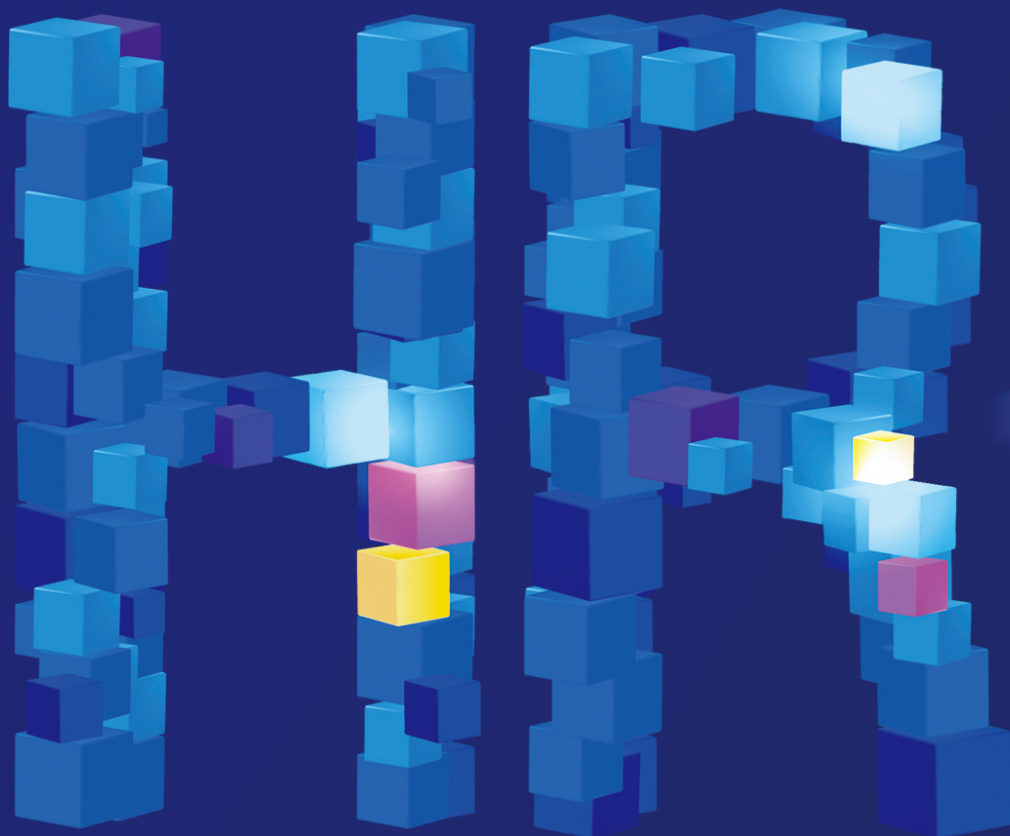


# 金蝶云·星瀚 人力云解决方案

打造顶级职场体验，助力组织个体共同发展  
释放HR潜能，激发业务变革战斗力  
激活人人，共建组织韧性





## 目录 CONTENTS

01	<b>HR管理新趋势</b>	<b>02</b>
	不确定性加剧推动企业转型加速	03
	人力资源管理的“新”三支柱	04
	人力资源信息化进入数字时代	05
02	<b>新一代人力资源数字化解决方案</b>	<b>06</b>
	八大创新助力企业突围	07
	金蝶云·星瀚人力云应用架构	09
	组织发展云	10
	核心人力云	21
	薪酬福利云、社保个税云	39
	HR业务服务平台	57
03	<b>客户案例</b>	<b>60</b>
	全球化企业的人力资源转型实践：数字化探索的勇敢旅程	61
04	<b>金蝶HR新征程</b>	<b>62</b>

# 01

---

## HR管理新趋势

# 不确定性加剧推动企业转型加速

国家主席习近平在题为《把握时代潮流缔造光明未来》的主旨演讲中指出：“世界百年变局和世纪疫情相互交织，各种安全挑战层出不穷，世界经济复苏步履维艰，全球发展遭遇严重挫折。世界向何处去？和平还是战争？发展还是衰退？开放还是封闭？合作还是对抗？是摆在我们面前的时代之问。”

历史长河时而风平浪静，时而波涛汹涌，但总会奔涌向前。尽管国际形势风云变幻，但开放发展的历史大势不会变，携手合作、共迎挑战的愿望也不会变。我们要不畏浮云遮望眼，准确认识历史发展规律，不为一时一事所惑，不为风险所惧，勇敢面对挑战，向着构建人类命运共同体的目标勇毅前行。”

危机之中现曙光，变局之中开新局。不确定性的加剧将会推动企业在新战略、新组织和新人力方面的转型加剧，如何在危机中抓住机遇实现逆境之下的韧性成长将成为摆在企业面前的新课题。

在战略层面，为解决单一主营业务带来的抗风险能力不足问题，同时在非连续性创新中发掘第二增长曲线，企业战略必将转向多元化、多业态的复合发展模式。随着企业全球化进程推进，跨国企业逐步从“开拓国际市场”走向“建设全球化组织”，“走出去”或许是企业获取新市场并实现转型升级的一种新选择。

在组织层面，一方面为了提升组织效能，组织形态将变得越来越扁平，同时组织内部的协作也将变得更加频繁，呈现出网格式组织的特征；另一方面，为了快速响应市场变化，传统的组织的稳定性将被打破，组织的调整需要高度敏捷以便于实时满足业务需求，柔性组织能力也成为企业的必备能力。新战略落地对组织提出了敏捷与高韧性的新要求。

在人员层面，战略要求与组织发展将推动人力资源管理从传统职能支持模式走向战略价值创造模式，为多业态组织提供差异化的管理支持，通过多元契约关系实现价值创造，实现组织与个体的相互成就及价值共生等主题将会更多地被关注。

为了更好的应对以上变化与挑战，企业亟需进行人力资源管理的数字化变革。



图：人力资源数字化宏观环境（PEST）分析

## 人力资源管理的“新”三支柱

在19世纪之初，泰勒提出了科学管理，这个阶段人力资源管理的核心强调的是管控、标准化的作业流程，强调的是如何通过标准化的作业流程最大化地提高劳动生产力。

20世纪80年代，人力资源分成了六大职能模块，包括了人力资源的规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理、劳动关系管理。这是人力资源第一次从专业化的角度去进行合理的分工，但过分强调专业性，有可能与业务脱离造成人力资源与业务两张皮。

20世纪90年代，人力资源三支柱管理模式被提出。人力资源从专业导向转变成业务导向，将整个人力资源的所有工作分成三大部分：COE作为人力资源的专家中心，负责人力资源体系的流程、规章、制度、政策的制定；SSC共享服务中心作为绝大多数传统的人力资源常规性工作的交付者；HRBP期望成为业务领导的合作伙伴，真正能够为业务提供价值。

互联网经济、数字经济时代，许多标杆头部企业对人力资源的三支柱管理模式进行了很强的自我进化及演变，逐步形成了人力资源管理的“新”三支柱管理模式。一方面，一些头部企业如华为、腾讯等开始要求COE要具备产品思维和运营思维，将人力资源的政策内置在数字化工具中不断改善管理。另一方面，SSC在数字技术的加持下逐渐走向无人化，在不远的未来或将实现全面无人化。此外，HRBP也将从贴近业务变得更加融入业务，真正做到支持一线作战。

得益于数字技术的加持与推动，未来人力资源的组织模式将从传统的金字塔型组织转变成更加柔性的平台型组织及生态型组织，其运作模式也将由传统的经验驱动变为数字驱动。



图：人力资源“新”三支柱管理模式

# 人力资源信息化进入数字时代

人力资源信息化不断演变迭代，分成了HR1.0、HR2.0、HR3.0三个阶段。

在HR1.0的工业化时代，绝大多数企业强调对组织的Core HR管理，更加强调人力资源的标准化、流程化、合规性以及人力资源的管控思维，在这个阶段信息化的产品所服务的客户群体还只是仅仅局限于人力资源部门内部的一些HR专业用户。

互联网时代到来，我们迈进HR 2.0时代，越来越多的企业关注人才的全面管理，包括目标、绩效、人才盘点、企业大学的构建、劳动力的分析、劳动力的预测等等。这个阶段的产品、IT工具更加强调更好的用户体验以及人力资源的服务化，包括员工自助服务、经理自助服务和各种共享服务。

HR 3.0的数字化阶段有两个非常显著的特征，首先是人力资源的专业划分已经变得越来越模糊了，强调场景化和服务化。其次是人力资源数字化的IT工具的服务范围已经超出了企业内部，扩展到了生态用户当中，包括灵活用工、非雇员用工、合作方用工，开始强调和C端一样极致的用户体验以及人力资源管理的差异化诉求，致力于为组织及组织中的员工打造“千人千面”的个性化服务。

数字驱动是人力资源数字化转型的手段，业务转型才是最终目标。借助数字技术的加持，重塑企业价值链，驱动组织持续地帮助企业源源不断地创造价值，这是数字化转型与传统信息化最本质的区别。



图：人力资源信息化发展趋势

# 02

---

## 新一代人力资源数字化解决方案

# 为什么选择星瀚人力云?

## 八大创新助力企业突围



图：产品八大创新理念

**全球化：**  
助力中企出海，  
进攻全球市场

- 全球用工人力服务
- 全球薪酬个税服务
- 全球个人隐私保护
- 全球IT部署与运维

**柔性组织：**  
重新定义“组织”，  
快速应对变化

- 可扩展的柔性组织模型
- 可视化拖拽的组织调整
- 可回溯的组织历史全景
- 多业态的职位体系设计

**灵活用工：**  
重新定义“员工”，  
组织再无边界

- 覆盖雇员、非雇员等多种用工场景
- 可快速扩展用工类型，支持更多场景
- 用工需求精细化管理，提高人力配置效率
- 精准的人才标签，帮助企业快速匹配人才

## 激活人才：

重新定义“人才”，  
打造组织活力

- 精细定义各类人才专业识别标准
- 智能识别人才画像标签
- 支持人才分类分级管理
- 结合组织盘点结果的人才能力盘点
- 关注人才长期价值实践过程与成果
- T型成长，多通道综合发展

## 全面激励：

业务价值共创，  
组织个体共荣

- 面向多业态、多群体、多国家地区等多种激励对象的设计
- 面向奖金、股权、固浮薪酬等多种激励模式的设计
- 科学的设计工具、更客观全面的预测与洞察
- 人员全面薪酬画像、AI智能定调薪决策
- 基于薪酬管理体系，精准预测薪酬&激励成本
- 结合企业经营情况，合理安排薪酬与激励计划

## 智能化：

提升管理效能，  
“人治”变为“数治”

- 数字员工：个税/社保机器人、自动化算薪机器人、工时异常处理机器人.....
- 数据智能：智能定调薪决策辅助、智能人岗匹配辅助、简历智能筛选辅助.....
- 感知与认知：HR智能服务客服机器人、HR业务知识智能检索、各类OCR智能识别.....

## “心”体验：

贴心、省心、暖心，  
全面体验提升

- 多终端：微前端技术支持企业自有UI，替换应用体验一致
- 有温度：有效美学，捕捉内心感受，有效引导及反馈
- 多角色：角色/用户级自定义卡片式首页，围绕角色的精准场景体验

## 可组装：

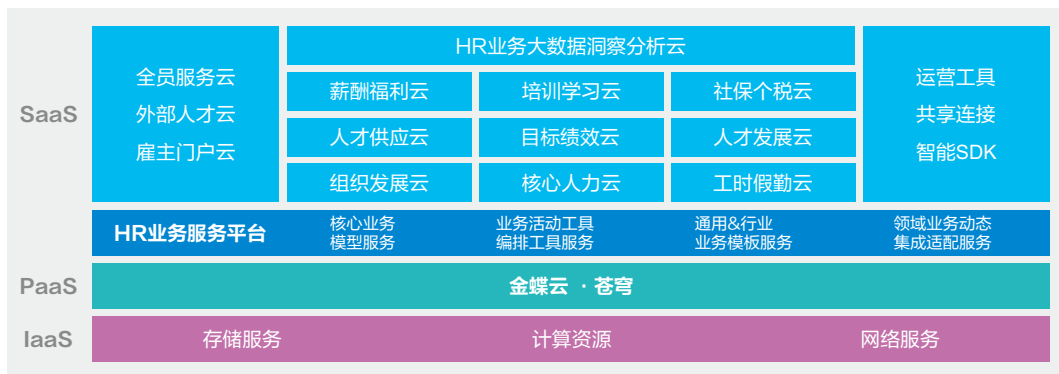
构建应用PBC，  
敏捷适应变化

- 规则引擎：业务场景可组装
- 活动编排：业务流程可组装
- 业务协同：业务协作可组装



## 金蝶云·星瀚人力云应用架构

金蝶云·星瀚人力云涵盖了组织管理、人力管理、人才管理三大领域，从组织编制与预算、组织绩效、人才供给、人事服务、人才发展等全方面帮助企业实现HR领域的企业运营韧性。我们将持续创新，拥抱客户、合作伙伴和开发者，与客户共建面向未来的高韧性组织，助力企业未雨绸缪，决胜未来。



图：金蝶云·星瀚人力云云架构图



图：金蝶云·星瀚人力云首发应用

# 组织发展云



## 管理难点

纷繁复杂的内外部环境，不确定的客户需求，瞬息万变的市场态势，对传统的组织逻辑和管理模式发起了挑战。新业态、新地区、新技术会对组织的结构和管理模式有差异化的要求，通过数字化技术让企业组织具备柔性甚至是动态的响应能力能够有效地为企业解决以下常见难题：

- 固化的组织模式无法满足业务发展诉求；
- 超大型企业组织、岗位的分类管理难以数字化；
- 以岗位为核心的管理体系不满足敏捷组织的需求；
- 无法直观、高效的完成组织调整。

## 解决方案

### 组织发展云应用蓝图



# 1. 柔性组织管控

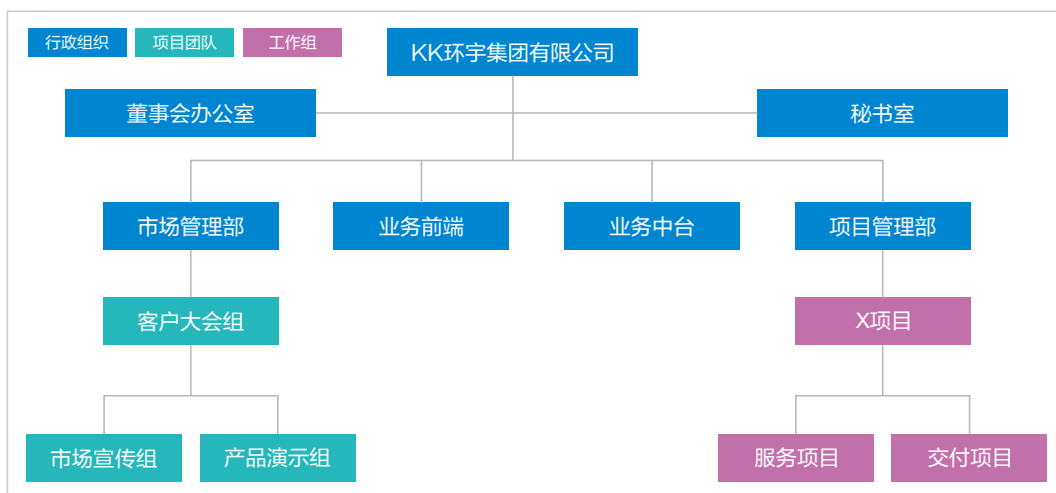
**多形态可扩展的组织体系：**支撑企业设置柔性管理的组织模式服务企业战略。

## 业务场景：

为快速响应市场变化，平台型组织和跨职能团队或将成为一项重要的组织能力。

## 主要功能：

- 支持常用组织形态，满足企业常用的团队管理，例如行政组织、项目团队和工作组；
- 支持灵活授权管理，满足企业不同层级的业务赋能；
- 支持历史回溯，企业组织历史结构可实时查询；
- 支持自定义扩展组织模型，满足企业对组织形态的个性化需求。



图：柔性组织模型示例

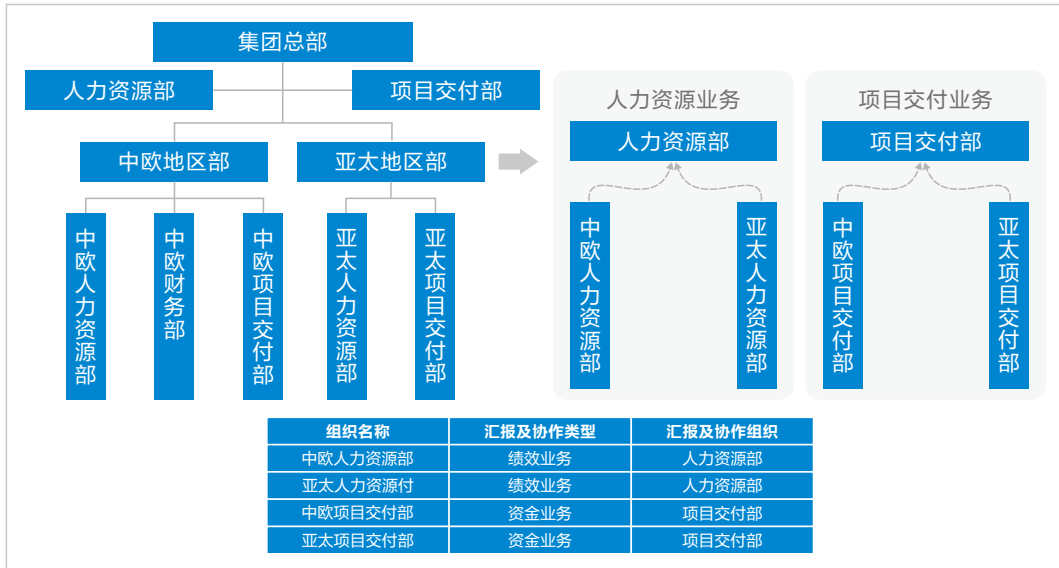
**矩阵管理：**通过协作关系构建实现跨组织的多业务沟通协作。

## 业务场景：

在跨组织协作业务场景下，下属组织需向集团职能部门寻求业务支持，如分公司人力资源部需向总部人力资源部寻求HR政策上的支持。

## 主要功能：

- 可自定义协作关系类型，例如人力资源业务线、财务业务线、消费者业务线等；
- 支持跨层级的业务协作，如下级组织的项目交付直接跨过本级与上级组织进行协作；
- 提供业务协作关系图谱服务，可供其他业务调用，例如流程审批。



