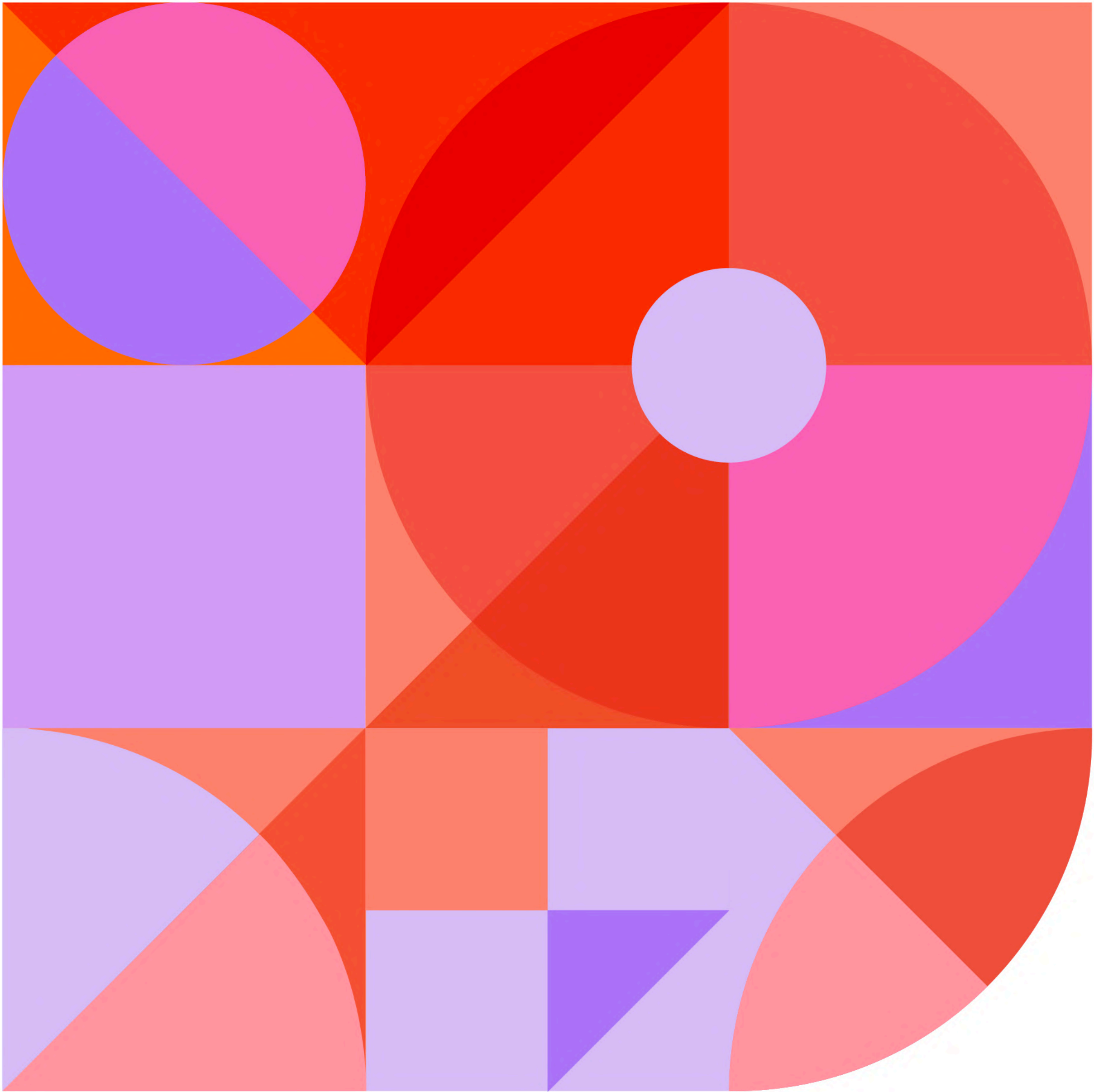


谋定而动 笃行致远

DHR系统选型策略与流程



感谢支持



GaiaWorks
盖雅工场



目录

01

前言

02

选型策略

- 策略1: 适合的才是最好的
- 策略2: 不只是选择产品，更是选择合作伙伴
- 策略3: 引入专业DHR咨询服务商
- 策略4: 避免过度招标

03

选型流程

- 第1步: 成立项目组
- 第2步: 确定项目目标
- 第3步: 确定项目建设模式
 - 1、外包 VS 自研
 - 2、本地部署 VS SaaS
- 第4步: 初步拟定预算
- 第5步: 供应商初选 / RFP编写
 - 5-A: 供应商初选
 - 5-B: RFP编制
- 第6步: 发送RFP
- 第7步: 方案建议书评估
- 第8步: 系统演示
- 第9步: 联系供应商的典型客户
- 第10步: 拜访供应商及其典型客户
- 第11步: 供应商调整方案
- 第12步: 最后决策

04

评估因数考虑

05

感谢支持

- 夏谷软件
- 飞书People
- 北森
- 盖雅工场
- SAP Success Factors
- 用友大易
- i人事

如何选择DHR解决方案

“我们光是花在选择DHR系统上的时间就有一年之久，而且当我们费了很大功夫选定一家表面看起来很合意的DHR供应商，就要签订合同时，仍然是胆战心惊，因为我们实在不知道这一家与其他几家究竟有多大的区别。”

——某大型集团企业人力资源部负责人

前言

虽然系统已然成为企业的标配,但「系统选型」这一话题似乎一直热度未减,处于不同阶段的企业都有着属于他们的「选型焦虑」。在全球化浪潮的推动下,中国企业以前所未有的速度崛起,人力资源管理/人才管理理念也随之得到了迅猛发展。与之相应的,人力资源系统在中国企业中,尤其是大中型企业中,已经成为不可或缺的组成部分。

一方面,抢先拥抱人力系统的先行者们逐渐发现,随着企业工作特性的不断变化,人力资源管理理念也在持续演进,信息技术/数字技术的发展更是为人力资源管理模式创新提供了更多可能,因此他们早期青睐的人力资源系统,尤其是采用本地部署模式的系统,已经难以跟上企业人力资源管理变革的步伐,寻找更前沿的HR管理软件迫在眉睫。另一方面,新兴企业层出不穷,诞生于数字化浪潮中的他们迫切地想知道,如何选择一款能够匹配他们发展的HR系统,帮助他们顺应数字趋势,立于时代潮头。

事实上,过去20多年,国内HR系统市场旺盛的需求催生了越来越多DHR厂商的出现,看似给了用户更大的选择面,实则是让选型者们陷入了一团迷雾之中。面对众多DHR供应商销售代表清一色天花乱坠的演示,近乎信口开河的承诺,以及悉心安排的“成功案例”参观,用户在选型时总是感觉雾里看花、如履薄冰,在对比判断中耗费了大量的时间与精力,甚至直到签订合同仍然会觉得诚惶诚恐、胆战心惊,不知道自己选定这家的原因真正是什么。

选择正确的DHR供应商,是DHR项目能否成功的重要保障;而DHR系统选型的失策,不仅会造成企业投资的失败,还会影响企业对HR部门未来投资的信心,甚至影响到相关人员在企业中的职业发展。

在这份白皮书中,我们将深入探讨如何在众多DHR系统中做出恰当的选择。本文将提供**一系列实用的选型策略、流程和评价标准**,旨在帮助企业有效地避免选型陷阱、确保投资回报、缩短选型周期、降低成本,最终选定最适合自己的企业需求的DHR系统。**我们相信,通过这些指南和建议,企业能够在人力资源管理的数字化转型路上更稳健地迈进。**



选型策略

DHR供应商的选择,不是简单的商品买卖过程,而是一场激烈的商业智慧竞争。在买方市场时代,企业总是习惯于通过“巧妙地”引发供应商之间的较量来坐收渔利,“花最少的钱,办最好的事”成了很多企业主要的选型策略。

殊不知这种策略使得企业对供应商进行评估时往往容易偏离初衷,进而忽视了这样一个事实:你是在选择适合自己需求的,而不是在选择供应商彼此恶性竞争中的胜出者。

很多时候,供应商经常会花大量精力致力于向企业推销各种“最新的理念”,并想方设法建立一种更“紧密”的客户关系,这是十分值得客户警惕的。与所有供应商保持一定的距离有利于选型时避免主观因素的干扰。

事实上,企业在选型时,最重要的是必须“坚持自我”,以“要解决什么问题”为导向,用心去与供应商沟通,而这个沟通过程,既是企业与供应商之间的商业智慧较量过程,更是对供应商进行深入了解、客观判断的过程。

02

策略1：适合的才是最好的

选择DHR解决方案时，企业必须要对自身人力资源管理所处的阶段有清晰的认识，并能对未来发展的需要有所判断。“适合的解决方案”必须立足于企业所处管理阶段的现实，但又能在一定程度上引导与促进自身人力资源管理水平的提升。

