



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：北京市海淀区上地西路颐泉汇7层
 网址：www.beisen.com
 所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习、个人能力发展、专业能力发展、游戏化学习解决方案
 在中国成立日期：2002.12.12
 在全球雇员人数：2500

业务详情

- 1、主要客户所在行业：快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏业、机械制造、建筑业
- 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	机械制造
客户当时的需求	<p>1、人才选用育留缺乏体系化规范 人才的选用育留，员工的职业发展没有得到体系化的规范和落地，体系建设和业务流程并未打通，各业务模块的串联和联动较弱，尤其对 HR 而言，需要在多个系统之间来回切换，工作效率受到影响。</p> <p>2、数据不连通，管理缺少抓手 由于各系统信息和数据不连通，员工参与度和体验感较差，没有统一的渠道来了解一些人力相关的信息；管理者也不能及时了解到人力相关的数据，总部和三个生产基地之间的标准化和统一性管控缺少抓手。</p> <p>3、本地化系统响应不及时，无法匹配业务发展 “在此之前，本地化部署的系统应用时间较长，与业务的发展已经不能匹配。由于软件服务器部署在宁夏，其他生产基地的登录和响应比较慢，影</p>



	<p>响其他基地的使用体验，同时还需要基于公司内网应用，一定程度上限制了系统的应用深度。</p> <p>SaaS 系统的便捷之处在于数据共享比较好，各个基地的使用响应都比较快，用户现在在家里，在外面出差路上都可以随时随地登录，应用更便捷。”</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>该企业人力数字化项目，上线了北森招聘、组织人事、假勤、薪酬、绩效、继任、学习等系统，贯穿人才的选用育留各阶段规范，将流程规范和体系基于系统，从人力资源的应用导向业务部门应用，不仅提升 HR 的工作效率，也赋能管理人员随时了解团队人效数据、人员变动情况、人才培养等情况。</p> <p>基于人力各模块的一体化联动，该企业在招聘入职、假勤统计、薪酬计算典型的跨模块业务场景应用上，流程更加顺畅。</p> <p>1、招聘与组织人事联动，精细化控制人才招聘</p> <p>以前，没有基于编制复盘招聘计划，经常出现招着招着就超编的尴尬局面，手里还有几个非常优秀的候选人，Offer 发还是不发？现在，招聘需求计划和编制直接联动，超编会自动提醒，在招聘启动之前、Offer 发放等环节自动精细化控编。</p> <p>不仅如此，岗位和薪酬的有效联动，将操作工同岗同酬的体系落到了系统，新入职的人员基于岗位和职务职级，薪资全部在 Offer 里就自动生成，同步联动到薪资档案，确保了基础数据的规范。</p> <p>2、招聘入职效率大幅提升</p> <p>以往入职信息依赖于候选人填表的方式收集，招聘量大的时候，招聘专员需要抽 1 天时间专门维护入职的信息。现在，入职前完成信息采集，不到 1 个小时做完系统确认，入职信息流就自动同步了。</p> <p>3、蓝领员工复杂考勤、排班线上化运行</p> <p>3 大基地 5000+ 蓝领员工排班、考勤全部线上化运行，支撑各类员工考勤方案、班次上百种，同步支撑个性化的场景，如加班涉及到跨天的班次，晚上 8 点到次日早上 8 点的班次，需要拆分时段计算加班费，之前需要考勤负责人月末统一线下核算，现在线上跨天自动拆分，自动按照不同班次对应的规则计算加班费。</p> <p>比如工人的高温补贴需要计算落实到每一天，三个生产基地的高温补贴月份不同，部分岗位有补贴部分岗位没有补贴，白班有高温补贴而夜班没有，系统根据各地区、各岗位、各班次规则，差异化的支撑，详细记录到考勤日报，联动到薪酬自动计算高温补贴。</p> <p>4、加班/绩效联动薪酬，蓝领工人薪资一键核算</p> <p>从规范性来看，目前该企业实现了薪资档案和职务职级的联动，这些基础性数据各地通用，不能随便更改，提高了拉通薪酬的效率、标准和规范性。</p> <p>过去，考勤数据、绩效数据、各类浮动薪酬数据与算薪的联动是算薪最大的障碍，每个基地大概 2500 人的相关数据统计需要每月中旬数据才能核对出来，只有 2-3 天时间留给薪酬专员来核薪，薪酬专员每月这几天都需要加班到半夜。</p>
<p>服务成果</p>	<p>该企业选择一体化的 HR SaaS 系统，上线运营半年，目前降本增效已初显成</p>



