



战略型人力资源管理系统 V4.0（企业版）

——以人改善经营业绩

产品白皮书

东软集团股份有限公司

（版权所有，翻版必究）

版权声明

TalentBase 的版权归东软集团股份有限公司和翰威特咨询（上海）有限公司所有，任何侵犯版权的行为将追究法律责任。

本白皮书的版权属于东软集团有限公司和翰威特咨询（上海）有限公司所有，未经权利人书面准许，任何人不得将本手册的任何部分、以任何形式、采用任何手段（电子或机械的，包括照相复制或录制）、或为任何目的，进行复制、透露、许可、修改、翻译、仿制、转让等。

Copyright (c) 1996-2010 东软集团股份有限公司 & 翰威特咨询（上海）有限公司

版权所有 侵权必究

Neusoft东软[®] 是东软集团股份有限公司的注册商标。

Hewitt[®]
翰威特 是翰威特咨询公司的注册商标。

TalentBase[®]
慧鼎 是 TalentBase 慧鼎人力资源管理系统的注册商标。

本产品中涉及的其它产品的版权为相应公司所有。

东软集团股份有限公司不对因为使用 TalentBase 软件、本白皮书或由于本软件及白皮书中的缺陷所造成任何损失负责。

前 言

本产品是由东软集团股份有限公司软件产品事业部与翰威特咨询（上海）有限公司共同合作开发的战略型人力资源管理系统。在原有版本的基础上，根据实际用户在使用中的需求对上一版本进行了较大程度的结构和流程优化，增加了许多新的功能，形成此产品版本，使之更加匹配我国企业不断变化的人力资源管理信息化需求。

我们经过多年的潜心研发，已形成东软慧鼎 e-HR 产品，居国内 eHR 行业领先水平。

本白皮书分为四章，简要描述了东软慧鼎 e-HR 人力资源管理系统的强大功能，文档中配有大量的图表，通俗易懂。它不仅能帮助您快速了解慧鼎 e-HR 产品，同时也是一份专业水准的 e-HR 读物，会给您带来全新的价值和体验。第一章产品说明，介绍了人力资源信息化的发展趋势及慧鼎 e-HR 产品的目标定位；第二章管理体系与功能架构，描述了慧鼎 e-HR 产品的管理思想、专业职能模块、管理体系与业务功能架构；第三章产品的技术架构与性能特点，描述了慧鼎 e-HR 产品的产品架构、技术架构和产品特性；第四章东软简介及服务，介绍了东软、慧鼎 e-HR 产品的客户与成功实施案例。

本白皮书编写过程中难免有错误或不够详尽之处，欢迎各位领导和专家们批评指正，我们深表感谢！

目 录

1	产品说明	1
1.1	人力资源管理e化趋势	1
1.2	到底什么是eHR	3
1.3	为什么需要eHR	3
1.4	eHR发展趋势	4
1.5	东软与翰威特联手打造一流eHR	4
1.6	慧鼎eHR产品的目标	5
2	管理体系与功能架构	7
2.1	产品的管理思想	7
2.2	产品的专业职能模块	8
2.3	产品的业务体系	12
2.4	功能结构层次	12
2.4.1.	产品的业务功能结构层次图	12
2.4.2.	精准的基础数据层——信息中心	13
2.4.3.	高效的基础业务层	14
2.4.3.1.	组织管理模块	14
2.4.3.2.	人员配置管理模块	15
2.4.3.3.	合同管理模块	16
2.4.3.4.	政策制度管理模块	16
2.4.3.5.	考勤管理模块	17
2.4.3.6.	时间管理模块	17
2.4.4.	规范的核心业务层	18
2.4.4.1.	招聘甄选管理模块	18
2.4.4.2.	培训管理模块	19
2.4.4.3.	绩效考核模块	20
2.4.4.4.	薪酬管理模块	20
2.4.5.	整合的应用分析层	21
2.4.6.	协同的客户价值层	22
2.4.6.1.	经理自助	22
2.4.6.2.	员工自助	22
2.5	产品的管理价值	23
2.5.1.	对管理层的效益	23
2.5.2.	对一般员工的效益	23
2.5.3.	对人力资源部门的效益	23
2.5.4.	对整个企业的效益	23
2.6	产品七大优势，推进战略人力资源管理	24
3	产品的技术架构与功能特点	26
3.1	产品的完整架构	26
3.2	安全架构	28
3.2.1.	用户身份验证	28
3.2.2.	权限管理	28
3.2.3.	操作权限	29
3.2.4.	安全审计	29
3.3	多语言支持	30
3.4	系统扩展性	30
3.5	系统可配置性	30
3.6	系统易用性	31

3.7	系统集成性	32
3.8	工作流驱动的业务架构	32
3.9	丰富的报表和统计分析	34
4	东软简介及服务	37
4.1	东软简介	37
4.2	慧鼎eHR奖项	38
4.3	慧鼎eHR部分客户	39
4.4	典型案例	40
4.4.1.	中国银行eHR系统	40
4.4.2.	美的集团eHR系统	41
4.4.3.	中国运载火箭技术研究院eHR系统	42
4.4.4.	国家烟草专卖局eHR系统	43

1 产品说明

1.1 人力资源管理e化趋势

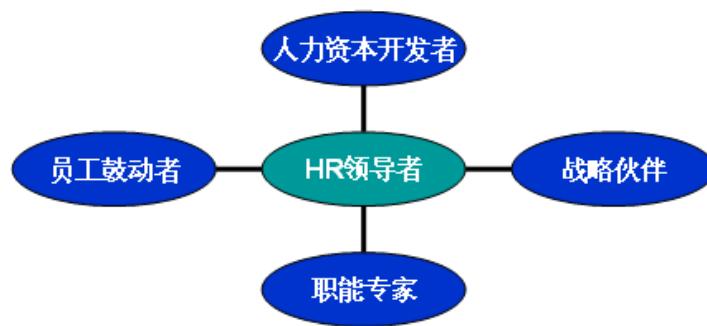
随着知识经济时代的到来，人才已经一举跃升为企业经营成功的关键要素，如何将包括选才、用才、育才、留才的整个人力资本管理制度化并提高运作效率，已成为各企业的首要课题。

战略性人力资源管理的主要目的在于协调与整合组织的战略性需求，也就是说通过战略导向的人力资源管理最佳实践活动，以规划和协调出适合公司所需要的能力、知识的员工，进而达成以人创造经营价值的目标。

价值是由接受者而不是给予者定义的，人力资源管理要创造增值，其角色就必须有所转变，以发挥最大的效益。这些转变主要体现在以下多个方面：

- 从职能管理走向价值管理

从前人力资源管理着重在展现人力资源的各项专业职能，但现在作为企业获取竞争力的帮手，应更注重工作的产出，而不仅仅是把工作做好，根据人力资源管理的战略决策、行政效率、员工的贡献和变革能力这四类产出，人力资源领域的思想领袖美国密歇根大学 **Dave Ulrich** 教授归纳了 21 世纪企业人力资源管理的五个基本角色，如下图所示：



人力资源管理的角色

- 从被动适应走向主动变革

曾经一度人力资源管理者成为企业管理制度的执行者，也就是说人力资源管理只需要按照企业经营管理层制定的方针政策去执行就可以了，不需要有太多设计和变革。随着企业竞争的日趋激烈，人才的竞争成为企业竞争最为核心的内容，人力资源管理的角色也在随之而变。人力资源管理者不仅需要对既定规则的执行和贯彻，更需要通过对战略目标的理解而重新改造和设计人力资源开发管理的模型，从而成为企业变革的推动者。

- 从解决问题走向防止问题

能够有效地处理和解决问题是一个管理者应该具备的能力。然而新时代的企业发展更加需要的是对于问题能够有效的提前洞察，在问题真正成为问题之前可以采取一系列措施去方式问题的发生。人力资源管理也是一样，不能再等待着去解决问题，更要提前阻止问题产生，提升价值。

- 从例行运作走向前瞻战略

人力资源管理角色的转型必然带来人力资源管理定位的变化。传统的人力资源管理更多地关注自己本职工作范围内的一些事务性工作。先进的人力资源管理理念更加强调人力资源管理与企业发展战略的紧密结合。人力资源管理工作将作为企业战略执行和达成的重要基础，没有有效人才的供给、开发、发展，就不会有企业长远战略目标的达成。

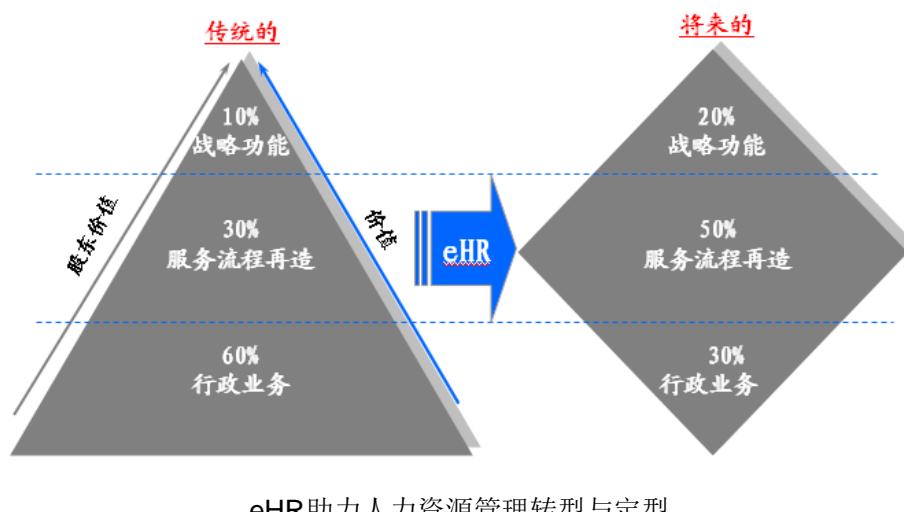
- 从HR部门管理到全员HR管理

以往企业的领导层也好，员工也好都觉得人力资源管理是人力资源部门的事情，与他们都不相关。然而随着人力资源管理工作范围的逐步扩充，人力资源管理的重要性也日趋体现。越来越多的企业已经充分意识到人力资源管理工作不再是 HR 部门自己的事情，只有全员参与到 HR 管理工作中，才能够真正发挥和提升管理的效果和效益。