不立足于企业自身的实际情况，盲目追求“最完美的解决方案”，很可能会导致企业为适应该解决方案中蕴含的所谓先进管理模式与业务流程，不得不对企业现有管理模式与业务流程进行大规模再造，整个实施过程甚至上线后很可能陷入“人服务于系统”的被动局面。“适合的解决方案”倡导的是一种渐进式的“管理改进”，而“完美的解决方案”往往迫使企业进行“管理革命”。

事实上，大多数企业是负担不起通过HR系统实施来驱动“HR管理革命”的代价的，这也意味着与企业实际情况差别较大的过于先进的解决方案是很难顺利推行的，或者花了很大代价推行，最终运行起来的可能只是很基础的部分。

事实上，没有所谓能够解决所有问题的“完美解决方案”。对某个企业而言是最好的解决方案，换到其他企业就未必适合。

适合自己的才是最好的解决方案。



策略2：不只是选择产品，更是选择合作伙伴

DHR解决方案不是一个简单的买来就用的软件产品，其部署过程是一个包含了系统规划、系统实施与二次开发、培训、系统维护与升级、系统运营等众多环节的复杂项目管理过程(如图1所示)，其中任何一个环节出问题，都可能导致DHR解决方案在企业中实施或应用的失败。

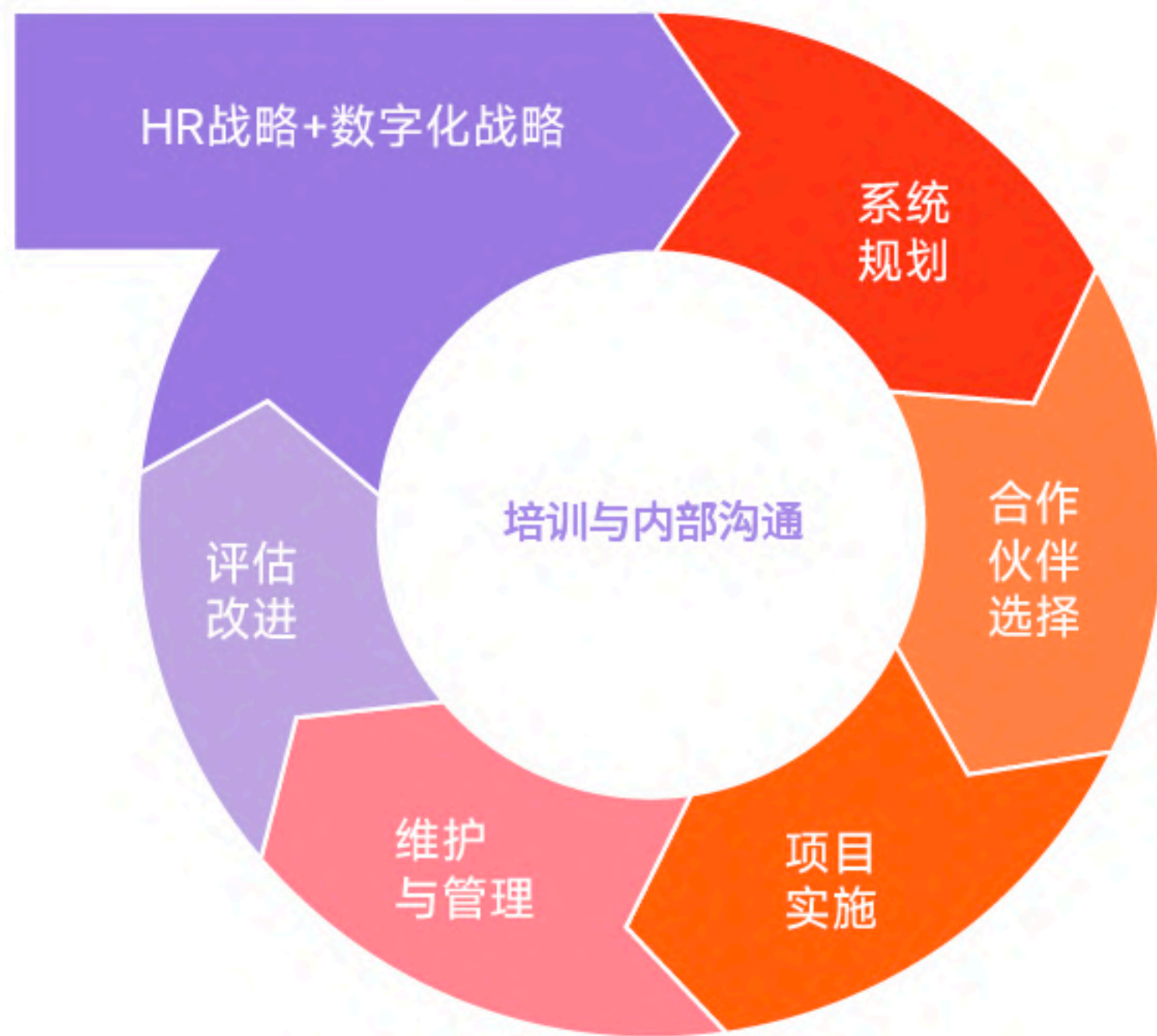


图1 DHR项目的全生命周期

这也决定了企业在选择DHR解决方案时不能只关注产品本身的特性与价格等因素，还应该深入了解产品技术框架、供应商的服务能力、供应商DHR业务发展趋势以及公司的发展前景等关于供应商综合实力方面的因素。

很多时候，客户在为所采购的产品支付了可观的费用后却得不到相应的服务；而有些供应商的DHR系统因为技术框架的限制，无法适应企业需求的变化，导致客户必须为后续维护付出巨大代价；甚至有些供应商因为各种原因退出DHR业务领域，导致其过去的客户无法得到后续的服务。

因此，从某种意义上来看，企业不只是在选择DHR产品，更应该是选择一家值得信赖的DHR供应商作为自己的合作伙伴。

策略3：引入专业DHR咨询服务商

因为精力与专业经验的原因，很多企业往往无法将DHR供应商选型工作顺利开展下去。**基于专业化分工的原则，建议企业考虑引入一家第三方专业DHR咨询商来帮助完成选型任务。**

事实上，在过去的一段时期内，市场上DHR产品与供应商的情况是相对稳定的，但因为信息不对称的缘故，几乎每家企业在选择DHR解决方案时，都需要对整个市场与供应商进行一次评估，而供应商也需要为每一家选型的客户有针对性地进行技术与商务上的精心准备。

这种状况实际上是对社会资源的极大浪费。而作为专业的DHR咨询公司，一般会对市场上DHR产品与供应商的实际状况有着深刻的了解，当咨询公司熟悉了客户的需求后（在某些情况下，咨询公司还能起着帮助客户完善需求的作用），就能迅速地判断出哪几家DHR供应商比较接近企业的要求。

通过咨询公司来协助企业选定一家合适的供应商，使得选型决策过程变得更直接、更有效、更保险，企业由此而节省下来的商务成本、时间成本以及机会成本将足以弥补向咨询商支付的服务费用。

DHR公会作为一家第三方数字化人力资源用户社区运营平台，其上线的【DHR公会小程序】中的【厂商优选】版块，集结了人力资源数字化各领域的优秀服务商，覆盖HCM、招聘、培训、绩效、劳动力、HRSSC、测评等模块，入选企业均经过公会多方调研，能为您提供高度可信的参考价值。



扫描关注DHR公会小程序

策略4：避免过度招标



如前文所述,在买方市场时代,企业在选择DHR解决方案时,总会遇到大量的供应商参与竞争。

其实,不同供应商在其产品与服务上适用的客户群应该是不一样的,很少有供应商提供的解决方案能够适应任何不同性质、不同规模企业的需求。

但是,艰难的生存环境使得很多DHR供应商不再坚持自己的经营策略,他们不会轻易放过任何一个市场机会。这也导致了一个DHR项目机会经常有不同市场定位的供应商参与竞争,这种不规范竞争的直接结果,就使得企业原本拟定的项目预算变得没有意义,因为总有弱势的供应商为了获得项目机会而将价格报得很低,多数情况下,企业也会顺势以此为砝码来引发供应商之间的价格战。

供应商之间的不规范竞争,使得客户的需求期望会因为供应商信口开河的承诺变得更高,而企业愿为此付出的费用却因为供应商之间的恶性价竞争而变得更低,这就是所谓的“过度招标”现象。

这种情况下,看上去企业是最大的赢家,实际上它会使得自身的选型导向出现问题,对供应商的评估将会受到一些表象因素的左右,而不能深入客观地判断供应商的综合实力。

一些供应商坚信，客户的要求是可以通过营造良好的人际关系来改变的，因此供应商在客户“过度招标”状态下作出的种种承诺，往往会在获得项目机会后大打折扣，这将为项目的实施与应用留下大量隐患。

DHR项目的成功，需要企业与供应商共同努力才能达成。任何一方如果仅考虑自身的利益而忽视对方的利益，就很难在企业与供应商之间建立起信任关系，受到损害的将会是项目的利益，最终会导致企业与供应商的两败俱伤。