业务场景	Before	Now
Offer定薪	需要线下反复沟通确认，定薪定级数据依据不够标准统一，效率低	同岗同酬的体系落到了系统，新入职的人员薪资全部在Offer里自动生成，联动到薪资档案
入职	通过线下填表，以前招聘量大时，招聘专员需要抽1天时间专门维护入职的信息	入职前完成信息采集，招聘到入职效率提升明显，现在 1个小时内 在系统确认，信息流就自动同步了
考勤	工人线下考勤，每月初5号-6号确认	全员线上考勤 ，每月2号即可确认
数据标准	三个基地的薪酬数据标准和统计口径不同，薪资标准与职务职级等没有形成联动	系统标准模板采集，数据口径一致；同工同酬，全公司标准拉齐
算薪	每月12-13号数据才能出来，只有2-3天时间留给薪酬专员来核薪，薪酬HR经常需要加班加点工作到深夜；同时，薪酬专员线下做手工报表，公式往下拉还容易出错	考勤、加班、绩效的数据自动线上同步， 半小时 就计算完了薪酬，高效又准确
奖惩申报	薪酬HR线下表格整理	线上填报审批，自动汇总到薪酬活动
数据统计	数据导出后线下处理	常用报表实时动态的就能看到数据的情况
人力流程	以前人力相关流程在OA中落地，在OA走完流程，因为数据没有打通，还需要在HR系统再重新调整更新	目前人力资源的业务流程嵌入到HR系统里，全部在HR系统线上推进， 不需要重复做

客户案例二：

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	快速消费品
客户当时的需求	<p>业务倒逼：业务发展迅速，已有的 SAP 系统已经不能支持企业的快速、灵活的发展需要；</p> <p>数据割裂：招聘、人事管理、绩效、学习都是独立的系统，数据割裂；</p> <p>流程混乱：流程基本上都是线下处理，造成信息不及时，给 HR 增加繁重的工作量；</p> <p>人效提升：随着企业发展及人员的快速增长，如何通过绩效体系有效激发员工的积极性，促进员工发展，进而带动组织发展</p>
具体服务内容	<p>通过一体化 HR SaaS 平台完成从招聘、组织人事、薪酬假勤到绩效、学习、晋升等全员工生命周期的数字化管理。</p> <p>招聘主要从简历筛选、线上面试、线上测评、offer 发放等各个环节完成数字化智能化升级。北森提倡招 core 一体，入职后新员工融入并生成组织人事档案，进行人事、薪酬、假勤管理。采用多种绩效管理方式，进行</p>



	科学的绩效管理，保障从业务发展战略到最终落地的一致性，上下一心。同时通过智能化手段为员工提供趣味性的员工培训、为晋升提供通道。
服务成果	从人才引入招聘端开始到人才保留管理，实现一个平台内全生命周期管理，实现人力资源管理一体化 业务下沉，核心人力和流程的融合，为招聘、考勤、绩效、薪酬的贯通打下基础，HR 从事务性工作中解放出来做管理性工作 更有针对性制定员工目标，对齐企业目标，将战略目标更有针对性分解到关键岗位人员，数据化跟踪绩效，促进员工成长，驱动业务达成。

客户案例三：

所提供的服务类别	人工智能技术应用—招聘与任用
客户公司性质	民营
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	过去的很长时间内，该企业的校招工作都挑战重重。无论是宣传，简历收取，还是面试安排都呈现出零散、单点开展的特点，这种运营方式一度导致简历量不足，候选人质量难以保证，甚至由于招聘周期过长，需要放宽招聘标准才能达成招聘目标。 如何持续获取大体量候选人，并能有序安排面试？如何获取优质候选人，并从中甄选出合适的优质毕业生？如何在有限的时间内提高效率，减少各类角色在招聘中投注的精力？ 要想在校招上实现突破，该企业意识到需要从根本上系统化解解决招聘难题了。 于是，我们将希望放到了招聘平台的搭建上。合作伊始，我们希望先解决招聘工作的效率问题。简历筛选、流程审批、人员通知一系列的工作本质上都是低价值重复性劳动，这些内容完全交给平台一键托管，从而能释放人力来提升整体校招的品质。
具体服务内容	2020年，突如其来的疫情，阻断了企业和学生之间的面对面链接模式。这个契机也让我们重新审视了招聘工作，经过多种方式方法的试用和验证，开始在招聘全流程引入招聘新科技。 1、连接 受到疫情的影响，该企业转战线上，以线上宣讲会的方式让学生能够第一时间获得该企业的招聘信息。同时，通过在线通知和调配功能解决与学生“连接”的问题。 2、适配 在过往，要完成一批几千人的面试，HR往往需要组织几十场线下面试，除了大量的组织时间，还需要兼顾雇主品牌建设，并配置大量经验丰富的面试官。 现在，该企业使用先进的信息化、数字化面试手段，就能够很好地解决这些问题。一方面，通过人才测评、AI面试（闪面）、视频面试来解决大体量学生无法进行线下面试的问题；另一方面，通过这样的形式来扩大人才选拔的范围、提升人才筛选的效率。这些技术并非一时妥协之策，在疫情得到缓解后依旧发挥甄选的效用。 3、体验 随着Z世代大举涌入职场，他们的就业观也发生了变化。学生不再仅仅看重工作地、薪酬待遇、福利、户口这些条件，还有雇主形象和发展空间。与此同时，该企业作为一个公共服务领域的企业，还要面临着跟地产、互联网、金融和快消、事业单位等组织同台竞争的局面。



