

金蝶K/3 ERP**战略人力资源管理**全面解决方案

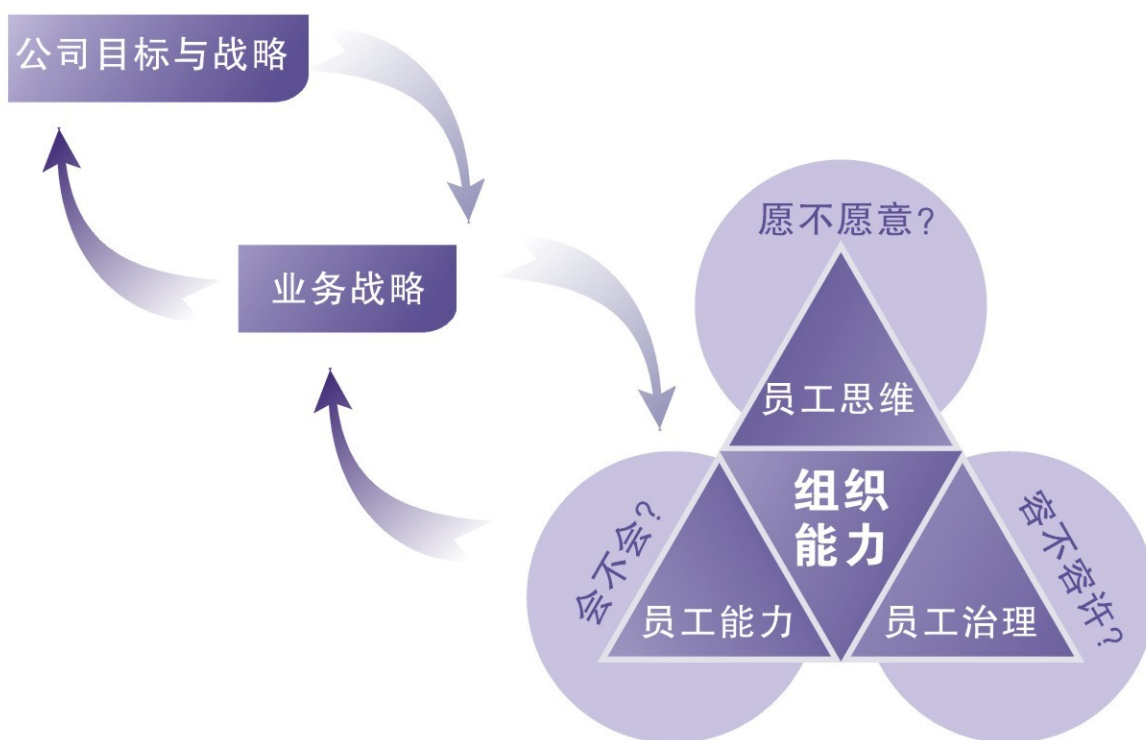
提升组织能力 推动战略实施

人力资源管理者必须知道的四大趋势

- 人力资源管理只有服务于公司战略、服务于部门业务、服务于员工职业发展，才能体现价值，才能真正得到认同；
- 搭建完整、统一的人力资源管理信息平台，实现基础数据一体化、业务流程规范化、内部控制实时化，可以有效提升人事事务处理效率和人力资源管理水平；
- 传统部门级人力资源管理模式正在向全员参与的企业级战略人力资源管理模式转变：每一位业务经理，都能主动关注并强化自己的“人才库”；每一个员工都能感受现代人力资源管理带来的便捷服务；
- 以专业的人力资源管理技术，依托动态详实的数据，及时地为管理层提供多角度、多条件的人力资源统计分析报告，才能体现人力资源管理价值，真正成为战略决策的伙伴。

本方案是为期望推行战略人力资源管理的企业而设计的。这些企业关注后备人才管理；注重招聘的过程管理和效率分析；注重培训体系的规范化建设和培训效果的评估；注重薪酬设计、激励与绩效考核方案的执行，注重人力成本分析。