- 从手工作业到 e化

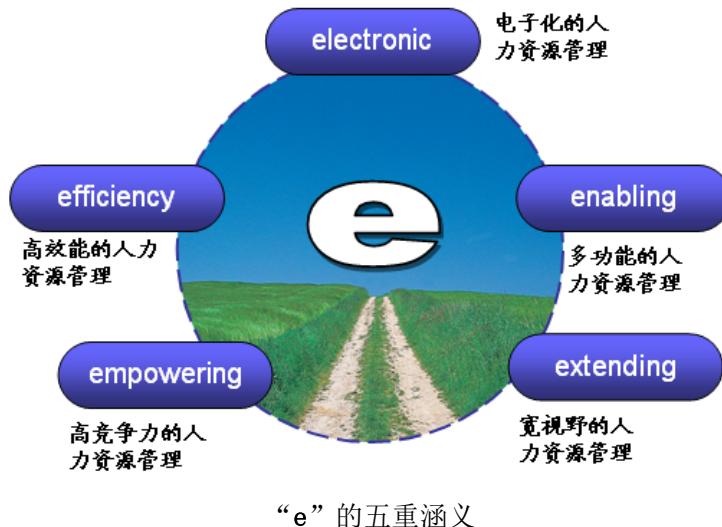
据统计，过去人力资源部门大体上花费 80% 时间用于重复性行政工作，然而，战略规划、人力发展、创新变革、知识管理、绩效发展、能力开发…等重要人力资源管理任务，分配到的时间还不到 20%。其中，“琐事繁杂”、“工具不足”是造成人力资源部门“巧妇难为无米之炊”的主要原因之一。

在新经济浪潮与信息科技的推波助澜下，我国的人力资源管理正在由金字塔型向菱型转变，并最终发展成倒金字塔型工作模式。eHR将为人力资源部门自动处理琐碎繁杂的行政事务与服务，为昂贵的人工作业方式开创出前所未有的替代之道，从而使得人力资源部门有更多精力致力于战略性人力资源管理工作，让企业更妥善地将组织内人力资源做最完善的规划与运用。



1.2 到底什么是 eHR

eHR 是运用现代信息科技执行人力资源管理工作的全面解决方案，它基本上是由面向 HR 管理部门的业务管理系统（HRMS）与面向企业不同角色（高管人员、直线经理、普通员工、HR 专业人员）的网络自助服务系统（Self-Service）两大部分有机构成的。eHR 是人力资源管理的“最佳管理实践”，可大幅度提升人力资源管理的绩效。



现代最新 eHR 中的“e”包含了五个方面的含义，它是综合运用了各种 IT 手段和技术，并包含了“电子商务”、“互联网”、“人力资源业务流程优化（BPM）”、“人力资源能力成熟度”（P-CMM）”、“以客户为导向”、“基于职位的人力资源模式”、“基于能力的人力资源模式”、“全面整合人力资源管理”等核心思想和考勤机、互联网、其它终端设备在内的电脑化、自动化、网络化的革新型人力资源管理模式，它成功整合了一系列人力资源管理最佳实践。

1.3 为什么需要 eHR

人力资源管理最主要的是希望达到组织、职位、员工三者之间的最佳契合，在最佳契合的状态时，组织是最精壮的，职位都是必须的，人员都是适合的。如果能够达到组织、职位、员工三者的契合，生产力及组织效益才能提升至最佳状态。

以往，人力资源部门花费大量时间处理人事行政、服务与信息工作，然而这些人事业务相关信息的准确度不仅不高，反而经常浪费企业资源，侵蚀企业的利润，降低企业的竞争能力。比如一家大型制造企业，由于人员调动与进出频繁，人力资源部门员工太少，又以人工方式来处理和维护异动频繁的人力资源相关信息，包括人员基本信息、增员信息、内部调动信息、出缺勤与休假信息、薪酬福利信息、劳动关系信息，减员信息。结果某次薪酬要大范围调整，人力资源规划专员在核对薪酬时，发现不寻常情况，这才发觉过去两年来至少溢付超过 200 万元的薪酬与保险费用，而这还不包括信息过时、不清等无法核对的部分。

除上述问题，还有人力资源信息分散难于集中，全员人力资源管理思想难于落实，人力资源管理流程难于固化和推进，领导决策需要的人力资源结构化信息难于获得，人力资源管理活动难于统一规范等等。

轻松e点，价值无限。迈向e时代，HR必须“见树又见林”，具备一流的洞察力、信息整合力、问题解决力，而这些又必须有数据分析力的支撑，因此人力资源管理需要一致且全面整合型的、系统化的战略型eHR系统，它的系统方法与工具不仅帮您把“烦事”推得一干二净，而且具有统一管理平台、整合信息、优化流程、规范动作、支持决策、全员参与管理、自动化、网络化等强大功能，落实选、育、用、留等策略性人力资源管理于日常工作运作之中，高效促成组织目标的达成。

1.4 eHR 发展趋势

世界在改变，人力资源管理在变革，人力资源管理的信息化模式也在改变，我们把人力资源管理的信息化发展大致归纳为四大阶段，如下表所示：

人力资源管理信息化的发展阶段

时间	70-80 年代中期	80年代中期到 90 年代初期 (HRIS)	90 年代中后期 (HRMS)	90 年代末至今 (eHR)
人力资源的角色演进与重点	人事部门，工作重点是人员聘用、薪资给付与基本福利	战略人力资源——业务伙伴 工作重点是：招聘、培训、组织与职位设计、发展整体薪酬（薪资、奖金、股票、福利等）。		人才管理——业务整合 工作重点：基于能力的培训、基于能力的招聘、企业文化、基于能力的员工发展、绩效薪酬、高绩效人才与继任计划等
管理工具运用	自动化薪资系统	单机版软件，着重在信息采集、维护功能，模块主要包括人事模块、工资计算、考勤模块、福利模块。 HRIS (Human Resource Information System)，这个阶段还只是对 HR 基础信息的管理，把手工作业方式直接搬到电脑系统	网络技术和电子商务的发展，C/S 和 B/S 架构的网络化的人力资源管理系统相继诞生并得到充分应用，产品功能延伸到培训、绩效、招聘、整体薪酬系统、学习管理等功能模块，系统拥有工作流、智能分析、战略决策等功能。 HRMS (Human Resource Management System)，这个阶段的功能上升到对业务流程的系统化管理。	由单一HR的系统到功能全面、系统整合型的现代企业人力资源管理解决方案。 国际权威的人力资源顾问公司把这个时代的人力资源系统称之为 eHR ，这个阶段的人力资源管理信息化已发生了革命性的变化，更多的成熟的人力资源最佳实践开始应用，支持战略人力资源管理模式。 慧鼎 eHR 产品就是功能整合型系统，指在帮助客户达成以人改善经营业绩的目标

人才是企业成功最关键的因素，而人才管理工具的运用也必须顺应趋势，因应组织发展的阶段性和未来性需求而及时更新。战略人才管理的时代已经来临，藉由战略 eHR 系统提升人力资源工作价值已成为企业的关键管理策略，而我们正处于这股潮流之中，必须迎头赶早上，赢得竞争优势。

1.5 东软与翰威特联手打造一流 eHR

东软与翰威特因应人力资源管理的变革趋势，在人力资源 e 化领域进行战略合作：

■ 翰威特咨询公司(Hewitt Associates)，全球最大的综合性提供人力资源管理咨询和外包服务的公司之一，在全球 37 个国家拥有 88 所办事处及 22,000 名员工，现有 2,500 多家客户，占“财富 500 强”中三分之二以上及“全球 500 强”中三分之一以上的企业。

■ 翰威特咨询公司于 1994 年开始在我国运作，作为中国首家外商独资的人力资源咨询公司，公司的咨询顾问均为资深专业人士，他们深谙如何帮助在华公司实现经营成功。他们充分运用全球范围内的技术专长并结合对本土市场的了解，提供符合当地实情的高质量解决方案。翰威特咨询公司在北京、上海、香港和广州的四个分支机构中现有 200 多名员工，与 2000 多家在华客户进行过合作，这些客户均为中国市场上著名的外资及中资企业。

■ 翰威特咨询公司提供全面的人力资源管理解决方案，包括人员价值管理、组织架构调整与变革、全面薪酬管理、退休计划与福利管理、人力资源与福利外包、员工敬业度与沟通策略、人力资源管理信息化。

■ 东软作为中国领先的软件与解决方案供应商，与翰威特咨询公司自 2001 年起就在人力资源领域展开深入合作，强强联手、共同开发面向中国市场用户的慧鼎（TalentBase）战略人力资源管理信息化解决方案(品牌为 TalentBase)。

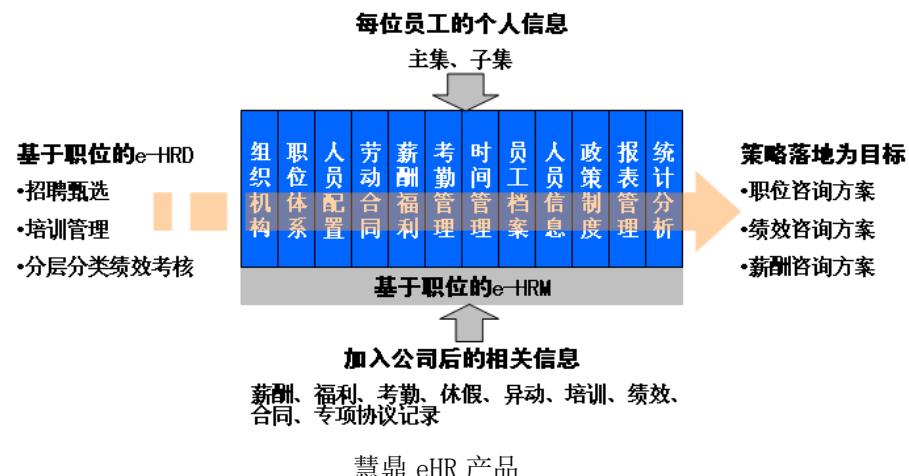
1.6 慧鼎 eHR 产品的目标

慧鼎 eHR 是一套全面的、整合的、一流的战略型人力资源管理解决方案，当中融合了全球顶级 HR 顾问们的人力资源最佳实践 know-how，也融合了众多跨国公司的 HR 最佳管理实践，更是融合了一大批各类优秀的本土企业战略人力资源管理最佳实务，以顾问的视角和全球化思维为出发点，旨在解决组织快速变革、国际化职位体系、动态人员配置、策略性薪酬福利管理、培训发展体系、招聘与甄选体系、战略绩效管理体系等问题，并配合电子学习系统，是一套国内领先的完全解决方案，将更能帮助客户有效强化在人力资本管理上的实务，从而成功达成七大目标：

