



东软集团股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称:	东软集团股份有限公司
企业常用简称 (英文):	Neusoft
企业常用简称 (中文):	东软集团
所属国家:	中国
中国总部地址:	辽宁省沈阳市浑南区新秀街2号
网址:	www.neusoft.com
所属行业类别:	HCM系统-本地部署、HCM系统-云服务、招聘管理系统 (ATS)
在中国成立日期:	1991.6.17
在全球雇员人数:	2万以上

业务详情

1、主要客户所在行业: 金融服务 (如银行, 保险, 财富管理等)、机械制造、房地产业、运输及物流、能源动力

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	机械制造
客户当时的需求	<p>客户是经国务院同意, 国务院国资委批准, 由某公司与某公司按照对等原则合并组建的A+H股上市公司。经中国证监会核准, 2015年6月8日, 客户在上海证券交易所和香港联交所成功上市。现有46家全资及控股子公司, 员工17万余人。总部设在北京。</p> <p>应用机构范围: 客户总部及全部下属46家子公司及200余家三级子公司; 管理人员数量: 系统共管理在职员工超过170000人; 开设用户: HR用户1000人左右, 员工自助170000左右 涉及模块: 组织发展管理、员工团队管理、合同管理、时间管理、全面薪酬管理、报表管理、系统管理、自助模块、招聘甄选管理、学习管理、战略绩效管理、班组管理、员工调查、领导力测评、职业发展通道、领导力</p>

	<p>发展、员工胜任力、继任管理、员工概要、全员任职资格、核心人才、e-Learning、人才测评、职称评审、一报告两评议等</p> <p>系统集成实现：实现了包括与AD域、OA系统、招聘门户及短信接口等；</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目一期：2009年11月-2011年9月，日常人力资源管理全模块上线</p> <p>项目二期：2013年10月-2014年8月，从分布式到集中的跨越式发展，实现人才管理模块全面落地。</p> <p>项目三期：2015年7月-2016年3月原北车体系26家子公司上线</p> <p>项目四期：2016年6月-2017年3月人才测评中心建设</p> <p>项目五期：2018年3月-2018年10月移动应用和高管洞察</p>
<p>服务成果</p>	<p>建立覆盖全集团的数据中心与信息平台，实现集团基本全部HR关键业务的规范化</p> <p>客户集团上系统的目标之一就是建立一套能覆盖全集团的人力资源数据中心与信息平台。</p> <p>薪资：全集团应用，薪资项目2572个，工资套229个。组合薪资组1036个，这意味着业内最复杂的制造业薪资发放规则在系统中得到了很好的实现；实现集团型企业的人员统一管理，利用技术手段，避免不同的事业部与分子机构之间的不必要的简历冲突与人员复算；</p> <p>充分体现客户的管理特色，支持企业咨询成果的落地</p> <p>全面承继客户近几年的管理与咨询成果的积累，建立符合客户管理特色与成功实践的多行业与多层级的职位体系人员的职序职类体系，系统中管理职位3万个，建立客户全集团的职位图谱，有利地支持了基于职位的人员配置、薪资发放及薪资测算等关键业务的实现；</p> <p>随着在系统实施过程中对业务的梳理与细化，建立并完善了客户原有绩效考核模式，利用软件的技术优势，实现了客户希望在绩效管理上实现矩阵式考核的规划，以及对干部的责任制考核制度，帮助客户建立了完善的绩效考核模式，加强管理层对关键人员的工作跟进与关注；</p> <p>建立了严格的基于职位标准的应聘候选人的选拔机制的智能化，应聘候选人的简历基于预订的规则自动实现合格简历的流入与智能筛选，提高招聘工作效率与有效性；</p> <p>推进客户特色的集团管控的实现，支持集团频繁变革</p> <p>全面支持客户集团的《分权手册》对于不同级别的组织在管理中的权责；</p> <p>客户集团IT管理部表示，在客户项目中，还实现了HR系统与其他系统集成的工作，比如与客户门户网站等，把客户旧有的多套系统保存各自的人事数据的数据存储模式，改善为统一由HR系统提供人员基本数据，这样，增强了集团统一管理的力度。</p> <p>支持集团基于不同的编制指标如按职级、按职群、按员工类别等监控人员的编制状态；</p> <p>系统中记录在职员工近17万余人，记录人次77.3万，系统中使用职位3.5万支持集团基于不同的编制指标如按职级、按职群、按员工类别等监控人员的编制状态；系统中记录在职员工近17万余人，记录人次77.3万，系统中使用职位7.5万余个，记录岗位达32.5万余个，意味着近100万的员工信息，以及在客户的异动记录都记录下来，为管理者进行生产组织及企业规划提供最准确的人事基本数据与信息；</p> <p>实现客户核心人才体系构建，支撑了其“万名核心人才工程”的扩展计划；</p> <p>加强成功管理模式的应用推广</p>