图：多业务协作关系示例

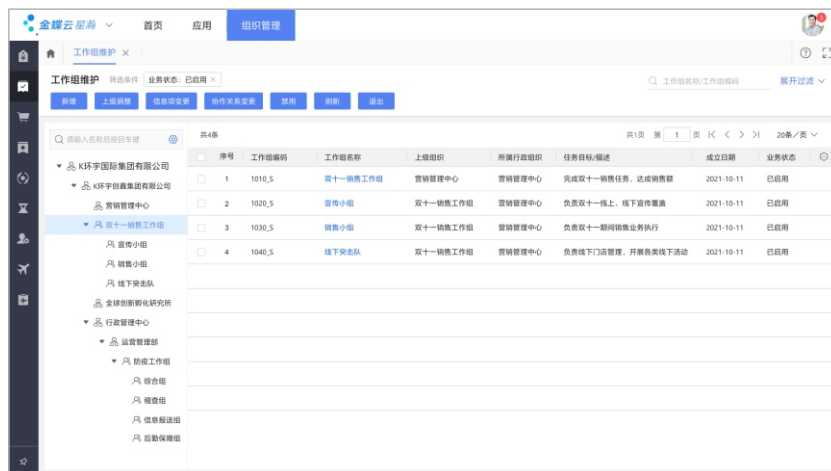
**支持工作组团队：**实现以任务或需求为中心的团队管理。

**业务场景：**

企业需要临时组织跨部门团队一起协作完成某个需求任务，例如临近商家促销季，临时组织的营销小组、策划小组、执行保障小组等等。

**主要功能：**

- 支持根据业务场景实时调整工作组，例如基本信息、上级组织、协作关系等；
- 支持按工作组团队进行授权管理；
- 支持对工作组成员的考核、考勤等业务服务；
- 支持对工作组的历史变更进行回溯。



图：工作组维护

**支持项目团队：**实现企业各类型项目团队经营管理，支持以项目团队为对象的财务核算。

#### 业务场景：

企业项目管理部统一管理项目，调配资源，服务客户，PMO专员在项目立项后线上维护项目团队，开展团队的HR业务管理工作。

#### 主要功能：

- 支持根据业务场景实时调整项目团队，例如基本信息、上级组织、协作关系等；
- 支持按项目团队进行授权管理；
- 支持项目团队成员的考核、考勤等业务服务；
- 支持按项目团队进行成本分摊费用；
- 支持对项目团队的历史变更进行回溯。

序号	项目团队编码	项目团队名称	所属项目	上级组织	国家地区	所在城市	工作地	项目目标/备注	业务状态
1	M_220	上海房地产项目	上海房地产项目	华东区域销售中心	中国	上海	上海	负责上海地区房地产项目的...	已启用
2	M_230	销售团队	上海房地产项目	华东区域销售中心	中国	上海	上海	-	已启用
3	M_240	策划团队	上海房地产项目	华东区域销售中心	中国	上海	上海	-	已启用
4	M_250	招商团队	上海房地产项目	华东区域销售中心	中国	上海	上海	-	已启用

图：项目团队维护

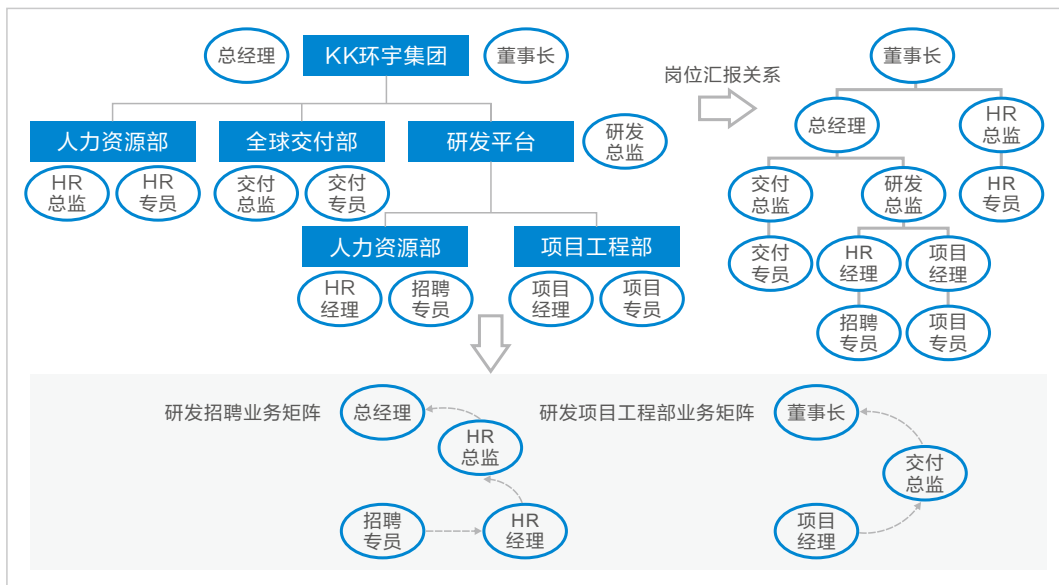
**多样化的岗位业务汇报体系：**实现岗位的矩阵式业务汇报。

#### 业务场景：

企业在某些场景下需要非行政架构的多样化汇报关系。

#### 主要功能：

- 支持企业根据实际业务管理需要自定义不同的协作关系类型标签；
- 支持建立岗位与岗位之间的多维度协作关系，以便给下游业务提供基础数据。



图：多样化岗位业务汇报示例

## 2. 人岗解耦的岗位管理

### 📍 岗位多标签化管理：实现岗位的多标签管理。

#### 业务场景：

企业在岗位管理中，需要按不同的管理维度对岗位进行标签化管理。

#### 主要功能：

- 岗位群：按岗位工作内容划分的标签；
- 关键岗位类型：按岗位的关键程度划分的标签；
- 岗位类型：按企业的人才管理策略划分的标签；
- 岗位分类：跨组织拉通管理与制定人才管理策略的标签。

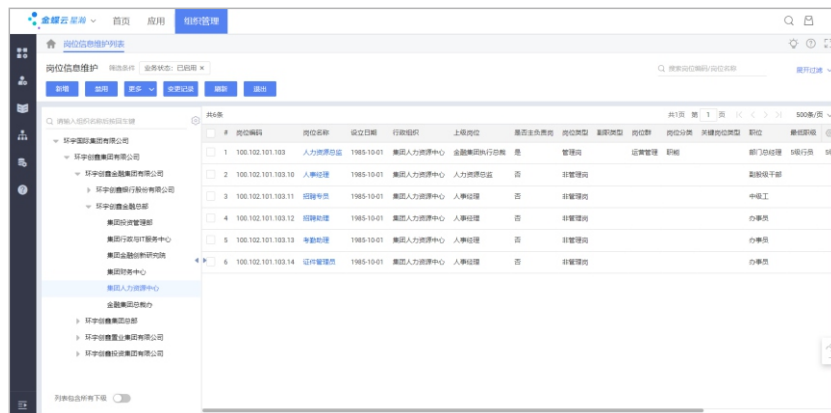
### 📍 支持标准的岗位管理模式：基于行政组织-岗位构建岗位管理体系。

#### 业务场景：

企业根据业务管理需要，对岗位按重要程度、工作内容或付酬因素等进行分类管理和周期性的调整，以便于指导业务进行排兵布阵。

**主要功能：**

- 支持行政组织下的主要负责岗和其他类型岗位管理，包含岗位名称、职级职等、岗位职责、任职要求等；
- 支持构建岗位与岗位之间的上下级汇报结构关系以及其他业务线矩阵协作关系；
- 支持对岗位进行禁用，以防止下游业务如调动、入职选到已停用组织下的岗位。



图：岗位维护

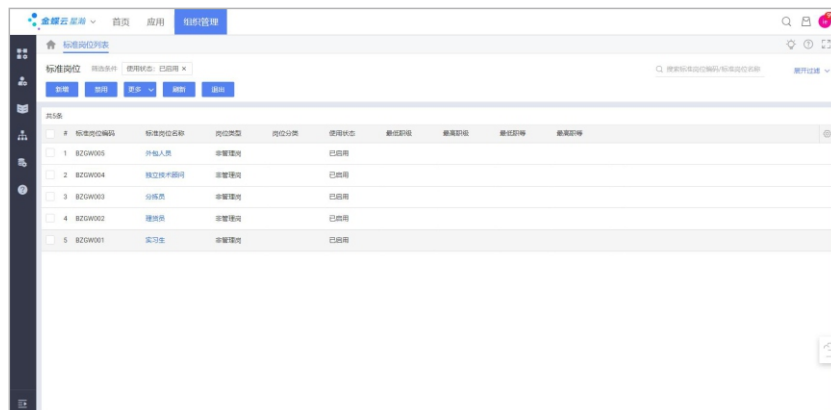
## 支持集团统管的岗位管理模式：标准岗位统一管控，实现人员任职与组织下的岗位解耦。

**业务场景：**

企业分布在不同地区组织下的岗位具有高度的相似性，例如连锁服务业、零售业等等，企业需要建立统一管控的岗位体系。

**主要功能：**

- 支持新增不依赖行政组织的标准岗位，由集团统一管控，下级组织可直接使用；
- 支持对岗位进行禁用，以防止下游业务如调动、入职选到已禁用的岗位。



图：标准岗位列表

## 3. 多业态的职位体系

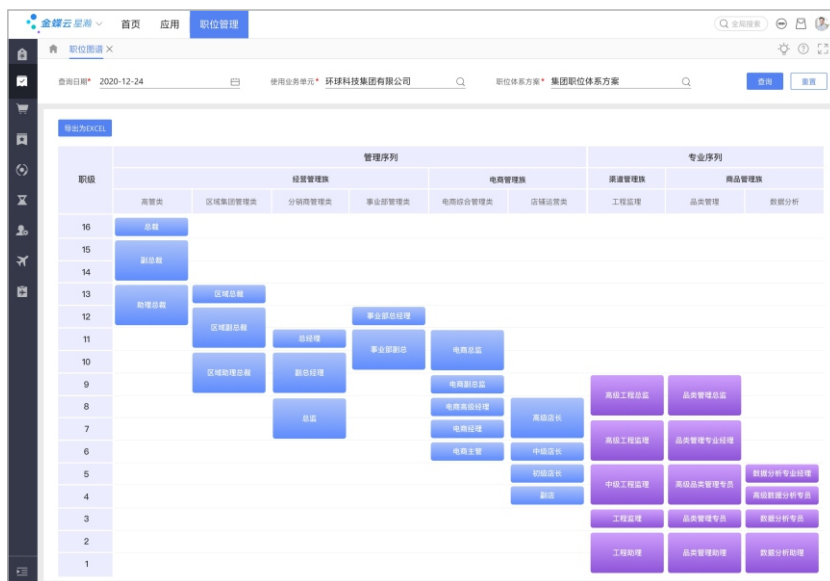
**多样化的职位体系管理：**面向不同行业子公司和不同群体提供多样化的职位体系。

### 业务场景：

在多业态的集团型企业中，由总部制订通用的职位标准，各行业子公司制订契合本公司的职位体系。

### 主要功能：

- 持创建多套职位体系，满足集团对通用职位的强控制和对行业化职位的弱管控；
- 职位体系可灵活组合以适应不同的公司职位管理，例如“职位序列+职位族+职位类”或“职位序列+职位族”等等；
- 支持对职位的历史变更进行回溯；
- 支持职位体系的基础数据服务，支撑下游业务应用。



图：职位体系图谱

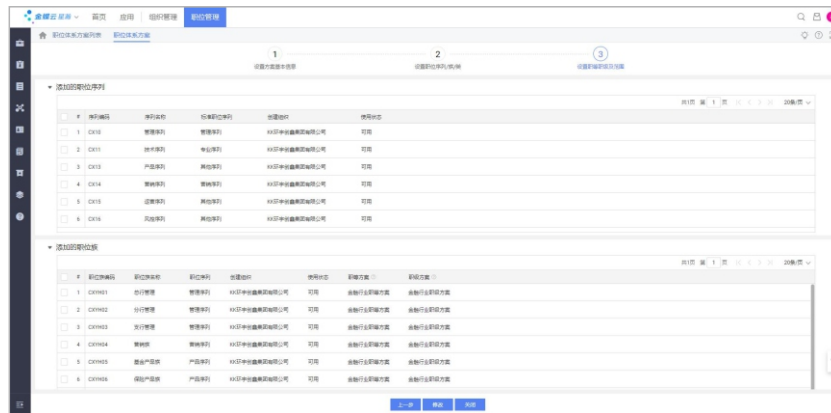
**职位体系的快速搭建：**向导式搭建职位体系，快速高效地维护职位体系。

### 业务场景：

为快速响应市场变化，各分子公司的HR专员或业务负责人也可以在系统帮助下便捷完成职位体系的构建。

**主要功能：**

- 支持向导式的职位体系创建：可设置方案的基本信息、职位序列、职位族和职位类；
- 支持5种职位体系控制策略：全局共享，逐级分配，自由分配，管控范围内共享以及私有；
- 支持灵活组合职位序列/职位族/职位类：例如“职位序列+职位族”或“职位序列+职位族+职位类”等等；
- 支持设置职位族和职位类上的职级和职等范围。



图：职位体系方案向导式创建

## 4. 组织敏捷调整

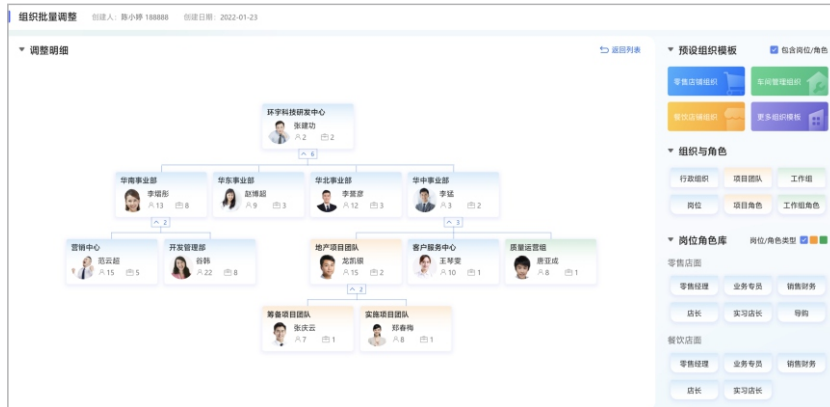
**高效组织调整：**支持可视化拖拽式的组织调整。

**业务场景：**

组织专员按公司发文调整组织结构时，用传统表格的方式不直观，对调整后的结果检查不方便，容易造成错误。

**主要功能：**

- 预置“组织新设”、“信息变更”、“上级调整”、“组织停用”、“组织合并”和“组织拆分”等常用的组织调整场景，同时支持自定义用户场景；
- 支持可视化的拖拽操作进行组织调整；
- 支持自定义卡片信息，满足企业个性化的组织查看需求；
- 支持调整后预览，显示调整后的组织结构图，可以更直观的与发文核对；
- 支持批量快速导入组织；
- 支持对组织调整结果进行工作流审批。