- 选、育、用、留管理机制化；
- 人力资源作业服务自助化；
- 人力资源管理职能模块化、整合化；
- 人力资源管理动作精细化；
- 人力资源管理业务流程规范化、系统化；
- 人力资源策略分析信息化；
- 人力资源管理职能履行全员化

策略目标：慧鼎 eHR——以人改善经营业绩

全面整合的人力资源管理系统

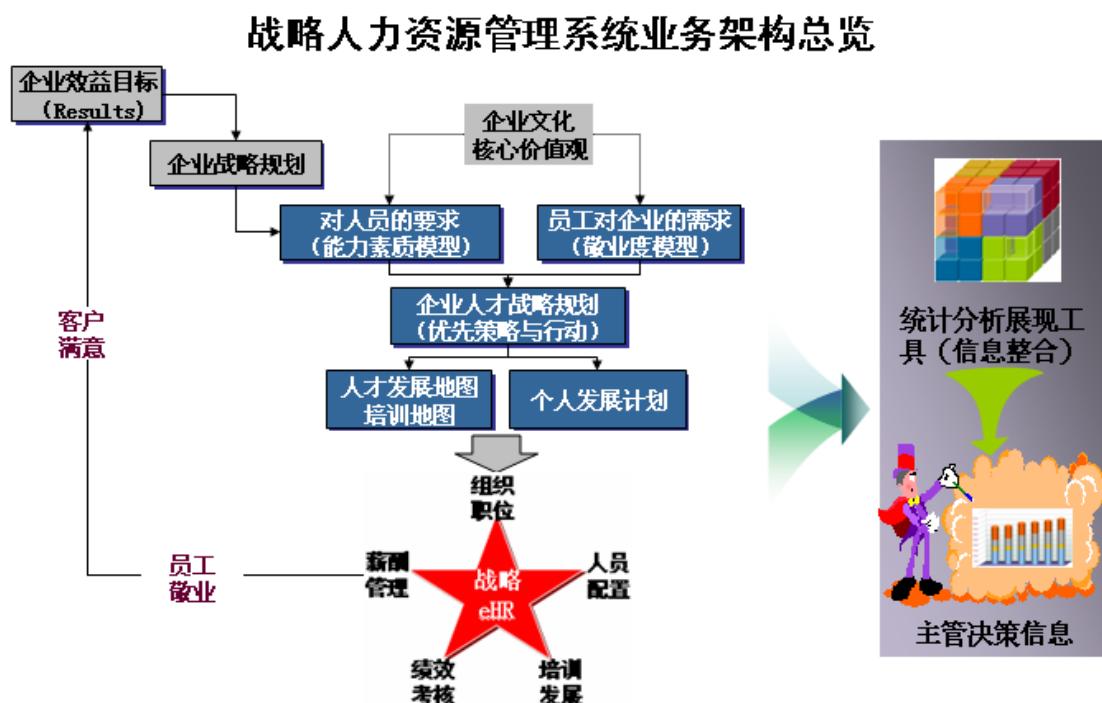


2 管理体系与功能架构

2.1 产品的管理思想

战略人力资源管理是指为企业能够实现战略目标所进行和所采取的一系列具有战略意义的、有计划的人力资源部署和管理动作。

慧鼎 eHR 产品（企业版）是由 HR 基础信息管理、HR 基础业务处理、HR 战略业务处理、HR 价值报告、自助服务等五大类业务功能有机建构的战略型人力资源管理解决方案。



慧鼎 eHR 产品的战略人力资源管理思想具体体现在以下几个方面：

(1) 系统从整体业务架构上结合战略人力资源管理系统的逻辑思想，并预置了多项战略性人力资源管理工具，包括源于业务价值链的岗/职位族，建立在多个全球著名 HR 顾问公司提出的职位咨询方案基础上的国际化职位体系，源于能力模型的培训课程体系（培训地图），战略目标驱动的 KPI 体系，系统以灵活的业务架构轻松地帮您把战略薪酬激励方案快速落地，系统提供了完整的培训管理体系、招聘管理体系。

(2) 基于职位的人力资源管理模式，系统以职位体系信息为主线，把人力资源各子系统相互串联，贯穿一体。

(3) 在体现西方先进的 HR 模块化、精细化思想，把每个专业模块功能做细做扎实同时，也充分利用现代信息技术手段，实现了对各功能模块流程与信息的高度整合，帮助您打造真正的体现系统化思想的战略人力资源管理系统。

- (4)采用模块化设计，可依您的实际需求逐步增加功能。
- (5)系统不仅帮助 HR 快速构建个性化的人力资源系统，也让各级直线经理和员工参与到人力资源管理工作，真正落实全员参与的“大人力资源管理”理念。
- (6)系统具有完整的人才选、育、用、留功能。
- (7)系统提供强大的查询、报表、统计分析功能，以整合系统中的海量 HR 数据，辅助管理决策。
- 系统通过对上述七个方面的执行，有效帮助客户达成以人改善经营业绩的策略目标。

2.2 产品的专业职能模块

慧鼎 eHR 产品（企业版）提供选、育、用、留四大管理机制，包含组织机构（含职位管理）、人员配置、劳动合同、员工档案、考勤管理、时间管理（休假、公出）、薪酬管理（内含保险福利）、培训管理、招聘甄选管理、绩效考核、政策制度、人员信息、统计分析、以及各项 HR 报表管理等专业模块，是一套完整的、规范的人力资源管理解决方案。



慧鼎 eHR 产品（企业版）的主要业务功能列表如下：

慧鼎 eHR 产品（企业版）的功能列表

慧鼎 eHR 产品的子系统及其主要功能

组织管理子系统	薪酬管理子系统
<ul style="list-style-type: none"> • 组织机构管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 编码规则设置 ➢ 组织机构管理 ➢ 组织结构图 • 职位管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 职位族设置 ➢ 职等设置 ➢ 职位设置 ➢ 职位说明书 ➢ 岗位设置 ➢ 岗位说明书 ➢ 职位体系图 ➢ 岗位结构图 • 编制管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 编制计划维护 ➢ 编制设置 ➢ 编制调整查询 • 信息查询 • 统计分析与报表 • 业务角色管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 基本设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 单位薪酬项目 ➢ 工资套 ➢ 金融/政府机构 ➢ 国家税率表 ➢ 薪级矩阵表 ➢ 银行代发文件模板 ➢ 导入导出模版 ➢ 员工定制显示模版 • 薪资组设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 缺省薪资组 ➢ 薪资组代发文件模版 ➢ 薪资组工资套 ➢ 薪资组引用工资套 • 员工薪资信息设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 员工薪资组分配 ➢ 员工薪资组注销 ➢ 员工停发薪设置 ➢ 员工发薪帐户设置 ➢ 外籍员工设置 ➢ 员工薪酬标准设置 ➢ 员工薪酬信息查询 • 员工薪酬调整 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 增员薪酬核定 ➢ 内部流动薪酬调整 ➢ 减员薪酬核定 ➢ 其它个体薪酬调整 ➢ 员工固定工资结构 ➢ 员工薪级调整 • 薪酬计算 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 核算过程管理 ➢ 薪酬维护 ➢ 应发薪酬审核 • 薪酬发放 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 薪酬发放 ➢ 发放信息发布 • 统计分析与报表
<p style="color: #003399;">人员配置子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 增员管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 员工入职 ➢ 离退休返聘 ➢ 离职重聘 ➢ 实习生入职 • 员工信息管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 员工信息维护 ➢ 员工履历表 • 试用/见习/试岗管理 • 内部流动管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 员工岗位设置 ➢ 内部调转 ➢ 调出 ➢ 调入 ➢ 外派 ➢ 借调 ➢ 兼职 ➢ 内退 ➢ 待岗 ➢ 任免职 ➢ 其它人事事件 • 减员管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 离退休 ➢ 离职 • 异动记录 • 实习员工管理 	<p style="color: #003399;">绩效考核子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 绩效规则设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 考核领导小组 ➢ 评估结果等级分布 ➢ 等级评分标准 ➢ 维护指标体系 ➢ 维护绩效模板 ➢ 业务规则设置 • 绩效方案管理