企业在项目选型过程中，应根据系统规划作出合理预算，不宜在进行供应商的初步筛选时涉及价格因素，以避免“过度招标”。通过初步筛选的应该是几家市场定位相当的供应商，企业最初拟定的预算还可能因为通过与这几家供应商的深入沟通而进行必要的调整。

企业的诚意会换得供应商对项目的投入与对承诺的信守，双方信任关系的建立是项目成功的重要保障，也是实现客户与供应商双赢的基础。





选型流程

在很多企业，DHR系统不被认为是其关键性数字化系统，在整个企业的数字化战略中经常处于重要但不主要的地位。这也反映出这些企业并没有真正把人力资源管理上升到企业战略层面进行思考。

事实上，企业的HR战略如果能与企业整体数字化战略结合起来考虑，将企业的核心业务系统与人力资源系统进行集成，就能比较方便地分析出业务状况与人力资源管理之间的各种关联，为实现企业级的绩效管理奠定应用基础。

遗憾的是，由于对人力资源管理的投入往往不能立竿见影显现效果，相对于财务系统或者其他业务系统，很多企业对DHR系统的投资是明显偏保守的，也正是由于企业对DHR系统重要性缺乏足够的认识，很多企业的选型过程也变得比较随意，缺乏规范的选型流程，有的客户甚至没有组成一个相对稳定、职责明确的选型项目小组，结果企业经常将大量精力浪费在了与供应商在一些非关键环节的反复沟通上。

还有的企业甚至在需求并不十分明确的情况下，就要求供应商报价，而因为竞争的原因，供应商也总能报出价，但其报价原则必然会背离供应商原有的报价体系，在这种情况下，供应商报价一般主要会考虑两大因素：客户的预算范围以及竞争对手的报价情况。很多时候，直到企业已经选定了供应商，都还不能明确自己的需求边界。

不规范的选型过程，不仅会导致选型工作本身的风险增大，也会为将来的系统实施与应用埋下隐患。

03

图2描述的是选择DHR供应商的一个规范流程。流程中的某些环节可能会根据实际情况进行合并或并行处理,但如果企业在选型时能够基本遵循图2所示的流程进行工作,相信能更有效地达成选型目标。

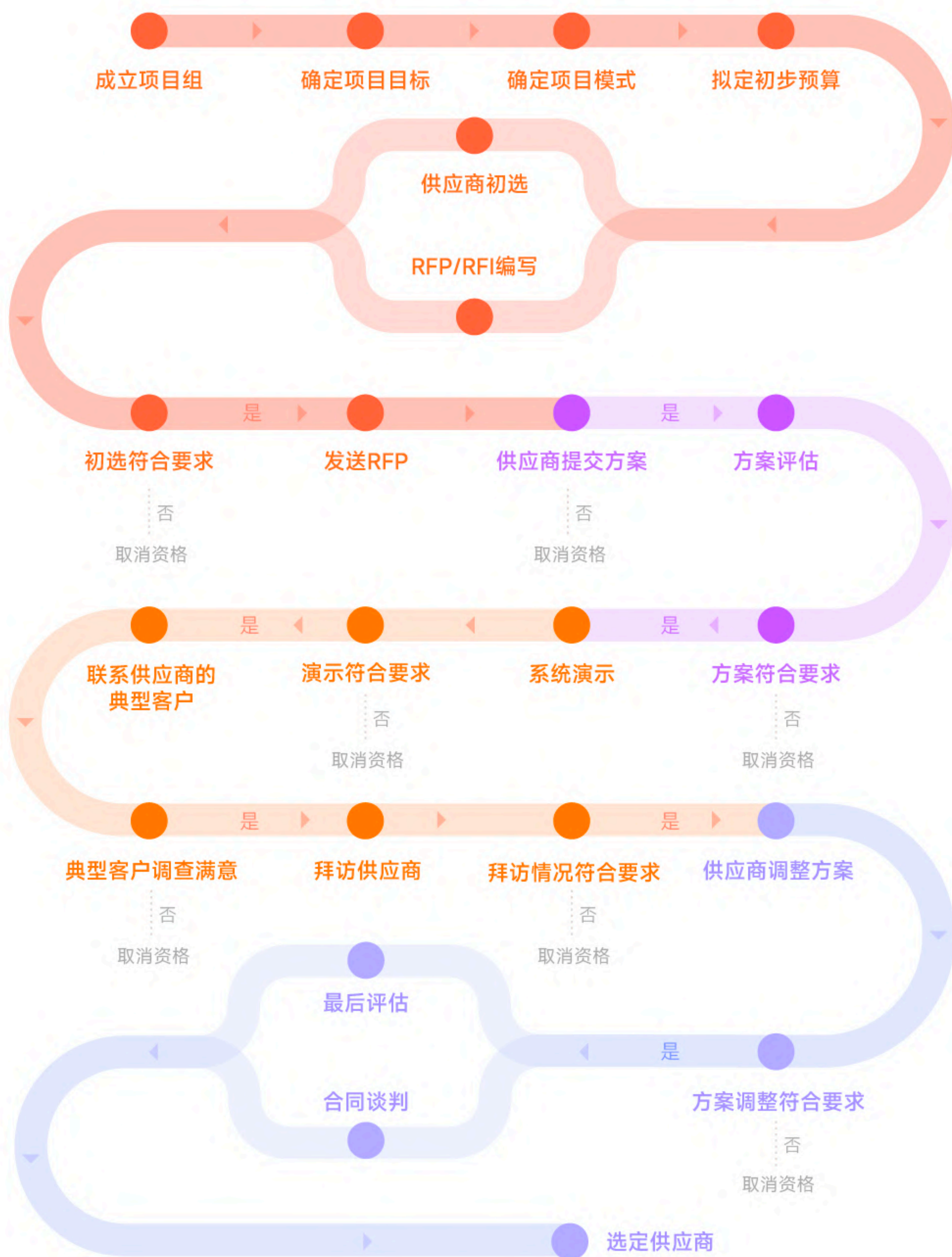


图2 DHR供应商选型流程

第1步：成立项目组

DHR系统是人力资源管理业务与数字技术的融合,在进行选型时需要考虑的因素非常多,如果没有专业的DHR咨询商提供服务,一般建议企业应成立一个3—5人组成的选型项目组。

项目组成员除了HR部门的关键业务人员和有经验的数字化团队成员外,还应该有企业的管理者代表参与以加强与企业管理层的沟通,这对获得企业领导自始至终的支持是有益的,否则,项目组可能会在选型过程中陷入“剃头挑子一头热”的尴尬局面。

一些大的企业在选型时,还会在项目组(此时称之为“选型工作小组”更确切)之外设立独立的“项目指导委员会”,该委员会由清一色的具有决策权的高级管理人员(比如HR一号位或者数字化一号位)组成,他们负责审批预算、参与合同谈判,并对项目组提供来自高层的各种必要支持。



第2步：确定项目目标

项目组成立后的首要任务，是要立足企业实际来设定DHR项目的建设目标。在选型开始前没有明确的目标，将会使得项目组浪费大量时间对一些并不适合的产品与供应商进行评估，甚至导致选择了错误的合作伙伴。

在设定项目目标时，不能仅仅局限于HR管理日常操作的需求，而是应该先重点回答下述几个重要问题：

- 对集团型尤其是多业态集团企业而言，首先要明确总部与分子公司之间的HR管控模式，通过上系统希望达成怎样的管控目标？
- 针对不同HR层级，相应的关键业务需求/痛点是什么？
- 希望为员工提供怎样的数字化体验提升旅程？
- 管理层/决策层最关注的HR议题是什么？
- 系统峰值性能的要求
- 对新的技术(如GenAI、大数据等)在HR业务场景落地应用的期待
- 需求变更后期望系统的适配方式
- 对系统操作体验的期待是什么？
- 希望获得的服务水平是什么？
- 是否可接受SaaS模式？

项目目标的确定，需要项目组与企业高层管理者、HR管理人员、直线经理、普通员工甚至外部客户等企业内外与业务相关的不同角色进行充分的沟通来完成，只有这样才能获得较为全面、正确并能满足不同用户需要的需求。

值得指出的是，在确定DHR项目的建设目标时，既要避免贪大求全，也要避免盲目追新(追求新技术、新理念)。

第3步：确定项目建设模式

1、外包 VS 自研

对于数字化部门力量比较强大的企业而言，随着DHR系统选型工作的不断推进，项目组成员经常会在自行开发还是外包给专业DHR供应商之间艰难选择。这是一场非常耗费精力的争论，选型流程走到这一步，企业不应让这种争论继续下去，否则因为这个因素的不确定而使得后续的选型工作变得没有目标。

很多时候，企业管理层与数字化部门因为没有深入参与到HR管理活动中，不能很好理解HR管理的业务复杂程度，在他们看来，DHR系统的设计与开发并不是太困难的事情，同时，考虑到下述两大因素：



