



上海塔岚特云计算科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海塔岚特云计算科技有限公司
企业常用简称（英文）：aTalent
企业常用简称（中文）：N/A
所属国家：中国
中国总部地址：上海黄浦区马当路388号SOHO复兴广场A2501
网址：www.atalent.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）、员工体验平台
在中国成立日期：2016
在全球雇员人数：0-90

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品/生命科学（如医药，医疗器械等）/金融服务（如银行，保险，财富管理）/能源动力/汽车及零部件/住宿与餐饮业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	员工体验平台
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>作为该公司全球最大的装瓶合作伙伴之一，一直与该公司在中国大陆、香港和台湾的品牌发展和营销方面密切合作。</p> <p>处在全球化以及瞬息万变的商业大环境中，该公司决心加大力度，投资于企业内部的人才管理转型，包括建立前瞻性的项目，以及在内部人力资源结构和流程中引入各种数字化解决方案。</p> <p>然而在整个数字化转型过程中，虽然组织的效率和效益得到了提高，但该公司的员工体验也没有完全优化。在该公司向员工介绍数字化工具的过程中，一些企业内部的纠结和困扰也慢慢显现出来。</p>



	<p>1. 缺乏合适的内部培训和技术支持的复杂数字化工具 该公司的内部行政和沟通过程不仅对人力资源部门，而且对非人力资源部门来说都非常复杂，这造成了巨大的工作量。由于该公司的业务涵盖了不同的地区，因此与人力资源相关的流程具有很大的挑战性。另一方面，由于系统支持有限，非人力资源相关的工作流程通常很耗时。除此之外，员工普遍缺乏适应新型数字平台的基本知识和技能，同时，他们也被要求在短时间内掌握这些工具的使用方法。</p> <p>2. 同时涉及多个数字化工具，而组织内部的工作流程和平台之间没有完全整合 该公司的员工表示，在当下使用的数字化工具需要操作很多不同的平台和用户界面，但其中一些平台和界面并不一致，所以使用起来很不方便。此外，公司缺乏系统的数字人力资源框架，无法将人力资源的行政工作进行战略集中，如绩效管理、招聘、入职、员工学习体验门户、内部沟通和员工反馈。</p> <p>3. 数字化解决方案并非随处可得 该公司的另一个痛点是，由于不同地区使用不同的沟通平台，所以内部员工沟通门户的访问会受到部分限制。因此，拥有一个综合的、易于访问的，并具有灵活响应性（适应所有设备尺寸）和微信友好性的平台，成为该公司的迫切需求。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 提升员工体验和用户旅程 为了全面优化该公司的员工体验，aTalent提供了全方位的人才管理与发展平台，覆盖了从员工入职到员工个人发展的全过程，将该公司的人力资源数字化转型提升到了新的高度。</p> <p>a) 员工体验门户 aTalent提供了一个高度支持内外互动、易于操作的平台，以协助员工的日常工作。员工只需一个ID，就可以轻松通过多种设备访问该平台，并随时了解该公司的最新动态。该门户网站还允许员工在平台内解决任何有关用户体验的问题或提出相应意见。有了透明的沟通过程，该公司将可以与他们的员工深度接触，并避免在人力资源相关任务方面产生任何误解。</p> <p>b) 支持入职全过程的强大系统 通过使用aTalent的入职平台，该公司人力资源部门的工作效率得到了显著提高，该平台规范了整个入职流程，如文件管理、工作流程自动化，以及支持电子邮件与微信向新员工发送通知。</p> <p>c) 微信同步企业学习平台 通过全球领先的学习发展系统的实施，该公司的员工在日常工作之外享受到可持续的、高度协作的学习体验。这不仅为该公司的员工提供了根据他们的职业目标获得不同技能的机会，而且还提供了一个系统的数据跟踪支持，使员工能够持续跟踪他们的学习动态。更重要的是，由于Saba学习解决方案可以微信端自动同步，现在该公司的员工可以充分利用他们的时间，通过手机访问学习平台，做到随时随地学习</p> <p>d) 员工绩效与人才盘点 除了大量的学习机会，该平台还可以提供相关课程、空缺职位信息和可联系的企业内部专家，该公司的员工就可以轻松地创建个性化的职业道路、查看职业规划建议。通过量身定制的职业规划，员工可以更好地了解自己的优势和劣势，并根据自己的能力填补技能差距。</p>



	<p>e) 员工继任计划</p> <p>aTalent还提供人才继任计划工具，旨在帮助该公司的HR经理进行年度人才盘点和干部储备。该继任工具在直观清晰的仪表盘的支持下，对每个人才的资料信息进行了详细分析。该公司的HR经理现在能够迅速了解公司目前的人才能力画像，并根据整个公司的需求实施人力资源战略。</p> <p>2. 提供一个综合的数字人才管理解决方案</p> <p>除了建立整个人才管理平台，涵盖人才发展的6个核心方面之外，aTalent的解决方案还与该公司原有的求职者跟踪系统和当地的人力资源管理系统完全整合。该公司的业务地域覆盖中国大陆、香港和台湾，我们的解决方案适用于跨国、跨地域布局的企业。</p> <p>3. 支持微信端同步</p> <p>更重要的是，我们的人才管理系统可以完全支持微信端同步。考虑到微信作为中国大陆最流行的社交媒体工具，以及人们对移动体验的高要求，微信与人才管理平台的整合是改善员工体验和提HR工作效率的双赢方案。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 人力资源数字化转型</p> <p>在启动了更高层次的人力资源转型后，aTalent帮助该公司将其在中国大陆、香港和台湾的管理与生产层员工的人力资源管理方式实现全面数字化转型。</p> <p>2. 综合的人才管理业务</p> <p>通过aTalent的全面人才管理与发展平台，人力资源部门的运作方式和员工工作流程能够在一个平台上实现标准化，并与原有的ATS和本地人力资源管理系统完全整合。</p> <p>3. 为该公司量身定制全面品牌体验</p> <p>除了技术功能和整合能力，我们的解决方案还提供了灵活性和品牌定制能力。该公司可以利用平台内的各种功能配置，为他们的品牌形象和文化量身定制符合情况的解决方案，这可以更好地与他们的员工产生共鸣，从而更有效地提高员工的参与度和互动性。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 完成绩效年终回顾人次：6k+ • 每月完成学习人次：7k+ • 人才储备库数量：300+ • 员工门户使用率：95% • HQ盘点人次：300+