<ul style="list-style-type: none"> • 员工档案 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 档案目录维护 ➢ 档案管理 ➢ 档案借阅 ➢ 档案查询 • 信息查询 • 统计分析与报表 <p>合同管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 劳动合同管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 新签 ➢ 续签 ➢ 变更 ➢ 解除 ➢ 终止 ➢ 中止 ➢ 延续 • 劳务合同管理 • 协议管理 • 争议管理 • 信息查询 • 统计分析与报表 <p>考勤管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 考勤标准设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 考勤项目 ➢ 工作日历 • 排班管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 班次设置 ➢ 排班规则设置 ➢ 员工排班 ➢ 员工工作日历 • 考勤数据管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 考勤记录模板 ➢ 原始打卡记录 ➢ 补签考勤申请 ➢ 补签考勤记录 ➢ 非正常出勤分析 ➢ 出勤明细处理 ➢ 考勤月报 • 信息查询 • 统计分析与报表 <p>时间管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 休假管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 休假标准 ➢ 休假天数 ➢ 休假申请 ➢ 休假记录 ➢ 补休假 • 加班管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加班申请 ➢ 加班记录 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 新建/修改/查看/启动/关闭方案 ➢ 考核角色 ➢ 评估周期 ➢ 被考核对象组别 ➢ 确定考核对象 ➢ 绩效文档 ➢ 通知提醒 • 绩效评估 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 绩效评估作业 ➢ 管理绩效评估表 ➢ 绩效申诉处理 ➢ 等级强制分布 • 绩效应用 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 统计阶段评估结果 ➢ 统计总评估结果 • 信息查询 • 统计分析与报表 <p>招聘甄选子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 基本设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 招聘渠道 ➢ 试题库 ➢ 面试者 • 招聘需求 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 发布需求调查 ➢ 查看需求调查 ➢ 申报招聘需求 ➢ 汇总招聘需求 • 招聘计划 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理招聘计划 ➢ 管理招聘岗位 ➢ 管理招聘费用 ➢ 管理招聘小组 • 招聘方案 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理招聘方案 ➢ 管理招聘岗位 ➢ 管理招聘费用 ➢ 管理招聘小组 • 招聘作业 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 发布招聘公告 ➢ 采集应聘者信息 • 甄选作业 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 导入面试成绩 ➢ 下载面试成绩模板 ➢ 处理甄选过程 ➢ 转入备选人才库 ➢ 删除应聘者 ➢ 修改个人简历 ➢ 查看应聘信息 ➢ 笔试面试信息 ➢ 修改应聘信息
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • 公出管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 公出申请 ➢ 公出记录 • 信息查询 • 统计分析与报表 <p>培训管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 基本信息设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 费用项目 ➢ 参训对象 ➢ 培训方式 ➢ 培训类型 ➢ 审核小组 • 培训资源管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 培训教材 ➢ 培训机构 ➢ 培训讲师 ➢ 培训课程 ➢ 常设培训项目 ➢ 培训地点 ➢ 培训设备 • 培训需求管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 需求调查通知 ➢ 部门申报需求 ➢ 汇总部门需求 ➢ 需求档案查询 • 计划外项目管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 临时项目 ➢ 设置审批人 ➢ 培训项目审批 • 培训计划管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 培训计划通知 ➢ 培训计划上报 ➢ 培训计划审核 ➢ 培训计划汇总 ➢ 设置审批人 ➢ 培训计划审批 • 培训实施管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 培训班管理 ➢ 临时办班管理 • 培训绩效评估 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 评估模板管理 ➢ 等级评分标准 ➢ 培训评估 • 统计分析与报表 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 甄选过程高级查询 ➢ 查看个人简历 ➢ 处理甄选过程 ➢ 备选人才库 <ul style="list-style-type: none"> • 内部应聘管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 处理应聘过程 ➢ 查看应聘者简历 ➢ 查看应聘信息 ➢ 笔试面试信息 • 备选人才库 • 招聘绩效评估 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 渠道绩效 ➢ 岗位绩效 ➢ 综合绩效 <p>政策制度管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 目录树维护 • 政策制度管理 • 信息查询 <p>人员信息管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 员工信息维护 • 自定义查询 • 人员信息维护 • 历史数据管理 • 定时发送任务 • 搜索员工 <p>报表管理子系统</p> <ul style="list-style-type: none"> • 报表工具 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 报表管理 ➢ 报表浏览 ➢ 统计对照关系 • 基础设置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 统计报表定义 ➢ 套表模板 • 年报管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 校验公式设置 ➢ 上报单位管理 ➢ 填报任务管理 ➢ 汇总上报管理 ➢ 历史数据查看 ➢ 数据分析 ➢ 套表自动统计 ➢ 分析指标设置 ➢ 指标数据中心 ➢ 指标维度设置 ➢ 统计报表浏览 ➢ 预警 ➢ 分析报表 ➢ 自助报表浏览
--	---

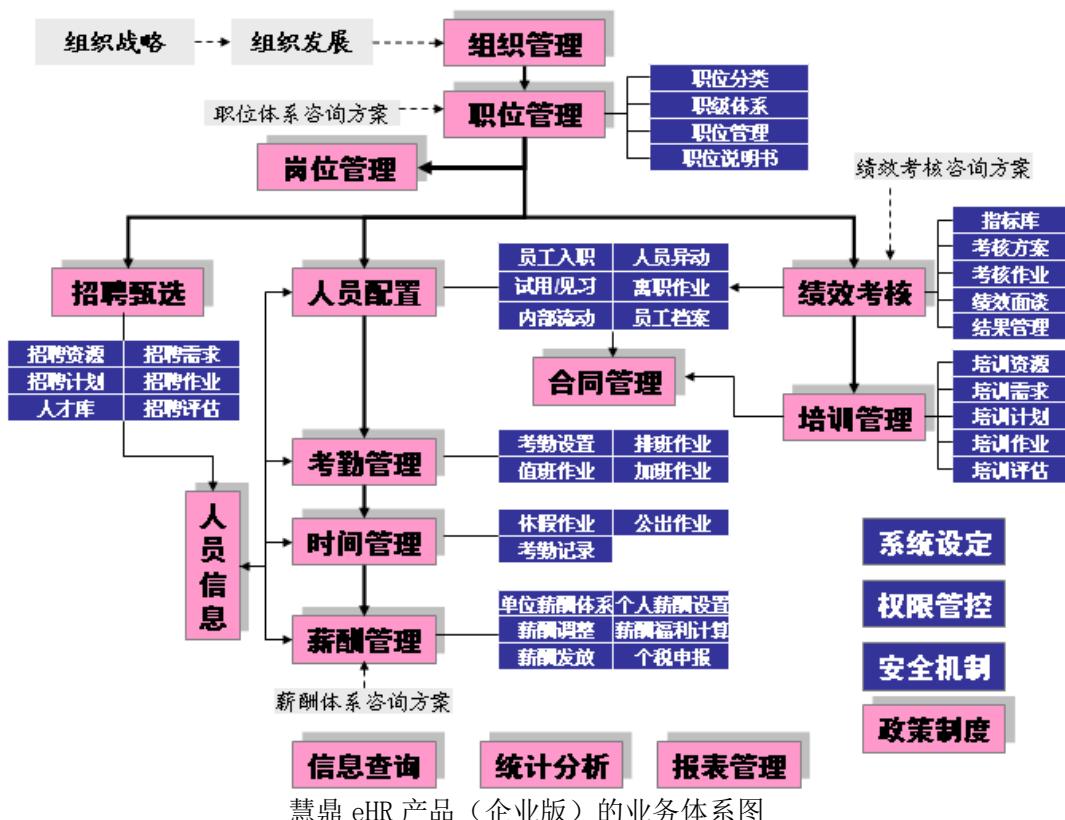
2.3 产品的业务体系

目前人力资源管理体系建立的最大问题，不是在于如何建立，而是建立之后，各子系统之间的衔接未能环环相扣，人力资源管理的整体功能无法发挥。因此，如何整合连结各子系统，例如职位系统、人员配置系统、招聘系统、培训系统、薪酬系统、绩效系统、报表与统计分析系统等，成为一个完整的人力资源管理体系，是当今企业最大课题。

慧鼎 eHR 产品藉由以下方法来整合人力资源管理系统：

- 以模块化确保管理精细化；
- 以系统化确保各模块之间的业务作业和数据的无缝衔接；
- 以人力资源能力成熟度（P-CMM）五级标准为目标，规划整个系统的业务功能架构，确保系统的可持续发展；
- 基于集团化管控思想设计整体架构；
- 以职位体系/胜任力体系为主线串联整个系统

慧鼎 eHR 产品（企业版）的业务体系，如下图所示：



2.4 功能结构层次

2.4.1. 产品的业务功能结构层次图

慧鼎 eHR 产品（企业版）从业务功能结构上分为五个层面：基础数据层、基础业务层、核心业务层、整合的应用分析层和协同的客户价值层（全员应用层），如下图所示：



基础数据层：包括的是变动较小的静态数据，一类是员工个人属性数据，一类是企业数据，如组织结构、职位体系设置。基础数据是整个系统正常运转的基础，奠定了基于职位的战略人力资源管理 3P 模式的基石。

基础业务层：对应于企业大量繁杂的人事行政业务，包括组织机构变革维护、职位设置方案变动维护、各种类型的增员作业、各种类型的员工内部流动作业、各种类型的减员作业、劳动合同与劳务合同作业、考勤作业、工作时间管理作业、政策制度管理，实现对上述作业活动的规范化、流程化、自动化、网络化、智能预警管理，提高企业基础人事管理水平。该层提供了国际化的职位体系模型，帮助您把职位设计咨询成果转为 e 化的职位体系。人员配置模块整合了众多中国企业的人员配置管理优秀实务，可完全满足不断变化的人事政策法规要求。

核心业务层：对应于现代人力资源管理的核心业务流程的选育用留系统功能，包括培训管理、招聘甄选管理、薪酬管理、绩效考核。系统预置了国内外企业培训、招聘、薪酬、绩效方面的优秀实务，有效帮助您快速构建规范化的人力资源管理核心子系统。该层拥有功能强大的薪酬管理和绩效考核功能，帮您把薪酬设计方案、绩效考核方案有效落地。

应用分析层：建立在基础数据与大量业务数据所构成的 HR 动态数据库基础之上，通过对数据的统计和量化分析，就能快速、准确地获得管理所需要的结构化信息。管理者每次查阅就能清楚地看到企业的人力资源状况，能够给管理层提供有力的决策支持。不仅能提高人力资源的管理效率，而且有助于管理层从总体上把握企业人力资源情况。

总之，慧鼎 eHR 产品（企业版）的完整业务架构可确保您在人力资源战略的指导下，快速构建基于职位的人力资源管理体系，把人力资源战略化为具体行动。

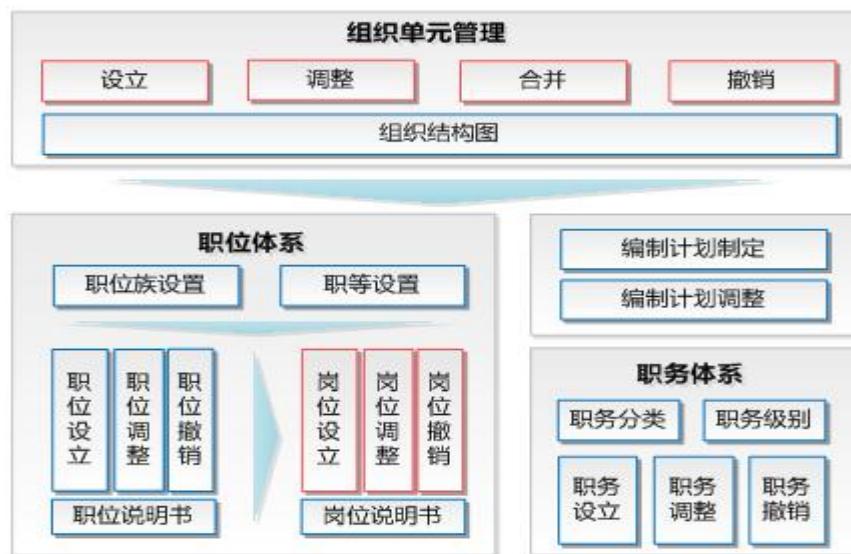
2. 4. 2. 精准的基础数据层——信息中心



信息中心是 TalentBase 产品的基础数据平台，负责实现对系统数据进行定义、配置、查询和维护，管理人力资源业务在运行中产生的所有数据，同时为各项业务的协同与流程的运行提供准确的数据保障，并为基于业务数据进行统计分析提供有力的支持。