	<p>随着系统的上线及集团推广，之前分布式的部署模式逐步变革，最后完全由大集中的模式替代，现在已经覆盖集团全部单位，有力的保障了集团管控实践在全集团的推广；</p> <p>在原有绩效考核模式的基础上，利用技术提供的便利性，完善对干部的责任制考核，以及对关键人员的矩阵式考核模式；</p> <p>扩展客户的企业宣传渠道</p> <p>招聘：自招聘管理与招聘模块上线以来，截至2013年，全部内部招聘、社会招聘、校园招聘上线实施，共收集简历12万份，招聘岗位涉及2627个。在招聘门户与招聘管理系统实施上线后，客户的招聘活动，一改之前的招聘人员忙于现场简历收集的紧张工作状态，而是将更多的精力放在企业人员培养策略的宣讲上，意味着企业文化对外宣传的新阵地的建立，为客户雇主形象的提升加分；</p> <p>在不增加现场人员的情况下，调整了招聘现场工作与时间分配，加大了对候选人的面试甄别的工作投入，从而提高招聘活动的有效性；</p> <p>提高工作效率，节约企业人工成本</p> <p>通过系统的使用，可以为客户提高工作效率，如薪资发放，在东软HCM系统中，3分钟之内就可以完成工资计算的整个过程。并由原先的薪资计算需涉及HR与IT两个部门的共同参与，精简为只需HR部门即可独立完成，减少了企业不必要的人工成本支出；</p> <p>减少用户在系统维护上的直接成本支出：在客户集团项目建设中，客户方进行了相关的调研，并最终得出了如下的结果：</p> <p>实现多体系的人员分类，使核心人才管理更有力</p> <p>客户集团人数众多，人员分类体系复杂，且下属单位分布较分散，在这种情况下，系统提供了工人管理，人才梯队，人员的职类职序管理、管委会管理等，实现对分类人员及关键人员的特别管理与关注；</p> <p>实现对敏感岗位人员的管理，加强了对敏感岗位人员的定期轮岗制度的执行与监控；</p> <p>基于人员的职类职序等，建立差异性薪资政策与福利政策，加强对关键人员的吸引与保留。</p> <p>以招聘模块的“人才库”及人员配置模块的“人才梯队”管理功能为例，帮助企业建立内部外部两类人才储备，积累企业发展所需要的优质人才，帮助企业更好地部署资源以优化生产力。</p> <p>全面支撑HR战略转型</p> <p>客户HCM系统配合人力资源业务转型提供了全面支撑，全面提升了中车人力资源管理的效率和效能。在每一次中车人力资源业务转型的过程中，HCM系统都将成为转型结果落地的必要支撑，为人力资源改革提供了全面支撑，也让HCM系统成为人力资源不可或缺的工作工具和支撑平台。</p>
--	--

客户案例二：

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>伴随着外资商业银行逐步进入中国市场，国有商业银行的人力资源管理已经在资源、制度、技能等方面呈现出竞争上的弱势。面对这一困局，客户通过人力资源咨询工作引入创新与改革，之后又凭借东软慧鼎与管理咨询公司合作的前提，真正落地咨询成果，并早在2003年就开始了人力资源管理体的改革。先后完成了人力资源管理咨询、人力资源改革等工作，而</p>