服务成果	在保留环节，该企业开始尝新招聘新科技。凭借平台 AI 技术从信息的获取、到线上线下面试预约协调叫号、再到过程及最终结果的跟进，问题查询，最终录用保留，甚至到新员工入职之后持续保证候选人顺畅的体验。在传统的入职场景中，新员工需要花费大量时间填写各种个人信息，而这种管理模式会很大程度影响他们入职的感受，可能直接决定他的工作心态和离职行为。而现在，一体化的招聘平台已经可以实现员工信息无缝流转到内部人事系统。在提升入职效率的同时，也给了新员工极速的入职体验。
------	---

客户案例四：

所提供的服务类别	人工智能技术应用—招聘与任用
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	今年疫情影响，该企业的部分区域线下校招转为线上，尤其是今年3月上海疫情，全面开启线上校招，挑战力度很大，如何快速与学校进行点对点连接，如何用线上数字化工具落地校招，北森招聘管理系统在该企业春招中给出了答案。
具体服务内容	统一校招流程：该企业在招聘管理系统中规范化管理校招流程，从初筛、笔试、无领导小组讨论群面、单人面试、Offer、三方等环节均在线上。如该企业利用简历筛选器，批量淘汰不适合的候选人，使用北森-飞书会议视频面试工具，线上批量安排面试，面试官看简历/视频面试/写面评三合一进行，整体招聘效率得到提升。 统一人才标准：在该企业，不同岗位有不同的人才画像，会从不同维度制定人才标准，而人才标准的落地，则落在北森系统内的面试评价表上，以面试评价表的考核维度为标准，对候选人进行打分。 如该企业会从候选人对零售行业的热爱程度，是否具备经营思维，拥有强抗压能力，符合企业文化价值观、专业对口、灵活务实等多个维度考察。 打通线上一体化：此前该企业内部各个系统处于割裂状态，使用北森招聘管理后，将招聘管理系统与内部的系统打通，实现极速入职，信息同步。
服务成果	同上。

客户案例五：

所提供的服务类别	员工体验平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	通过精益化管理，提高人效，兼顾员工体验。 而精益化管理要求HR在绩效管理、薪酬激励、人才发展等方面进行系统化的变革，以改进人力资源管理模式，增强对业务的支撑，数字化转型是变革的重要推手。
具体服务内容	带着这样的目标，他们开启了人力资源管理系统的选型，一开始就在选择 SaaS 产品还是定制化本地部署产品上进行了反复的考量。通过调研发现本地部署产品有很多定制开发的工作，需要 HR 团队耗费较大的精力；而



	<p>SaaS 产品的优势在于能够汇聚行业优秀的管理实践，帮助我们直接落地应用，快速实现数字化转型，也是目前员工体验较好的模式。</p> <p>最终，北森的一体化HR SaaS产品和他们的目标需求非常匹配，并且安全性和技术实力也得到了IT部门的认可。先后上线了组织人事、假勤、薪酬、绩效、测评等模块。</p>
服务成果	<p>组织人事、假勤、绩效、薪酬这些基础模块的部署，让 HR 的工作效率有了显著的提升。</p> <p>结合一体化人力资源平台的建设，将组织层级结构、职务职级体系、假勤管理方案和薪资核算方案进行了深度的梳理并部署上线，从而实现了员工管理的流程化、无纸化。</p> <p>更重要的是，系统的应用让员工体验也有了显著的提升。过去员工办理人事相关事务如办理调岗，需要跑各级领导办公室，现场申请领导签字批阅，看似简单的事务往往要耗费较长的时间。</p> <p>而现在员工调岗可以通过系统发起审批流程，相关领导可以在手机上随时随地处理，审批效率大幅度提升。这不仅减少了沟通成本，还极大地提高了员工的满意度。</p>