2.4.3. 高效的基础业务层

2.4.3.1. 组织管理模块



组织机构是企业运营的载体、基本保证和管控的对象，是人力资源管理架构的基础，也是 eHR 系统的基础。TalentBase eHR（企业版）的组织管理子系统是一个策略性的组织与职位管理解决方案，它的主要功能包括：组织单元管理、职位体系管理、岗位体系管理、职务体系管理、编制管理和业务角色管理，以及组织、职位、岗位、编制信息查询、报表与统计分析。

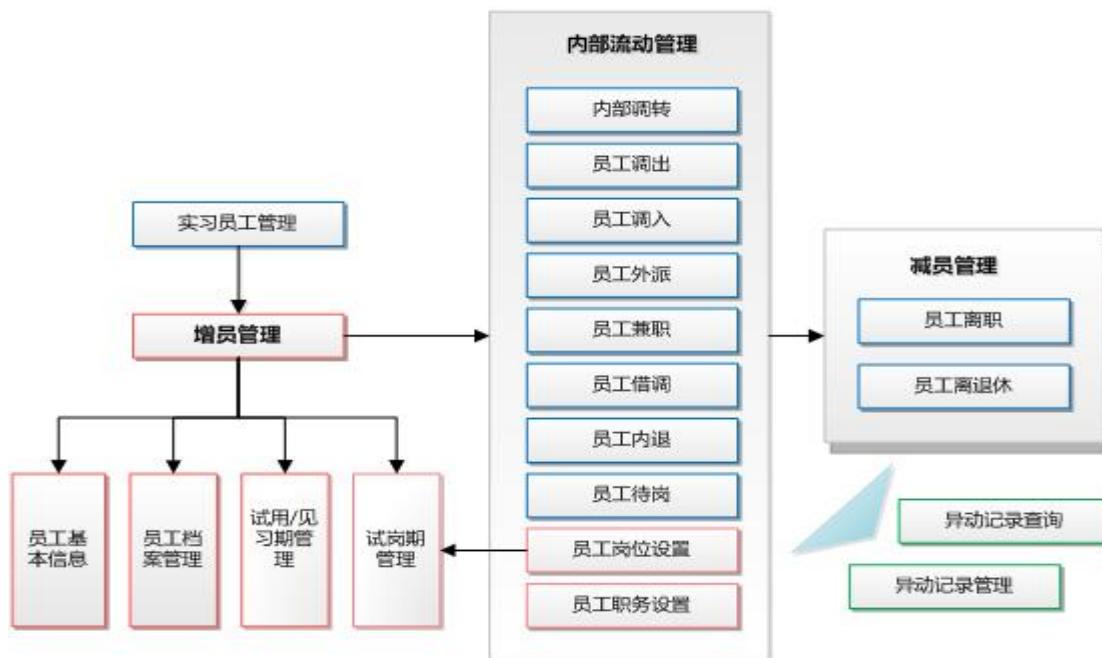
用户可使用该模块中的组织单元管理功能，快速建立与自身现状相符的组织架构，包括集团、分子公司、部门、虚拟组织、矩阵型组织、党团工会组织等；便捷地完成组织调整或变革工作及相应信息的维护；查询历史组织变化信息；随时掌握企业组织图表。

系统吸收了国内外著名 HR 顾问公司的职位咨询工具和优秀实践，按照职位多级分类（职位族/职种）、职等设定相应的职位体系，用户可使用该模块中的职位/岗位/职务管理模型，快速建立与自身现状相符的职位体系、岗位体系、职务体系、编制和业务角色，用户可在每一个职位说明书中录入相关信息，建立公司的职位数据库；便捷地完成职位体系调整工作；随时掌握岗位结构图，有效控制岗位编制和组织的人员规模。

系统提供了强劲的查询、业务报表和统计分析功能，让管理者及时、准确掌握组织、职位、编制和人员的动态情况。

总之，本模块为整个系统提供了动态的、精准的组织机构和职位体系信息，确保在快速变革的时代，企业的组织和职位体系仍具备较高的运作效率和快速反应能力，从而有效支持基于职位的战略人力资源管理模式。

2.4.3.2. 人员配置管理模块



人力资源是组织的第一资源，如果能够得到科学合理的配置，就能发挥个人的潜能，为组织创造最大的效益。TalentBase eHR（企业版）人员配置管理子系统是一个策略性的系统，主要功能包括：增员管理、内部流动管理、减员管理、试用/见习期管理、试岗期管理、员工信息管理、员工档案管理、实习员工管理以及人员配置信息的查询与相关统计报表。该子系统的特色如下：

①系统支持企业按照员工的职场周期进行增员、内部流动以及减员的完整过程进行管理；②在企业组织结构与岗职位体系的框架下为员工设置合适的岗位，从而实现组织机构-职位-岗位-人员信息的联动，支持对人员进行多元分类、集分权管理，并对人员各类信息提供标准、完整、灵活的维护；③合理化人事作业流程，系统可设置关键性的人事事件业务流程与作业规则，规范人员流动事件办理流程，同时辅助以丰富的预警与提醒，保证人事业务办理的效率，并对人员总量、人员结构以及人员流动等关键指标进行监控；④提供全方位的人力分析报表，确保您的人员配置策略的有效性。

2.4.3.3. 合同管理模块



合同是单位与员工或其他集体约定各自权限和责任的载体，并在签订合同的基础上签订各种专项协议，作为合同的有力补充。TalentBase eHR（企业版）合同管理子系统是对合同、协议以及劳动人事争议提供的信息化管理平台，主要功能包括：劳动合同管理、劳务合同管理、协议管理、争议管理，以及合同信息查询、统计与报表。

系统以新劳动合同法为依据，帮助用户实现对员工合同的跟踪管理，支持合同的签订、变更、续签、终止、解除等标准的业务，并提供了丰富的提醒与预警信息以及业务报表和统计分析功能，确保用户可以方便、快捷、无遗漏的完成合同业务全过程管理，有效地提高工作效率。

2.4.3.4. 政策制度管理模块

政策制度管理模块为用户提供了一个政策制度管理的信息化平台，既支持针对有关劳动人事政策方面的政策、法律法规、规章制度的信息化管理，也完全能够适应各类机关企事业单位进行各种政策制度的信息化管理，具体包括政策制度目录管理、政策制度管理、政策制度查询与查看等功能。政策制度管理模块不仅能够固化用户已有的政策制度管理模式，同时具有业务引导性，能够帮助用户提高政策制度管理的规范程度；另外，政策制度的分类、发布、归档以及查阅等业务的信息化操作能够大大减少政策制度管理工作者的业务工作量，提高政策制度管理的工作效率，并且能够帮助各级管理者和广大员工迅速有效地了解和应用相关的政策制度。

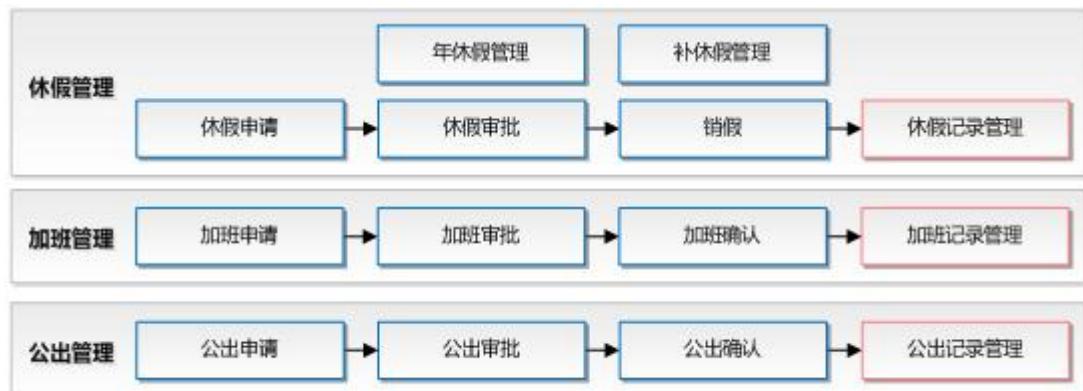
2.4.3.5. 考勤管理模块



考勤管理是企业根据日常管理的需要对员工的排班、缺出勤进行规范化的管理，考勤管理的结果主要应用于员工的薪酬计发以及绩效考核等方面。TalentBase eHR 考勤管理充分考虑到中国企事业单位在考勤管理方面的各类业务需求而设计的考勤管理信息化系统。功能主要包括考勤项目设置（支持公式计算）、工作日历设置、班次设置、排班规则设置、员工排班、考勤数据的管理与分析、以及考勤日报与月报的生成。该子系统的特色如下：

系统弹性参数因应复杂的考勤及多套的排班功能，系统内置了法定节假日与通用的考勤项目数据以及标准的年休假计算规则等，并且提供了灵活的班次定义和员工排班、换班管理，同时系统通过与考勤机数据连接的通用接口，及时准确的将考勤打卡数据采集到系统中，结合员工的排班规则与时间管理的数据（请休假记录，加班记录与公出记录）统一分析与处理，自动生成考勤日报与考勤月报，从而规范了企业的考勤管理，提高了考勤管理的工作效率。同时系统提供了考勤数据的查询、统计分析功能，更好更快地满足各级领导进行考勤管理决策的信息需要。

2.4.3.6. 时间管理模块



工作时间管理是对员工的休假、加班、公出等日常业务进行管理，包括申请审批流程的处理，员工年假和补休假的管理等，这些数据与考勤管理模块的打卡数据结合在一起，自动生成考勤日报与月报，有效的提高时间管理工作效率，减少人力资源工作者的业务操作量，降低了企业的成本。

