



北森云计算有限公司

企业详情

| | |
|-------------|---|
| 企业官方注册名称: | 北森云计算有限公司 |
| 企业常用简称(英文): | Beisen |
| 企业常用简称(中文): | 北森 |
| 所属国家: | 中国 |
| 中国总部地址: | 北京市海淀区上地东路35号颐泉汇7层 |
| 网址: | https://www.beisen.com |
| 所属行业类别: | 移动学习、HCM系统-云服务、招聘管理系统(ATS)、劳动力管理、电子签名及电子合同、一体化HR SaaS及人才管理云平台 |
| 在中国成立日期: | 2002 |
| 在全球雇员人数: | 1500+ |

业务详情

1、主要客户所在行业: 互联网与游戏业、快速消费品、专业性服务(如法律, 公关, 教育等)、房地产业、运输及物流

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-云服务 |
| 客户公司性质 | 民营 |
| 客户公司行业 | 文化、体育和娱乐业 |
| 客户当时的需求 | 客户原有的人力资源系统仅具备组织人事模块功能, 招聘、假勤、薪酬等业务模块都是通过线下表格进行操作处理, 不同业务模块之间存在数据孤岛, 数据对接不便、时效性差且容易产生对接问题, 特别是考虑到集团覆盖较广的门店和分公司, 客户整体人力资源管理效率及准确性较低。而随着客户业务的快速发展及对海外市场的不断拓展, 其组织规模也在逐渐扩大, 员工分布区域也在进一步分散。集团急需一个能够覆盖全集团需求的从招聘到录用, 再到假勤、薪酬管理等贯穿员工全生命周期的一体化平台, 实现流程驱动效率提升、管理规范性提升和员工体验提升。 |

| | |
|---------------|---|
| <p>具体服务内容</p> | <p>通过一体化HR SaaS系统，客户实现了围绕员工生命周期管理的全流程线上化，在满足集团跨地域管理需求的同时，极大的减少了HR的工作量。举例而言，在招聘和入职流程中，北森一体化HR SaaS为客户提供了从在线offer管理到员工入职确认的全流程线上化解决方案。候选人的信息采集在offer发放后由系统自动发送支持线上填写，HR也可通过系统便捷查看候选人信息采集的进度。总体而言，入职管理全流程的线上化实现了招聘系统与组织人事系统的无缝衔接，减少了40%的繁琐程序，这不仅为候选人提供了良好的入职体验，还减轻了HR的工作量。</p> <p>而针对客户员工分布广泛，跨越不同地区和国家，在地方政策法规、管理方式、文化等方面的差异，一体化HR SaaS系统也能够提供较为完善的支撑。以考勤管理方式为例，针对不同地区考勤规则不一致、集团难以统一管理的问题，通过北森的多种考勤档案管理系统，能够很好地解决客户的需求。员工的差旅管理和门店加班管理也可以通过一体化HR SaaS系统实现管理。在薪酬计算方面，考勤系统数据可直接对接薪酬管理系统实现计算，节省HR时间的同时也大大提升了薪酬数据的准确性。</p> <p>此外，考虑到客户业务快速扩张的人员需求，和文旅行业淡旺季人员差异化的人员需求，根据快速变化的工作节奏进行人员的合理配置和支持也是HR面临的巨大挑战。通过一体化HR SaaS系统提供的部门人员结构分析、流动分析等多种报表，旅悦HR可以了解部门人员的分布，以数据导向为企业提供预见性决策指导，实现人员的合理调配和管理，帮助企业人力资源管理降本增效。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>客户选择北森一体化HR SaaS系统实现了全集团从招聘到组织人事、假勤、薪酬管理等人力资源全流程的系统化、数据化管控，在减少HR工作量的同时确保了人事技术数据的完整性、准确性、及时性，降低企业人力资源管理成本。而在员工体验方面，通过将考勤打卡、休假出差等HR管理模块整合到客户自有的APP中，也极大的改善了员工的用户体验。</p> |

客户案例二：

| | |
|-----------------|--|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>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>房地产业</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>以“成为中国房产服务行业的国民品牌”为愿景的客户，致力于为万千家庭提供 更安心、更具品质的房产交易服务，进一步推动经纪人的职业化发展，成为第一个迈入 4.0 时代的经纪品牌，引领中国房产服务行业的发展方向，推动行业的变革和进步。为实现这一目标，就必须要从人员、服务、触点、合作模式等方面实现全方位的提升。其中“提升人的品质，打造 4.0 新经济时代经纪人”是客户人才投资管理进程中的重要一笔。基于此，客户携手北森，先后不同程度地在外部端、内部端开启相应的人才管理项目，得到了高度认可和一致好评。</p> <p>2018年，在组织架构变动，以及实现统招本科51%的目标压力下，客户招聘团队面临人员变动频繁、人才需求量大、简历重复筛选等多重挑战，在此背景下，客户与北森展开合作，希望实现业务流程规范化、标准统一化、资源共享化三大目标。</p> |