图：可视化的组织调整

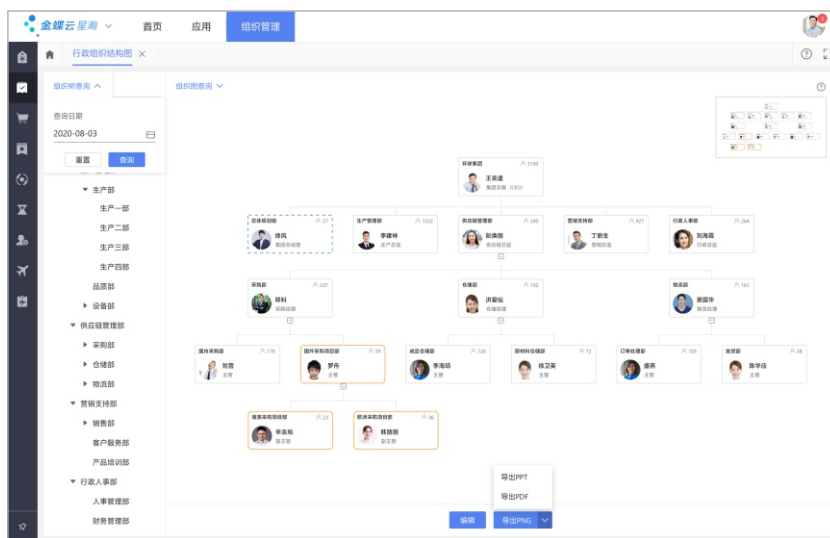
**多视角组织结构图：**实现历史的组织结构可查询和组织卡片样式自定义。

**业务场景：**

组织诊断和组织设计需参考历史的组织结构输出相关报告，由组织专员协助提供。

**主要功能：**

- 支持历史和当前的组织结构图查询；
- 支持对导出的组织卡片样式进行个性化定制；
- 支持PPT、PDF、PNG三种格式的组织结构图导出。



图：组织结构图查询与导出

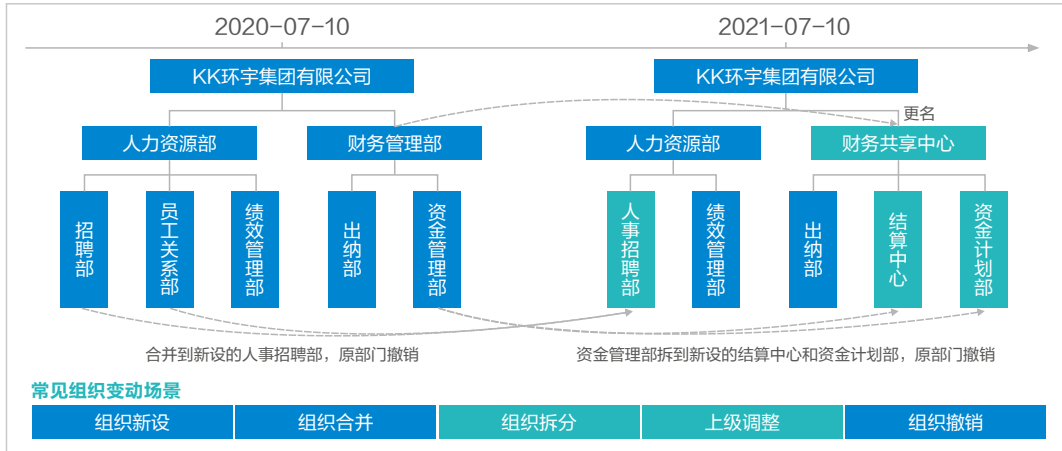
**组织历史可回溯：**实现组织的全生命周期管理。

**业务场景：**

组织诊断和组织设计时需参考历史时间的组织结构和组织信息。

**主要功能：**

- 支持组织全生命周期的历史记录，例如组织新增、组织更名、组织内部的合并与拆分以及组织撤销等等；
- 提供数据服务供下游业务使用。



图：组织历史回溯示例

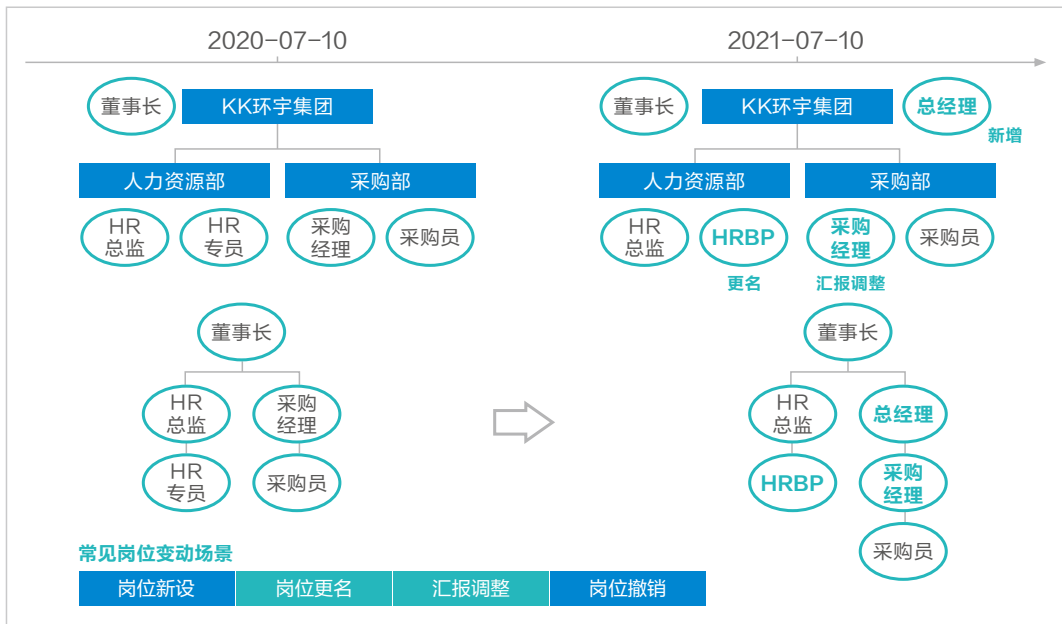
**岗位历史可回溯：支撑岗位的全生命周期管理。**

**业务场景：**

组织职责划分或岗位价值评估时需要参考历史的岗位汇报关系和岗位信息。

**主要功能：**

- 支持岗位全生命周期的历史记录，例如岗位新增、岗位更名、汇报关系变更、协作关系变更以及岗位启用禁用等等；
- 提供数据服务供下游业务使用。



图：岗位历史回溯示例

## 5. 超大型企业分类、分层、分级管理

**全球布局组织机构：**支持全球化法人机构，引导后续人力资源管控体系搭建。

### 业务场景：

对于全球化的大型集团，因分子公司所在国家地区不同，为确保遵循当地政策，需支持设置基于国家地区的常用工作地或法人机构。

### 主要功能：

- 支持基于国家和地区进行组织设置；
- 支持设置常用工作地，以便为岗位和员工设置默认的常用工作地；
- 支持按企业所在的国家设置法人机构。



图：全球化组织示例

**基于组织的信息管控：**组织和岗位信息保密设计，保障企业战略地图安全。

### 业务场景：

企业内一些特殊组织或者岗位对内或对外信息保密。

### 主要功能：

- 支持全员可见、仅组织名称可见以及完全隐藏三种模式的组织保密范围设置；
- 支持岗位设置是否保密岗；
- 支持组织结构汇报图基于组织、岗位的保密范围进行差异化的展示。

# 核心人力云



## 管理难点

相信与成就已成为企业和员工间的理想关系和共同追求，在这个经营超越国界、思想极具个性的时代，信度、效率、差异化三者之间如何取得平衡给管理者带来了巨大的考验：

- 业务变化快，场景复杂，一套标准流程难以适应多业态、多场景、多地区的发展诉求；
- 灵活用工等多元化契约关系模糊用工边界，员工管理思路面临重构；
- 中企出海程度加深，全球化劳务、薪酬、隐私安全等合规问题成为亟待解决的难题；
- 无法满足员工对日常事务处理自动化、服务智能化、体验提升诉求。



## 解决方案

### 核心人力云应用蓝图

自助门户	HRVP工作台	HRBP工作台	经理人门户	员工门户	候选人门户			
<b>用工风控</b>	人力洞察 HR业务洞察 高管洞察 人力结构分析 员工流动分析 员工专题分析				<b>业务协同</b>	<b>全球用工合规</b> 业务统一、本地可配的员工主数据管理		
风险检测	特性应用 新员工成长地图 证明服务 电子劳动合同 业务征询 人力资源共享				组织发展			
用工合规	玩美入职 入职管理 部门报到	试用与转正 试用期人员管理 转正管理	离职管理 离职申请 离职手续办理	调配管理 调动/借调... 兼职	劳动合同及协议 新签 续签 变更 解除		<b>灵活用工</b> 支持全球灵活多样、安全合规的雇佣管理	
数据隐私	非雇员管理 入/离司服务 非雇员档案	人员信息 人员档案 档案变更	外派管理 国际外派 国内外派	退休与转聘 退休管理 返聘管理	组织发展 工时假勤 薪酬发放 人才发展 绩效管理 培训学习 招聘选拔			
异常预警	人事业务基础服务 人事事务变动服务 初始化服务 档案完整度规则 国际化模板配置 异常管理中心					<b>全球人力资源调配管理</b> 支持员工入转调离全生命周期管理，全球人力资源调配一站式管理		
限制名单	组织发展 组织文化 组织设计与变革 组织能力体系 组织数字化服务运营 组织发展基础服务							
	初始化及基础		组织体系初始化	职位体系初始化	人员数据初始化	政策资料初始化	其他子业务领域初始化	HR权限设置
<b>HR业务服务平台</b>	业务管控架构 法人结构信息 HR公共数据	组织团队架构 岗位&职位 人员信息	业务间协同服务 动态活动编排服务 HR隐私保护服务 共享任务调度服务	业务规则引擎服务 业务计算引擎服务 HR业务预警引擎服务 HR用户权	HR主数据模板 HR业务档案模板 通用业务变动模板	HR业务历史模板 HR单据模板 HR基础资料模板	<b>员工全流程体验</b> 人性化系统设计，让员工时刻感受关怀	

# 1. 贴心、省心、暖心的全旅程工作体验

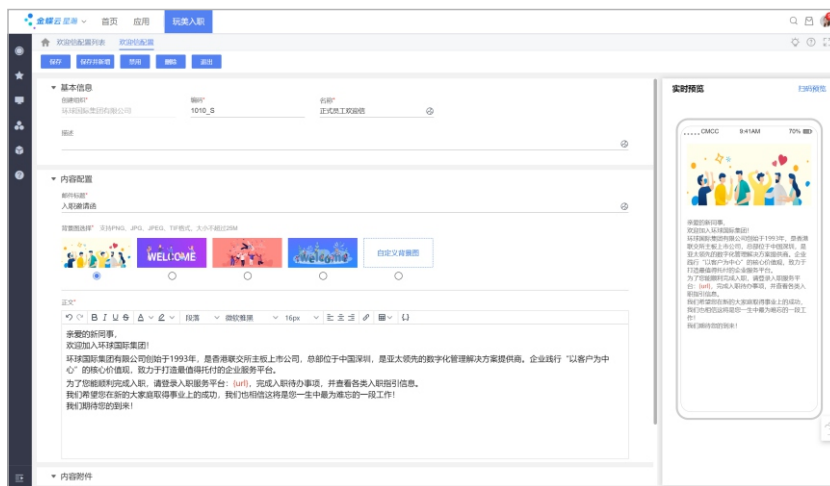
## 🔗 面向入职者的情感化设计：有温度的入职欢迎信，开启新员工的职场之旅。

### 业务场景：

企业为了更好的帮助待入职员工了解公司文化，不同的分子公司、不同人群收到的欢迎信邮件内容存在差异。企业需要在欢迎信邮件中通过图片、附件等内容，展现多元的企业风格和文化，让员工感受到被尊重与期待。

### 主要功能：

- 可灵活配置欢迎信内容：支持可视化编写图文并茂的内容，起到对新员工“保温”的效果；
- 支持欢迎信实时效果预览：实时手机虚拟框预览配置效果，所见即所得，保证配置“0”差错。支持二维码扫码预览，实时查看手机欢迎信显示内容，提升效果感知。



图：入职欢迎信配置

## 🔗 高效便捷的自助报到服务：可配置的入职条件自动校验与自助报到全面提升入职办理效率。

### 业务场景：

大型企业存在短时间大批量入职报到场景，如毕业生统一入职，这期间入职服务人员在报到当天需要完成身份核验、证件留存等各种事项，办理效率较低，员工体验差。

**主要功能：**

- 全自助的入职体验：报到当天自动校验待入职人员是否满足入职条件，满足后可通过定位进行自助打卡报到。对异常事项及时提醒具体原因，帮助员工快速解决问题；
- 兼容特殊情况下的自助报到：场景一，异地报到，如疫情期间的居家报到；场景二，无定位报到，部分海外地区由于隐私合规限制，不能强制打开设备GPS服务；以上场景，员工提交报到申请后，只需HR一键确认便可完成报到。



图：移动端自助入职报到

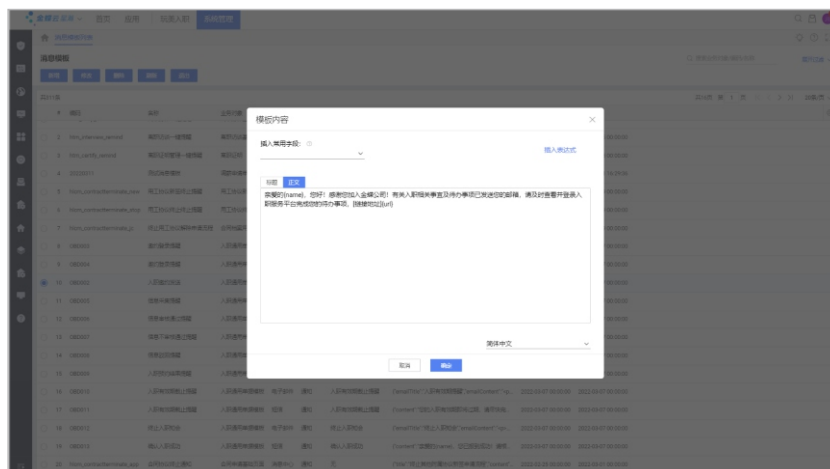
**可配置的入职协作消息：** 入职进度及时触达，帮助用人部门有序安排新员工入职后工作。

**业务场景：**

入职服务人员需要办理大量新员工入职，会出现入职进度未及时通知部门经理的情况，导致部门经理、导师等角色对待入职人员的入职进度没有感知，容易造成消息滞后。例如员工报到后前往部门，发现工位等未准备好。

**主要功能：**

- 消息通知提醒部门经理准备入职接待：员工入职前，根据业务规则向部门经理等角色推送待入职人员名单及入职日期，方便部门经理安排接待事宜；
- 入职阶段安排导师人选，提前了解待入职员工信息：在入职阶段，便可确定待入职人员的导师人选，让导师能够提前了解待入职人员的基本信息，入职当天也会提醒导师及时接待新员工。



图：入职协作消息配置

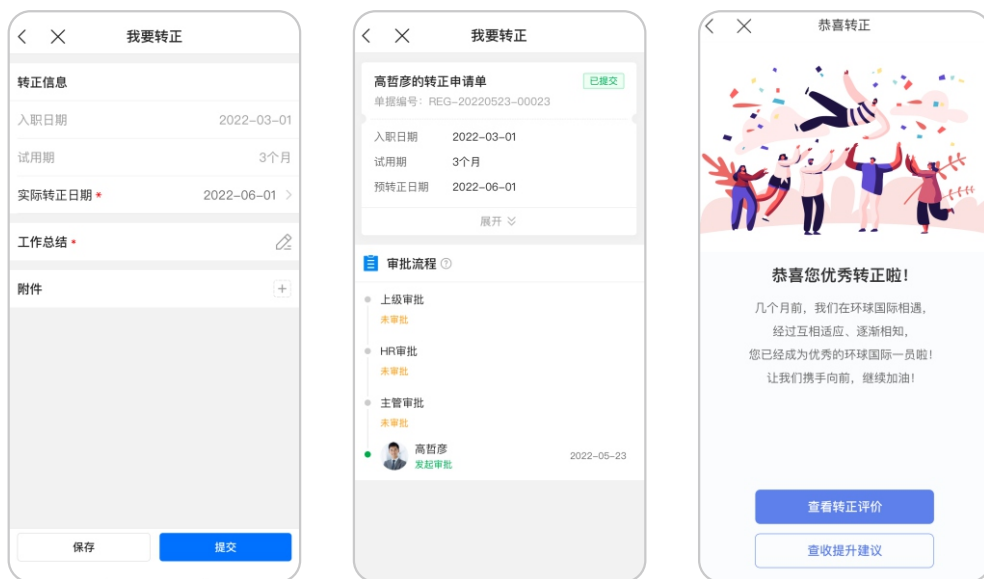
**线上自助转正体验：**支持线上自助发起“我要转正”，全流程进度线上实时跟进。

#### 业务场景：

面对大批量员工需要转正时，业务专员需要代员工发起转正申请。另外，待转正员工也需要在线跟进转正进度和转正结果。

#### 主要功能：

- 随时随地跟踪转正流程：员工在移动端可以直接发起转正申请，自助查询转正审批进度，减少线下频繁问询；
- 支持员工即时接收转正结果：转正申请发起后，员工能够在线跟进转正进度，并查看转正评价及提升建议，打造线上闭环的员工转正管理，提升员工满意度。



图：“我要转正”移动端自助转正

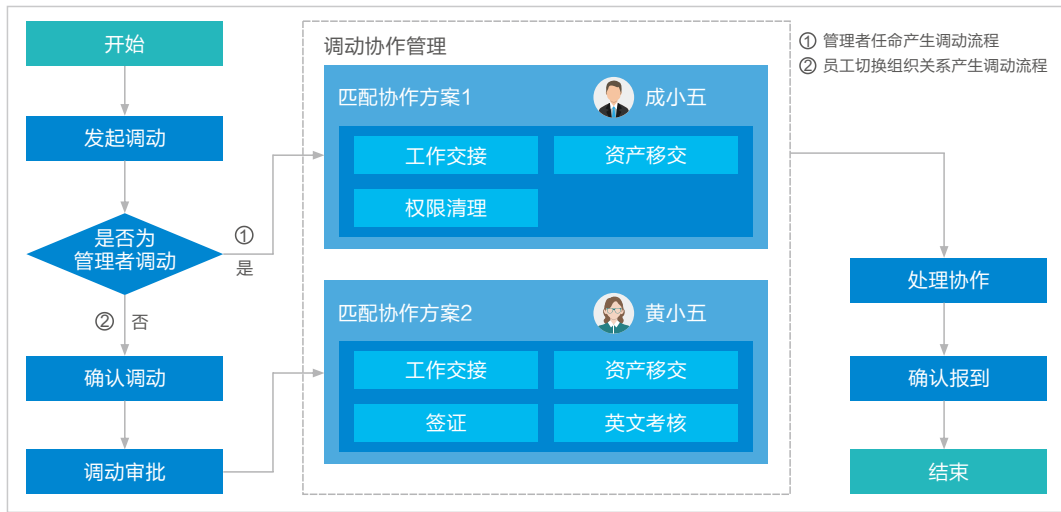
**高度自动化的调动流程：**支持按不同调动场景，自动匹配调动流程及协作任务。

#### 业务场景：

不同企业调动流程有差异，存在先调入后调出或先调出后调入的调动场景，并且调动流程中涉及到薪资、个税、绩效等业务的协同，需要及时知会相关业务人员进行处理。

#### 主要功能：

- 企业按需启动不同的调动业务流程：站在不同调动起点的业务基础上，系统提供先调入后调出、先调出后调入的调动模式供业务人员自主选择，无缝贴合业务现状；借助流程引擎，自动为调动员工精准匹配调动协作办理单，清晰呈现每一协作项的处理进度和处理人，利于整体进度把控；提供调动的接口服务，将调动能力标准化，支持上下游协同业务，如干部任命、薪酬成本分摊调用等，真正实现调动事务闭环；
- 支持特殊的调动场景管理：支持调动例外场景如同部门岗位变更、调动补录、免协作的快速调动、分段流程生效等，满足业务全方位的场景诉求。



图：自动化调动流程规则示例

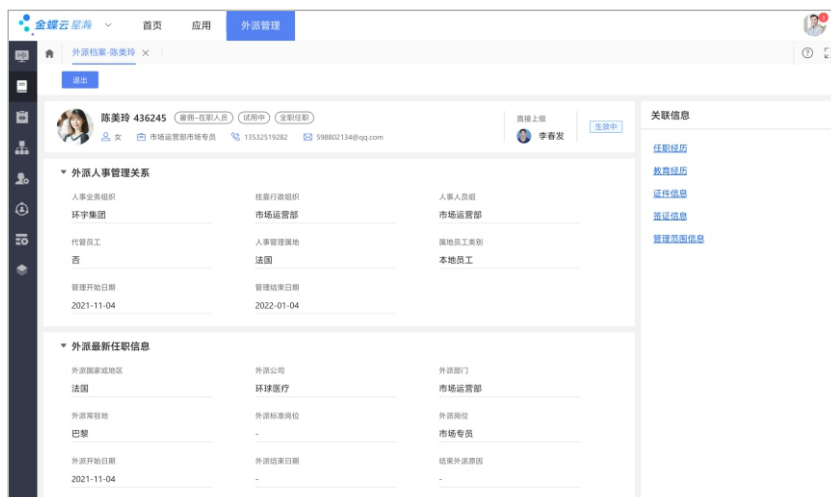
## 🌐 外派全流程线上管理：支持外派员工的全流程数字化管理。

### 业务场景：

外派流程不仅包括外派申请、外派审批，还涉及到外派协作、上下游业务协同等，需要有系统对数据进行承载，以便企业线上管理外派人员。

### 主要功能：

- 根据业务场景适配单据流程，满足国际化业务特殊需要：支持先派出再派入，或者先派入再派出的业务场景。派出方、派入方可分别发起派出申请、派入申请，满足企业多样化场景的需求；
- 可配置派返业务的发起规则，适应不同的派返申请场景：支持用户手动发起派返，也可配置自动发起派返申请规则，如设置拟外派结束日期前15天发起派返申请，提高用户工作效率，同时减少了用工风险；
- 外派档案承载外派人员信息，方便企业线上管理外派人员：支持将外派结果记录在外派档案，同时利用档案多视图配置，关联查询外派员工的个人基本信息，支持派入部门可以查看外派员工的其他基本信息。