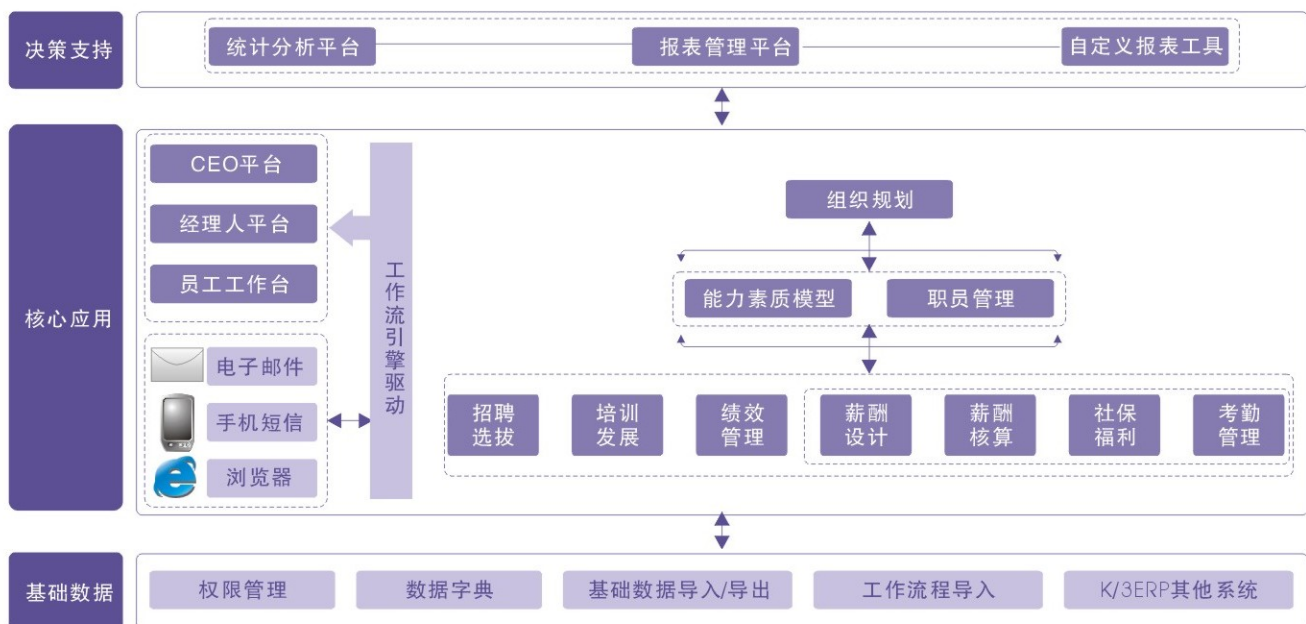
所谓战略人力资源管理，是指将支持企业战略实现的组织能力贯穿到人力资源管理中，建立基于战略发展的有计划的人力资源管理模式，确保组织与公司的战略方向协调一致，并通过改善员工治理，提升员工能力，牵引员工思维来构建企业高效的组织能力，支持企业战略目标的实现。通俗地说，就是帮助企业快速、高效走到预期的目的地。



本方案基于战略人力资源管理理念，以推动战略执行为目的，完整覆盖企业人力资源的选、育、用、留等业务环节，帮助企业高效构建以能力素质为基础的任职资格体系、招聘甄选和培训发展体系，以绩效管理为核心的评估与激励体系等多种人力资源业务制度和规则，从而达到改善员工治理、提升员工能力和牵引员工思维的作用，最终帮助企业构筑核心组织能力，推动战略实施。

