近 30 张报表,全方位展示了该客户的 HR 相关数据。通过移动端的报表展现,管理者可随时随地对查看各类 HR 数据,充分实现了管理透明化。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过此次 s-HR 项目的实施,帮助该客户集团成功的从标准化、体系化的人力资源管理走向了数字化的人力资源管理,实现 HR 2.0 到 3.0 的飞跃。无论是组织管理、员工管理、假勤管理和薪酬管理这些基础性模块的搭建,还是招聘管理、绩效管理等专业性应用,无论是网页端应用操作还是移动端的应用服务,金蝶 s-HR 在该客户的项目实践都给人以耳目一新的感觉。金蝶 s-HR 还将继续携手该客户共同探讨 HR 4.0 阶段在服务企业和服务员工两大方向所蕴藏的无限可能,助力该客户 HR 再次飞跃,向人力资源管理更高的版本进阶。</p>



**客户五：**

所提供的服务类别	HCM系统-本地部署
客户公司性质	民营
客户公司行业	住宿与餐饮业
客户当时的需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 该客户该客户从 2005 年第一家堂会 KTV 门店开业, 经历多年的发展, 该客户的组织人员规模不断扩张, 业务从单一 KTV 向多元化转型, 人力资源管理规则也变得复杂, 原有的信息系统已无法支撑集团业务发展的需求:</li> <li>◇ 企业规模扩张。到 2012 年, 成立该客户, 下属四个单位。到 2016 年, 集团下属已有十个单位, 规模翻倍, 人员翻倍。</li> <li>◇ 项目多元化。从单一的 KTV 项目增加了商业广场、独立餐厅、地产投资项目, 随着业务多元化, 岗位增多, 人员调动频繁。</li> <li>◇ 核算标准复杂。员工出勤班次多 (260 个班次)、补贴项目繁琐 (16 项)、岗位多级别复杂 (370 多个), 薪酬核算标准多且不规范。</li> <li>◇ 系统陈旧。2012 年底开始使用 T6 系统, 到 2016 年, 已不能满足集团人力资源管理业务的需要。</li> <li>◇ 为满足集团人力资源管理业务管理需求, 该客户提出了新的人力资源信息化建设目标:</li> <li>◇ 规范化管理: 建立统一的 HR 信息平台, 实现 HR 数据信息规范化, 核算规则标准化;</li> <li>◇ 便捷化操作: HR 信息系统必须简单、易操作, 数据核算要准确;</li> <li>◇ 高效化运转: HR 信息系统必须能提升员工信息管理及薪酬核算工作效率, 实现管理智能化;</li> <li>◇ 整合化应用: HR 信息系统必须与金蝶财务系统无缝对接, 实现信息数据整合, 将人力成本合成财务报表。</li> </ul>



<p>具体服务内容</p>	<p>该客户 HR 信息系统一期项目历经两个多月的资料收集与梳理，在与旧系统并行两个月后，于 2016 年 5 月正式上线。</p> <p>◇ <b>组织体系规范化管理</b></p> <p>该客户下属十多家单位分别有餐饮、娱乐、房地产、商业管理等多个业态，各家单位的架构、职位名称、职级等设置随意不规范，导致集团总部无法对下属单位进行有效监管。</p> <p>通过新 HR 信息系统的实施，该客户对下属单位的组织架构、职位、职级进行了规范化梳理，并将其落实到金蝶 s-HR 系统中。同时，集团将组织架构调整权收回总部，由总部统一进行组织架构、职位、职级的调整与管控，实现对全集团组织架构体系的规范化管理。</p> <p>◇ <b>劳动用工合规化管理</b></p> <p>该客户此前采用 Excel 管理和汇总员工信息，各单位对员工信息的管理不完整，信息采集也不规范。各单位之间的员工信息档案不能实时共享，对违纪辞退的黑名单员工，到另一家单位入职时，往往不能实时查验。与此同时，用 Excel 管理的员工劳动合同记录，无法自动进行到期提醒，存在劳动合同逾期未续签引发的劳动用工风险隐患。</p> <p>在金蝶 s-HR 系统中，该客户对员工信息采集模板进行了统一和规范，并要求下属单位定期完善员工档案，保证信息完整性与及时性。在金蝶 s-HR 一体化系统中，下属单位的新员工入职时，系统自动对新员工信息进行查核，对黑名单员工输入系统时自动提示无法入系统，避免违规录用。对员工的劳动合同，可随时查询合同类型、续签次数等，对即将到期的合同系统自动预警，从而降低企业的用工风险，实现合规化管理。</p> <p>◇ <b>考勤薪酬高效化管理</b></p> <p>该客户下属餐饮娱乐板块的门店有数十家，人员数量多，之</p>
---------------	---