| | |
|---------------|---|
| | |
| <p>具体服务内容</p> | <p>招聘系统：助力信息化平台建设，完善招聘线上管理 以往，客户集团院校资源2000+家，每次校招来临前，均需协调院校分配等事宜，针对院校信息和行程进行维护和共享，由于集团内部招聘需求多、端口多，导致资源浪费的同时，也降低了雇主品牌在院校的信任度。而院校管理系统的上线，让集团得以统一规划且有序地统筹进校行程，全集团共享进校日历，盘活院校资料，充分发挥院校资源价值。</p> <p>客户存有自研LinkHR及BPM审批系统，两个系统相对独立，导致招聘HR需要先在BPM系统中做入职审批，进行资质校验，审批通过后，再在LinkHR系统重新录入所有信息。因此在招聘系统中，确认要入职但还没有正式报到的候选人名单，就成为了一个系统盲点，需要在线下进行处理统计。而在之后接入北森招聘系统接口时同步了客户BPM、LinkHR，使之形成了无缝对接，招聘系统走完流程后可将候选人对接到BPM进行入职审批，审批通过后再由北森招聘系统将确认入职的人员信息自动同步到LinkHR中流转入职报到流程，真正实现HRSSC平台一体化，提升效率，减少事务性工作。</p> <p>校招测评：科学评估，精准识人 为了实现“25512”核心战略，达成经纪人团队本科生占比51%的关键指标，客户招聘团队与2018年引入北森测评工具，严把招聘入口，为提升经纪人队伍整体素养、提升客户服务体验保驾护航。</p> <p>在北森校招关键岗位潜质模型基础上进行提炼，形成符合客户语言的人才模型。之后采用双规驱动，贴合客户实际招聘流程，设置测评投入环节，实现测评活动自动触发、测评成绩自动回收、实时监控流程阶段与状态中的所有信息，让流程管理清晰化、数据信息完成化。</p> <p>此外，北森也会针对客户每次校招做整体复盘与回溯，总结过程问题、呈现数据特点、提出优化建议等，助力客户校招持续发力。</p> <p>为了充分了解候选人个性特征，同时兼顾作答者体验以及后续报告应用的实效性(学生自主扫码查询定制版报告)，2019年的秋招，客户正式启用了趣味性较强的PPI测评，并针对作答者、HR等不同使用对象定制解读报告，充分了解候选人特质。而客户校招中的测评应用，也为客户严把人才入口提供了重要支撑，后续也将通过测评数据的不断积累与回溯，逐步勾勒客户职业经纪人画像。同时，北森也将不断赋能面试官，统一面试语言，加强测评认知，助力面试官短平快精准识人，事半功倍。</p> <p>客户价值观落地项目 纵观客户数年的高速发展，规模化、平台化、互联网等效应日益凸显，取得了如今的成绩，客户人靠的是愿景、使命，还有始终不变的价值观。“客户至上、诚实可信、合作共赢、拼搏进取”短短16个字的价值观，在客户被诠释得淋漓尽致，更在一点一滴中践行，在人才管理方面亦是如此。</p> <p>客户将抽象的价值观名词定义为贴合员工日常行为的、具体可复制的行为准则，并编写企业文化手册《基因的力量》，深度解读连家人的价值观“基因”。而文化价值观是客户的核心竞争力之一，也是所有连家人的DNA，客户从不同渠道、以不同方式对价值观进行渗透。其会定期组织价值观研讨，深化管理层对于价值观的认识；每季度进行“价值观标杆”的评选，对优秀事迹进行重点宣传与报道，并在季度英雄大会上面向全体经纪人进行表彰；将价值观内容写进新人训、运营管理层招聘训、管培生野外拓展训练等，渗透到每一次内部培训当中。</p> <p>此外，客户还携手北森，多方位开启价值观落地项目，通过外部招聘、内部选拔/竞聘、绩效考核、培养发展等方面不同程度地植入价值观理念。</p> |

| | |
|------|---|
| | <p>客户敬业度项目</p> <p>2019年初，客户提出了变中求进，内外兼修，激发组织活力，以价值观引导战略接受度、以敬业度推动目标达成度、以满意度促进品牌美誉度的目标，希望通过高频、聚焦、便捷、闭环的敬业度调研，充分了解组织氛围及员工心声，加强组织能力建设，辅助未来管理规划。</p> <p>基于此，客户启动了组织氛围调研项目，覆盖全体自有员工，以半年度调研为单位，实现调研-行动改善-检验的闭环。在项目第一阶段，跑通了组织氛围调研的全流程，搭建了整体项目框架。此外，还通过点烟和数据分析发现，员工的敬业度与组织的经营绩效、管理者能力、员工离职率等息息相关。</p> <p>长期看来，了解员工的敬业状态，可以帮助企业更好地预测经营效能。这也加深了客户持续开展阶段性调研、深化调研成果的信心。而在即将开展的2期项目中，客户将在定制化报告上线、赋能HRBP落地调研成果上持续深化，帮助建设组织氛围，支撑战略转型。</p> |
| 服务成果 | <p>客户以提升组织效能为目标：打造信息化平台（HR平台+BPM平台+招聘平台），引入北森招聘管理系统，至今已服务16W+人的招聘总量，500+人HR招聘团队，1000+人HRBP团队，以及9000+位商圈经理自招的使用和协作。通过统一招聘入口、搭建共享人才库、大数据分析、移动化办公等方式，降低招聘成本、优化招聘质量、提升内推占比，极大提升了候选人体验度与客户雇主品牌。</p> |