外包的显性成本较高



习惯性地考虑所谓自主可控

数字化部门往往会主张自行开发DHR系统。

而对HR部门而言，他们很清楚企业数字化部门自行开发HR系统将面临的诸多问题：

数字化部门与HR业务的理解鸿沟

因为数字化部门对HR业务的陌生，使得HR管理人员必须花很多的精力让数字化人员去理解业务，项目涉及到的主要HR管理者代表将因此而成了不可或缺的需求分析人员，极大地影响他们个人乃至HR部门的正常业务管理工作；

HR未来需求预测的挑战

作为专业HR管理人员，虽然能够比较容易地描述当前的业务需求，但要对企业未来HR管理需求的变化作出预测是比较困难的，但DHR系统对未来需求的满足程度决定了DHR系统的生命周期有多长；

内部开发的高成本与项目周期风险

由于没有过去积累的经验，数字化部门从系统分析、设计、开发、实施到应用推广完成并稳定运行的整个项目周期，可能会远远超出想象，一方面影响了HR部门的工作，另一方面实际投入的成本恐怕比外包还要高很多。

在DHR领域,有不少企业的确自行开发了一些人事/人力资源管理系统,并暂时还能正常运行。但我们看到,更多的企业在为自行开发付出很大努力后仍以失败告终。

如果在选型过程中出现了“自行开发还是外包”的争论,建议项目组成员通过回答以下几个问题来寻找解决办法:

- 内部是否能为DHR项目提供所有必需的数字化资源?
- HR部门是否有足够的精力与专业知识来完成系统分析与设计工作,并自始至终能指导数字化部门的开发工作?
- 与企业其它业务系统相比,数字化部门将赋予DHR项目怎样的优先权?HR部门能否得到数字化部门的及时、高质服务?
- 是否有很多特殊的要求以至于外部供应商提供的DHR系统不能通过实施配置来满足企业70%以上的需求?

多数情况下,无论企业最终是选择外包还是自行开发,引入一家第三方DHR咨询商来帮助进行系统规划、项目管理以及建立系统应用管理机制都将被证明是明智的举措。

如果您的企业正在寻找轻量级的咨询服务,或者目前不希望迅速引入专业的咨询公司,DHR公会将是您的理想选择。我们可以基于您企业系统规划与需求分析的成果,为您的DHR系统以及数字化产品采购提供精准的选型建议。



与老申深入交流产品选型策略

顺便指出,如果数字化部门坚持自行独立完成DHR项目的建设任务,并为此作出了预算与进度计划,根据经验,实际的费用与周期往往会在此基础上翻倍。

第3步：确定项目建设模式

2、本地部署 VS SaaS

早期的DHR市场基本只有本地部署模式可以提供，在云计算兴起之后，新兴的创业公司基本都是以订阅制的SaaS模式切入市场，并倒逼传统DHR供应商往SaaS模式延伸，从而导致在国内市场上，长期存在本地部署与SaaS模式两大阵营的竞争。

SaaS模式初始投入成本较低，并且企业能随时应用到最新的版本功能，这两点是吸引客户的重要因素。当下，经过十余年的市场培育，SaaS模式已被越来越多的企业所接受，但对于很多大型企业而言，是否采用SaaS模式依然是一个艰难的选择。



事实上,到底选择本地部署还是可以采用SaaS模式,可以通过回答以下几个问题作出判断:

预算是否充足

如果在无法预测应用效果的前提下,不希望一次性投入太大,SaaS是一个更好的选择。

需求是否相对稳定

如果企业自身的HR管理尚在不断演进,预期的需求变化较大,二次开发工作量持续较多,SaaS模式可能不是优选。

对数据安全的敏感性

如果企业对人事数据强烈要求自主可控(无论供应商作出何种安全保证),那SaaS模式显然不能满足企业要求。

系统定制程度是否较高

如果企业需要高度定制化的HR系统,以满足特定的业务流程和需求,而市面上的SaaS提供的标准功能只能满足企业的部分核心需求,且定制化成本较高,那么SaaS模式就不是最佳选择。

企业内部是否具备足够IT资源和维护能力

如果企业内部没有专门的团队应对本地部署带来的技术挑战和维护需求,那么选择SaaS模式可以解决这方面的困扰。

是否注重系统的用户体验与易用性

如果企业对系统的易用性以及操作流程的便捷性有要求,那么可以考虑SaaS模式,因为SaaS模式的产品能通过云端访问,在多种设备上使用,如电脑、平板电脑和手机等。用户可以随时随地通过互联网访问。

我们建议,如果企业满足以下情形,SaaS模式是可以优先考虑的:

-  对成本比较敏感
-  愿意收敛HR管理个性化需求
-  能通过协议接受供应商的数据安全承诺
-  没有足够的IT资源和维护能力
-  对系统的灵活性和可扩展性有要求

反之,本地部署模式可能更能满足客户的需求。

第4步：初步拟定预算

在与供应商沟通之前，要确定项目的预算是比较困难的。有些企业希望通过了解供应商的一般报价标准来拟定预算，但是，由于国内DHR市场本身的不规范，不同供应商的报价体系相差十分悬殊，这些报价对企业确定预算基本上是没有参考意义的，甚至还会因为一些低端供应商的低价位策略促使企业在随后的选型过程中进行“过度招标”。

还有些企业希望通过向其它已经实施过DHR系统的同行了解项目成本情况，我们的建议是，通过这类途径了解到的信息只能用作一般性参考，因为通常情况下，要了解到其它企业的在DHR项目建设上的实际成本是比较困难的。

比较规范的做法是，在与供应商沟通之前，企业先要了解自身过去在数字化系统上的投资策略，以便评估企业在数字化系统建设不同环节上的投资意愿（也可以参考市场上数字化项目建设中规范的成本分摊模式），与此相对应，**如果企业采用本地部署模式，在拟定预算时，要特别注意将费用至少划分成三部分：软件系统费用、实施费用以及相应的运行环境建设费用。**

软件费用一般指软件许可费用及每年的升级维护费用；实施费用则包括了软件配置、数据转换、培训以及定制开发等方面的费用，某些时候还可能会因为引入第三方咨询公司，以帮助完成项目实施工作而需要客户支付额外的咨询费用；运行环境建设费用包括了与DHR系统相配套的其它软件系统投入（比如操作系统、数据库、中间件等）以及相应的硬件投入（比如服务器、PC机以及网络环境的升级等）。而如果企业决定采用SaaS模式，预算费用则应包括：软件订阅费（根据用户数与使用时长计费）与实施服务费。

有经验的供应商一般会有一套比较成熟与规范的报价体系，而一些实力较弱、缺乏经验的供应商在报价问题上往往表现得很随意，经常会在报价时根据客户的预算来“看人下菜碟”。

因此，客户根据企业自身的数字化投资策略来拟定DHR项目的预算，也有利于通过供应商整个报价过程是否规范来判断其实力与经验，避免将精力花费在不适合的供应商身上。



第5步：供应商初选 / RFP编写

5-A：供应商初选

通常，企业习惯于在与供应商接触之前，收集尽可能多的供应商的信息。供应商的信息可以通过三种途径收集：



由于市场上的DHR供应商越来越多，客户很容易就能拿到一长串供应商名单。面对太多的候选供应商显然会耗费项目组大量精力，企业需要将候选供应商的数量缩小到精力顾得过来的范围之内。

一种有效的办法，就是由企业以RFI（Request For Information）的形式明确列出一系列供应商必须满足的基本要求（而非详细需求），并以邮件或电话等方式与候选供应商进行沟通。

有些供应商的解决方案因为不能符合客户的技术平台要求或其功能明显不能满足客户的需求而被剔除；还有些供应商虽然能基本满足客户的要求，但与其他供应商相比明显处于劣势，一般也会被从候选名单中剔除。

此外，企业在与供应商的沟通过程中，还应重视他们表现出来的职业品质，比如公司诚信、销售行为的职业化程度，这些品质实际上是公司实力与经验的反映。有时候，供应商不恰当的销售方法也会成为客户取消其候选资格的原因。

需要提醒的是,在企业向供应商索取必要的资料时,许多供应商经常会迫切地要求安排面谈或系统演示。在初选阶段,客户必须拒绝这些请求,因为客户此时并没有完全准备好自己的需求规范,与供应商的深入接触没有实际意义。

企业可以要求供应商将能表现其优势的尽可能多的资料发送过来,并明确告诉供应商,如果对他们提交的资料感兴趣,将会保持进一步的联系。

如果您希望与供应商的中高层人员直接进行深入沟通,DHR公会将是您的理想合作伙伴。我们将为您提供独家的联系渠道,引荐关键负责人,让您与他们进行详细沟通。



与老申深入交流产品选型策略

第5步：供应商初选 / RFP编写

5-B：RFP编制

在对供应商进行初选的同时，项目组应该着手准备RFP（Request For Proposal，即“需求建议书”）。RFP 是企业为确保供应商理解项目的需求，并在此基础上提供项目建议书而编制的需求规范。