图：外派员工档案管理

## 2. “千人千面”的入职体验

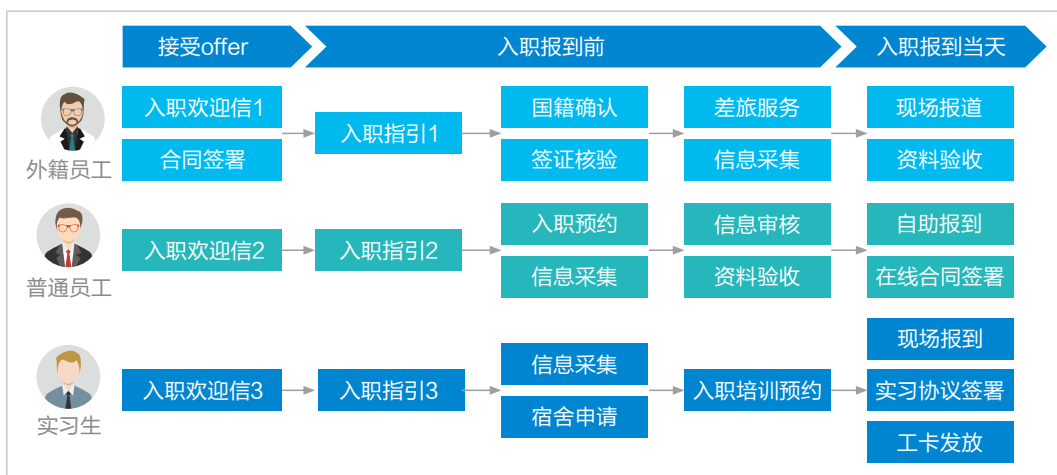
**👤 可灵活配置的入职流程：**支持为不同入职人群定制差异化的入职方案。

### 业务场景：

在一般企业中，入职流程事项复杂多样，待入职员工的自身属性决定其适配哪种入职方案，如实习生不需要安排宿舍，而普通员工需要进行宿舍安排。

### 主要功能：

- 按照入职人群属性配置入职流程方案：企业可根据自身业务场景，为不同入职人群配置差异化入职流程方案，实现待入职员工入职流程环节个性化，同时也可实现入职环节先后顺序的差异；
- 根据环节顺序自动向处理人推送待办：基于入职员工适配的入职方案，上一事项完成之后，自动为下一事项的处理人创建待办；
- 协作服务体系推进效能提升：协作事项状态、剩余时长及处理人直观展示，HR可快速跟催待办事项，同时根据相关数据计算SLA，驱动服务效能提升。



图：差异化入职方案示例

**👤 入职资料线上合规校验：**为专员提供高效的待入职人员资料审核与验收体验。

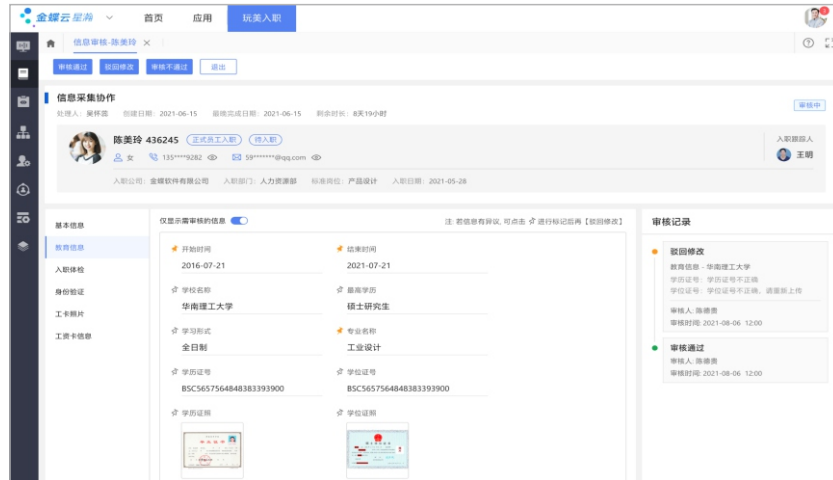
### 业务场景：

信息采集完成后，需要对信息的合规性进行核验，以保证入职员工信息的真实可靠，降低用工风险。

### 主要功能：

- 支持线上、线下两种审核方式：企业可根据实际入职场景，采用线上采集电子材料进行审核比对，或报到当天线下收集原件的方式验证证件合规性；

- 与待入职员工沟通更即时：资料审核发生驳回后，可即时短信通知待入职人员重新上传资料，同时提醒内容聚焦到字段级别，精确定位问题。



图：入职信息在线审核

## 📌 线上一站式入职指引：从此入职不迷茫，助力每一个新人高效完成入职流程。

### 业务场景：

在入职过程中，待入职人员会有很多问题咨询入职服务人员，同时企业也需要向待入职人员输出企业文化，达到入职保温的效果。

### 主要功能：

- 配置内容多样的运营文案指引员工入职：入职指引是各种入职运营信息的集合，根据业务需要，HR可自由配置“公众号”类文章，打造通用问题的回复工具，也可定义为企业文化的宣传工具；
- 入职指引方案使得运营更精准：入职指引方案是将各类指引文案进行组合，做到普通员工与实习生等不同待入职人员看到的入职指引差异化。这使得入职运营更加聚焦、更加具有针对性。



图：移动端入职指引

## 3. 多元化契约管理

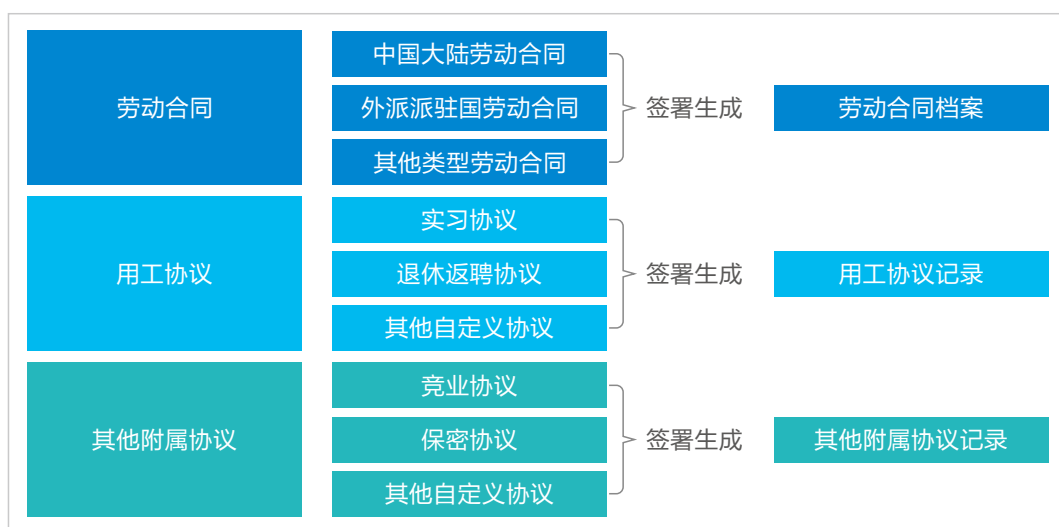
**多种用工协议：**支持多种用工类型的合同/协议管理。

**业务场景：**

企业与不同用工类型员工需要签署不同类型的合同/协议，例如，劳动合同、实习协议、返聘协议等等。

**主要功能：**

- 合同、协议签署全场景覆盖：覆盖劳动合同/用工协议/其他附属协议的申请、审批、签署、履约等业务管理，以及相关业务的统计分析；
- 合同签署记录在线归档，统一监管：签署的劳动合同、用工协议及其他协议记录，支持在线归档到合同、协议档案管理，方便企业对已签署的合同及协议进行统一的监管。



图：全场景契约管理

**全球用工：**支持海外招聘场景下的候选人劳动合同管理。

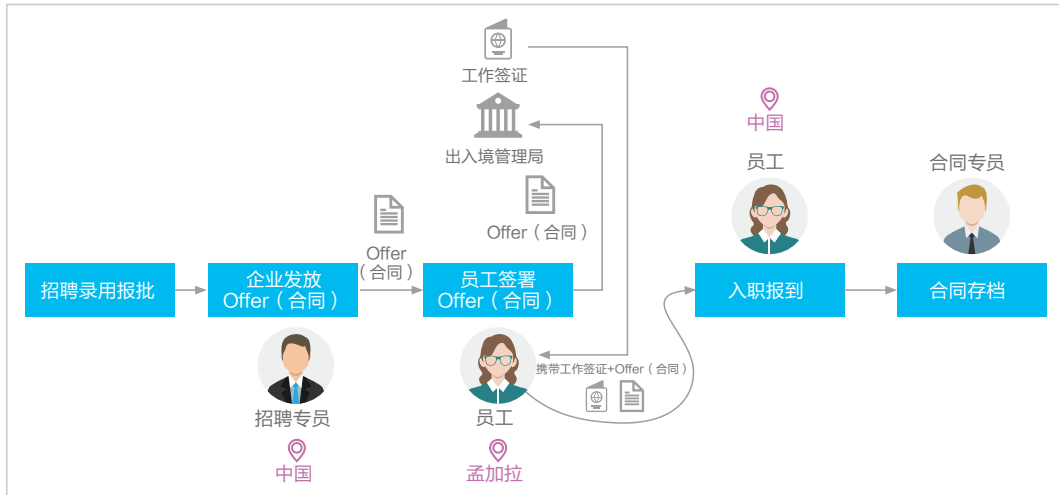
**业务场景：**

全球招聘场景下，在美国、印度等国家的企业需要与待入职的候选人在招聘环节提前签署合同，用于办理出国签证。国内招聘场景下，企业与待入职的候选人在签署offer时，约定预签署的合同信息，企业可提前进行相关的流程审批并准备签署。

**主要功能：**

- 符合当地法律政策的合同管理：贴合国际招聘offer即合同的场景，海外候选人合同记录可独立管理，满足国际化企业的管理诉求；且员工入职后可以快速自动同步到正式员工的劳动合同档案，无需再次签署；

- 支持对候选人合同记录的管理：独立服务于招聘offer的候选人预签合同信息记录，员工入职后可快速发起合同申请及签署，打通从招聘到入职再到合同签署的全流程链路。



图：海外候选人offer合同签署

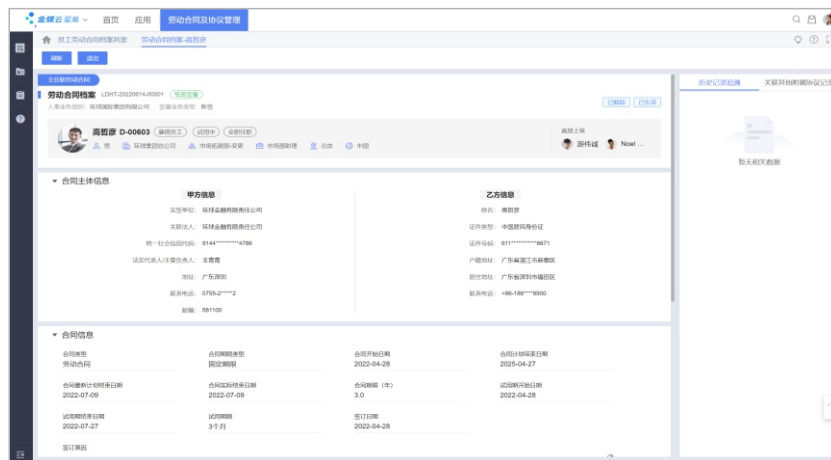
**国际外派：**支持国际外派场景下的派入地劳动合同管理，确保海外用工合规。

**业务场景：**

基于企业在不同国家地区用工管理的需求，有些场景下，外派员工需要签署符合当地法律法规的本地劳动合同。不同企业对国际外派员工的劳动合同管理诉求不同，需要有不同的权限管控。

**主要功能：**

- 外派员工合同管理业务场景全覆盖：支持外派员工合同的新签/续签/终止，支持纸质签署/电子签署；
- 外派员工劳动合同安全合规：支持企业根据派入地的法律法规，定义符合当地法律规范的公司签署模板，避免用工风险；
- 支持灵活配置按派出方/派入方权限管理外派劳动合同：企业可按需对劳动合同的权限进行配置，支持派出方单独管理/派入方单独管理/派出方及派入方同时管理的场景，满足不同企业的管理诉求。



图：国际外派派入地劳动合同管理

## 4. 面向全球的合规管理

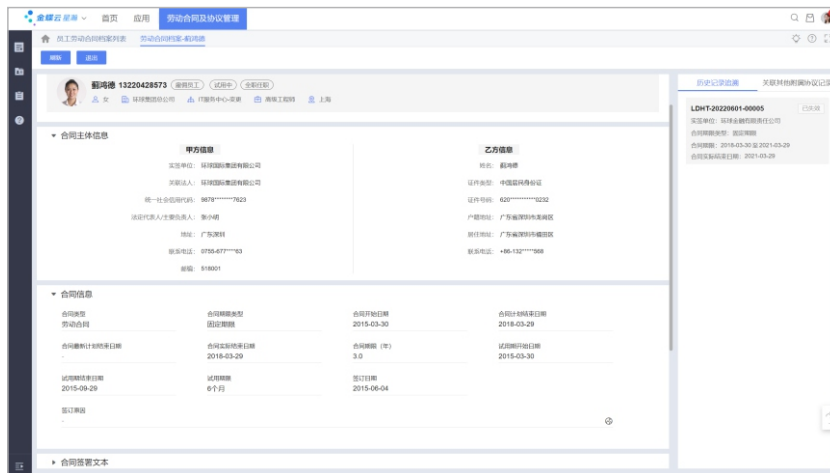
**全球化劳动合同框架：**支持按国家/地区适配符合当地法律政策的劳动合同。

**业务场景：**

国际化企业涉及跨国用工，需要签署符合当地法律法规的劳动合同或协议。

**主要功能：**

- 满足企业合规性需求，随政策及时调整：根据当地的管理政策，可配置符合当地法律法规的合同签署模板，避免法律风险；法律政策变更后可及时调整模板，支持线上电子签署和线下人工签署，避免用工风险；
- 跨国候选人合同签署：支持待入职的候选人在招聘环节提前签署合同，用于办理出国签证，员工入职后可快速同步到正式员工的劳动合同档案，无需再次签署；
- 对接不同国家的三方系统：预留三方接口，支持对接线上电子劳动合同签署系统。



图：劳动合同档案管理

**数字化外派签证管理：**外派员工的签证统一在线管理，避免跨境用工的合规性风险。

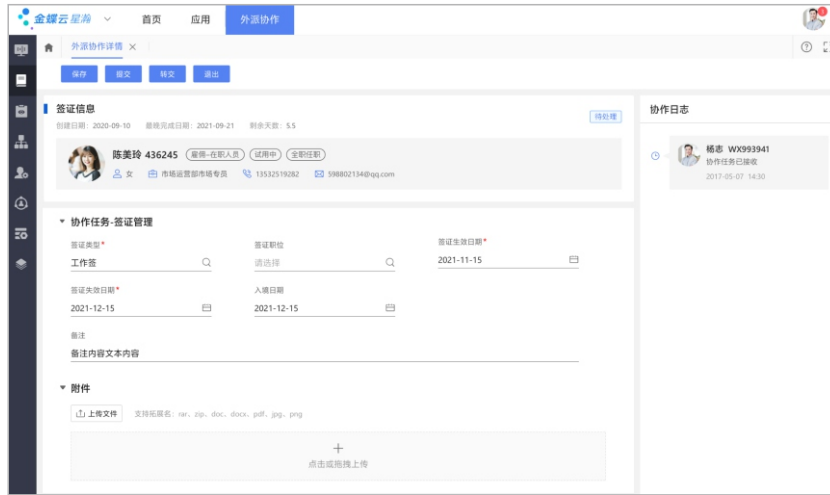
**业务场景：**

外派发起后，员工因跨境办公需要办理签证，企业需要对员工的签证进行统一管理，避免由于签证缺失导致用工风险问题。

**主要功能：**

- 签证信息统一管理，确保员工签证信息完整：提供签证的管理功能，在外派流程进行同时，支持签证的新增、更新等功能，保证外派数据的完整性；

- 签证到期提醒，避免用工风险：支持配置签证到期提醒规则，在签证到期前及时提醒，避免出现签证过期带来用工风险。



图：外派签证协作任务管理

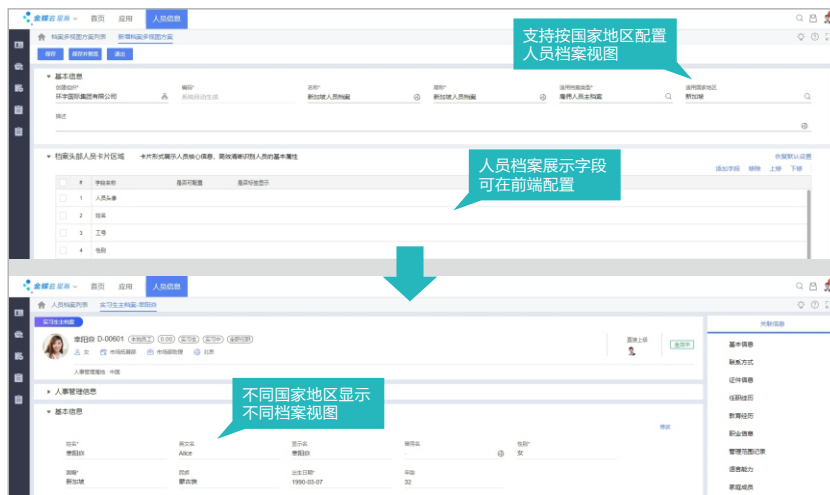
**全球化人员档案视图：**支持按国家/地区配置符合当地法律政策、文化习俗以及业务需求的人员档案。

