



上海嘉扬信息系统有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海嘉扬信息系统有限公司

企业常用简称（英文）：Shanghai Kayang Information System Co., Ltd.

企业常用简称（中文）：嘉扬

所属国家：中国

中国总部地址：上海

网址：www.kayang.com

所属行业类别：薪酬管理与核算系统

在中国成立日期：1995

在中国雇员人数：400

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理）、机械制造、电子电气

2、曾服务过的客户案例

客户一：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
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）
客户当时的需求	<p>01、总部、分公司和直属营业部，专职和兼职的 HR 管理人员众多，HR 专业水平参差不齐，没有统一的信息平台规范业务操作和分享成功经验，先进的管理制度和流程很难顺利推广和实施。</p> <p>02、总部对人头控制，薪资总额控制，以及薪资福利发放如果全部靠手工计算和汇总，不仅耗时费力，又时常出错，而且容易产生各种管理漏洞，造成经济损失。</p> <p>03、缺乏系统支持，券商在快速扩张时，难以作出科学的人力资源规划，且人力资源成本和风险较难控制。尤其《新劳动法》推</p>

	<p>出后，由于 HR 操作的不专业，不规范或者工作疏忽，带来的用工风险加大。</p> <p>04、对营销人员的管理越加规范化，也越加创新，很多券商在营销经理（客户经理）的 HR 管理和激励上方法多种多样，越来越成熟，越来越细化，越来越需要借助系统来规范和沉淀管理模式。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、整体管理</p> <p>1、A 集团下属各子公司按照区域进行组织/人事/考勤/薪酬的单独管理。</p> <p>2、总部直属各部门合并为一个管理区域，该区域中人事/考勤/薪酬/社保由总部人力资源部门直接管理。</p> <p>3、针对营业部，财管委下设人力资源部门进行系统化管理，有对应的组织/人事/薪酬/考勤管理专员进行点对点的管理划分。</p> <p>二、人事管理</p> <p>1、各营业部按照营业部划分管理单元，直属营业部或者分公司对下属营业部有组织管理权限，人事查看权限，下级营业部人员入职/离职需要上级营业部进行审批，审批通过才能进入/离开人事系统，分公司和直属营业部员工入职和离职需要总部财富管理委员会人事权限进行审批。</p> <p>三、薪酬管理</p> <p>1、各营业部按照营业部和分公司划分薪酬福利计算管理单元，总部财管委在 HR 系统中有查询营业部和分公司薪酬福利权限，财管委只有计算营业部和分公司总经理薪酬权限，无计算营业部和分公司内员工薪酬福利权限，同理，分公司区域内只有分公司自己的薪酬计算权限，无营业部薪酬计算权限但是可以查看营业部员工薪资，营业部员工薪酬变动需要分公司进行审批。</p> <p>2、财管委和营业部/分公司的薪酬管理统一使用一个薪酬福利账套计算薪酬和社保公积金，营业部和分公司薪资计算完成之后，由财管委统一进行薪酬封账。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 借助 e-HR 系统集中管理平台，快速高效平稳的推行总部的 HR 管理政策；使 HR 管理平稳运营，对各管理总部和营业部有效统一管理，提高效率。 2. 借助 e-HR 系统灵活的薪资账套功能，薪资计算和发放的各项内容采用信息技术自动替代的方式来完成，所有薪资项目以及薪资相关计算公式均可以在系统中进行设置，系统自动完成烦琐和复杂的计算工作。 3. 借助 e-HR 服务员工的自助平台，帮助公司各级管理人员有效的用人、选人、留人和激励人，让员工、领导、HR 在这个平台上信息共享、有效沟通、建立流程、提高效率。 4. 确保集团范围内的区域公司和营业部在 HR 管理和运作上符合《新劳动法》规范，降低人力风险。

