



北京北森云计算股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京北森云计算股份有限公司
企业常用简称（英文）：Beisen
企业常用简称（中文）：北森云计算
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、员工体验平台
在中国成立日期：2002年
在全球雇员人数：

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件/ IT信息技术，半导体及通讯 /零售业与电子商务/ 机械制造/ 电子电气

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	零售业与电子商务
客户当时的需求	2019年，该公司的人力资源信息化建设准备就绪。但选择哪家服务商，又是一道难题。 在此之前，该公司一直在用自研的一套基础人事系统，随着业务和人员的快速发展，这套系统很快就显得“捉襟见肘”。“考虑到自研升级成本太高，另外在人力资源技术方面的经验也不足，尤其涉及到业务与技术的融合部分，并非技术团队的长项，所以决定寻找合作伙伴。
具体服务内容	“我们当时找了很多HR SaaS服务商，国内的几乎都找遍了，几家全球知名的人力资源服务商也找了，最终选择了北森。”王向阳说，之所以在众多的服务商中选择北森，“是他们过往有非常多的成功经验，其中不乏类似该公司这样的客户，最重要的是北森‘以客户为中心’的服务理念和对人力



	<p>资源&业务&技术三者的理解，最终打动了我们。”</p> <p>事实证明，该公司的选择是正确的。在其推动人力资源信息化的过程中，北森就像一位“陪跑员”，一路伴随左右。</p> <p>在该公司长达三年的人力资源信息化过程中，最先切入的模块是测评和人才管理。</p> <p>摄影行业相较新兴产业而言还算传统，但该公司重新定义了这个行业，但也因此带来很多新的管理挑战。</p> <p>首先是对于关键人才的培养，该公司有 470 多位店长，并且门店数量还在不断扩充，如何快速培养这些人才，成了首要问题。此前他们采用的是传统线下培训模式，平时各门店按照总部的要求自行组织培训，每年再集中到总部培训一次。但这种做法不但耗时费力，效果也不好。</p> <p>其次是对基层员工培训。该公司很大一部分人员来自传统影楼，但囿于两种业态的业务模式、企业文化都有所不同，这些人进入后并不能立即上岗，如何让这些员工实现快速上岗，又是一大挑战。</p> <p>第三是管理成本。“去分公司化”的管理模式决定了店长不仅对门店的经营负责，还要肩负起各项事务性工作，这就需要他们对接采购、供应链、人事、行政、财务等不同部门。如何为店长减负，也是他们面对的一大难题。</p> <p>“我们与北森的合作最先从人才测评与盘点开始，明确了该公司的人才与岗位体系，之后又陆续上线了电子签系统、人才管理系统、员工培训系统。现在从招聘、组织人事、电子签、考勤、培训、人才盘点，都实现了信息化。”</p>
<p>服务成果</p>	<p>人力资源信息化极大提升了效率，以最基础的人员入转调离为例，过去员工从通过面试到正式入职往往需要半个月时间，上线北森的电子签系统后只需要十几分钟，“仅此一个流程就至少节省 5 个 HR 岗位，全国 470 个店长平均每月节省出 2 天时间。</p> <p>此外，电子签也节省了快递纸质合同的成本，同时大大降低了人工办理入职的错签、漏签风险，候选人体验也很好。”</p> <p>信息化也解决了过去人才培养“老大难”问题。我们成立了线上技术督导带教团队，建立了包括企业文化、门店管理、化妆、摄影等在内的一系列课程体系，最大限度地缩短了新员工上岗的时间。在人才培养方面该公司正在推进的是，如何通过数字化实现培训效果的评估。</p> <p>“我们会打通培训课程、培训评估、培训反馈的完整闭环，通过 AI 智能评分系统发现员工的短板，比如通过培训我们发现某位化妆师画眉毛是他的短板，因为系统每次对其这项技能的评分都很低，接下来智能培训平台就会推送给他相应的课程，培训后评分系统显示他改善了这个短板，以此实现量化培训效果。”</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>零售业与电子商务</p>