RFP不能确保企业据此就能获得理想的DHR解决方案，但却可以帮助企业发现那些尽可能接近自身需求的系统。对于一些预算较少的企业，供应商往往不愿意花精力为RFP准备正式的方案建议书，这种情况下，5-A环节中提到的RFI就变得很重要。事实上，项目无论大小，RFP的编写都是很必要的：

RFP需要描述用户的目标与需求

编制RFP的过程实际上也是企业进一步明确自己的目标与需求的过程，并以此建立起企业与供应商进行深入沟通的桥梁。即使因为各种原因使得供应商看不到或不愿响应RFP，这种努力也是值得付出的；

RFP可节省选型的时间，并使得各厂商之间的比较变得更容易

企业提供给所有竞标供应商的信息都是一样的，避免了跟各供应商的重复沟通，同时，有RFP作为基准，可以约束各供应商以一致的格式提交方案建议书，以使供应商之间可比性更高；

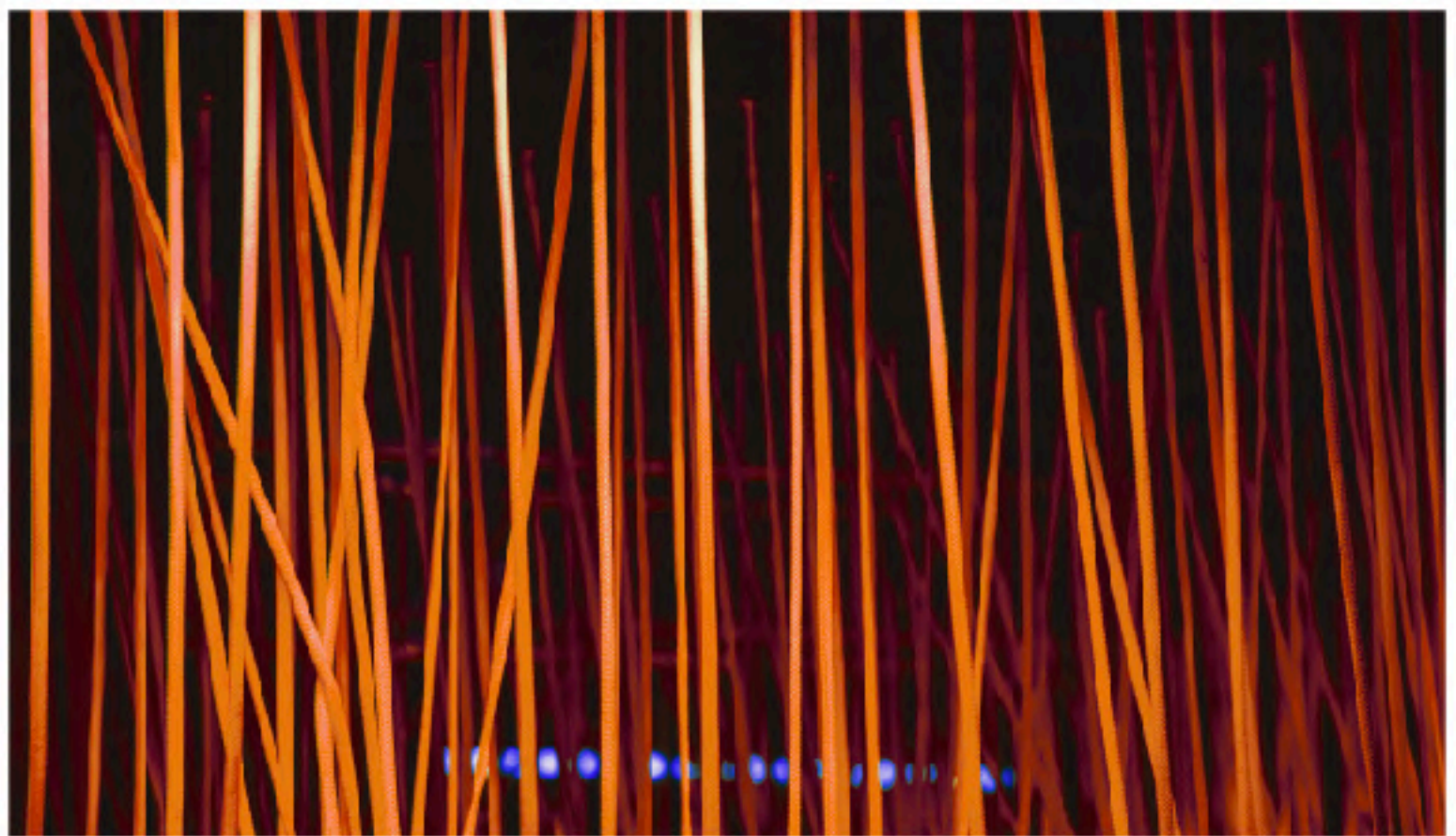
RFP可以避免一些潜在的疏漏

在准备RFP时，企业往往会因为太过关注具体细节而忽略了一些重要的因素。收到RFP后，有的供应商可能会主动对这样的疏漏提出质疑以提醒客户。还有些供应商为了使自己的方案建议书更具有吸引力，甚至会提出一些RFP没有涉及的好想法来拓展客户的思路。



一般而言，RFP主要应包括以下几部分内容：

- 企业自身情况概述/HR管理现状；
- 项目的建设目标/实施范围/需要支持的员工数量/需要支持的用户数量；
- 功能需求描述/性能要求；
- 现有数字化基础设施环境描述/技术要求；
- 项目进度要求；
- 对供应商的报价要求(比如:软件许可费/培训实施费/年度维护费等)；
- 供应商已实施过的主要客户名单及联系方式(至少20家以上,其中需要包括一批与项目组要求的规模比较接近或业务背景类似的客户。一般来讲,有着良好业绩的供应商都会很容易地提供出一份客户名单)；
- 供应商答复RFP及提交项目建议书的注意事项。



其中,对功能需求的描述是RFP中工作量最大的一部分,也是最关键的部分之一。很多客户习惯于在这个阶段只整理出大致的需求,而希望将细化的需求分析工作安排在项目启动后交由供应商负责完成。

其实,规范的做法应该是,在RFP阶段就应尽可能将需求完整整理出来。如果试图将需求分析工作在项目启动后交由供应商完成,不仅会导致签署合同时双方无法提交有实际意义的项目验收标准,同时还可能造成客户的一些个性化需求可能被供应商在实施过程中模糊处理。

当然,在签署合同之前,企业仍可以对RFP中的各项内容进行必要的调整,但不宜改动太大,否则会严重影响选型的进程。

如果需要,企业也可以让供应商提供情况类似的RFP的样例,并在此基础上根据需要进行修改。有些企业因为对整理DHR系统的功能需求经验不足,希望通过邀请供应商进行系统演示来启发思路。其实这种做法是不可取的,一方面它十分耗费精力,另一方面,供应商为了充分显示自己的优势,经常会夸大其词,企业很容易被供应商一些不切实际的功能展示所误导。