客户二：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	国有
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	<p>01 分支机构分布广，人员多，各地算自己的薪资，没有统一的管理，总部无法掌握各地的薪资状况，薪酬成本无法掌控。</p> <p>02 人员结构复杂，薪资计算项目多，公式复杂，HR 在计算薪资时，出错是常有的事。</p> <p>03 领导需要的报表，不能及时、准确的送达。</p> <p>04 由于人员规模大，需要的各种证明多，HR 经常被连环 call 给整的焦头烂额，员工也不能及时拿到需要的证明，耽误事情。</p>
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none">▶ 帮助文档1、员工自助首页增加政策解读及联系电话，方便员工查询及理解。▶ 证明管理1、员工可以根据自己的需要，随时在线发起证明申请流程。2、通过审批的证明申请，可以通过邮件的方式通知员工领取，也可以在线打印。▶ 薪酬管理1、奖金进行季度计算，计算完成后，可以按照发放次数分期计算。2、加班费、季度奖金、实习生、正式员工工资账套独立。3、工资审核报表从系统导出后可以直接由领导审批，不需要线下再进行调整。▶ 数据获取1、人员信息、考勤信息、绩效信息等直接从中间库获取，可以定期自动执行，也可以手工实时推送。
服务成果	<ol style="list-style-type: none">1. 大大减少 HR 工作量，员工可以实现在线查询政策、规则、申请证明以及解答疑惑。2. OA 与 HR 系统的彻底打通，使所有业务线上直接完成，不必在两个系统之间通过导入导出来实现功能。3. 实现多元化薪资计算，减少出错率。4. 实现公司薪资的统一管理。

客户三：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	合资
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>01、组织人事： 公司组织人事信息化管理，涵盖A公司及下属四家分子公司的基础组织人事信息；</p> <p>02、假期管理：合理管理A公司假期，使员工能够按制度享受到公司提供的各种福利假期；</p> <p>03、薪酬奖金及合理避税：核算公司员工薪酬和奖金，提供合理避税模板的系统实现，生成用友系统会计凭证；</p> <p>04、流程及报表：人事所有业务流程及报表需求；</p> <p>05、外部系统接口：与A公司BPM、A公司口袋助理、用友财务系统做接口，同步组织人事信息，待办消息推送 、生成用友系统财务凭证；</p> <p>06、绩效管理：按季度、半年度和年度设置考核流程，包含指标回顾跟进、加签评估、部门评级分布比例审批、绩效调研与沟通等应用功能；</p> <p>07、内部推荐：发布招聘后岗位，员工可推荐相关人才并上传简历，并实现人才库管理；</p>
具体服务内容	<p>1) 新员工预入职管理，在员工入职前安排好员工所有事项，提高员工满意度，体现员工关怀。</p> <p>2) 为员工申请 A 公司提供的各种福利假期制度提供业务支撑和相应的提醒。</p> <p>3) 业务流程驱动、提高员工及主管的人力资源业务参与度，人事各职能岗位业务衔接流畅高效。</p> <p>4) 薪酬及奖金的合理避税计算，系统自动生成用友财务凭证。</p> <p>5) 划分海外组织人员管理，支持中英文切换。</p> <p>6) 考核评估表单按照当前的考核周期的不同其评估内容也不同。</p>
服务成果	<p>1. 建立完整准确的人事信息，可以快速准确的进行各种数据的查询、统计、分析。实现对公司人事信息的统一管理。</p> <p>2. 通过各种便捷的数据导入和采集方式，大量减少业务人员花在数据处理方面的时间，使得业务人员能把更多的时间集中在业务流程改善及制度完善方面，提升公司人力资源管理水平。</p> <p>3. 通过系统流程的规范，衔接人力资源三支柱SSC、HRBP和COE，减少各部门沟通的时间成本，提高工作效率。同时通过系统化的管理，使得COE部门能够及时发现管理中存在的漏洞，制</p>

	<p>定相应的制度来规范管理。</p> <p>4. 全面梳理公司各种人事业务流程，规范公司管理制度，实现精细化管理，有效规避管理风险。</p>
--	---

档案内容更新2021年10月