**业务场景：**

跨国用人企业，由于不同国家地区法律政策、文化等因素，对人员信息的管控需求不同。

**主要功能：**

- 满足跨国用人企业信息合规管理诉求：根据当地的管理政策，配置符合当地法律法规的人员档案信息，避免法律风险；
- 支持跨国企业定义不同档案页面的展示内容：雇佣非本地员工的企业，可根据雇员所在国家地区的民俗文化，设置个性化人员档案，真正实现千人千面。



图：人员档案多视图配置

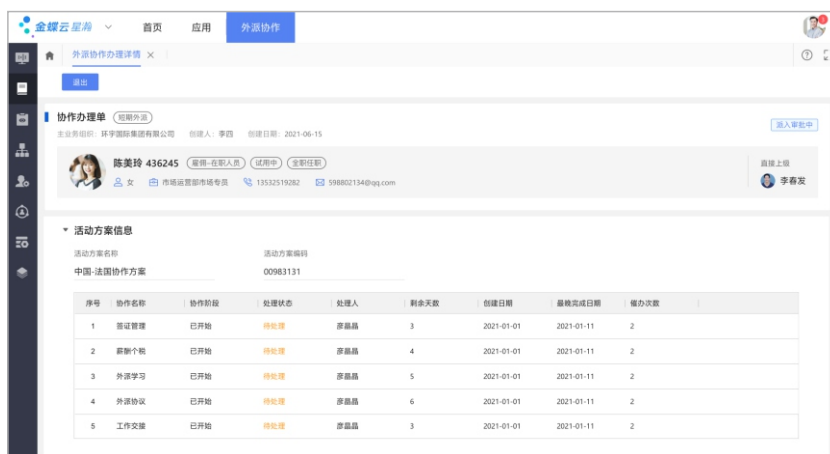
**跨国人力资源调配管理：**精准定位海外用工场景，覆盖外派人员全流程的线上化管理。

#### 业务场景：

跨国企业为了培养母国员工，或当地需要母国员工支持，需要将母国员工外派到他国进行工作。

#### 主要功能：

- 支持企业进行国际外派管理：支持企业进行国际化人才资源配置，将适合的人或高潜力人才派出到他国进行培养；
- 帮助员工更快适应当地文化：提供本地学习、跨文化培训以及签证等协作管理，高效服务员工；
- 提供携眷服务：方便企业对外派员工的眷属进行在线管理，能够为员工亲属提供相关跨国服务的同时，帮助企业对员工亲属进行有效管理。



图：外派协作活动办理

**全球个人隐私合规管控：**支持隐私声明签署、个人敏感信息脱敏显示、数据存储加解密、以及数据的留存期处理，为个人数据安全合规保驾护航。

#### 业务场景：

随着信息化和互联网的发展，以及各国对于个人隐私数据保护条例的出台，要求企业对个人隐私数据进行保护，履行相关职责，否则将面临严重的处罚。在员工入职场景中，采集员工信息前需告知员工即将采集的信息和用途，并承诺保护员工个人隐私。

#### 主要功能：

- 用户进行入职信息采集时、进行离职申请填写时、进行电子劳动合同签署时，需查看并签署隐私声明，告知用户个人信息的处理与保护；
- 如果隐私声明更新，会通知签署过的用户重新签署。



图：隐私声明在线签署

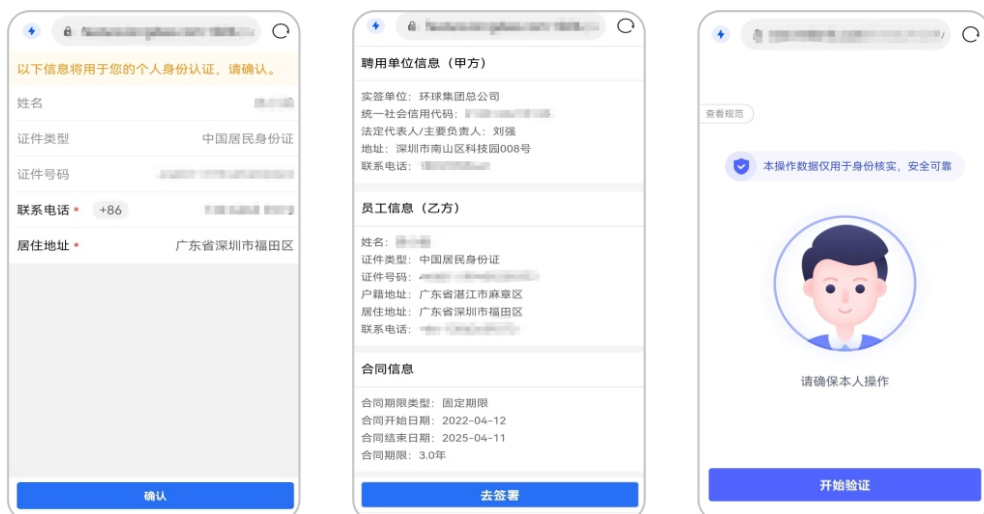
**线上电子合同签署：** 高效便捷的电子合同签约全过程管理，签署全证据链归档便于查询。

#### 业务场景：

由于纸质合同签署成本高、管理难、签约风险大，且异地合同签署，周期长效率低，严重影响业务进度，在国家电子合同法律法规的支持下，越来越多的企业选择与员工签署电子合同。

#### 主要功能：

- 高效便捷的电子合同签约全过程管理：支持合同/协议申请及签署全流程线上管理，员工可随时随地签署合同，便捷高效；
- 丰富的注册认证途径进行待签署人员的身份确认，让签约安全有保障：支持企业签章注册认证，员工人脸、三要素身份认证，确保签名主体真实有效，有效管控合同签约风险；
- 电子合同全证据链归档，借阅查询方便易行：电子合同永久保存，支持合同查询、借阅、归档等全流程电子化，无需再管理大量纸质合同文件。



图：电子合同签署

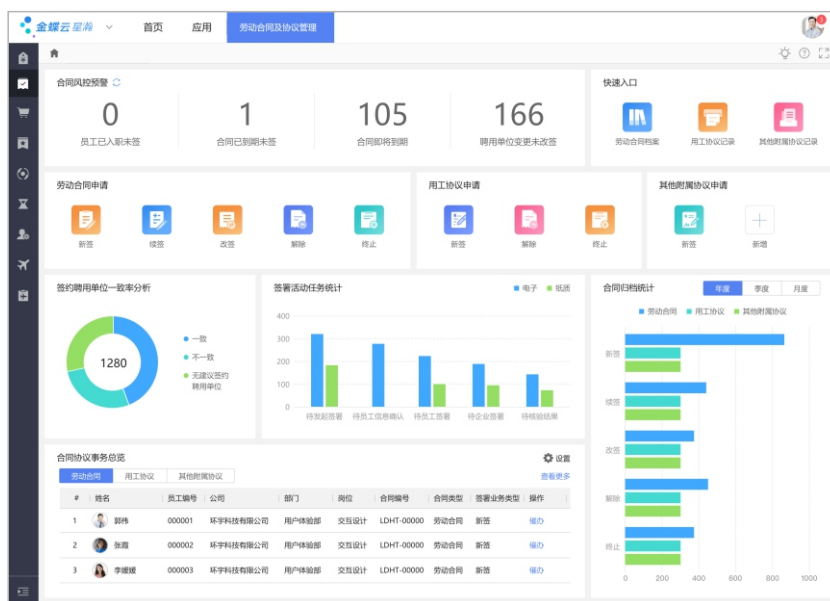
**智能合规风控管理：**支持基于业务规则定制的合同风控预警数字化工作台，帮助企业最大化降低用工风险。

#### 业务场景：

合同专员需要依据法律法规对新员工及合同即将到期员工的新签及续签情况等及时进行跟踪处理。此外，还需要实时查询合同相关明细数据、合同管理状态等，并进行数据运营分析。

#### 主要功能：

- 智能风险预警，降低用工风险：支持对未签署合同/即将到期合同等风险点进行监控，避免法律纠纷，降低企业用工风险；
- 业务入口集中，方便合同专员快速处理业务：统一入口快速进行新签/续签合同等相关事务处理，提升业务效率；
- 提供实签单位与应签单位一致率分析，帮助企业识别需改签的合同：系统自动识别，支持快速发起改签申请等；
- 合同签署进度统计，帮助业务人员快速处理合同事务：实时统计分析签署活动任务、合同归档情况等数据，提供可视化的合同数字运营管理。



图：合同风控预警工作台

## 5. 基于业务场景的人员管理

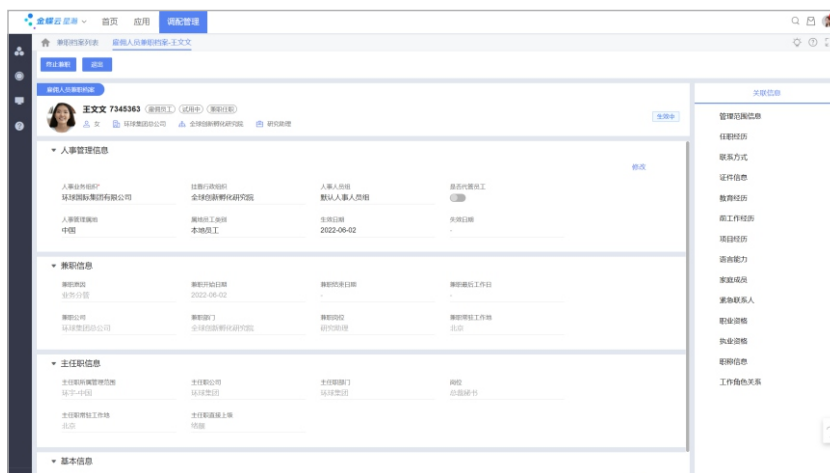
**一人多岗：**支持一人多岗业务，兼职人员独立管理。

### 业务场景：

员工需要在公司内/跨公司身兼多岗时，企业需要对兼职人员进行独立管理，如分摊成本、单独发薪等。

### 主要功能：

- 兼职全流程跟踪管理：兼职发起流程、审批流程可单独跟踪管理，支持便捷的快速发起、自动审批，让兼职流程更加高效；
- 支持对兼职人员档案独立管理：兼职生效后，自动生成兼职档案，完整记录兼职信息，并针对兼职人员的档案进行单独管理；
- 上下游发生业务关联处理兼职信息：发生转聘、调动等业务时，支持联动处理兼职信息；
- 下游可基于兼职进行单独发薪、薪酬分摊成本等业务。



图：调配管理-兼职人员档案

**多组织形态下的汇报关系管理：**支持矩阵式汇报关系和虚拟组织汇报关系管理。

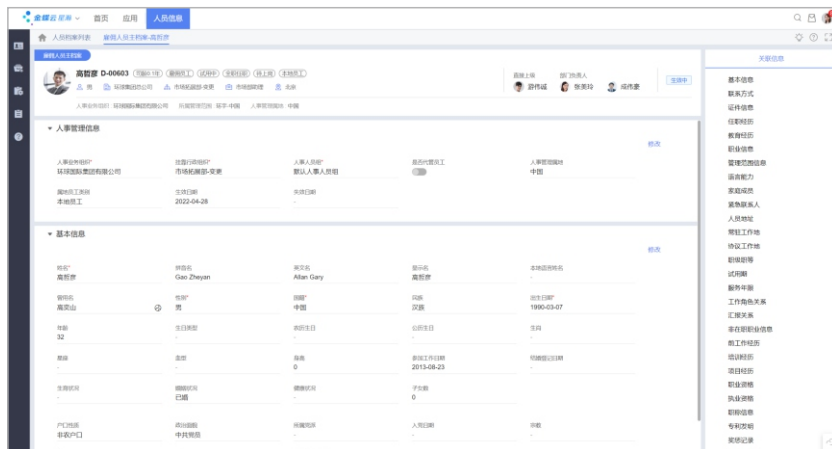
### 业务场景：

基于大型企业发展需要，单一的人员汇报关系不再满足实际业务，需要有可以支撑超越组织关系的多类型的业务汇报、协作关系。如员工在部门的汇报上级为张三，在项目团队上的汇报上级为李四。

### 主要功能：

- 支持多种人员汇报关系管理：支持实线组织/岗位视角，查看不同维度的人员实线汇报关系；支持项目团队和工作组等非行政组织形态下的人员虚线汇报关系管理；支持跨组织形态建立人员汇报关系；支持建立多种人员汇报关系。

- 汇报关系支撑各类人事相关业务应用：在进行业务审批、绩效考核、请假、项目管理等各类业务处理时，可按需引用人员的实线或虚线汇报关系，并支持对在人员档案查询汇报关系数据。



图：人员档案多汇报关系

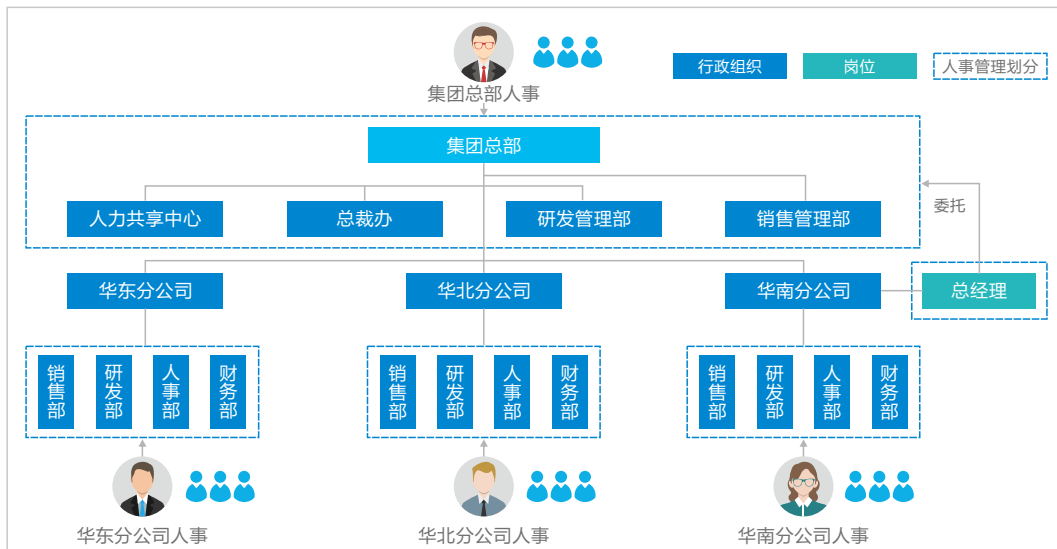
## 人事管理关系委托：支持实际工作位置 and 实际管理组织产生差异时的人事管理关系委托。

### 业务场景：

在复杂的集团企业中，由于企业管理需要，存在实际工作位置 and 实际管理组织产生差异的情况，如：华南各分公司的总经理实际工作位置在华南各分公司，但他们的人事管理关系需要委托给集团总部统一管理。

### 主要功能：

- 通过挂靠行政组织实现人事管理关系委托：实际工作位置 and 实际管理组织产生差异时，可通过挂靠行政组织实现人事管理关系的委托，既不影响任职经历清单，也不需要单独授权；
- 支持维护人事事务管理法域：支持通过维护人事管理属地，标记员工的实际管理地，确保管理合法合规，如跨国集团企业中，美国员工在中国入职，实际人事管理属地在中国，员工的人事事务需要满足中国法域的政策要求。



图：人管理关系委托示例

## 6. 核心人事数字化能力

### 📄 OCR+硬件设备：提升业务运作效率。

#### 业务场景：

一般入职业务中存在大量手工操作的场景，如证件信息录入，入职信息录入等，只有软件系统的支持还不能将效率提升到极致。

#### 主要功能：

- “OCR” 识别证件信息：基于光学字符识别技术（OCR），将员工证件的数据自动识别录入系统，优化信息录入流程，降低出错风险，提升用户体验；
- 身份证读卡器快速识别：基于办事大厅等批量操作的入职场景，身份证读卡器可帮助HR快速识别员工身份，减少低效沟通；
- 扫码枪提升办事大厅效率：各业务事项单据头以条码形式存储业务信息，各事项专员可通过扫码枪快速识别单据业务类型并完成事项办结。



图：OCR与扫码枪应用方案

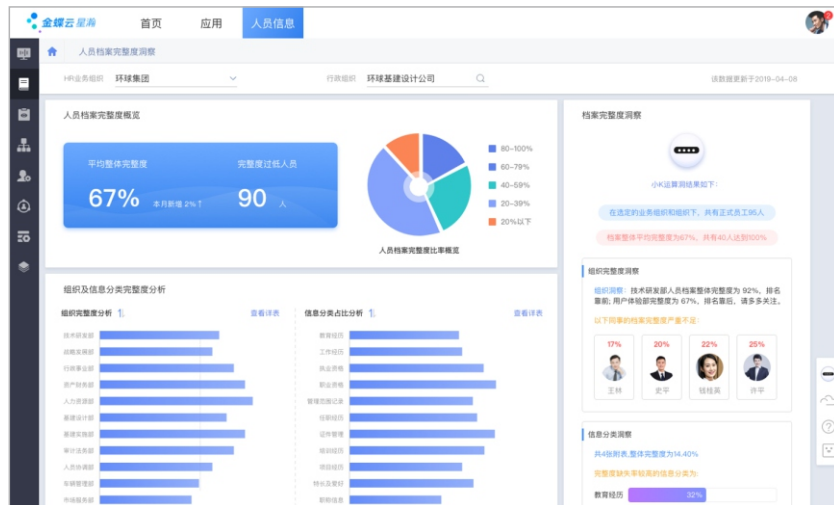
## 🔍 完整度洞察：智能的小K完整度洞察，帮助提升人员信息的数据质量。

### 业务场景：

人员档案信息繁多，业务专员需要跟进档案信息完整度过低的人员。此外，不同行业企业对于不同信息的关注侧重点不同，需要及时对有管理强诉求的信息进行跟踪。

### 主要功能：

- 小K智能运算洞察，快速追踪信息完整度过低人员：通过小K智能运算，可快速运算得出管理人员需要的数据，以及时跟进。数字化图表显示帮助管理人员更好进行分析；
- 可定义档案完整度的分析维度：企业根据管理诉求，可将行政组织、人事人员组等作为档案完整度的分析维度；
- 可定义信息分类占比的维度：根据企业特色，可自行配置信息分类的占比，通过智能分析占比，帮助业务人员快速跟踪，进而提升人员档案完整度。