	人力资源管理系统则是改革的必要一环。
具体服务内容	<p>2005年，客户开始启动新一代e-HR系统的招标工作。也正是在此时，东软走进了客户的视野并最终成功达成合作。</p> <p>2006年8月，项目正式启动。面对客户1万多家网点、23万名以上的员工，如何将系统各个流程梳理清晰，并保证系统运行后数据准确无错漏，流程顺畅不卡顿，是整个项目需要重点考虑的问题。东软项目组采取了多项手段来保证数据准确，在此基础上，东软项目组与中行项目团队一起，将自身经验与中行实际情况相结合，把“集中管控与协同运作并举”作为系统设计核心理念，在较短的时间内制定了一套符合中行HR管理需求的系统框架，并以此框架为指导，快速开始系统的研发和实施部署工作。</p> <p>2008年6月，历经近两年的需求调研和项目实施，客户e-HR1.0系统一期上线，系统的整体框架和基本功能已显现，初步实现了机构管理、岗职位管理、时间管理、内部满意度及员工敬业度等11个功能上线运行，搭建起全行20余万人基础信息的HR平台。</p> <p>2009年12月，客户e-HR1.0系统二期上线运行，主要建设模块为薪酬管理、社保管理、合同管理、报表管理、员工自助等，系统功能已可基本满足客户的HR核心管理需要。</p> <p>2012年4月，双方项目组精诚所至，通力协作，客户e-HR1.0系统二期第二阶段验收。项目成功上线了全员绩效、招聘、员工培训、因公出入境管理等功能。至此，由东软负责搭建的客户e-HR1.0系统全部通过验收，正式上线并在客户境内成功推广应用。系统不仅成为客户人力资源管理日常业务的支撑平台，同时也是客户核心业务系统的重要外围数据来源系统。系统的上线对于两家公司来说，都具有里程碑式的意义。</p>
服务成果	<p>对客户而言，通过e-HR系统建立了一个集团化的人力资源信息管理平台，引入了先进的信息技术实现对人力资源管理业务的承载与优化，同时进一步完善客户人力资源改革的措施与方式，为推进客户由传统人事管理工作向现代人力资源管理工作转型，实现人力资源管理模式的全面变革提供有效支撑，真正意义上把客户人力资源管理改革的成果进行固化。</p> <p>对东软而言，面对客户这样人员庞大且人力资源管理规则复杂的组织，能够顺利实施上线，使东软在国内e-HR软件市场树立了标杆作用，为东软之后在复杂组织合作的开展积累了良好的口碑和宝贵的经验，具有重大的战略意义。</p>

客户案例三：

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	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>之前使用的人力资源系统只用到人员信息录入和人员统计查询功能，不能支持人力资源管理的需求。在初始系统实施方案设计层面，在实际应用中也发现很多不足。在系统的易用性、友好性、功能完整性、与业务匹配性等方面存在较大的改进空间，因此铁塔重新启动项目。</p>

<p>具体服务内容</p>	<p>应用机构范围：客户集团总部及全国设立了31个省级分公司和各地市级分公司 管理人员数量：管理全集团20000余名员工，HR管理者150余名 涉及模块：组织管理、员工团队、合同与协议、时间管理、薪资管理、保险福利、报表中心、员工沟通与奖惩、360度评估子系统、员工自助、经理自助、决策分析、产品设置、移动应用</p>
<p>服务成果</p>	<p>建设成果： 数据集中管理与统计：系统全集团应用，管理人员20000余人，所有人力资源相关的基础人事信息及人员流转均在系统中管理与记录； 规范与易用设计：系统应用范围较广，且涉及下属单位人员能力水平不统一，因此系统在易用性与规范性层面做了较多设计，包括规范信息标准，业务流程，设计各类批量操作及和逻辑校验等； 现场培训保障质量：为了保障培训质量，项目培训推广采用现场方式，东软培训人员每个省组织一场培训，涉及全国22个省份，通过这样的方式保障了所有人员对于系统使用的熟练程度。 达成效果： 机构数量：6000+、岗位数量：15000+、人员数量：20000、流程数量：20+、报表数量：100+； 项目建设过程中形成的文档数量：50+、培训组织的人次数：700+、学时数：180+学时； 价值体现： 整合客户人力资源信息，打造一个信息共享的网络平台 业务流程电子化，架起全面人事管理沟通的桥梁 运用薪酬系统，优化薪酬结构、强化激励作用，改善人力资本收益率 建立人力资源共享、协同机制 多角度人事信息图表分析，为领导人事决策提供辅助</p>

档案内容更新2021年4月