TalentBase eHR 企业版时间管理子系统主要功能包括休假申请/审批、休假记录管理、年休假天数管理、补休假天数管理、加班申请/审批、加班确认、加班记录管理、公出申请/审批、公出确认、公出记录管理，同时系统提供了完善的基于工作流驱动的时间管理业务，实现了对时间管理数据的实时查询与统计分析，以满足决策的需要。

总之，考勤与时间两个子系统能帮助各级管理者有效管理人力资源调控，并对人员配置状态及时、准确掌控。

2.4.4. 规范的核心业务层

2.4.4.1. 招聘甄选管理模块



现今的招聘流程，通常是由用人需求部门向 HR 部门提出需求，再由 HR 部门去做内部招聘或对外的招才。但是在这个流程运作过程中，往往花最多的部分在事务性的工作，不仅没有从战略层面来考虑招聘的人才，也容易找到不合适的人选。

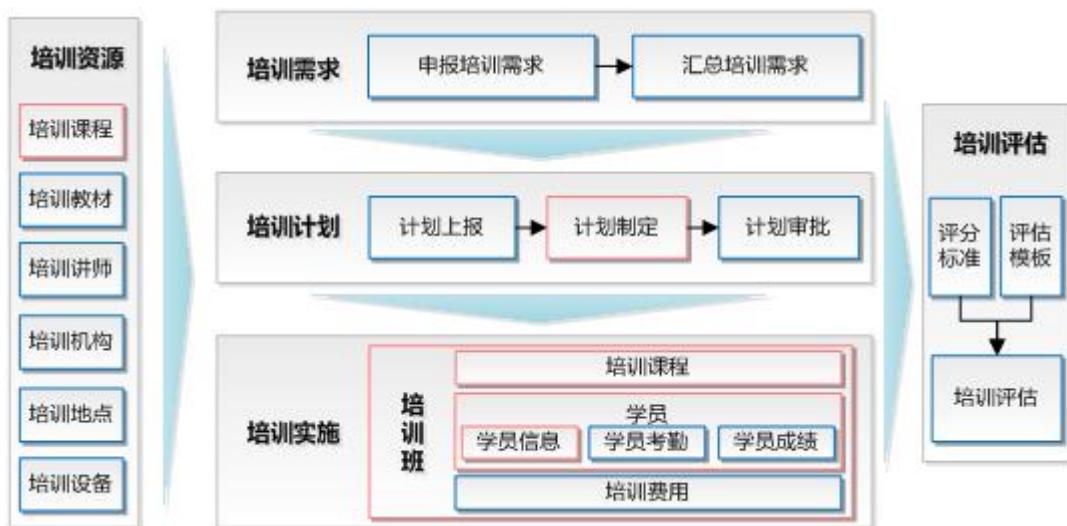
TalentBase eHR 招聘甄选子系统是根据中国各类企业招聘管理实际需求，在充分借鉴国际企业和全球著名的人力资源顾问公司的招聘管理最佳实践基础上，设计的一套科学规范的人员招聘与甄选 e 化系统，它对于提高企业人员招聘与甄选的准确性和时效性，降低企业的人员招聘成本有着极为重要的意义。

该子系统的主要功能包括基本信息设置（招聘渠道管理、招聘试题库管理、面试人管理），招聘需求管理（申报招聘需求、汇总招聘需求），招聘计划与方案管理，招聘实施过程管理（发布招聘公告、采集应聘者信息、甄选过程管理），拟录用人员管理、人员简历库管理、以及对招聘过程进行相应的评估。它的功能特色如下：

①系统与组织和岗位的编制相结合，实现基于岗职位的招聘需求申报与招聘计划的制定；②提供灵活可配置的工具，对应聘者简历的筛选、笔试、面试、体检以及背景调查等环节提供全面的支持，保证最合适的人选得到录用；③录用人员的信息在入职流程中能够被平滑引用，有效的减少重复录入的工作；④系统提供人员简历库的功能，完整保存企业需要的简历信息，作为企业人才的储备；⑤系统提供对招聘渠道、招聘过程以及招聘绩效等多角度的评估与分析，为企业招聘管理工作的改进与决策提供有力的支持。

总之，TalentBase eHR 招聘甄选子系统针对优秀企业的人才招聘与甄选策略做准备，提供上述各项策略所需的信息化功能，加速您的招聘策略推动，确保策略成功!!!

2.4.4.2. 培训管理模块



在市场快速竞争的经济全球化趋势下，提供更有效的培训，全面提升企业竞争优势，已成各类组织的共识。企业在以员工培训奠定知识管理的基础架构，提升员工竞争力，强化企业竞争优势。

TalentBase eHR 产品（企业版）的培训管理子系统广泛吸收了国际著名人力资源顾问公司培训管理的实践成果，并紧密结合中国企业培训管理业务的实际情况，专门设计的基于职位的全方位培训管理信息化解决方案。该子系统提供了标准、专业、系统、便利的培训管理工具与操作平台，包括培训资源管理、培训需求管理、培训计划管理、培训实施管理、培训效果评估以及相应的信息查询和丰富的报表与统计分析。该子系统特色如下：

- 对课程体系、教材、讲师、培训机构、地点和设备等培训资源进行全面的管理；
- 灵活设置培训流程，既支持从培训需求、培训计划、培训实施与培训评估的完整业务模式，也满足只有部分过程环节的业务模式；
- 培训实施过程灵活，可按照培训班或培训项目等形式进行操作，并支持临时培训班或计划外培训项目等多种动态情况。

TalentBase 培训管理系统助力企业打造全方位的培训体系，更有效地提升员工素质，改善工作效率，增加员工贡献度及企业整体生产力，并达到企业与员工共赢之目的。

2.4.4.3. 绩效考核模块



绩效考核子系统是一个灵活的、可配置的、对绩效考核全过程进行定义、监控和管理的信息化平台。

TalentBase eHR（企业版）绩效考核子系统主要功能包括：绩效体系设置、绩效方案管理、绩效评估、绩效结果应用，以及绩效信息查询、统计与报表。

系统将会从战略、管控、流程、事务等四个层面全面提升客户的绩效考核水平，并引导客户逐步走向规范化的绩效管理。系统支持不同评估对象、不同评估方式、不同考核周期的组织绩效考核或个人绩效考核，支持战略驱动型的 BSC、KPI、MBO 等多种绩效考核模式。用户可以根据实际业务需求灵活配置绩效考核规则和绩效考核流程，并对绩效考核全程监控与管理。作为全员参与的核心业务，系统友好的操作界面以及考核过程中自动触发的业务提醒及预警信息，使绩效考核参与者可以及时、有效的完成绩效考核，从而保证效率的提升以及业务的推进。此外系统提供对绩效考核结果的查询、汇总与统计，一方面可以作为调薪、奖金分配的依据，另一方面可以满足人员调配、培训计划等业务决策的需要。

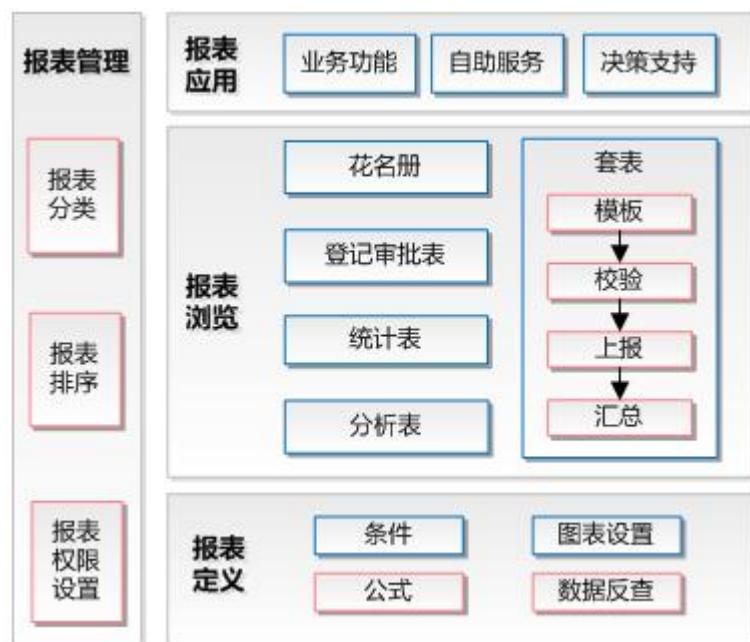
2.4.4.4. 薪酬管理模块



薪酬管理子系统为用户提供了规范、专业、系统、便利的薪酬福利管理工具与操作平台，具体功能包括公司薪资体系管理、增员薪资核定、内部流动薪资调整、减员薪资结算、薪资核算与发放、薪资信息查询、薪资报表与统计分析等完整的薪资管理功能。本子系统的功能特色如下：

- 灵活的薪资处理功能。用户可根据实际情况来自行设定多种薪酬体系、薪酬项目和计算公式，作业功能弹性大，使用面广，适用性强；
- 提供薪资维护、异动、浮动、补发（扣）款、保险福利、各类津贴计算作业支持，快速准确的计算工资和发放业务处理，提高工作效率。
- 弹性参数应因各地不同的福利政策及不同税制处理。
- 丰富的薪酬统计分析功能，为各级领导薪酬决策提供支持。