图：小K智能洞察

## 🔍 嵌入式分析：多维度进行人事数据探索及数据可视化呈现。

### 业务场景：

业务专员在日常业务处理中，需要通过分析图表发现业务问题，如借助离职率趋势图判断人员流失情况；借助员工学历饼图分析人员结构等；在月度/季度/年度的人事汇报时，需要多维透视图表辅助反映人事管理现状。

### 主要功能：

- 一键开始，即刻分析：嵌入式分析是“轻分析”与人事业务系统深度融合的应用形态，人事业务用户能够从人事单据业务界面上，一键切换到轻分析数据探索模式，快速开启人事数据分析；
- 数据可视，快速上手：轻分析涵盖丰富的数据可视化图表，如柱状图、饼图、折线图、面积图等，可根据数据分析需要通过简易拖拉拽即可完成多维透视的图表呈现；在多样图形呈现的同时，也拥有强大的数据交互能力，支持数据筛选、钻取及单据联查，帮助HR用户从人事数据中发现问题。



图：预置多维度人事分析报表

## 薪酬福利云、社保个税云



### 管理难点

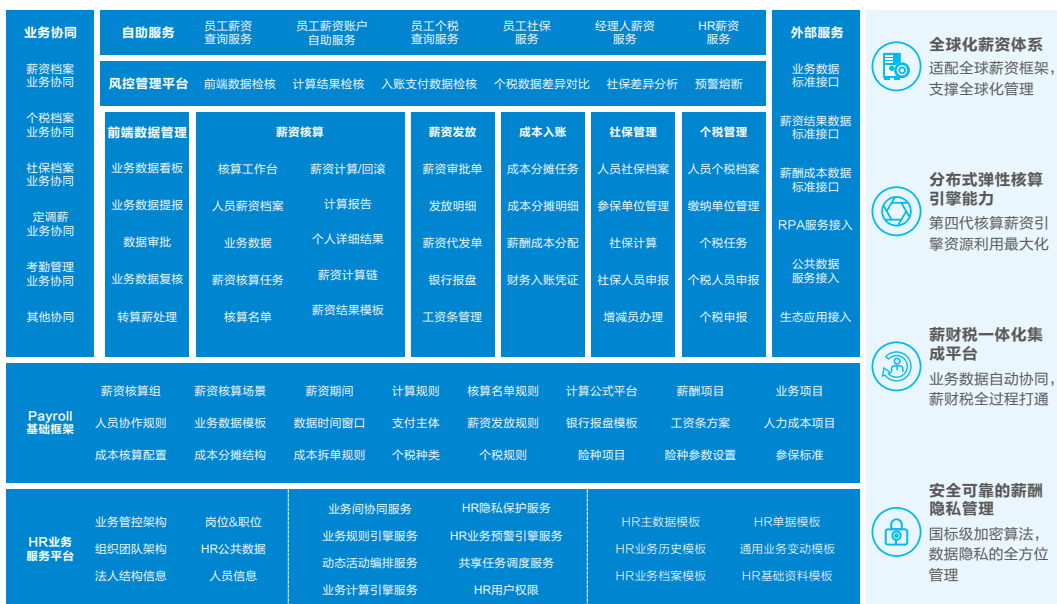
算发薪业务是企业差异化薪酬激励政策、薪酬制度落地的关键一环，为确保算发薪业务的合规、准确、安全、快速，企业耗费较大的人力物力，这是大部分企业面临的难题：

- 前后端业务协同效率低；
- 难以支持复杂薪酬核算体系的集中管理；
- 难以满足内外部合规管控诉求；
- 个税和社保政策的变动难以及时落实；
- 算薪结果难以保障准确性；
- 社保个税扣缴数据难以保障及时、准确、合规。



## 解决方案

### 算薪业务应用蓝图



**全球化薪资体系**  
适配全球薪资框架，支撑全球化管理



**分布式弹性核算引擎能力**  
第四代核算薪资引擎资源利用最大化



**薪财税一体化集成平台**  
业务数据自动协同，薪财税全过程打通



**安全可靠的薪酬隐私管理**  
国家级加密算法，数据隐私的全方位管理

## 1. 与前端业务的高效自动化协同

**人事变动数据协同：**人员变动与计薪人员、薪资档案自动协同，保障核算名单和人员数据及时准确。

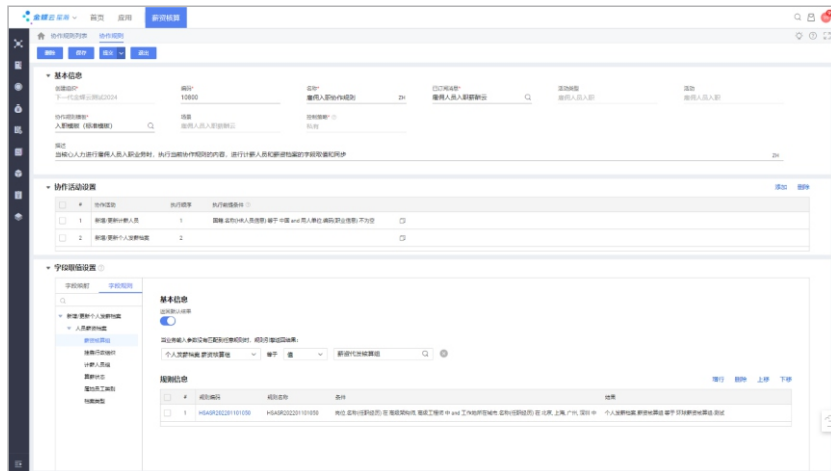
#### 业务场景：

前端发生人员变动后，需要及时根据薪酬政策自动协同更新计薪人员信息和算发薪信息，使每期都能准确获取算发薪名单和人员数据。

#### 主要功能：

- 自动化协同：人员变动发生后，自动根据协作规则进行协同，实现人员数据同步、人员与薪资核算组的匹配和薪资档案自动创建和更新（如算薪状态、任职信息、项目资格组等）；
- 灵活配置协同规则，支持同时多地算发薪：可灵活配置与前端业务协同时的内容和对应的字段写入规则，例如员工外派时，派出方和派驻方可能都需要给员工进行算发薪，且派出方和派驻方的核算体系不一致时，可以基于不同的薪资核算体系，创建不同的薪资档案，满足两地发薪的场景；

- 特殊场景补偿：当业务出现个别特殊场景，协作规则未配置支持时，可进行手工调整，通过绝大部分的规则自动化以及个别手工调整保障算发薪人员信息和核算名单的准确性。



图：人事变动协作规则配置

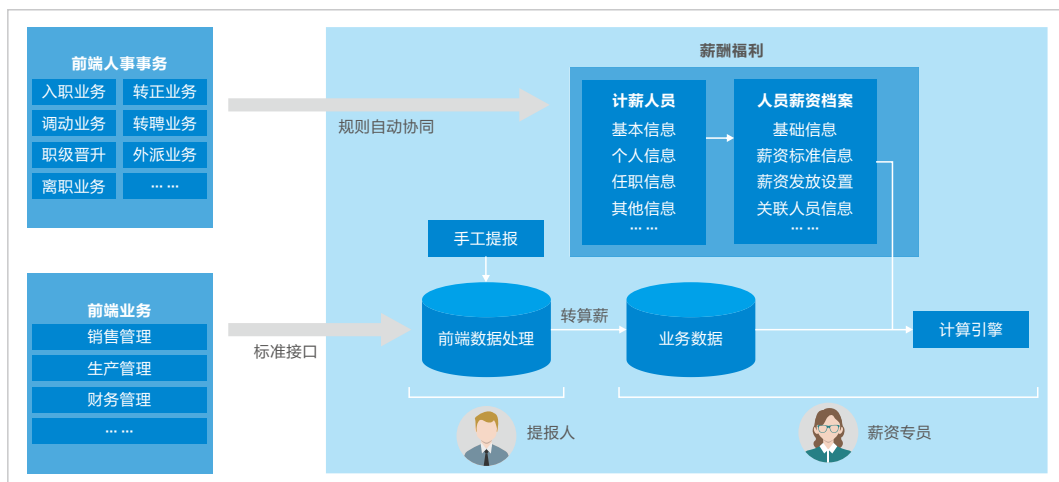
## 前端业务数据协同：支持前端业务数据到算薪自动化协同。

### 业务场景：

在算薪业务中，薪资核算专员需要处理大量来自前端的业务数据，数据的接收、变更、检核工作多且繁琐，数据质量难保障易出错，直接影响算薪结果的准确性。

### 主要功能：

- 基于组织岗位变动、员工变动、以及企业算发薪政策要求，系统自动化生成准确的核算人员名单，减少线下业务协同，保证核算人员数据的稳定性、及时性和可靠性；
- 前端业务数据的闭环管理，实现算薪与前端业务之间的有序协同，减少数据重复校验工作，实现算薪原始数据获取过程的安全、稳定、可控，保障算薪数据质量；



图：前端业务协同

**数据应用管控：**支持对前端业务数据使用情况进行全流程跟踪，使用过程可溯源、可监控。

#### 业务场景：

在算薪数据准备环节，需要人工进行申报对象到算薪对象的转换，工作繁重且容易出错。薪资计算过程中对业务数据的使用场景有不同的使用要求，例如，一次提报多周期使用、使用次数限制。薪酬专员需要追溯数据源头和业务数据使用路径。

#### 主要功能：

- 提报的业务数据审核后无缝转入算薪任务参与薪资计算；
- 薪资计算引擎支持循环、一次性的业务数据配置和计算；
- 业务数据详细记录数据来源信息，增强可溯源性；
- 业务数据详细记录薪资计算使用过程，可完整追踪使用路径。

#	姓名	工号	申报日期	业务数据	用途	所属组织	期间	生效日期	备注	操作状态	使用来源	申报用途	数据来源	统一社会信用代码	用于业务系统	数据识别号	创建时间
2022	李文强	00000179	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2022	张国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2024	李国强	00000427	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2025	张国强	00000442	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2026	李国强	00000428	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2027	张国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2028	李国强	00000427	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2029	张国强	00000442	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2030	李国强	00000428	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2031	张国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2032	李国强	00000427	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2033	张国强	00000442	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2034	李国强	00000428	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2035	张国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2036	李国强	00000442	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2037	张国强	00000428	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2038	李国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2039	张国强	00000442	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2040	李国强	00000428	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07
2041	张国强	00000429	2022-09-23	0000000000	薪资计算	人力资源部	2022-09-23	2022-09-23	已审核	1	薪资计算	薪资计算	人力资源部	913303000000000000	否	0000000000	2022-09-23 14:37:07

图：前端业务数据使用清单

## 2. 全球化的算发薪业务管控

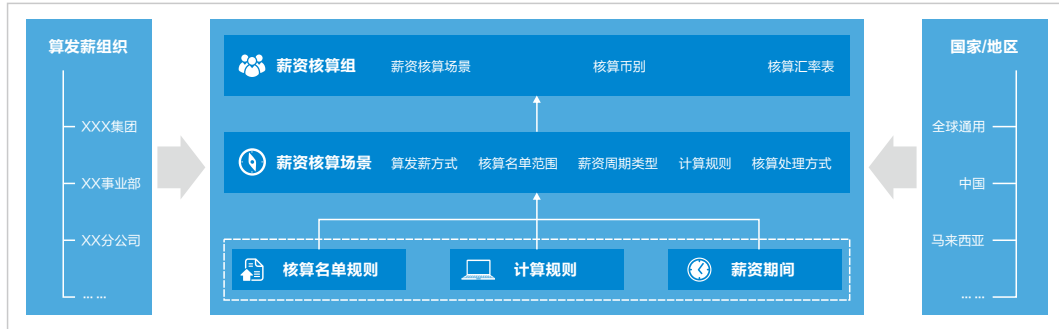
**场景化的薪资核算框架：**支持通过提炼企业算薪业务场景，一站式构建企业薪资核算体系。

#### 业务场景：

薪酬专员日常需要处理多种算薪业务，例如：在职员工月度薪资、离职员工即时结算、年度奖金等等，在每次算薪业务处理时需要明确计算得人员范围、薪酬项目、计算规则、核算期间等等。

**主要功能：**

- 一站式完成算薪业务的属性配置：通过薪资核算场景将核算名单规则、计算规则、期间等核算属性进行组装，支持快速发起算薪事务；
- 通用的薪资核算框架，支持薪资核算业务快速在系统内部署和实现，并且能快速应对组织的调整、重组、并购等情景下薪资核算业务的变化。



图：薪资核算框架

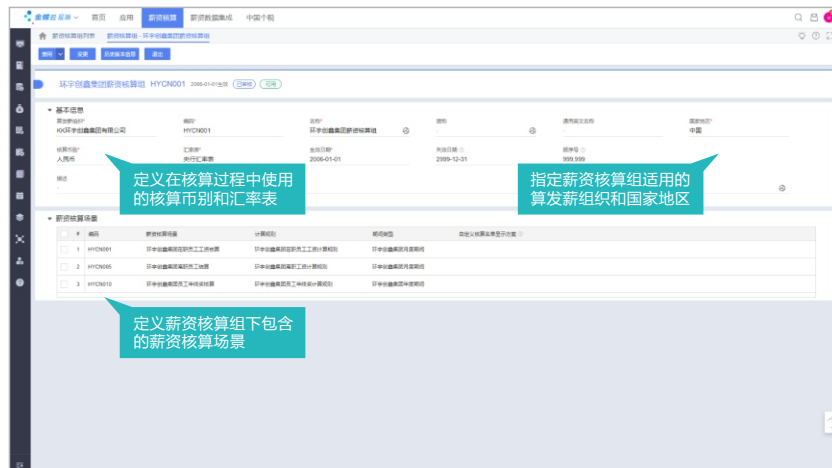
## 基于业务场景的分组算薪：支撑企业按不同组织机构、算薪周期、计算规则等对人员进行分组处理算发薪业务。

**业务场景：**

在大型企业中，由于员工类别，核算周期、核算逻辑、薪酬专员分工等因素，往往会将相同特征的计薪人员分组进行薪资处理。

**主要功能：**

- 将相同算发薪组织、国家地区、核算币别、汇率表、薪资核算场景划分为一个薪资核算组。为每一个计薪人员确定薪资核算组，通过薪资核算组获得独立完整的薪资核算体系，包括薪酬结构和计算规则、期间等；
- 支持变更和记录历史版本，方便政策变化期的业务处理。当企业薪资政策制度变化时，往往存在一段时间需要同时处理政策变化前后的业务。薪资核算组的完整历史记录，方便根据业务日期确定使用相应的版本。



图：按业务特征划分薪资核算组

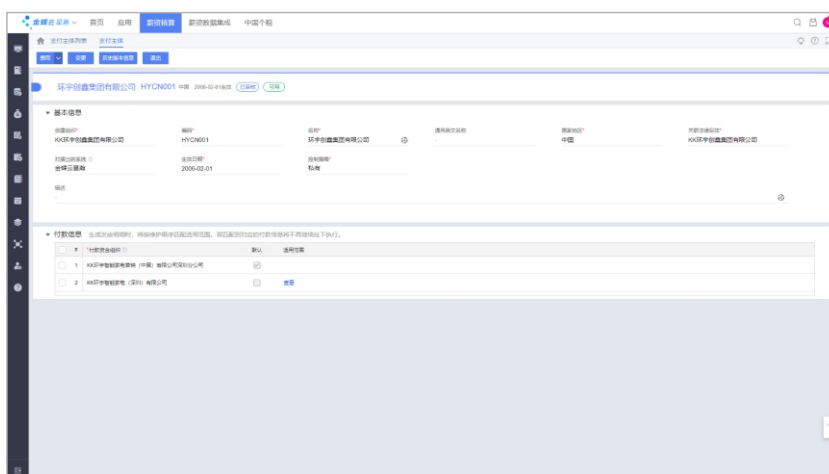
## ④ 全球化发薪框架：支撑企业全球化灵活发薪业务管理。

### 业务场景：

薪资发放业务中，企业需要给员工指定发薪单位，并明确发薪流程、确定进行付款的资金来源，以使薪资发放工作能够有序地进行。

### 主要功能：

- 支付主体定义，管理企业发薪单位：支付主体是从薪资角度出发定义的，给员工发薪的组织。通过与聘用单位、法人机构建立关联，保证发薪合规性；
- 付款流程制定，管理企业发薪能力：原生对接星瀚财务云，同时支持第三方财务系统集成及线下银行报盘模式；
- 多付款账户维护，管理发薪资金来源：可定义每个支付主体进行发薪时的资金来源账户。对接星瀚财务云时，通过一个支付主体对应多个资金组织，满足在薪资业务侧明确资金来源的企业诉求。



图：支付主体配置

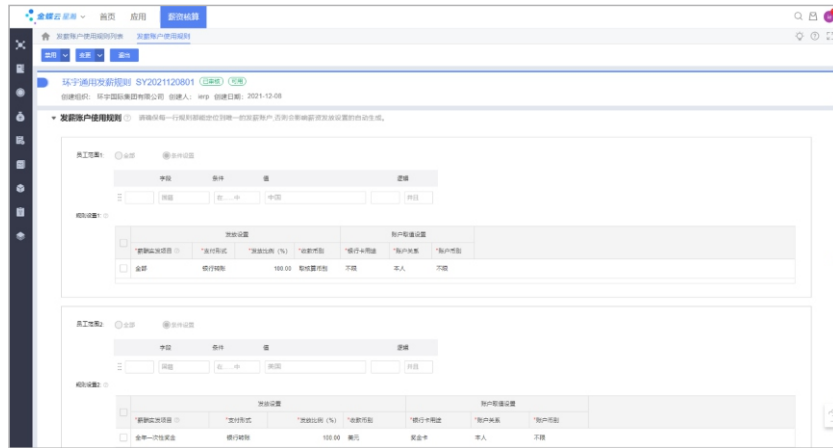
## ④ 多样化发薪规则：支撑国际多样化的灵活发薪规则管理。

### 业务场景：

不同企业对于不同人群的发薪管理制度不同，例如，对于外籍员工，允许将薪资以外币发放至员工本人账户，允许员工的工资及奖金分别发放至不同的银行卡。

### 主要功能：

- 企业发放规则统一管理：支持对不同人群发放方式的差异化规则配置，实现企业发薪政策规则化及线上化管理；
- 企业发放规则灵活配置：支持多实发项目发放/指定金额发放/指定比例发放/指定支付形式/按规则匹配付款方收款方信息，支撑企业各类薪资发放场景的系统落地。