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>员工体验平台</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司是一家从事普惠金融和财富管理的金融科技企业，拥有超过5万名员工，覆盖整个中国大陆。由于业务需要，该公司当时急需进行共享中心的数字化转型。该公司共有200多个法人实体，分散在300多个不同的城</p>



	<p>市，单位管辖范围有所交叉，经常出现员工入职A公司需要通过B公司办理入职手续的情况。这种结构使得该公司的入职流程不标准，区域分散。除此之外，该公司每个月的入职人数多，大概有3000人左右，冗杂的入职流程占用了大量的公司资源。</p> <p>为了实现共享中心的数字化转型行的目标，该公司需要一个统一的入职流程，将入职手续化繁为简，线下转线上，并且大幅提升入职体验。</p> <p>公司当时状况</p> <ul style="list-style-type: none"> • 外地职场数量多、地区分散、无法统一进行入职办理。 • 除北京外，外地员工入职手续由各BUHR或部门业务人员代为办理。车贷、信贷、企发等部门没有接口人为员工办理入职。 • 为员工办理入职人员，专业能力参差不齐、办理标准不统一，无法及时准确回答员工有关社保、公积金、档案等入职相关问题咨询。 • 材料手续不全，对入职当天无法正常提交离职证明、体检报告等入职材料的情况无统一的管理标准，无法有效规避用工风险。 • 员工档案在各地散落存放，无电子版档案，调阅不便。 • 部门HRBP、直线领导、招聘无法实时掌握新员工入职办理进度。 • 新员工入职固定资产准备靠人工线下相互通知，员工领取资产不及时的情况较多。 <p>公司数字化需求</p> <ul style="list-style-type: none"> • 统一为新员工集中办理入职，由专业的人员为员工提供标准、统一的入职服务。 • 解决部门异地入职无专人办理入职手续、到岗确认的问题，希望由供应商对接员工社保公积金问题，为BUHR及业务人员减负。 • 在统一简化员工入职材料的基础上，部门可以自由配置个性化入职材料、签署文件，入职一并办理，提升入职手续办理效率； • 建立预审机制，在入职前解决员工离职证明等材料无法正常提交的问题。规避用工风险，提高入职办理效率。 • 统一电子化档案管理，便于信息共享和传递。 • 部门HRBP、直线领导、招聘可以实时通过系统查看员工入职办理进度。 <p>系统提前向行政人员发送入职人员列表，提前获悉并准备新员工入职固定资产。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>为了帮助该公司提升入职体验，减少公司人工成本，集中办理入职业务，aTalent帮助该公司推出“趣入职”办理流程（一个全流程的入职管理系统以及员工在线门户）。</p> <p>有别于现有流程，新的入职流程将采用全线上及线上线下结合两种入职手续办理模式。所有中国大陆的员工将全线上的入职手续办理模式，员工在接收录取通知之后，就可以通过线上入职平台进行个人信息及入职材料的提交。在入职当天通过线上入职平台进行劳动合同等入职材料的电子化签署。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 欢迎电话：第一时间致电员工，为员工提供专业、细致的入职办理指引。 2. 预审机制，实施反馈：员工入职前把控关键材料提交质量、核实



	<p>特殊身份、规避用工风险。及时解答员工提问，实时向招聘、HRBP、直属上级反馈入职进度。</p> <p>3. 到岗确认：入职当天为员工进行电子签署文件推送，并为员工提供电签指导。</p> <p>内部服务与远程服务结合：远程服务团队执行入职办理，解答员工入职疑问；内部服务团队进行服务质量管控、流程数据监控及特殊事件处理。</p>
<p>服务成果</p>	<p>新流程价值提炼：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新员工、招聘、HRBP、直属领导等入职流程中各个角色服务体验的提升，同时解放HRBP及BUHR的工作量。 2. 提供标准化、规范化的专业入职服务，有效规避用工风险。流程精细化管理，为日后入职数据分析做铺垫 3. 新流程的执行有效节省FTE支持数量，由目前800人参与入职办理65个FTE转变为5+8的入职办理人员配置。 4. 电签模式有效解决远程办理的时效性、数据安全、及运送问题；P-file实现电子化，调阅便捷，节约环保，且节省P-file存储及管理成本。 <p>关键成果</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入职当天线上办理时常平均值少于15分钟 2. 入职服务满意度平均值大于96% 3. 共享中心人工审核正确率高于98% 4. 100%及时的共享中心人工处理节点 5. 入职材料简化、灵活的配置：入职材料从8项纸质材料优化成5项电子材料

档案内容更新2022年8月