<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司的信息化建设从 1996 年便开始了,最初从技术体系的 UG II CAD 软件开始,到 1998 年的 OA 办公自动化,再到后来的 ERP、PLM、DNC、SRM、MES、CRM、eHR、E-learning……之所以始终在不遗余力地推行信息化和张剑鸣信息化管理的思维理念有着直接的关系。</p> <p>伴随信息化推进的同时,人力资源管理系统升级也在同步进行。当然,这一路走下来也踩过很多的“坑”。</p> <p>用虞文贤的话说,“管理要跟上公司快速发展的脚步,就要即时迭代,如同‘革自己的命’一样,这个破而后立的过程其实很痛苦。以 ERP 系统为例,从最早的金蝶 K3,到 SAP 单体化布署,再到集团化管控,直到再次升级 SAP…就这样一次次尝试、一次次推倒重来,该公司的人力资源管理体系也便在这样的学习中不断进步蜕变,这背后还有我们的管理思维,也在不断提升。”</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>这期间,北森是该公司人力资源信息化建设的“见证者”,该公司十年前便开始使用北森的测评系统。</p> <p>“用了十几年,现在仍在用。2020 年又引入了北森的绩效系统和人才盘点项目,他们的人力资源管理理念很超前,可操作性也较强”。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过二十几年的快速扩张,该公司的人员规模从 2000 年时 1000 多人扩张到现在的超过 10000 人。表面看是数量翻了十倍,但背后的管理难度却远不止于此。</p> <p>现如今,摆在虞文贤和人力资源团队面前的挑战是,如何让组织更加高效运转?</p> <p>在虞文贤看来,“数字化是必须的手段,通过人力资源数字化管控,让组织、业务、人三者间的关系形成闭环,数字化能穿透各个层级间管理流程,从上至下,从指令到执行更加顺畅,更为重要的是,这样的管理流程会降低沟通成本,从而提升整体效能。”</p> <p>在此之前,该公司通过信息化让单位时间里的效率得到了提升,而未来他们要做的是,通过数字化提升整个组织的效能。</p> <p>“效率”和“效能”虽只一字之差,但对于组织来说却有着天壤之别。如果说“效率是正确的做事”,那么“效能”就是“做正确的事。”</p> <p>2020 年是该公司从信息化向数字化转型的元年,组建了 DS 本部(现归属该公司研究院)。今年 7 月,该公司集团又成立了第六大产业——“该公司智联”,用旗下的三大业务板块:智能产品、智慧工厂、数智平台,迎接智能制造时代的来临,真正用数字化驱动制造走向智造。</p> <p>此外,按照该公司的目标,十四五期间该公司集团的目标产值要达到 500 亿,如何在人数基本不增加的前提下完成这一目标,对人力资源部提出的挑战非常大。</p> <p>2020 年 6 月,该公司成立了自己的企业大学,归属在集团人力资源本部来运营管理。未来该公司大学将承载两大使命:形成面向产业生态链的技能型人才柔性供应链,以及人才梯队建设。</p> <p>不仅如此,人力资源团队还要承担起该公司第三代接班人传承的核心课题。面对未来的诸多挑战,虞文贤也做了很多深入思考:</p> <p>生产端,我们需要大力推进智能制造,以此减少一线用工;职能端也要大力推进数字化建设,必须要有便捷、高效、协同的人力资源支持和管控平</p>



	<p>台。</p> <p>“接下来，诸如绩效管理平台、涵盖组织健康度等多项指标的管理驾驶舱等人力资源数字化项目是不可或缺的，它可以让该公司多层次的大型集团化组织结构实现管理的穿透，从而有力提升组织效能。”</p> <p>在虞文贤看来，数字化变革将是未来企业管理的常态，而人力资源是这一变革的重要发起者和推动者。</p> <p>在该公司集团，各项变革大都是内生性的，而非由上至下的指令性变革，其最大的区别在于，内生性变革可以让各业务单元、各职能部门看到自己的问题，从而持续进行改善。</p> <p>“今年是该公司的管理创新年，所以我们在人力资源管理层面也做了很多动作，例如通过北森的绩效平台搭建 OKR 的管理架构，包括组织绩效与个人绩效如何结合……我们需要通过北森这样的顾问式战略伙伴，来完成最终组织效能提升的目标。”</p>
--	---

档案内容更新2022年8月