前的员工考勤主要依靠手工核算，员工漏打卡、迟到等都靠人工筛查核实后再转入薪酬核算。在薪酬核算方面，各单位采用手工核算方式，耗时长、易出错，尤其是员工补贴项目，不同地域、不同职位、不同班次、不同季节的补贴金额皆有区别。此外，各下属单位的薪酬项目也不统一，导致各板块的薪酬报表统计周期非常长。

借助金蝶 s-HR 系统，合地各下属单位实现系统化考勤排班和考勤自动核算，对员工考勤异常由系统自动识别，考勤计算结果自动转入薪酬系统参与核算。在薪酬管理中，该客户对下属单位的薪酬项目名称、数据导入模板、薪酬计算规则等进行了统一，实现了薪酬的标准化核算管理，薪酬核算的准确性和效率均实现了提升，集团总部可以实时完成下属单位的薪酬报表统计与监控。

#### ◇ 员工社保跨地域管理

随着该客户跨地域业务的发展，跨单位、跨城市的员工调动频繁，经常出现员工社保归属地与工作单位不一致的情况，如员工调动或借调到外地单位，但仍需要在广州购买社保，其社保缴纳和薪酬核算分离，导致管理难度增加，且易出错。

运用金蝶 s-HR 系统，轻易解决该客户员工社保跨地域管理问题。员工的工作单位改变，但可以保持劳动关系或社保关系不变，员工的社保管理、工资核算可以灵活的选择单位归属，既保证了操作及时性及数据准确性，又实现了人性化管理。

#### ◇ HR 数据智能化管理

该客户之前的 HR 数据非常零散，所有 HR 报表均需要手工制作，操作复杂且效率不高。例如涉及工作单位与社保归属不一致的情况，要靠手工核算后粘贴再统一生成报表。人力成本报表则依靠 Excel 数据透视表进行制作。

运用金蝶 s-HR 系统，该客户的人力档案、薪酬核算、人事审批均在同一平台上统一管理并执行。同时，HR 系统与财务系统无缝对接，薪酬核算结果可以自动同步到财务生成财务凭证和成本



	<p>报表。集团总部可以方便快捷的按不同维度实现 HR 报表统计，如按工作单位生成工资核算表、按社保归属地生成工资发放表、按财务科目生成人力成本报表等。</p>
<p>服务成果</p>	<p>该客户的人力资源管理信息化升级，有效推动了人力资源管理提升。谈到此次人力资源管理信息化项目的实施，集团人资中心总监杨冯玮分享了几点宝贵经验。</p> <p>首先，要设定明确的项目目标，基于该目标寻找各种资源支持；</p> <p>其次，要确保项目双方有顺畅的沟通渠道和良好的沟通氛围，共同努力推进项目工作；</p> <p>再次，HR 信息化项目工作复杂繁重，离不开业务骨干的敬业奉献；</p> <p>最后，集团高层领导的高度重视，是推动项目工作最重要的资源保障。</p> <p>在互联技术、国家政策、消费习惯变化等一系列外在因素影响下，该客户通过不断引入新的管理思维，新的管理系统，优化工作流程等方式来提升企业的活力，让企业能够保持一个良性的发展状态。</p>

档案内容更新2019年4月