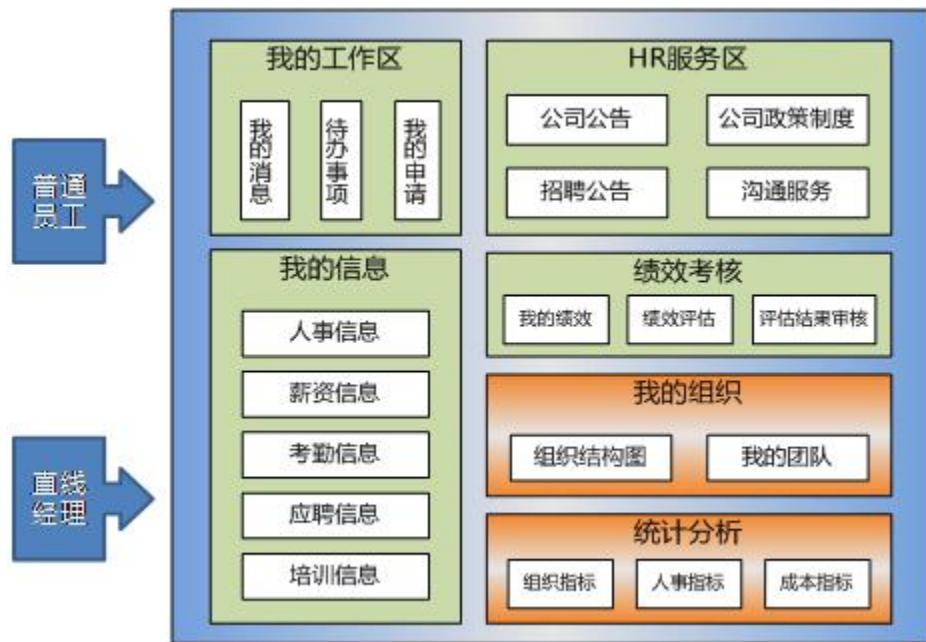
2. 4. 5. 整合的应用分析层



随着人力资源管理系统应用的深化，将会产生海量的人力数据，如何从这些海量的数据中查询提取到有管理价值的信息并进行结构化分析，从而为管理层提供有力的决策支持，将是 HR 部门与管理层关注的重点。TalentBase eHR 产品通过信息查询、统计分析与报表中心等功能提供了完整的解决方案，使人力资源管理的价值获得进一步提升。

- 产品内置了丰富的查询功能并广泛地应用于各个业务子系统的功能中，此外用户可以通过自定义的方式，灵活、便捷地获取想要的信息并导出保存。
- 系统通过友好的操作界面支持人力资源常见的登记审批表、统计表和分析表的定义与制作，并提供在线浏览、导出和打印的功能，这些内容通过配置可以快速发布到自助服务中，供各级领导查阅。
- 系统中对 HR 报表进行统一管理，支持对报表的分类与排序，支持按照用户、角色和组织单元等多种方式对报表的发布、浏览和删除权限进行设置。

2.4.6. 协同的客户价值层



2.4.6.1. 经理自助

战略人力资源管理的有效实践，得益于各级经理的参与。系统为各级经理提供了参与人力资源管理的工作平台，他们可以突破时间、突破空间，有效管理权限范围内的人力资源，迅速完成相关作业、取得所需的人力资源信息与服务。

在员工享有的 HR 自助服务业务基础上，TalentBase 自助服务系统还为各级经理提供以下功能：

- 各级经理能够方便的查询到权限范围内的人力资源信息；
- 应用系统完成相关申请的审核、审批等日常 HR 作业；
- 及时、准确的 HR 统计分析，了解权限范围内 HR 的运营情况，为发现问题并采取措施提供有力的决策支持。

2.4.6.2. 员工自助

战略人力资源管理的有效实践，有赖于广大员工的支持与参与。TalentBase 的自助服务系统向广大员工提供参与人力资源管理的工作平台：

- 员工可通过本系统能够及时获知企业发布的信息与公告，了解企业内部招聘的相关信息；方便查询到企业人力资源业务中的相关政策与制度，并与 HR 部门保持畅通的沟通渠道；
- 员工在个人的工作区中能够及时获得系统的通知与提醒，查询到个人的待办事项，此外员工还可以主动提出调转、离职、加班、休假和公出等申请，启动相应的业务流程，进一步提高人力资源各项工作的效率；
- 员工能够方便的查询到个人的相关信息；

- 员工能够有效地参与到绩效考核过程中，为本人和他人进行评估。

2.5 产品的管理价值

慧鼎 eHR 产品（企业版）是一套系统、整合、深度、规范、有弹性、好管理的一流的战略人力资源管理解决方案，它颠覆了传统的人力资源管理模式，使人力资源管理呈现与以前完全不一样的作业型态。导入慧鼎 eHR 产品（企业版）的价值列举如下：

2.5.1. 对管理层的效益

- (1) 获得人力资源管理平台，让各级经理方便地参与各项人力资源工作；
- (2) 更正确的、更及时的信息提供；
- (3) 规范的、统一的、更快速的 HR 作业流程运作；
- (4) 更有效的决策支持；
- (5) 促进各级经理与下属的沟通交流，增进相互理解

2.5.2. 对一般员工的效益

- (1) 更好的服务品质；
- (2) 更快的服务速度；
- (3) 更方便的服务提供；
- (4) 更正确的信息处理与提供；
- (5) 更安全的信息处理

2.5.3. 对人力资源部门的效益

- (1) e 化作业，减少人为作业疏失，缩短业务处理时间，让人力资源管理轻松又高效能；
- (2) 减少大量例行性的繁琐作业，降低管理成本，减少管理盲点，提高管理效率，并能化被动为主动，让 HR 成为业务伙伴；
- (3) 扩展人力资源服务范围，从作业面到策略面，提升内部“客户”对人力资源管理的满意度；
- (4) 提高人力资源分析力，增强管理层决策力；
- (5) 提升人力资源管理品质，促进人力资源能力成熟度等级 (P-CMM) 持续提升；
- (6) 树立人力资源部门的专业形象，提供其战略价值，更好地履行“以人改善经营业绩”的人力资源工作宗旨

2.5.4. 对整个企业的效益

慧鼎 eHR 系统将成为您日常管理最常使用的信息系统，也是使用最广的系统，它会给企业的人力资源管理带来七大积极变化：

- (1) 突破时间限制：随时可执行 HR 管理工作，随时可提供 HR 服务，不分上下班；
- (2) 突破空间限制：随地可执行 HR 管理工作，随地可提供 HR 服务，不分国内或国外，达成对跨地域、跨国经营的分子公司 HR 的有效管控；
- (3) 突破人数限制：不仅 HR 部门可多人同时操作系统，而且非 HR 部门也可多人同时操作系统，也可多人同时取得系统的服务，开创全员参与人力资源管理工作的新局面；
- (4) 缩短作业时间：由于突破时间、空间、人数的限制，自然可以缩短作业时间；
- (5) 降低作业成本：可以节省人力资源管理的直接成本与间接成本；
- (6) 增进员工关系和谐，提高员工工作满意度；
- (7) 提升管理品质：e 化带动和促进人力资源管理规范化、流程优化、模块整合化、运作网络化，提供

更方便、更正确的服务，更及时更准确的监控，提升企业管理效益和竞争能力。

慧鼎 eHR 系统提升企业人才力，驱动企业卓越绩效！

2.6 产品七大优势，推进战略人力资源管理

(1) 先进适用的人力资源理念，因应基于职位的战略人力资源管理模式

- 国际化的职位体系；
- 以职位信息贯穿整个系统；
- 规范、全面的培训管理体系，因应对员工培训的全方位管理；
- 规范、全面的招聘管理体系，因应对员工招聘的全方位管理；
- 兼容多种考核技术的分层分类的战略驱动型绩效考核模式；
- 灵活的薪酬体系，支持各种策略性薪酬模式的日常运作；
- 符合集团化 HR 管控理论的产品架构；
- 系统运行后，企业 HR 流程将更加规范，HR 人员不再为繁杂重复性的日常事务花费大量的时间，更不必通宵达旦的加班去计算上万人的薪资（比如有 50 个薪资项目，其中有 10 个项目有复杂的计算公式），系统仅需 1 小时左右的时间就能自动计算完毕。HR 人员能把大部分时间用在更有价值的企业人力资源策略规划、能力开发、领导力发展、员工发展、人力分析、量化管理等策略工作上。

(2) 整合性的、完整的人力资源管理解决方案，因应 HR 各专业职能间的管理协同需要

- 业务系统功能层次完整，包括基础数据层、基础业务处理层、核心业务处理层、整合性的应用分析层、全员协同管理层，能强化 HR 的附加价值，提升竞争力；
- 专业模块设置完整，信息流可关联，应因选、育、用、留人才管理需要；
- 系统设有内控、智能预警与提示机制，帮您有效防范人事风险
- 顺利导入系统后，能够突破点、线、面的层面开展 HR 工作，将可不受空间、时间、人数的限制；
- 真正实现线上考核，会缩短作业时间，及由个人或主管自主管理绩效，HR 能够在线监控考核进程，更能发挥经营效能。

(3) 优良的系统延展性、功能扩充性和集成性，顺应组织管理快速变革趋势

- HR 制度规则参数化，系统设定除预设参数外，还可以自行定义方式处理，无需修改程序，以因应企业成长和快速变化所需的 HR 管理机制要求；
- 灵活的体系结构，可依公司类别/事业单元类别/职位类别/人员类别，设定不同的 HR 管理机制，在不同的管理模式间有最大的选择余地；
- 快速变更组织信息，并方便追溯历史组织信息；
- 搭配权限管理及 Web 机制，可集中管理或分散式作业；
- 支持多组织架构、多币别、多地方社会保险政策制度、多税制，以及不断变化调整的劳动人事法规要求；
- 采用模块化设计，可依企业需求或优先顺序弹性选择功能项目，以循序渐进的方式推行 e 化人力资源管理系统，掌握最佳时效与扩充弹性；
- 优良的可升级性能，让企业利用较低的成本就能满足当前和未来的资源需求；
- 良好的开放性。

(4) 自助服务提供员工/各级经理参与管理平台，有效达成全员人力资源管理策略目标

- 为非 HR 部门的员工和各级经理提供基于 Web 的网络应用，协助员工/各级经理进行自我管理和对他人的管理；
- 提升 HR 专业形象和服务品质；
- 增强员工参与感。

（5）丰富的报表/统计分析功能，快速形成 HR 工作报告，有效支持管理决策

- 系统本身配置了源于大量 HR 管理实务的各种 HR 业务报表；
- 提供强大的报表制作与管理工具；
- 所导入的大量的 HR 指标统计分析和完善的图形输出功能，更能够为企业经营管理者与 HR 人员随时便捷分析，提高对企业人力资源状况的洞察力，促进运营管理水准的提升。
- 系统有助于 HR 积极向上管理，将思考焦点转向“要如何才能和 CEO 在同一方向思考”，以此角度善用报表和统计分析工具提出最佳策略，发挥策略伙伴角色，协助组织创造绩效。