客户案例六：

所提供的服务类别	员工体验平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>过去由于缺少统一的数字化平台支撑人力资源管理，人事、薪酬、考勤等业务分别在不同的系统中，导致业务割裂，给 HR 的工作效率带来很大影响，体验也不好。</p> <p>比如一名新员工入职，基层HR要分别维护几套数据，比如人事数据、培训系统数据、考勤数据、Payroll系统数据、企业微信数据等等。同时该企业在各地有不同的工厂，每家工厂的管理方式存在差异，数字化程度也不一致。系统应用不统一，信息无法互通，导致总部没办法通过统一的数据分析各个工厂的情况，缺少管理抓手。</p>
具体服务内容	<p>在细致对比了产品功能与管理需求的满足度，并考察了业内口碑、技术能力、安全性、综合成本等维度后，该企业选择了北森的 HR SaaS 产品，预期将人事、薪酬、假勤等基础业务打通，提升 HR 效率；通过自助服务，提升员工的体验；拉通各工厂的数据，强化集团管理。目前项目在稳步实施中，部分功能已经上线并看到了初步成果。</p> <p>例如将各工厂组织架构、人员信息、入转调离等人事流程纳入统一HR SaaS平台，人事信息完整度达90%以上，解决了总部对工厂人员基础数据掌握的挑战，提升人事流程效率。</p>
服务成果	<p>下属工厂有大量的一线员工，他们在车间工作时不方便使用电脑，过去他们想了解个人的考勤、工时、休假等基础信息都要通过车间文员找 HR，过程很繁琐，也给 HR 带来额外的咨询工作。现在员工可以轻松地手机上自助处理请假、加班、补签、开证明等各种事务，经理也可以便捷地在移动端完成审批，提升了员工和经理的体验和满意度。</p>

客户案例七：



所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>2018 年到现在，大概三年多时间，我们业务的分布，目前除了在国内，涵盖了日本、泰国、韩国等大概 10 多个国家、200 个地区。</p> <p>复杂多元的业务条线、业务分布，对于 HR 来说，提出了非常大的挑战。大致来看，我们数字化转型过程分了三个阶段：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 降低服务成本； · 提升工作效率； · 提高服务质量和员工体验。 <p>我们希望在2021年通过系统化的数据和流程，提升人才管理效率，支持业务端决策。</p>
具体服务内容	<p>该企业目前已经有很多模块上线，第一部分是基础的核心模块，第二部分是全员自助，全员组织协同、效能提升。第三部分在进行中，后续我们会有绩效等其他模块上线。</p> <p>未来对于整个人员梯队、人员培养包括赋能，未来整个组织的岗位和人员发展框架，都可以在系统上来实现。</p>
服务成果	<p>我们称之为一体化的人才管理解决方案，真正从人员的选育用评留全流程进行人才的管理。</p> <p>我们把所有的过程节点业务数据全部抽取出来，可以真正形成数字化运营的基础。因此我们需要慢慢跑通这整个闭环，哪怕说缺失了其中一个环节，可能对于一体化的人才管理全流程来讲会是一个断层。我觉得这是我们方向性的工作。</p>

客户案例八：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>该企业人力资源总部于 2018 年 3 月正式启动了领导力发展专项方案，即 121 发展项目，将管理者继任计划与组织领导力发展规划相结合，形成继任者的人才源泉，同时加强人才管理技术应用——引入测评与 360 评估技术，结合北森继任系统，为实现集团战略愿景提供坚实的人才保障。</p>
具体服务内容	<p>定标主要就是建立能力模型，首先要确定公司核心的关键岗位，而关键岗位则具有影响企业战略发展、对业绩产生重大影响、对企业阶段过渡起推动作用、掌握企业命脉影响企业团队四大特征。关键岗位所覆盖的人群则只需要满足企业核心高管、对业绩贡献巨大者、对企业利润影响重大者、对企业未来战略发展有极大助力者、掌握公司关键资源者任一条即可。其次，确定核心关键岗位胜任力，通过北森的胜任力模型来明确企业人才与岗位胜任要求的行为化描述，将原本抽象的能力素质变得可以精细衡量和测评，以此来指导人才招聘，选拔任用，考核评估和培养发展等工作。</p> <p>三部曲中的对标是通过引用北森的测评技术和360评估，多角度诊断学员</p>



	<p>与能力模型要求的差距，实现精准了解“自我”。而第三部曲达标则是遵循了3A理论模型，即成功的发展=评估+学习+应用，针对性地发展计划、执行、任用。</p>
<p>服务成果</p>	<p>该项目在实施过程中，通过结合学员的学历，年龄，个人意愿，往年学习参与度和学习成果，以及往年绩效等方面进行综合选拔。 “121 工程”可反复提升学员追求卓越、战略思维、创新变革、资源整合、突破力、打造高效团队 6 项领导力，经过测评，学员的 6 项能力值均得到了普遍的提升。</p>

档案内容更新2023年7月