

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： HCM系统-云服务、招聘管理系统（ATS）、一体化HR SaaS
 在中国成立日期： 2002年12月
 在中国雇员人数： 2000

业务详情

- 1、主要客户所在行业： 快速消费品、汽车及零部件、能源动力、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	国有
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	<p>迎击不确定，转型势在必行</p> <p>随着客户的业务及人员规模不断扩大，分支机构数量增多且地域分散，亟需更快提升组织与协同能力。尽管行业阵痛下外部环境存在诸多不确定性，作为国内最早“走出去”拥抱市场化的国有设计院之一，客户始终以开放心态和超前目光拥抱数字化，并将人力资源数字化管理作为转型发展的重</p>



	<p>要支撑。</p> <p>重新调整企业形象与青年人才的匹配性、招揽跨领域、复合背景的综合人才、由粗放式管理到个性化关怀、打造学习型组织文化.....在客户人力资源管理实践中，以务实创新为引擎驱动，携手北森加速数字化转型过程，逐个击破“不确定”，向未来坚定前行。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>第一阶段“信息化”：搭建包括行政管理、项目管理、人事管理在内的多模块信息平台，注重数据及信息收集，以数字思维作为底层逻辑，充分掌握信息，激活人才发展潜能。</p> <p>第二阶段“数字化”：携手北森，基于传统的人事服务迈入将人力实践结合系统深度使用与定制开发，基于业务及效率需求优化各模块流程，将 HR 及部门 BP 从繁琐的基础事务中解脱，全面提效人力资源管理工作，加强组织内部工作协同，促进人才主动成长。</p> <p>第三阶段“数智化”：也是客户正在迈进的未来目标，深度融合人工智能等新技术，构建智慧人事系统，高效运用人才数据，个性化追踪每位员工职业成长生涯，打破 HR 工作边界，推动公司战略变革，引导人才持续创新。</p> <p>2 小时极速入职，重视体验</p> <p>可视化任职资格体系，员工成长路径清晰可见。客户重新梳理和搭建了企业任职资格体系和职级体系，设计客观、量化的任职资格标准，为员工提供管理、技术双通道职业发展路径。借助数字化平台，每位员工可视化查看职业发展通道及自己所处职级，清晰把握未来晋升方向和需要提升的专业能力。公开透明的晋升机制，激励员工向上发展获得更好的职业成长，牵引企业多层次人才梯队搭建。</p> <p>2 小时极速入职，新人成长周期全追踪。客户将 Offer、入职与新人融入流</p>



程中关键节点重新梳理，转移线下繁琐重复工作至线上，全流程无缝衔接。涵盖入职前线上采集个人信息、扫码报到入职、电子合同签署、领取线上入职指南、同步推送数字学习计划等。在北森人事系统中，从入职第一天到试用期结束，HR、导师、直属 leader、部门负责人等员工相关重要角色，全程跟踪新员工融入情况，全盘管理新人成长周期。

“深小龟”智能机器人，释放 HR 生产力。借助数字化技术手段，构建员工高频问答题库，客户在北森组织人事平台打造 HR 智能助手，覆盖工作日常场景，让员工不用等待，同时减少重复琐事，鼓励 HR 从事创造性工作，提升多方体验。

数字学习，紧跟前沿，需求导向

搭建数字化学习平台，打造学习型组织。“深规云课堂”在线学习平台，聚合各类学习资源，助力公司内部知识资产沉淀及技术传承。同时积极联动业务部门，群策群力开展贴合日常工作场景的各项培训，形成随时随地吸纳知识的学习型组织文化，平台功能贴合员工需求，因此，员工学习热情高，平台覆盖率达 95.2%，总学习时长超过 6.5 万小时，学习数据位居平台应用企业前列。

紧贴专业人才学习需求，针对性、综合性提升能力。规划设计工作背后，需要大量调研和复杂需求的多方沟通协调，员工要像海绵一样吸收各类跨领域知识，提升延展性，同时随着前沿技术与行业的加速融合，专业技能需要不断更新。客户以线上学习平台为抓手，源源不断更新 2000+ 内部学习内容，季度开展短、频、快的专项技术训练营，帮助员工不断拓展能力