本方案尤其适用于金融、地产、高科技以及具有知识密集型特征的企业。

方案概述：



金蝶K/3 ERP战略人力资源管理解决方案应用框架图

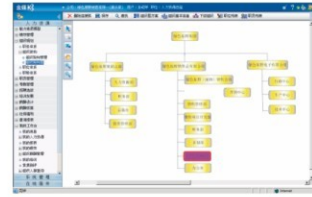
金蝶K/3 ERP战略人力资源管理全面解决方案通过人事管理、能力素质模型、绩效管理、薪酬管理、考勤管理、招聘甄选、培训发展和查询报表等系统一体化的整合应用；以及工作流引擎、自助平台和移动HR平台的协同作业，将企业的人力资源管理任务和分析报告及时传递到相关责任人面前，充分体现准确、高效的系统优势，是一套真正响应公司战略、部门业务和员工职业发展的企业级整体解决方案。

- 通过组织规划系统和职员管理系统，将企业的组织架构、职务、职位等相关信息与职员的详细信息进行整合，为绩效管理、薪酬管理等相关业务提供基础数据；
- 通过能力素质模型系统定义企业的素质指标库，将素质指标库中的指标与职位的核心素质要求进行匹配，结合职员的实际能力素质，提供人、职素质符合度差异报告，使企业在开展人事、招聘、培训、绩效等业务时得以全方位应用；
- 通过招聘选拔和培训发展系统，帮助企业实现从人力资源规划到招聘需求征集、计划制订、执行、总结等完整的招聘选拔业务流程，以及从培训需求征集到培训规划制订、执行、考核和总结等完整的培训业务流程，从而帮助企业达到规范化管理的目的；
- 通过绩效管理系统完成绩效方案制订与下达、绩效过程管理、绩效考核、绩效总结等完整的绩效管理流程。同时系统可实现平衡计分卡、KPI、360度评估等多种绩效评估方式，实现对组织与员工的绩效目标管理和过程管理；
- 通过薪酬设计系统、薪酬核算系统以及社保福利系统，可以帮助企业实现从薪酬体系构建、定薪调薪管理、薪酬核算到薪酬发放业务处理的全过程薪酬管理；
- 通过考勤管理系统帮助企业应对复杂而多变的员工工作计划、人力成本控制、实时假期额度控制、请假处理、异地原始考勤数据实时集中运算等业务需求，提高系统的整体使用效率；
- 通过报表平台，使人力资源部门能够随时提供面向决策层的定期报告、面向内部评估的非定期报告、满足预警监控的非标准报告、日常管理用途的基础性报告以及决策分析的综合性报告；
- 通过员工工作台、经理人平台、CEO平台的协同应用，企业可实现从决策层到操作层的HR业务处理、沟通和监控，充分落实全员参与的战略人力资源管理思想。

主要功能：

■ 企业组织架构管理

系统提供构建和维护多层次树形关系的企业组织架构功能，可根据需要灵活调整组织架构，自动生成组织架构图，通过组织架构图链接查询各级组织单元、职位、任职人员的详细数据。



■ 员工在企业全生命周期的信息管理

系统提供员工人事信息维护功能，在可引用国家人事档案信息标准基础上，还可自定义新业务类别的职员档案资料表和字段，适应不同类型企业对员工资料的记录要求，保证向其它HR业务模块灵活提供规范的基础数据。另外系统还提供对招聘、配置、培训、考核、激励等所有人力资源业务信息的记录，实现对员工在企业全任职生命周期信息的管理。



■ 建立职位能力素质模型

系统支持从素质词典中选择相应素质指标分配到职位，建立职位的能力素质模型，并将其应用到职位说明书的能力素质要求中，为职位招聘、任职者能力素质评估提供依据。



■ 基于能力的培训课程体系

系统能够承载企业基于职位任职要求构建的培训课程体系，记录各种内外部培训课程资料。并可根据课程培训目的按能力素质匹配情况自动检索培训对象。培训课程及其资料可在网上公开给指定员工作为学习资料。培训体系的构建能够将培训内容与职位能力素质关联起来，使得培训工作更具针对性。