如果项目组成员现有的经验或精力不足以完全胜任需求分析工作,企业可以考虑引入一家专业DHR咨询公司帮助完成此项任务。

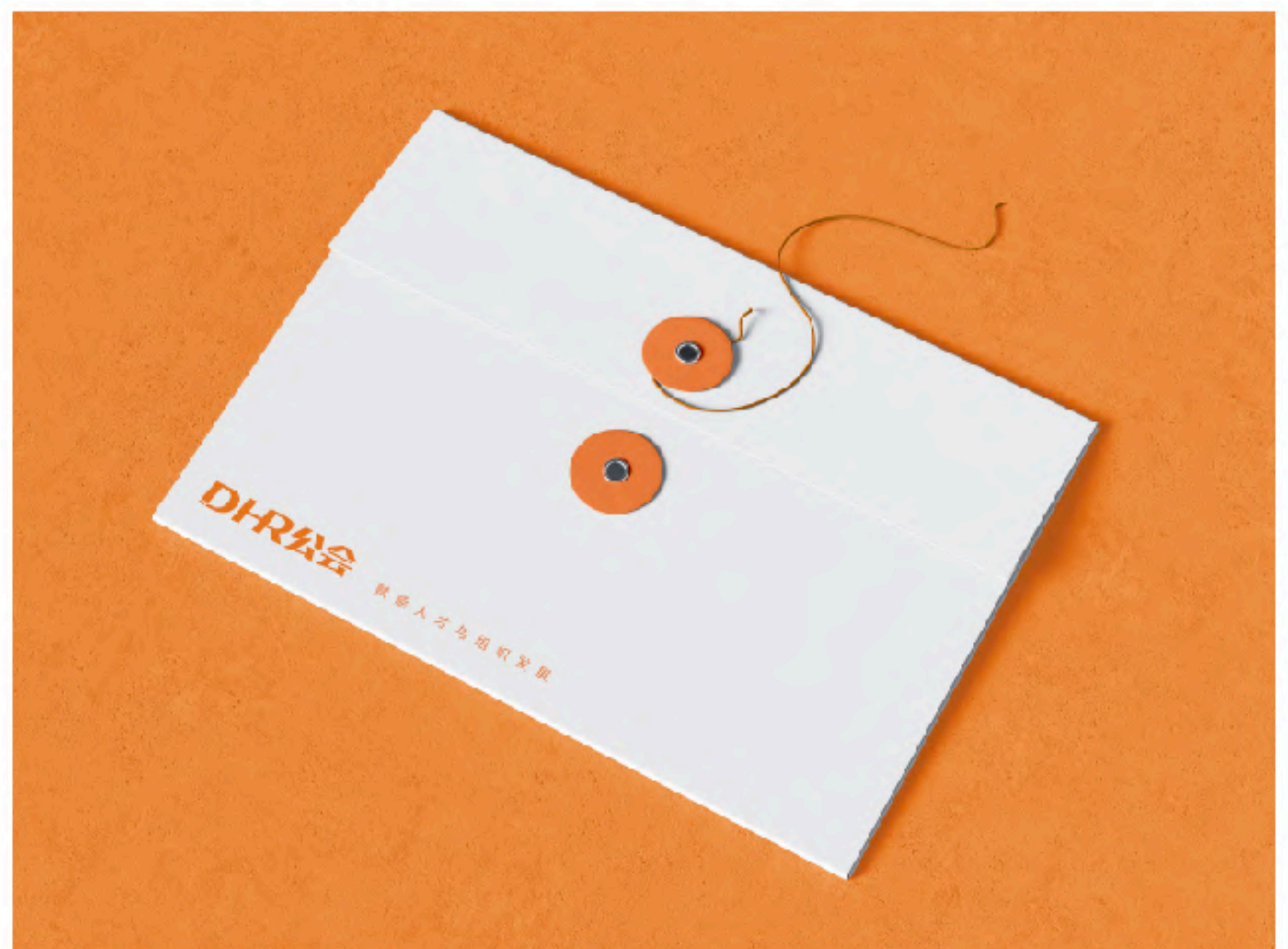


第6步：发送RFP

一旦完成了RFP的编写,就可以将其发送给那些经初选认定具备竞标资格的供应商,并给这些供应商预留2-4周的时间对RFP进行回应。

在此期间,供应商会不断对RFP提出一些疑问,必要时,项目组需要就此对RFP进行修改,并以正式的形式统一知会所有竞标供应商。

但在方案建议书提交日期到来之前2-4天,应停止对RFP的任何调整,以利于供应商整理出稳定版本的建议书并打印制作成正式投标文件准备提交。



第7步：方案建议书评估

供应商在正式提交方案建议书之前,企业需要制定一个评估建议书的标准。通常的做法是,可以创建一个电子表格,将RFP中涉及的所有关键条目提取出来分类排列,各个条目根据其对自身的重要程度而指定不同的分值权重。比如,某项功能可以满足,可得5分,不能满足则得0分;而另一项功能因重要性不一样,供应商可满足的情况下也许只得3分。另外一类条目,仅通过“是/否”无法精确评价,而需要分成几个等级,如A/B/C/D/E,其中每一个等级可以对应不同的分值。

需要注意的是,并不是报价越低,该项得分就越高,而是应该在事先拟定的项目预算基础上,框定一个自身认为合理的报价范围,在这个范围内,报价越低,得分越高,报价越高,得分越低(比如,企业拟定的DHR项目预算是100万元人民币,则报价在70-130万元范围内的都被认为是可接受的合理报价。如果报价高于或低于这个范围,该项得分就会很低甚至为0)。



不过,如果大多数供应商按自身规范的价格体系制定的报价与客户的预算有较大偏差时,客户需要考虑要么调整预算,要么调整需求,否则极可能导致“过度招标”现象的出现。

项目组每一个成员都应参与对项目建议书的评估,而且最好是分别进行,避免互相影响。项目组与供应商的沟通接口应该一致,评估中遇到的任何问题应提交项目组负责人或其他指定人员协调解决。

无论是获得进一步机会的供应商,还是被取消下一轮竞标资格的供应商,项目组都应该正式通知对方,并要做好为那些失去机会的供应商提供合理解释的准备。

项目组各成员在指定期间内完成评估工作后,就应该以会议的形式将评估情况进行总结与讨论,并确定哪些供应商可以进入下一轮竞标,并为这批幸运的供应商安排进行系统演示的大致日程。



第8步：系统演示

系统演示为企业与供应商创造了面对面沟通的机会。需要提醒企业的是,没有任何一种解决方案能解决所有的问题,也没有谁能在了解自身的真正需求之前提出合适的解决方案。然而,几乎所有供应商都准备了一套能充分展示其系统“完美的”功能特性的标准演示流程。

企业不应为软件所展现出来的“强大功能”迷惑。如果自身的思维过多地受到供应商演示流程的牵引,就很容易陷入供应商预设的目标框架中,而忽略了该系统可能存在的种种缺陷。

在这个阶段,企业应该掌握系统演示的主动权。在演示之前,项目组应将所关心的问题以及一些与自身情况接近的演示数据整理提交给供应商,并要求供应商按照企业的要求来准备演示内容。

项目组所有成员都应该参与系统演示过程,因为不同的组员关注的问题领域往往不一样。由于给供应商安排的演示时间比较紧凑,在演示过程中,项目组成员应该准备好在适当的时候就一些关键问题进行提问,但不要太过关注每一个细节。



一般而言,每家供应商的演示、供应商与客户的交流以及项目组对供应商的评估几个环节需要的时间往往会持续一整天,否则无法达到预期的效果。

对供应商系统演示效果的评估主要基于两个标准,RFP阶段的评估标准以及供应商对企业预先提供的演示用例的满足程度。多数时候,供应商在企业面前所表现出来的职业素质也会成为影响评估结果的一种重要的非量化因素。

全部的系统演示过程结束后,企业对每一家供应商及其所提供的DHR解决方案就有了直观的认识,有些在RFP阶段获得项目组较高评价的供应商可能通过系统演示后即被证明是“纸上谈兵”,因而被企业直接取消了进一步沟通的资格;还有些供应商被要求就一些企业关心的附加问题进行答复,其中可能会包括价格的问题,项目组一般会建议供应商重新考虑一下报价,主要目的是使厂商在对自身的需求与想法有了更多了解后,将报价调整得更合理,而不应是为了“过度招标”的需要。

需要再次提醒的是,在这个环节,管理者代表的深入参与是很必要的,因为他们往往对最终决策起着关键的作用,如果他们缺乏对这些供应商的直观了解,势必在最终决策时无法做出客观判断。

系统演示全部结束后,一般可保留3-4家供应商进入下一轮评估。



第9步：联系供应商的典型客户

在与保留下来的供应商进一步接触之前，项目组应该从这些供应商所提供的客户名单中**挑选4-5家典型客户进行联系**。与哪些客户联系，事先不必通知相应的供应商，以免该供应商与客户之间事先达成某种默契，进而影响项目组的调查效果。

与典型客户联系之前，项目组需要准备一系列所关心的问题（当然，也是那些典型客户愿意回答的问题）有针对性地进行沟通，问题可以围绕该典型客户的DHR系统应用背景、系统功能、实施效果、系统维护与应用情况、系统对需求变化的适应性、后续服务水平以及对该供应商的综合评价等方面展开。

项目组成员在与典型客户联系时会有所分工，但需注意不要安排同一个组员负责与同一个供应商的所有需联系的典型客户进行沟通，以避免过多的主观因素对选型造成影响。



与典型客户的沟通结果将成为最后决策时的一个重要考虑因素，因此要特别注意这些典型客户表达的意见，当然，也要对他们有所保留的部分进行认真分析判断。

如果同一家供应商的大部分典型客户对该供应商表示不满意,项目组可以再挑选几家该供应商的其他客户进行沟通,如果还是得到同样的结果,基本上可以在这个环节就取消该供应商的竞标资格。



第10步：拜访供应商及其典型客户

不能只停留在听供应商单方面的陈述, 为稳妥起见, **项目组还需要通过拜访供应商以了解更多的一些信息**, 也需要到现场去感受那些典型客户的实际应用情况。

拜访供应商及其典型客户无疑会额外增加选型的成本, 但却是十分必要的环节, 尤其是对于预算较大的项目, 它能进一步降低选型的风险 (对于一些预算本身就不高的项目, 建议委托专业DHR咨询公司来对供应商进行评估)。

拜访供应商一般能达到两个目的: 对供应商的实力做进一步判断; 对第一次系统演示时被忽视或未给出满意答复的问题通过系统再次演示做进一步求证。

项目组可以要求供应商提前准备如下一些资质材料, 以备前往拜访时查看:

- 营业执照
- 由银行开具的资信证明
- 近3年来的公司经营业绩以及DHR业务的经营业绩
- 员工数量及组成情况
- 近期资产负债表
- 软件产品版权认证证书
- 其它有利于体现供应商实力的资质文件