图：发薪账户使用规则配置

### 3. 隐私合规与安全管控

**隐私数据合规：** 用户级匹配的隐私声明，一键签署免风险。

**业务场景：**

随着信息化和互联网的发展，及各国对于个人隐私数据保护条例的出台，要求企业对个人敏感数据进行保护，并履行相关职责，否则将面临严重的处罚。如基于企业薪资发放的要求，需要收集个人银行账号信息。

**主要功能：**

- 人员入职后，收集个人薪资发放的银行账号时，需查看并签署隐私声明，告知用户个人信息的处理与保护；
- 如果隐私声明更新，会通知签署过的用户进行重新签署。



图：隐私声明签署

## 🔒 隐私数据保护：全面脱敏保护，避免隐私数据意外泄露。

### 业务场景：

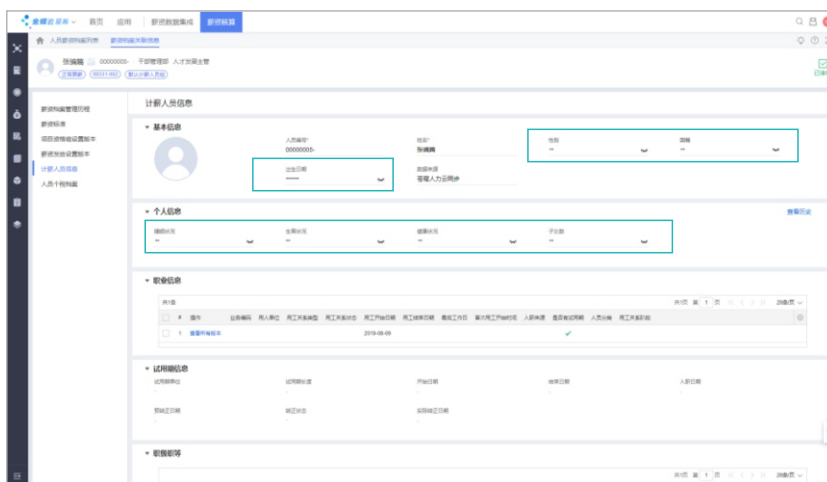
在个人数据的显示和存储方面，在页面显示上，可能有他人偷窥泄露个人隐私的风险。在数据库存储上，可能有运维和开发人员导出个人数据的风险。

### 主要功能：

- 对身份证号、银行账号等个人信息的数据库加密，做好数据存储及数据传输时的敏感信息防护；
- 页面级个人信息脱敏，严格控制敏感信息访问权限；
- 用户自助服务端，个人信息脱敏防偷窥。



图：银行卡信息脱敏展示



图：个人隐私数据脱敏展示

## 🔒 隐私数据留存：按法域配置的个人隐私数据差异化留存政策。

### 业务场景：

不同个人隐私保护法律法规框架下，对不同人群的数据留存期存在差异。留存期限到期后，需要对个人数据做匿名化处理，满足数据主体权力诉求。

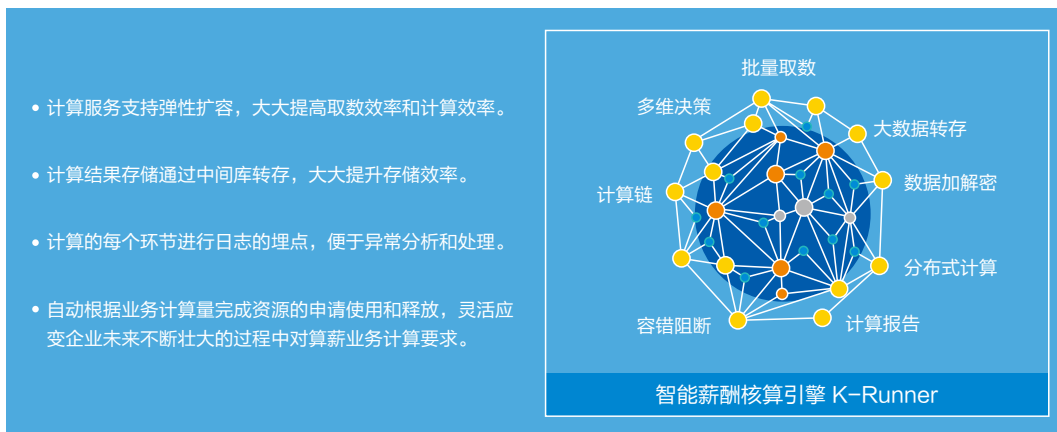
### 主要功能：

- 匿名化规则按字段自定义设置；
- 对数据主体角色基于不同隐私法域进行分类；
- 按法域要求配置数据留存期，并按期进行匿名化/假名化处理。



## 4. 可视化高性能薪资核算

- 强大的K-Runner薪资核算引擎：**第四代核算薪资引擎，计算效率有了质的飞跃，并能最大化利用资源。支持大中型企业复杂薪酬核算，薪酬项目多，公式多，计算规则复杂，前端输入数据数量庞大。同时核算10万人，500多个项目，完成时间小于15分钟。



图：K-Runner薪酬核算引擎

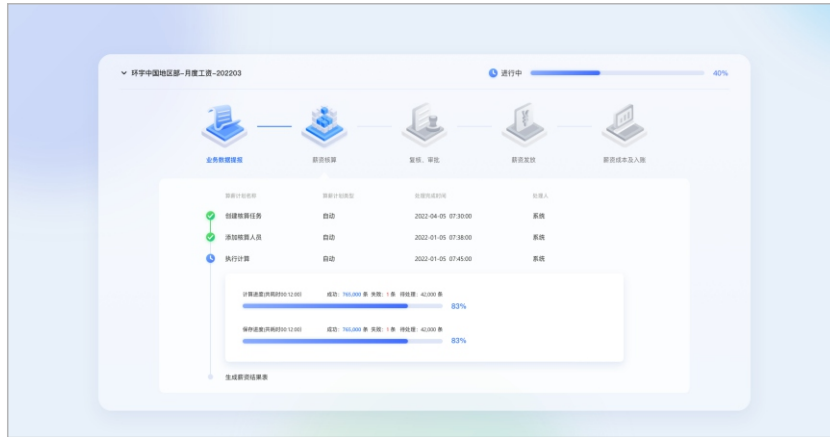
- 高效的薪资计算方案：**分布式批量计算前取数、计算，高效的转存方案，让计算更高效。

### 业务场景：

薪资计算是算薪业务中的重要环节，其中涉及到大量员工信息与前端业务数据的取数以及复杂的运算，因而整个计算过程往往极其耗时且无法及时追踪进度。

### 主要功能：

- 计算列表简洁明了：展示了人员及基本信息、计算状态等信息；
- 按需计算：可以选中部分/全部人员进行计算（通过条件搜索确定人员范围）；
- 计算看板：计算过程展示计算看板，便于及时了解和控制计算过程；
- 保证薪资计算过程数据的稳定性：添加计薪人员并备份各类人员信息。



图：薪资核算任务运行看板示意图

**便捷的计算问题定位工具：**薪资计算操作的“行车记录仪”，监测运行过程中的各类问题。

**业务场景：**

薪酬专员在薪资计算完成后，需要快速掌握计算运行结果，如有失败或错误，能快速通过有效信息找到原因并解决问题。

**主要功能：**

- 任务操作概览信息展示：记录每次薪资计算等操作的概要信息，包括操作人、操作时间等，为规范薪酬专员的操作提供保障；
- 任务计算失败信息定位及展示：显示计算失败员工的具体原因，为定位以及自查问题提供了“警报”和“放大镜”，极大地提升了薪酬核算专员查找问题的效率。



图：薪资计算报告

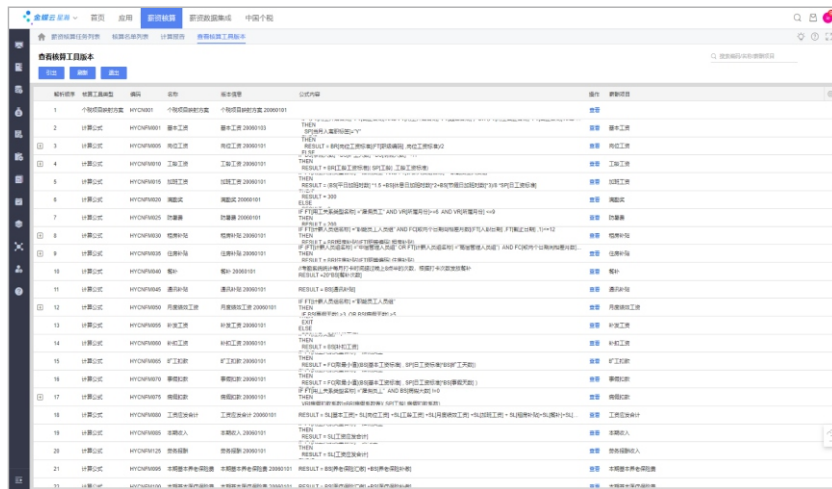
**清晰的核算工具版本查看：**助力专员快速响应敏捷变化的薪酬政策，一目了然当期所用政策与规则是否准确无误。

**业务场景：**

薪资计算时，会应用到公式、数据分级等不同的核算工具，这些核算工具中的逻辑随政策而变，在政策切换期，可快速核查，以保障计算结果的准确性。

**主要功能：**

- “快照页面” 记录和展示版本信息：薪酬专员在每次薪资计算之后需要核对计算结果的准确性，除了下载薪资明细表外（数据），还需要知道当次核算任务每个计算项的计算逻辑（规则），以便把薪资明细表的数据代入到规则中线下计算出一个结果，再和线上计算的结果进行对比；
- 快速跳转核算工具详情页面：当因为页面展示内容有限，需要查看更详细的内容时，可以通过“查看”功能跳转到对应核算工具的版本详情页面；
- 下载“快照”版本信息：薪酬专员希望在线下也可以查看核算工具的逻辑，并把逻辑放在表格中验算，则可以随时随地下载在页面所见的内容。



图：核算工具版本查看器

## 5. 薪财税一体化协同服务

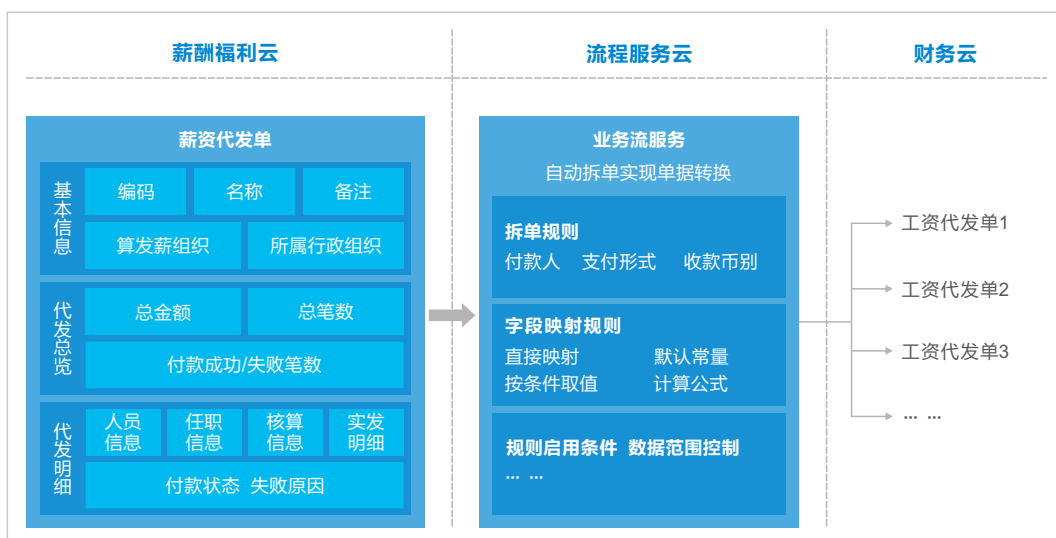
**薪财一体化：**从算薪到发放，打通财务的一体化解决方案。

### 业务场景：

薪酬专员在薪资审批后，需要向员工支付薪资。当出现付款失败数据，需及时处理，以确保薪资按时支付。

### 主要功能：

- 原生对接星瀚财务云进行薪资代发，支持将薪资发放明细数据提交星瀚出纳，通过薪资出纳一体化流程，完成企业薪资支付线上化处理；
- 支持多币别支付业务的概览展示，方便专员了解查询当代发数据的整体情况；
- 实时更新付款状态，财务付款结果会实时反写至薪资代发单，薪酬专员可跟进付款进度，及时处理付款失败数据，以保障薪资的及时发放。



图：薪财一体化解决方案

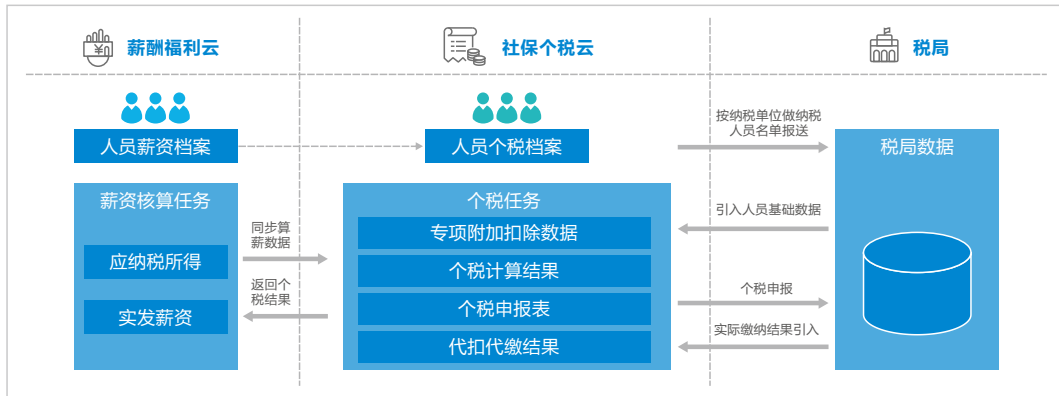
**开箱即用的中国个税服务：**紧贴中国个税管理政策，预置中国个税规则，实现个税计算与个税申报全面线上化协作。

### 业务场景：

在中国，企业在发放薪资时需要为员工代扣代缴个税，因此需要将最新的个税政策同步到系统中以便在算薪过程中完成个税的计算。

**主要功能：**

- 预置中国个税档案，紧贴中国税务局对人员信息管理要求；
- 预置中国个税项目库，与中国税务局系统高度契合；
- 预置税率表及计算规则：预置中国个税多个税种类的税率表及计算规则，实现个税计算时直接调用，真正意义上开箱即用。



图：中国个税业务架构图

**税局报税端适配：**个税数据与税局模板完全一致，提供与税局系统无缝衔接的申报体验。

**业务场景：**

个税专员需要将计算好的薪酬数据按照税局要求整理分类，并使用税局规定的模板将数据导入个税申报系统，以完成员工的个税申报及代扣。

**主要功能：**

- 导出数据与税局格式一致：扣缴义务人上报以及应纳税收入明细上报模板与税局要求的格式一致，让企业代扣代缴工作变得更简单；
- 预置人员信息字段：中国个税档案预置人员名单报送税局必须的字段信息，让信息收集更结构化并细致；
- 操作习惯与税局保持一致：无论是字段名称还是中国个税向导的步骤名称等，从细节上尽量与税局保持一致，降低个税专员在报税系统以及星瀚HR中国个税之间的学习成本。

#	编号	名称	方案类型	适用场景	国家地区	使用状态	描述	是否系统预置
1	100001_S	引入人员信息登记表	数据引出	引入人员信息	指定	中国	预置数据	✓
2	100002_S	引入综合所得个人所得税申报表	数据引入	综合所得个人所得税	指定	中国	预置数据	✓
3	100003_S	引入专项附加扣除数据	数据引入	引入专项附加扣除数据	指定	中国	预置数据	✓
4	101001_S	引出正常工资薪金申报表	数据引出	正常工资薪金所得	指定	中国	预置数据	✓
5	101002_S	引出全年一次性奖金收入申报表	数据引出	全年一次性奖金收入	指定	中国	预置数据	✓
6	101003_S	引出解除劳动关系一次性补偿金申报表	数据引出	解除劳动关系一次性补偿金	指定	中国	预置数据	✓
7	101004_S	引出个人股权转让收入申报表	数据引出	个人股权转让收入	指定	中国	预置数据	✓
8	101005_S	引出劳务报酬所得（保险营销员、证券经纪人、...）	数据引出	劳务报酬所得（保险营销员、证券经纪人、其他...）	指定	中国	预置数据	✓
9	101006_S	引出劳务报酬所得（一般劳务、其他非连续劳务...）	数据引出	劳务报酬所得（一般劳务、其他非连续劳务...）	指定	中国	预置数据	✓
10	101007_S	引出内退一次性补偿金申报表	数据引出	内退一次性补偿金	指定	中国	预置数据	✓
11	101008_S	引出提前退休一次性补贴申报表	数据引出	提前退休一次性补贴	指定	中国	预置数据	✓
12	101009_S	引出单位估价向职工申报表	数据引出	单位估价向职工申报表	指定	中国	预置数据	✓
13	101010_S	引出稿酬所得申报表	数据引出	稿酬所得	指定	中国	预置数据	✓
14	101011_S	引出生命健康保险申报表	数据引出	生命健康	指定	中国	预置数据	✓