	<p>边界。</p> <p>完善人才培养体系，覆盖核心成长时间点。结合业务实际与员工胜任力测评结果，制定并实施专属客户人才的U系列培养项目，U+新员工培训不断探索创新模式，U-up人才培养聚焦技术骨干拓展中坚力量，U-lead中高管培训锤炼战略思维与管理能力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户人力资源部负责人表示，数字化转型不是单纯将功能或者流程搬到线上，而是扎扎实实静下心来梳理每项工作的底层逻辑，变化的仅仅是工具技术和方式方法，不变的是关注员工感受、真正解决业务痛点和务实创新的理念。任何改革的过程都不是一蹴而就，实际上，对具有一定规模以及历史沉淀的国有设计院来说，任何微小的改变都会给巨大的“船身”带来不可估量的影响，但幸运于客户开放、包容、创新的平台，给予的拓展边界、拥抱未来的机会，大到通过数字化平台触达员工，小到员工的生日祝福，始终以人才体验为中心，组织效率为目标，从而得以不断探索高质量发展的人力资源管理之路。</p> <p>未来，客户将持续实践数字化创新变革，携手北森在人才赋能方面发现更多可能性。大船行稳向水深，乘风破浪盼远征。</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>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>从客户近些年的发展势头非常迅猛，油田板块以及工程板块业务获得快速增长，企业规模也快速扩张，去年客户的中方员工还不到 2000 人，今年就增加到接近 3000 人了。</p> <p>企业规模的增长必然需要更为成熟的管理，但数字化基础薄弱却为客户带</p>



	<p>来了不少数据上的“烦恼”</p> <p>比如假勤方面，原来还是负责考勤的同事线下手工算考勤，不仅很累效果还不好，年假、调休假数据都不太准确。甚至还会出现有人休假休成负的还在休，有人还剩很多年假没休却忘记了的情况，人力部门也没办法一个个去查这样的事情。</p> <p>纵观整体人力资源数据支撑，丁宏源发现原来的数据基础非常薄弱，缺失、错漏情况严重，有时还需要手动去补齐更正。如此一来系统内的数据可信度自然就很低，就连做盘点时，都不能直接使用系统数据。</p> <p>诸如以上的烦恼非常多，对于客户来说，要用数据来提升人力管理水平刻不容缓，建立一套有效的数据分析应用体系更是迫在眉睫。</p> <p>但管理压力与挑战、历史基础数据薄弱、数据处理效率低等，也是客户不得不面临的困难，好在其内部的数字化决心非常坚定。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>2022 年北森的项目上线后，很快就实现了招聘云、人事云、假勤云、薪酬云等模块基础数据的沉淀。但在数据报表的具体落地工作中，如何确定分析逻辑，顺利落地并使用，对于客户这样的传统企业并不是一件容易的事。</p> <p>数据报表应用的挑战：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、很多 HR 同事并非专业人力出身，面对数字化转型，对于自己需要什么并不是很清晰。 2、客户全员的平均司龄是 7.9 年，在习惯了传统管理模式下，对新兴事物的接受程度实际上没有那么高。 3、原先的很多业务没有成流程化、体系化，人员情况差异也比较大，如果按照标准完整的实施流程来做调研、配置、测试调整、培训、上线的话，项目进度很难推进...



	<p>因此，包括丁宏源在内的 HRIS 团队经过分析，最后从需求调研——方案制定——配置实施——测试调整——前台上线——持续优化等六个步骤，来落地报表应用。</p> <p>比如着重在需求调研上多花精力，因为需要确保每张报表都是满足业务真正需要的，就必须了解业务对于数据的真实需求。他们会让业务部门提供需要的表格表头，根据表头了解他们到底需要哪些范围的数据，再去做一个充分的分析并形成方案，将这些需要的数据抓取出来。</p> <p>在具体实施上，客户进行了流程简化，人力领导提大方向的要求，同时给予HRIS充分的授权，在过程中快速调整迭代，并及时做好宣贯推广，让一些流程和功能得以迅速上线并投入使用。</p>
<p>服务成果</p>	<p>以前的系统只是 HR 内部使用的一个工具，但现在的客户，包括五六十岁的门岗、保洁在内，每一位员工都有自己的账号。</p> <p>他们能够随时登录系统办理自己的相关业务，所有的数据也是及时更新的，只要是他们需要的数据，就能根据需要配置报表，快速、实时的生成。在很多场景上，HR 系统也成为了业务的好助手。</p> <p>HR 系统助力业务的落地场景举例：</p> <p>由于客户石油的行业特殊性，员工需要去到海外地区作业，就涉及到了很多证件的有效期问题。比如身份证护照、签证、油区通行证、井控证、受限空间作业证、消防证、急救证等，不但杂且多，一旦失效了没有处理就会产生很麻烦的后果。</p> <p>针对这一场景，客户将这些证件存储在了系统中，并基于报表功能给员工做了自动提醒，在证件到期前一段时间就会给员工及其负责人发送提醒，确保海外作业的正常开展。</p>



	<p>此外，各个部门也时常会需要一些人力数据进行业务上的辅助。</p> <p>比如对于人员结构、离职洞察等，来进行团队提效，以前业务部门想要拿到这些数据，既慢，又不一定是自己想要的，但现在基于报表，已经大大提高了数据共享的效率和质量，业务部门可以随时获取想要的数据和洞察分析，无论是复盘、汇报、业务调整等各种场景，都能准确又高效地满足所需。</p> <p>从上线至今，人力数字化系统为客户带来的改变很多，比如流程更规范、数据更可信，效率得到显著提升等，但最重要的是，所有的员工都开始愿意进入系统处理事务，这让人力的工作得到尊重，也真正实现了全员人力数字化。</p>
--	--