项目组应该要求供应商提供上述材料的副本备存。有些供应商对公开财务信息往往采取比较保守的态度,项目组可以以书面的形式保证对该信息的知悉仅限于选型用途,并且可以不要求保留副本,以打消对方的顾虑。

值得注意的是,项目组应该尽可能地了解到供应商的财务信息,因为这些信息能比较客观、直接地反映出供应商的实力、业绩与发展前景,是做出最终选型决策时的有力依据。

在拜访供应商之前,还应要求该供应商联系1-2家典型客户进行参观,这1-2家客户最好是在项目组事先已经沟通过的典型客户名单范围之内。

在现场,你可以感受客户的企业规模与业务模式是否真正具有可比性,并通过实际用户对正在运行着的系统的介绍,来进一步判断该系统的功能特性是否满足或接近自己的需要。

项目组还可以就该供应商的实施、售后服务等问题与该客户再次进行确认。值得注意的是,几乎每家供应商都会与几家固定的客户达成某种默契,专门向需要参观的潜在客户开放。

项目组在参观这些客户时,大多数时候都只能得到对供应商的正面评价,而一些潜在的问题经常会被掩盖。建议在项目组与客户的交流过程中,供应商代表应尽可能回避,这样项目组在询问一些敏感问题时,客户不至于因碍于情面而无法客观解答。

当然,如果有第三方DHR咨询公司的帮助,项目组将更容易获得的这方面的客观信息。

DHR公会作为第三方的数字化人力资源用户社区运营平台,能够站在客观公允的角度,为企业来自业界的有关于供应商的客户口碑与售后服务等真实评价,为企业全面的信息和专业建议,让决策更加明智。



与老申深入交流产品选型策略

第11步：供应商调整方案



通过与供应商及其客户的现场沟通,项目组将会对RFP再次进行补充与调整,确保在前面各个环节产生的关于技术环境、系统功能、报表、系统性能、实施计划、报价以及售后服务等方面的各项议题得到充分考虑,并要求供应商在方案调整中进行答复或确认。

对所有走到这一步的供应商而言,对调整后的RFP的响应基本上成了他们最后的机会。除了报价之外,供应商对其他部分内容都能相对容易地做出最大限度承诺。由于报价的尺度很难把握,客户此时最容易利用“过度招标”的策略引发价格竞争。

事实上,在合理的范围内通过供应商的竞争来降低项目成本是正常的商务策略,但“过度招标”在绝大多数情况下都被证明是不明智的,在有些时候,企业甚至可能还需将预算适当调高,以确保供应商的努力能得到合理的预期回报,并最终实现双赢。

第12步：最后决策

对供应商及其客户的拜访结束后，项目组事实上已经对供应商做出了大致的排名，如果这些供应商在最后一次方案调整中没有出现明显失误，经过对方案的再次评估后，上述排名的印象基本上不会变化（除非项目组在最后阶段又将报价因素放在了最重要的地位，从而导致出现“过度招标”，并进而影响到决策进程）。

如果排名第一的供应商明显优于其他几家，则可以邀请该供应商进行合同谈判。但这并不代表其他几家供应商完全丧失了机会，在前面的合同谈判不顺利时，其他几家供应商就有了新的机会，因此在没有正式签署合同之前，不要将机会的大门对其他供应商关闭。

当项目组做出了最终的决策，漫长的选型过程就结束了。**需要记住的是，选择了正确的供应商只代表整个项目向成功的方向迈出了第一步，更大的挑战还在于后续的项目实施过程。**





评估因数考虑

04

用户在选择DHR解决方案时,往往会综合考虑以下几个因素:



在上述各因素中,对系统功能的判断主要依据该系统对企业自身业务需求的适应程度,如果企业的需求分析工作做得比较完善,每一个功能需求点实际上就是评估指标,在此基础上对功能的判断就会比较主动。当然,需求分析的工作对企业而言是具有挑战性的,这部分内容将另文讨论。

供应商的服务水平可以通过了解其分支机构分布、技术支持人员的背景以及通过与其典型客户的沟通情况而得出基本判断,并可在合同中进行约束。

对供应商实力的判断主要依赖于两个方面:

供应商的市场声誉;

现场拜访该供应商时了解的一些重要资质信息,尤其是经营业绩与财务信息。

报价具有较大的灵活性,是选型过程中商务谈判的重点,大多数时候,主动权掌握在企业手中。

综合来看,上述5项因素是企业相对容易把握并做出正确判断的。但对系统技术特性与技术平台的评估就要困难得多,需要建立一套完善的关键指标体系与相应的业务测试用例(Business Case)进行评估。

由于篇幅的关系,选型评估指标在本文就不再展开描述,如果有需要,可以与DHR公会取得联系进行详细交流。

感谢支持

05

为大中型企业提供深入的DHR解决方案——夏谷软件

夏谷软件,成立于2003年,20几年一直专注于人力资源数字化服务。
成功服务了南京银行、雅戈尔、三安光电等知名企业。

- 主要服务**大中型企业**,以提供深入的解决方案为经营定位。
- 经过多年积累,在提供**解决方案的能力与实施交付的质量**方面表现突出。

3000家
行业领先客户

580万
员工自助用户

5万
HR管理用户

数据来源于夏谷数据统计中心



扫码关注公众号

夏谷提供一体化产品,覆盖企业员工全生命周期的管理。并且提供3种可选部署方式(本地化/公有云SaaS/专有云)

- 20年前,就推出了适应中国企业的**核心人力、薪酬与考勤管理**。
- 随着中国企业的管理提升,又推出了**绩效、培训学习、招聘**等专业产品。
- 近几年,当人才发展成为企业关注与建设的重点后,又与很多管理领先的客户,进行了**人才发展管理系统的共建**。

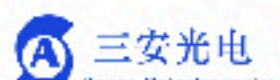
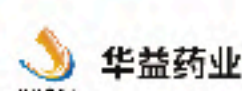
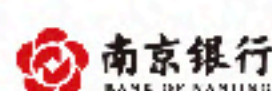


为了给客户提供更深入的服务,夏谷坚持行业化深耕,并给客户提供了贴合行业管理特点的解决方案



- 打造了可配置的人力资源数字化系统**专业底座**
- 再针对行业化场景开发对应功能,形成**行业解决方案**并且帮助客户进行数据运营,以赋能客户的业务部门,提升服务价值
- 已推出**6大行业方案**,更多行业方案持续建设中

夏谷的客户大都是**行业或者区域的领先企业**,并且有很多客户与夏谷合作超过10年,夏谷正努力成为更多企业可信赖的DHR战略合作伙伴。



飞书旗下的专业HRSaaS产品——飞书People

飞书 People 为企业管理者和 HR 构建了“人事合一”数字化组织人才全景,助力 HR 提升人力数字化管理效率,帮助管理者“招好人、用好人、激励好人”,为企业员工提供更便捷的人事服务体验。



扫码了解更多

飞书 People 立足数字化组织人才管理,通过沉淀组织能力和激发人才动力,与飞书产品的数字化业务、数字化协同能力一起,共同支撑企业组织人才管理,助力企业战略目标达成。

不同于市面上独立的人事管理产品,飞书People是国内第一家原生于办公协同的人事管理产品,模块包括招聘、人事、绩效、假勤和薪酬管理。该产品最大的特点是源自于字节跳动的人事管理的最佳实践,不但适用于大型综合集团的人事管理,同样适合于高信息密度和人才密度如高科技、游戏、快消等行业。目前如小米、理想汽车、安克创新、元气森林、莉莉丝等越来越多先进企业已经在使用飞书People。

系统功能与产品截图

如何识别组织内的高绩效人才？

飞书绩效

让绩效管理成为组织引擎

承载先进企业绩效管理理念,支持 KPI、PBC 等多种绩效考核模式

多元绩效模式

目标制定 → 跟踪辅导 → 评估校准 → 结果应用

BSC, 360° 反馈, 双轨制考核, OKR + 综合裁量, PBC, KPI, 项目制考核

如何推动组织持续进化？

飞书人事

帮助 CEO 洞察组织, 让 HR 工作更高效

员工在手边, 组织在手边, 全面汇总快速排兵布阵, 随时发现组织人才

飞书人事界面截图: 展示员工信息、团队统计、个人档案、履历信息、绩效信息、薪资档案等。

如何更高效招到好的人？

飞书招聘

帮助企业人才竞争中脱颖而出

「三合一工作台」、在线代码考核、数据报表全流程分析、AI 智能识别人才画像, 让招聘更精准、更高效

飞书招聘界面截图: 展示招聘流程、候选人画像、面试安排等。

技术优势



标杆客户



以上内容由飞书People提供

一体化HR SaaS及人才管理平台——北森

北森, 成立于2002年, 是中国领先的人力资源科技公司, 首家登陆香港联交所的中国HR SaaS公司 (09669.HK)。

通过创新的一体化HR SaaS及人才管理平台——iTalentX, 北森为中国企业提供人力资源管理场景中的技术和产品, 包括HR软件、人才管理技术、员工服务生态、低代码平台的端到端整体解决方案。帮助企业实现覆盖员工招募、入职、管理到离职的全生命周期的数字化管理, 快速提升人力资源管理效率、提升人才管理能力、帮助员工快速成长, 实现智慧决策。