■ 灵活设置的绩效考核方案满足不同管理模式

系统支持同时设置多种不同评估对象、不同评估方式、不同考核周期的组织绩效方案或个人绩效方案，满足多种不同模式的绩效过程管理和绩效评估管理。



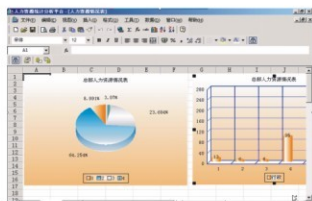
■ 支持多种薪酬核算方式的薪资公式平台

系统中提供了公式平台设计器，可设计复杂的公式，并可进行公式正确性校验，公式中可引用职员属性、工资项目、常量、函数等元素，并可用这些元素进行条件判断，可按不同的计算规则分别设置公式集，在工资计算时选用。这样的公式平台可以帮助企业实现绩效工资、计件工资、定额工资等多种薪酬核算方式，实现不同公司不同类别员工复杂多变的薪酬计算方法。



■ 报表平台

金蝶K/3 HR查询报表系统，提供人事报表、薪酬报表、绩效报表等完整人力资源业务的常用报表，并可根据客户需要提供多种个性化自定义报表设计和应用平台。查询报表系统可以帮助企业从多角度以不同展现形式来查询、统计、分析人力资源数据，能够为用户灵活配置多种不同应用场景下的人力资源报表。



金蝶
专注于中国成长性企业
累积广泛深入的应用实践
铸就成熟、专业、易用的K/3 HR系统

“

麦当劳核心竞争力来自对管理体系的完美复制，而承载这种复制能力的是它的核心人才培养体系。2006年，麦当劳已深入应用金蝶战略人力资源管理解决方案的组织人事、能力素质模型、招聘选拔、培训发展、绩效管理模块，覆盖13个市场、100多个城市，构建了麦当劳中国的人才库，为麦当劳在中国业务的持续发展奠定了坚实的基础。

使用HR系统对习惯模式的冲击很大，但是只有这样才能使业务更上一个台阶。我们看中金蝶覆盖全国的服务网络以及优秀、敬业的实施团队，能够确保麦当劳餐厅开到哪里，金蝶的服务就配套到哪里。

■ 麦当劳（中国）人力资源副总监 方慧玲

“

2006年FedEx选择金蝶K/3 HR系统，应用组织人事、培训发展、薪酬管理、绩效管理等全面的人力资源管理功能，整个系统部署于中国大陆、香港、新加坡等国家及地区，使用人数超过四千人，帮助FedEx快速构建亚太地区人力资源管理信息平台，并实现与美国总部的人力资源系统的衔接。

K/3 HR 产品的一些功能超越全球HR知名软件，尤其是 workflow 管理，很好用，非常适合我们这种跨地域型组织的管理需要。我们期望能与金蝶长久合作，成为重要的伙伴。

■ 联邦快递管理咨询（上海）有限公司（Federal Express）国内快递HR总监 Sean,Kuan-Thye

“

K/3 HR系统帮助我们减少了日常管理的工作量，提高了人事管理的工作效率，并能及时准确地提供人力资源基础数据和统计报表，同时搭建了涉及行领导、人力资源部、部门经理到一般员工都广泛参与的绩效管理应用平台，针对总行部门经理和一般员工进行绩效管理的全程跟踪，形成了一套有效的绩效管理体系。

■ 重庆市商业银行人力资源部总经理 李建容

部分成功客户名单

联邦快递管理咨询（上海）有限公司
宜家家居
艾默生网络能源有限公司
富士施乐高科技（深圳）有限公司

深圳华侨城房地产有限公司
中原（中国）物业顾问有限公司
广州市时代发展企业集团有限公司
华安财产保险股份有限公司

中国人寿保险股份有限公司上海分公司
中国农业银行广东省分行
深圳博爱医院
健康元药业集团股份有限公司
芒果网有限公司