图：预置常用申报数据导出模板

## 6. 安全、贴心、准时的薪资服务

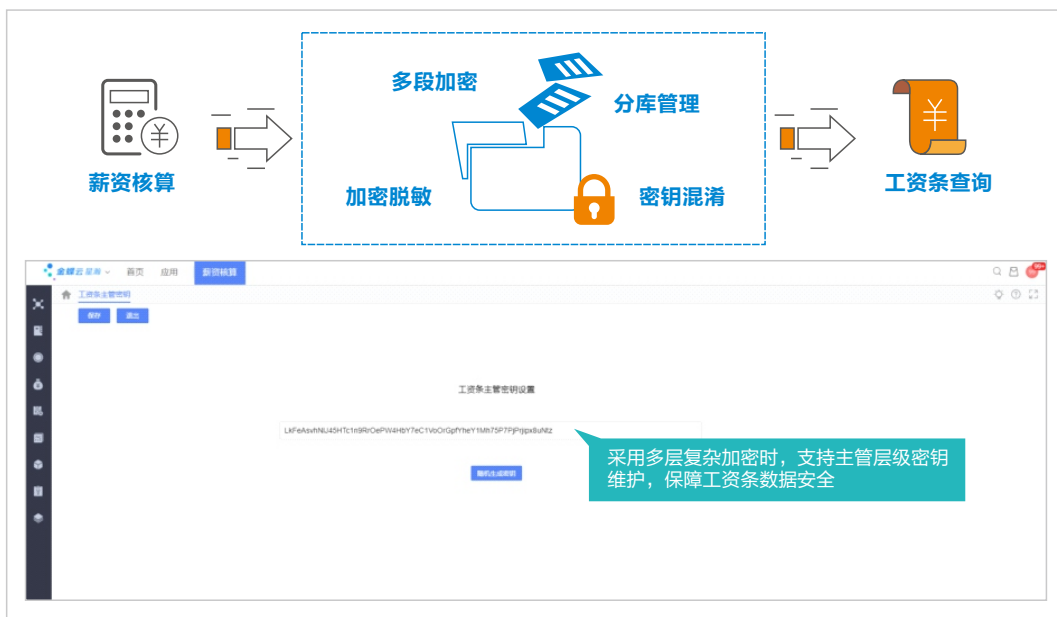
**工资条多层加密技术：**为工资条存储与传输过程数据安全提供全新解决方案（已获取专利）。

### 业务场景：

企业上云，加大了对数据安全的关注度及诉求。工资条既涉及高度敏感的薪资数据，又面向全员，因此在数据存储与传输过程的安全性成为企业关注重点。

### 主要功能：

- 支持独立数据加密方案以及登录认证。设计独立多层加密方案，创新加密分权设计。同时，支持主管层级密钥管理，增强用户感知。保障高度敏感的个人薪资数据在存储、传输、查询过程的安全性；
- 加密方案配置化，加密应用灵活升级。支持领域级参数可选普通加密/高级加密方案，将加密处理步骤化、配置化，打破传统的纯后台加密处理方式。



图：金蝶专利工资条加密算法

## 🔒 可配置的工资条明细：面向全员的工资条明细差异化管理，自助查询体验全面升级。

### 业务场景：

中国《工资支付暂行规定》第六条规定：“用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。“工资条是员工所在单位定期给员工反映工资的凭证。

### 主要功能：

- 灵活的工资条显示配置：支持配置工资条展示项目/查询范围/查询时长等，满足企业对不同人群工资条进行差异化展示的诉求；
- 便捷可视的轻应用工资条查询：支持便捷可视的工资条查询轻应用，包括多币别视图切换/支付流向卡片化等，为员工提供优质的薪资查询体验。



图：移动端自助工资条查询

## 🔒 全自助发薪账户申报：移动化解决方案，让员工账户收集更及时、更便捷。

### 业务场景：

企业基于合同义务，向员工发放薪资。涉及到银行卡支付时，发薪专员需要及时获取人员银行卡信息，保障发薪处理及时、准确。

### 主要功能：

- 提供移动端轻应用银行卡维护入口，支持员工自助维护银行卡信息，应用于发薪；
- 支持对接核心人力云信息采集功能，通过移动端H5采集候选人银行卡信息，入职后应用于发薪；
- 支持全球化企业发薪账户收集，可维护不同国家地区银行账户信息，满足企业国际化发展下的多币别发薪诉求。



图：移动端发薪账户自助维护

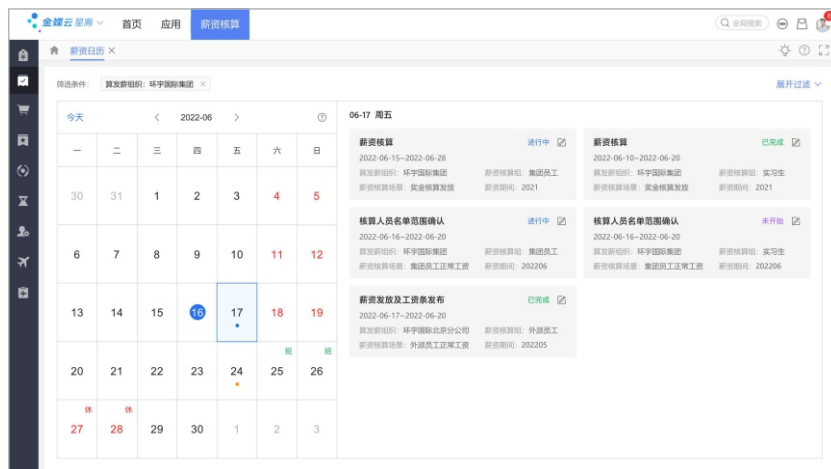
## 一目了然的薪资日历：工作计划清晰明了，多角色协同事务高效畅通。

### 业务场景：

根据用户实际的算发薪业务流程，通过薪资日程模板批量生成各个核算周期下的日程。

### 主要功能：

- 企业可根据实际算发薪业务定义薪资核算工作日程，形成清晰的待办事项指引，帮助专员有条不紊地处理周期性薪资核算和发放工作；
- 集中待办事项，关注重要且紧急事务，提高事务间协作及相应的效率；
- 日程模板可配置，动态生成待办项，根据算发薪步骤的完成期限及流程编排逻辑，制定不同核算期间下的各项日程安排。提供利用薪资期间、工作日历等方式制定日程生成规则；
- 全线上自动化协作辅助，利用调度中心向日程干系人发送协作提醒消息，提高薪资核算工作的协作效率。



图：薪资日历

**一站式薪资核算工作台：**薪资核算的“驾驶舱”，助力薪酬专员全方位管理核算过程。

#### 业务场景：

薪酬专员在一个发薪周期可能需要处理多个批次的算薪任务，需要跟踪各个批次薪资核算任务的状态和进度、以及关注每个批次人员薪资核算的结果情况，保障人员薪资快速、及时、准确地完成核算。

#### 主要功能：

- 一站式：一个界面聚合算薪关键信息及高频使用功能的操作入口，降低专员使用成本；
- 智能预警：专员可进行多任务进度跟踪，实时分析算薪结果以快速呈现触达预警阈值的异常数据，协助专员进行合规性检查，降低业务风险；
- 趋势可视化：薪资数据在时间序列中的变动实现可视化，协助专员进行合理性分析，提升作业效率。



图：薪资核算工作台



# HR业务服务平台



## 管理难点

集团型企业数字化建设过程中，由于系统建设周期与阶段差异、可持续系统架构与规划能力不足，往往出现大量烟囱系统，从而导致组织、职位/岗位、人员等HR主数据无法统一，大量通用能力被重复建设的窘境。如何让一套系统既承载HR业务又能支撑业务场景的快速重构及优化，是每个企业亟待突破的难题。

## 解决方案

### 1. 可快速定制企业个性业务的基础模板引擎

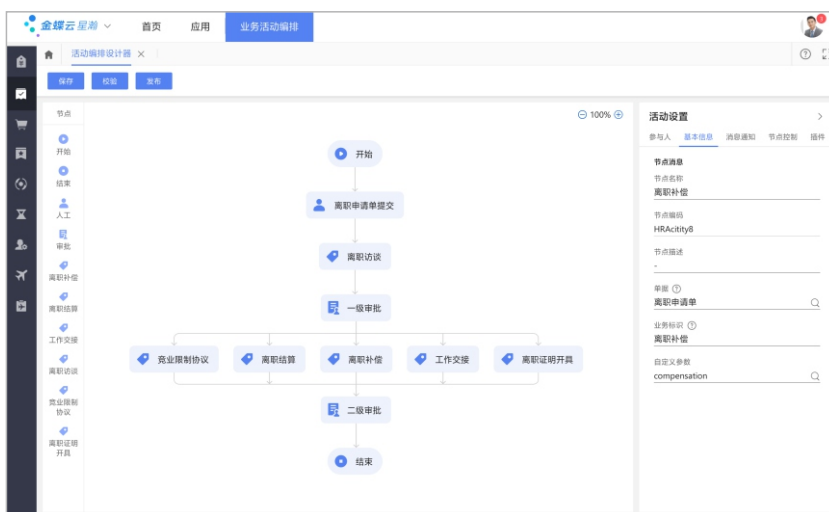
- 以KDDM（金蝶动态领域模型）为基础，抽象并封装HR领域的基础模型和服务，提供单据、基础资料、历史模型等多套业务模板。企业按需选择模板，可快速构建业务应用及业务流程；
- 支持模板自定义扩展，增加企业业务特性。实现企业个性化，同时保证企业统一、规范的数据模型和服务。

### 2. 统一的HR主数据管理

- 组织、职位/岗位、人员、候选人等HR主数据进行统一建模、统一管理、统一服务；
- 预置70+公用基础数据，例如：任职类型、用工关系类型、用人单位等，开箱即用；
- 主数据历史版本管理，支持任意时点历史数据追溯。

### 3. 可组装的通用能力底座

- 权限管理：RBAC角色管理，支持功能权限、数据权限、字段权限；用户权限生命周期管理；完整的权限管理和审计日志；
- 业务活动编排：业务活动定义与编排，可按照业务需要，通过可视化的方式配置相应的业务流程，实现企业业务可组装；

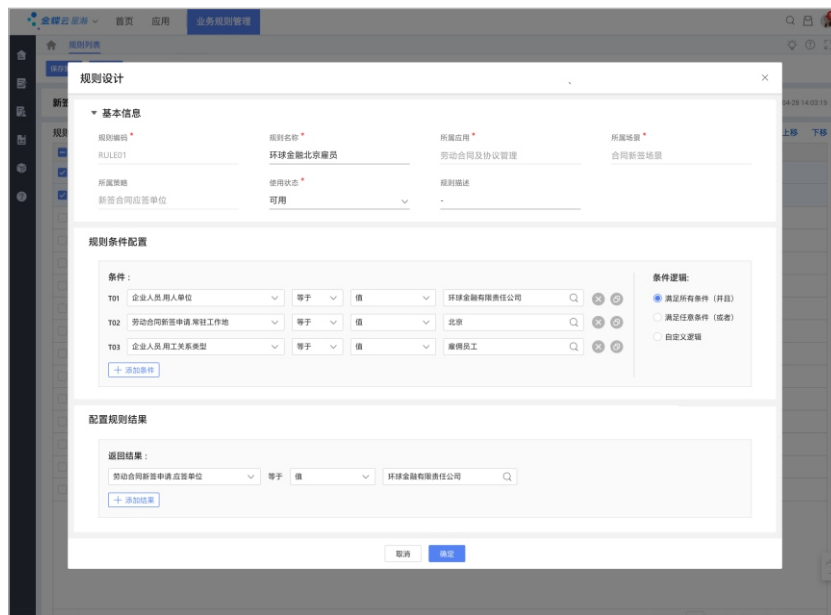


图：业务活动编排

- 事件驱动的业务协同：帮助企业实现弹性业务伸缩能力，根据不同组织的业务管理诉求，灵活组装跨领域业务间的业务协同；
- 可视化的业务规则引擎：业务用户在线快速配置业务规则，实时生效，及时响应业务变化；

优先级	签约单位【在-中】	合同类型【等于】	常驻工作地【在-中】	合同模板
1	环宇网络科技股份有限公司,环宇制...	劳动合同	北京	环宇网络集团有限公司劳动合同模板
2	环宇网络集团有限公司	劳动合同	北京	环宇网络集团有限公司劳动合同模板
3	环宇网络集团有限公司	竞业协议	北京	环宇网络集团有限公司竞业协议
4	环宇网络集团有限公司	用工协议	北京	环宇网络集团有限公司用工协议
5	环宇智能家电(中国)有限公司	劳动合同	深圳	环宇智能家电(中国)有限公司合同模板
6	环宇智能家电(中国)有限公司	竞业协议	深圳	环宇智能家电(中国)有限公司竞业协议
7	环宇智能家电(中国)有限公司	用工协议	深圳	环宇智能家电(中国)有限公司用工协议
8	环宇互联网金融服务有限公司	劳动合同	深圳	环宇互联网金融服务有限公司合同模板
9	环宇互联网金融服务有限公司	竞业协议	深圳	环宇互联网金融服务有限公司竞业协议
10	环宇互联网金融服务有限公司	用工协议	深圳	环宇互联网金融服务有限公司用工协议
11	环宇网络科技股份有限公司	劳动合同	深圳	环宇网络科技股份有限公司合同模板
12	环宇网络科技股份有限公司	竞业协议	深圳	环宇网络科技股份有限公司竞业协议

图：决策表规则配置



图：决策集规则设计

- 全场景隐私数据管理框架：包含隐私声明签署、隐私数据加密存储和隐私数据留存管理，保障企业数据全生命周期安全合规。



# 03

---

## 客户案例

# 全球化企业的人力资源转型实践： 数字化探索的勇敢旅程



## 项目概况

某超大型全球化企业，业务遍及全球180多个国家，拥有数十万员工。近年来内外部战略环境发生重大变化，未来业务的不确定性增加，公司面临转型压力。为了应对挑战，当前的人力资源管理体系亟需变革。金蝶结合该集团业务现状及战略方向，从贴近业务到融入业务、从偏重管控到注重服务、从经验驱动到数据驱动，实现全集团全平台全方位数字化转型，包括：面向不同用户提供差异化价值服务、从内部管控到场景化服务、统一人力资源数字化运营平台，助力客户全面实现变革目标，重塑人力资源管理，支持企业战略价值创造。



## 产品服务

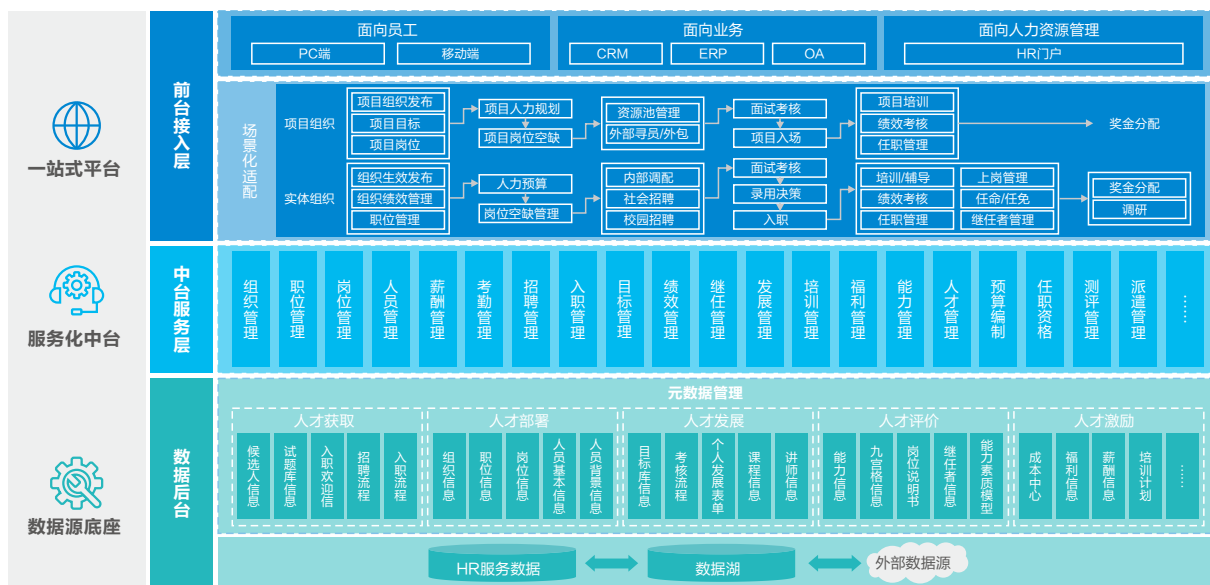
**应用产品：** 金蝶云·星瀚人力云

**应用领域：** 组织发展云  
核心人力云

HR中台服务云  
苍穹PaaS平台



## 解决方案



图：项目应用架构图



## 业务成果

**组织进化：** 支撑业务战略，打造敏捷组织，推动流程持续变革。

**场景化服务：** 打造可组装服务，支撑多场景差异化管理，助力企业全球化发展。

**国产化替代：** 坚持发展战略，实现关键核心技术自主可控。

# 04

---

## 金蝶HR新征程

金蝶在HR软件服务领域已有超过23年的行业沉淀，拥有超过一万家客户实践，为众多500强和行业冠军企业提供了专业服务。

今天，随着金蝶云·星瀚人力云产品的发布，我们将携手各位客户一起迈进面向未来的HR管理新世界！



金蝶云·星瀚人力云

2022

s-HR Cloud

2014

全球化大型/超大型客户

EAS HR

2005

面向中大型客户

K/3 HR  
2001

2016年停售

服务中小型客户



# 关于金蝶国际软件集团有限公司

金蝶国际软件集团有限公司（“金蝶国际”或“金蝶”）始创于1993年，是香港联交所主板上市公司（股票代码：0268.HK），总部位于中国深圳。以“致良知、走正道、行王道”为核心价值观，以“全心全意为企业服务，让阳光照进每一个企业”为使命，致力成为“最值得托付的企业服务平台”。

从ERP资源计划到EBC数字战斗力，金蝶在云服务领域持续探索，屡获国内外知名研究机构认可，并独揽六项“唯一”殊荣：1）唯一跻身Gartner 2020年应用平台软件前五的中国企业级SaaS厂商；2）唯一入选Gartner云ERP全球市场指南（Market Guide）的中国企业级SaaS厂商；3）唯一荣获IDC 2020年度SaaS客户满意度大奖的中国厂商，获ERP SaaS客户满意度排名第一；4）唯一入选IDC 2021亚太区制造ERP SaaS竞争力象限的中国厂商，位居挑战者（Contenders）象限；5）唯一连续4年获得IDC中国企业应用SaaS ERM市场占有率第一厂商；6）唯一连续17年稳居IDC中国成长型企业应用软件市场占有率第一厂商。

金蝶旗下的多款云服务产品获得标杆企业的青睐，包括金蝶云·苍穹（新一代企业级PaaS平台）、金蝶云·星瀚（大型企业SaaS管理云）、金蝶云·星空（高成长型企业SaaS管理云）、金蝶云·星辰（小微企业SaaS管理云）等，已为世界范围内超过680万家企业、政府等组织提供数字化管理解决方案。

携手金蝶云·星瀚人力云，  
拥抱HR管理新世界，  
激活人人，共建组织韧性！