自2016年起, 北森已连续八年位列中国HCM SaaS整体市场**排名第一**(数据来源: IDC)。

截至目前, 北森已经累计帮助超过6000家中大型企业获得业务提升, 其中包括超70%的中国500强企业。每天, 有超过15万HR和2000万的企业员工使用iTalentX。在IT互联网、高科技制造、房地产、零售连锁等行业, 北森已经成为头部企业广泛认可的合作伙伴。

以客户为中心的全场景一体化HR SaaS 人才提质 组织降本 全员增效



技术优势

1、原生一体化HR SaaS

北森通过打造和完善从人才规划、人才招募、人力运营、战略落地保障、人才发展培养、企业文化建设以及人力分析等不同体系产品, 形成了支撑HR全场景的一体化产品矩阵, 为企业覆盖员工全生命周期的人力资源数字化平台。

Beisen北森



北森最新发布的一体化HR SaaS平台——iTalentX7.0, 秉承“为员工而设计”的产品理念, 将员工等业务角色着重纳入HR软件的场景设计中, 重新定义了企业HR数字化的未来势——从HR Tech走向People Tech。

2、PaaS平台创新——全面提升客户定制开发能力

北森自主研发的云原生一体化应用开发平台——北森鲁班低代码PaaS平台, 提供零代码配置能力和低代码开发能力, 支持北森HR SaaS产品的快速发展, 并面向客户开放, 赋能个性化创新。



3、面向未来的、全场景北森AI Family 解决方案



标杆客户

6000+

服务行业领先企业, 累计超过6000家



以上内容由北森提供

实时可量化人效提升平台——盖雅工场



GaiaWorks
盖雅工场

盖雅工场是一家提供全球劳动力管理云服务的中国公司。目前，盖雅工场的客户分布在全球26个国家与地区，每天，全球1,800余家客户的600余万员工使用盖雅提供的服务。

盖雅工场成立于2009年，总部位于苏州，投资方包括经纬中国、华平投资、元禾控股、纪源资本、腾讯、EDBI等。

劳动力管理，盖雅搞得定。



系统功能与产品截图



技术优势

- 互联网级系统技术架构和微服务体系
- 支持容器化部署，信息化资产集中管理
- 高度的可扩展性，先进的底层技术支撑
- 高性能的分布式计算平台，秒级海量运算
- 自研AI+ML算法，优化劳动力规划与排班
- 框架级的多语言平台，支持全球发展与应用
- 高度可靠、可伸缩且安全的多云SaaS架构
- 领先的信息安全服务与数据隐私保护体系

标杆客户

某知名食品制造商：
通过技能发展
+智能排班
提升人效



当自动化和工艺改善已达到极致，依托员工多技能和智造排班实现的中央排班模式，为企业带来了20%的人力优化和8%的人效提升。

GaiaWorks WFM + SAP SuccessFactors

全流程人力资源云套件

盖雅工场是SAP SuccessFactors的分销、服务、构建三合一金牌资质合作伙伴。是中国本土率先获得SAP HCM顶格能力认证“Expert专家级”的咨询伙伴，为客户设计和交付端到端的人力资源数字化解决方案，为客户做到「一站交付钥匙、一站品质服务」。

从SAP SuccessFactors强大的核心底座及独到的一体化人才，到盖雅工场精准的劳动力结算（时间、佣金、薪税）能力，两者相得益彰，涵盖了企业人力资源管理全部流程。



X



系统功能与产品截图

SAP SuccessFactors HCM 套件



盖雅&SAP全流程劳动力管理解决方案



技术优势

- 方案互补强化: 借助 SAP SuccessFactors HCM Suite与盖雅劳动力管理云平台, 让需要处理复杂劳动力管理的企业从容应对多国多地区的数字化转型需要, 以员工为中心, 打造卓越的员工体验。
- 合规化管理运营: 两者组合形成劳工法规、薪酬税务、隐私保护等全球用工合规领域的完整系统性风控能力, 能为全球化客户提供快速拓展和持续可靠的运营保障
- 全流程管控: 联合方案覆盖员工全工作场景, 端到端的支持人力资源管理全流程, 客户在此统一平台下可以标准化全球用工成本, 灵活进行组织和流程重塑, 洞察文化差异和偏见引起的组织风险, 科学优化业务布局和劳动力的调度。

标杆客户

- 中国最大的童装服饰集团
- 中国最大的冷链饮料企业
- 中国最大的互联网音频分享平台
- 中国最大海洋主题文旅集团
- 中国糯米食品第一品牌
- 中国四大投行中的两家投行
- 中国规模最大中外合资大学
- 中国规模最大青年教育国际学校
- 中国公募资产规模第一的基金公司
- 亚洲排名第一的商学院
- 全球排名前三的旅游零售商
- 全球排名第三的半导体封测企业
- 全球排名前四继电保护企业
- ...

AI驱动的人才招聘与运营平台——用友大易

用友大易成立于2007年，是国内首家基于YonGPT企业服务大模型的人才招聘与运营平台，为企业提供覆盖雇主品牌建设、智能人才识别、招聘流程管理、人才运营激活、多维数据洞察等模块的一体化招聘管理解决方案，帮助企业提升人才配置效率和质量，最终驱动业务高速增长。

用友 yonyou | Dayee 大易



扫一扫获取
招聘管理
干货资讯！

智能招聘 精细运营 面向增长 配置人才



候选人

应聘满意度
提升3倍



HR

招聘效率
提升80%



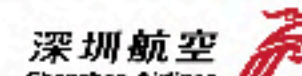
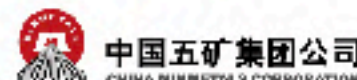
面试官

选才精准度
提升55%



企业

招聘成本
降低60%



全模块业人一体HCM系统+
业务绩效数字化产品及服务专家——i人事



i人事是由上海利唐信息科技有限公司开发的全模块化HCM解决方案及奖金佣金业务绩效系统。

自成立以来,历经十多年的深耕,已服务于中国各地的中小企业至大型集团,特别是旗下产品昇鹏人效云,专注于为1000人以上规模的大型集团、跨地区与多业态企业,提供一站式人力资源管理方案。

其首创打造的HCM系统+aPaaS+AI业人一体解决方案,领航国产生态,信创认证加持,与华为云(鲲鹏)兼容,荣获鲲鹏技术认证。

业人一体 HCM 系统+业务绩效+AI



i人事的核心HCM系统涵盖员工管理、考勤假期、薪酬福利、培训学习、招聘及绩效评估等多个模块,并通过智搭云PaaS无代码平台,实现定制化应用。

i人事广泛适配各类主流平台,如钉钉、企业微信、飞书、华为等主流平台。提供公有云、混合云、私有化部署模式。

一体化智能HCM系统 人效管理平台

i人事智慧数据,为企业提供了全面的人才数据管理和分析功能。



业务绩效:奖金佣金管理;工厂计件、门店业务提成计算,提供分析报表。

考勤假期:制造、连锁服务业等劳动密集管理,实现员工劳动力管理效率显著提升。

aPaaS无代码平台配置:链接业务与人事,提供业人一体综合分析;个性化需求敏捷配置。

多角色看板:预置可视化看板图表;自主搭建分析报表;支持高管、中层、一线管理者、HR等多角色报表按需生成。



在AI驱动下,i人事推出AIGC数字员工,为HR管理、员工服务、实时数据分析提供智能支持,提升运营效率。



顺应中国企业全球拓展趋势,i人事系统全面支持海外布局,跨时区、多语言、国家应用,各国法律政策,助力企业出海战略。

利唐科技标杆企业客户

i人事已成功为50+覆盖细分行业、1000+上市及头部企业等各细分领域的数字化人力资源管理提供了稳健的能力支撑。



赋能人才与组织发展

DHR公会作为一个数字化人力资源的信息交流与经验分享社区,通过输出行业资深专家对数字化人力资源未来趋势的洞察,以及知名企业人力资源数字化转型优秀实践的分享,帮助HR从业者提升专业能力,进而推动企业人力资源数字化的成功转型。

DHR公会自成立以来,吸引了30,000+来自互联网、金融、地产、零售、制造等行业的甲方同仁加入会员。DHR公会每年定期组织线上、线下的行业交流活动,与众多优秀企业一起对标中国最前沿的HR数字化转型优秀实践,共同推进行业发展。



扫码查看DHR公会-【厂商优选】板块
为DHR系统选型提供价值参考



与老申深入交流产品选型策略
(备注公司+职称)

更多商务咨询：**400-600-0831**