客户案例三：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | HCM系统-云服务 |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | 能源动力 |
| 客户当时的需求 | <p>客户创立于2006年4月，是一家致力于为半导体、显示以及新能源等测试领域提供卓越产品和服务的高新技术企业。其产业布局日趋完善，在武汉、苏州、上海、香港、台湾、美国、日本等地拥有众多家分子公司。</p> <p>随着客户业务的快速发展，集团总部加强了对人力资源工作的管理，并建立了统一的人力资源管理制度，将原有的职能型管理模式转型为三支柱管理模式。在此背景下，原有的人力资源业务以线下为主，辅以OA流程的业务处理方式则已无法满足集团总部的管理需求。因此，建立统一的人力资源管理系统就成为了客户人力资源数字化发展的必经之路。</p> |
| 具体服务内容 | <p>灵活人力系统，支持业务快速变化</p> <p>在统一的人力资源管理系统上线前，客户旗下各分子公司的人力资源信息分散在不同的组织内，数据信息更新主要依靠线下处理，组织及人员信息无法实现共享，使得数据缺乏时效性。为了实现员工信息及人力资源业务线上化，客户采用了北森核心人力管理系统实现了组织信息的线上化。北森的核心人力管理系统不仅实现了对人力资源管理中的数据保管、调阅以及分析，同时还大大提升了人力资源管理工作的效能和效率，让企业在做好人力资源管理工作的同时，还能很好地协同业务的发展。</p> |

| | |
|------|--|
| | <p>员工全生命周期线上化管理，有效提升员工体验</p> <p>过往的客户人力资源业务都是以线下处理为主，数据的准确性、及时性难以得到保证。为此，北森为客户重新梳理了人力资源业务流程，实现了从候选人应聘到员工入职前的信息采集、入职报到，以及员工入职后的考勤、薪酬等业务全流程的线上化。</p> <p>以往候选人在应聘客户职位时，需要在面试前至少花30分钟填写职位申请表，在面试通过后，还要根据纸质录用通知来准备相应的入职资料，待报到时再交给HR。在疫情期间，客户通过北森的招聘运营平台实现了从无接触招聘到入职的全流程线上化。即候选人线上投递简历，通过链接线上完善个人信息。在面试通过后可通过邮箱收取Offer通知、上传入职材料等。同时，HR也可在线审核入职资料，发起线上签约，员工验证身份后即可签署合同、协议。</p> <p>此外，客户还通过北森核心人力管理系统实现了考勤排班、班次、打卡、请假、出差、加班等业务线上化。员工在日常可通过移动wifi进行签到，考勤流程全部实现线上化移动申请和审批。至此，客户的员工不再需要通过考勤机进行指纹签到，同时也告别了纸质假勤审批单。取而代之的是便捷可见的排班出勤情况、便捷的发起休假、补签，并可随时查看流程的进度，有效提升了员工的体验。而疫情期间上线的电子工资单功能，也让员工可以通过移动端来查看薪资信息，提升了员工满意度。</p> <p>数据驱动渠道优化，提升雇主品牌影响</p> <p>在人才管理信息化上线之初，客户希望能够通过系统应用沉淀数据来为企业的人力资源决策提供数据支持。针对这个需求，北森CSM通过定期提供数据运营报告的形式，为客户展示了不同招聘渠道的效能分析，并通过数据分析发现，内部推荐是客户招聘效率较高的渠道。</p> <p>同时，北森CSM与客户通过共建内部推荐渠道运营的方式，进一步提升了客户的渠道招聘效果：员工自助平台Banner图、公众号精美图文定期宣传等均可让员工更便捷的参与到内部推荐中。此外，还鼓励传播、重视过程奖励的制度设计，让员工更加愿意传播企业的职位广告、提升企业影响力。</p> |
| 服务成果 | <p>北森的HR SaaS一体化解决方案不仅为客户整合了人力资源管理数据与信息，还优化了人力资源管理的业务流程，让各人力资源业务形成有机整体，实现人力资源的系统化、流程化管理。同时还降低了人力资源管理的成本，提高了人力资源管理效率和水平，使人力资源管理更加有效、灵活的服务于企业的战略目标。此外，搭建的人力资源服务网络平台还提升了员工应用体验，与其他系统无缝集成，并通过组织、人事、薪酬等相关数据的分析，为人力资源管理提供了决策依据，为客户人力资源数字化的发展赋能提效。</p> |