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	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>客户成立 12 年来，已成长为中国汽车定制专家。在去年疫情严重时，客户依然实现了业务增长突破，出口到海外 73 国家，被誉为海外最受客户喜爱的中国车。那么，客户是如何逆流而上，成就行业标杆的增长速度的？</p> <p>客户招聘负责人谈到：“核心人才的补给至关重要。”</p> <p>客户携手北森建设了智慧校招体系，专注于解决三大业务问题：如何获取更多的简历？如何更快地处理简历？如何精准识别优秀学生？</p>
具体服务内容	<p>校招的最终目标是帮助企业招到匹配业务的人，HR 团队认为无论效率提升多少，最终决定校招成败的关键还是在招聘质量上。</p> <p>因此，客户深度集合分析了历史数据，包括历史校招的绩优学生画像，形成了包含能力、性格、认知、语言等多维度的校招模型，结合北森测评和</p>



	<p>AI 面试，甄选出软性素质和硬性技能都匹配的五星大学生。</p> <p>有人可能会问，AI面试能取代人工做到精准识别匹配业务的人才吗？事实上，人才甄选中人的参与是必不可少的，但是AI能在一些关键技能上做出更公平理性的判断。比如海外岗位，AI模拟面试测试英语口语能力，可以帮企业直接减少一轮英文面；对于外形要求较高的露脸工作，AI也能不掺杂个人喜好地给出客观评分，保住此类特殊岗位的公平性。</p>
服务成果	<p>经过北森测评的考察和AI闪面的筛选两道关，客户不仅能极大地提高招聘效率，还能在核心岗位的人才甄选上，更快速的定位到符合业务绩优画像的学生。</p> <p>客户业务的高速增长，离不开新鲜人才的不断涌入，Z世代青年们更具创新的冲劲儿，正是推动中国汽车领跑在国际赛道上的引擎，客户携手北森，为这份中国速度护航。</p>

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	<p>产业数字化智能化实践在中国峥嵘展露，大数据，云计算、5G等正在不断渗透进我们的生活里。如管理学大师彼得·德鲁克所言，新的陌生时代已经明确到来，而我们曾经很熟悉的现代世界，已经成为与现实无关的过往。</p> <p>在新时代的浪潮中，客户借助创新与变革的力量，积极上下求索。为践行“激情而快乐的工作，快乐而健康的生活”的理念，客户从人才招聘开始，积极迎接时代挑战，拥抱数字化创新。</p>
具体服务内容	<p>赋能用人经理精准识人</p> <p>客户通过北森招聘测评一体化，测试候选人的软性能力如认知、性格与动机等，帮助用人经理识人更精准，更科学，更全面，避免主观判断带来的误差。尤其是在评估高端人才上，测评能够帮助客户有效降低用人风险。此外，客户招聘团队为用人经理准备了大量面试题库，针对不同岗位不同级别的候选人，提供不同题库，对候选人进行结构化面试。</p> <p>AI视频面试，赋能用人经理高效协同</p> <p>面试环节是HR与用人经理需要强协同的环节。视频面试在客户的招聘过程中应用非常广，对客户的招聘效率提升帮助很大。并且，HR可以一键在招聘系统内安排视频面试，查看面试官日历，快速高效地通知候选人与</p>



	<p>面试官。 此外，招聘系统内嵌AI技术，为面试官提供多维度候选人面试评分表，帮助面试官更智慧、客观地评估候选人，评价结果实时同步给HR，面试官体验更佳。</p> <p>招聘全流程规范化，招聘过程可数据量化 客户是一家重视流程规范与数据的企业，这与北森的一体化招聘系统不谋而合。不同角色的招聘流程都在系统中自然流转，确保每条流程、每个维度的招聘数据完整。</p>
<p>服务成果</p>	<p>北森招聘系统的数据帮助客户量化整个团队的招聘达成率，赋能用人经理更直观清晰地查看，每个岗位的招聘周期与招聘漏斗，指导后续招聘的开展，如通过招聘漏斗的数据报表，能够让用人经理更直观地感受到业务筛选通过率是否健康。</p> <p>企业之间的竞争，本质是人才的竞争。通过与北森一体化招聘系统的合作，客户实现了从人才画像构建、人才吸引、人才甄选等全流程的规范化、专业化与数据化，以招聘科技，引导和赋能用人经理成为专业招聘官，更好地践行了以“人本·团队·责任·健康”的价值观，让全球消费者悦享健康美好生活。</p>

档案内容更新2024年09月