（6）基于工作流程引擎的架构设计，帮助客户快速构建符合实际工作的 HR 作业流程，规范人力资源管理、监督作业与提升人力资源工作效率

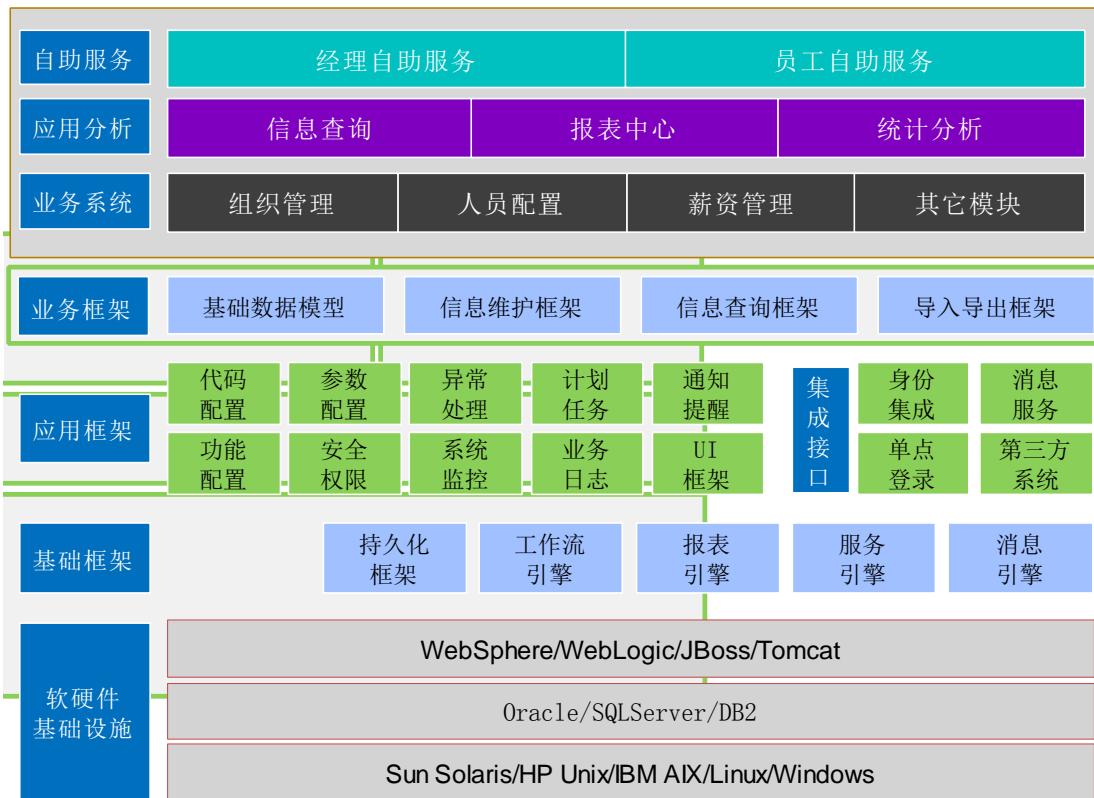
（7）系统性能稳定，数据资料安全可靠

3 产品的技术架构与功能特点

本系统采用 MVC 设计模式，以纯 B/S 三层结构实现，客户端通过浏览器访问系统，该方式无需进行客户端的安装，易于用户进行系统的维护，实现数据与业务操作的集中管理，分布操作，保证数据的实时与自动汇总，支持异地、分级及分层的数据管理。浏览器的方式让操作简单易学，简化了系统培训的过程。IE 浏览器程序的稳定与通用使之与用户的计算机有良好的匹配适应性。

3.1 产品的完整架构

慧鼎 eHR（企业版）产品是功能完整与全面集成的战略型人力资源管理系统，其完整架构下图所示：



TalentBase 系统是采用 J2EE 体系结构构建的企业应用系统，基于先进的 SOA 架构（面向服务的架构）进行设计，以 B/S 三层结构实现。

基于 J2EE 的应用程序具有平台无关性，不依赖特定操作系统、中间件或硬件，能够充分利用企业已有资源，减少企业在信息化方面的投资。

TalentBase 系统在产品中使用 SOA 架构模型为企业提供人力资源业务服务，通过这些服务，可以在 TalentBase 的各子系统之间、企业内系统整合上提供基础的可重复使用的标准化业务服务组件，从而降低客

户系统集成的成本，提高系统的可维护性、伸缩性、可用性，为实现企业系统整合提供人力资源基础服务和消息。

系统采用纯 **B/S** 架构，客户端无需安装，直接使用浏览器访问，有效的降低了企业的实施成本和维护成本。

系统采用多层设计模式，从系统架构上将系统划分为以下层次：

软硬件基础设施

软硬件基础设施提供了计算、存储和网络硬件，以及操作系统、应用服务器、数据库服务器。系统支持目前市场上主流的操作系统、数据库和应用服务器。

基础框架

基础框架为应用系统开发提供了底层的开发框架、引擎和服务，是整个应用系统架构的基础，其中包括核心开发框架、持久层框架、工作流引擎、报表引擎、消息引擎、门户引擎等。

应用框架

应用框架提供了基于 **J2EE** 标准开发的通用的技术组件，这些组件是进行企业 **J2EE** 应用系统开发常用的可重复使用的构件，具有高重用性，能够有效的提高应用的开发效率，降低开发的难度。

包括代码配置、参数配置、异常处理、计划任务、通知提醒、功能配置、安全权限、系统监控、业务日志、**UI** 框架等重要组件。

集成接口

集成接口作为 **TalentBase** 系统与企业内部其它应用系统进行集成的平台，提供了 **LDAP** 集成接口、**SSO** 集成接口、**CA** 身份软件集成接口、短信集成接口等。

业务框架

业务框架是为业务功能提供的可重复使用的功能性框架，包括了业务功能相关的基础数据模型、信息维护框架、信息查询框架和导入导出框架等。

业务系统

业务系统包含了 **TalentBase** 人力资源管理系统的专业职能模块：组织管理（含职位管理）、人员配置、合同管理、考勤管理、时间管理、绩效考核、政策制度、培训管理、招聘甄选管理、薪酬管理等。

应用分析

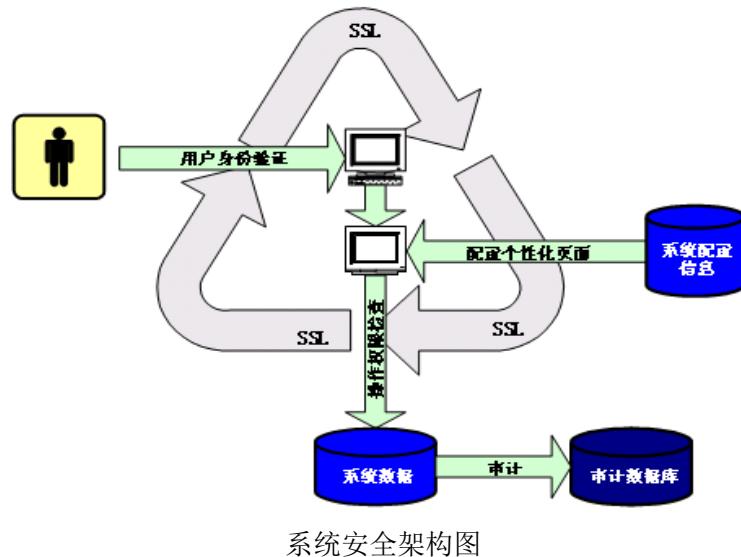
应用分析层提供了进行各种查询、报表、统计、分析的功能，及时、准确地为管理层提供决策支持。

自助服务

自助服务层提供了各级经理和广大员工参与人力资源管理工作的管理与服务平台，确保全员参与人力资源管理理念的真正落地。

3.2 安全架构

TalentBase 融合了东软在信息安全领域多年的技术积累，采用了网络安全技术、数据存储技术等各种技术方案来确保系统的安全。下图是 TalentBase 系统采用的安全架构图：



3.2.1. 用户身份验证

TalentBase 系统的身份验证采用 JAAS (Java Authentication Authorization Service, Java 验证和授权) 技术实现，提供了灵活和可伸缩的机制来保证客户端或服务器端的 Java 程序，TalentBase 系统在使用 JAAS 技术的基础上，提供了针对数据库认证、LDAP 认证、CA 认证、SSO 集成认证等多种认证实现方式，用户可根据系统建设的需要，选择一种或几种认证方式。

3.2.2. 权限管理

TalentBase 系统的基于角色的权限管理系统，对系统的功能和资源的访问采取了较强的安全措施。

管理员将用户可以访问的功能（如添加组织单元、查询组织单元、修改组织单元等）与访问功能时可以控制的数据（组织机构、薪资组等，如可修改的组织单元范围）进行组合，产生系统角色，系统管理员将角色分给不同的用户，用户访问功能时将受到角色定义的权限的约束。

权限管理系统提供了分级授权的管理机制，系统管理员可对下级管理员角色、HR 角色进行分级授权管理，防止内部成员进行越权的授权操作。系统在分级授权的范围内支持由总部的系统管理员统一为下级单位的系统管理员授权，下级单位系统管理员再为第三级单位或部门系统管理员赋权，实现多级授权。

根据《涉及国家秘密的信息系统分级保护技术要求》(BMB17-2006)标准的要求, TalentBase 系统在用户管理、授权、审计上满足分级、分权管理的技术要求,实现了三员分立的用户管理及多级授权技术标准。

根据要求,业务账号的创建、授权、审计操作是不能由一个管理员账号进行的,从安全、保密的角度出发,将几个环节的工作分担到不同的管理员执行,有效的解决业务账号的安全问题。

客户可根据企业安全的保密级别选择适用的权限管理,三员分立的权限管理是满足涉密企业安全的有力保障。

3.2.3. 操作权限

TalentBase 系统对用户访问系统操作的权限划分为功能操作权限、数据项访问权限、数据操作权限等三种。

功能操作权限即指对系统各功能操作的访问权限,它可控制到系统的任何操作,包括新建、编辑、删除、查询等各种通常的操作,也可以细化到人员调转、人员信息查看等业务功能操作,它可以和数据访问权限、数据操作权限进行组合。

数据项访问权限即是对功能点可显示、编辑的数据项的控制权限,也就是说用户的权限控制粒度可以达到数据项(指标项)一级,可以限定对哪个信息集及其具体的信息项设置相应的权限(增、查、删、改),管理员可以设置用户对人员基本信息集的哪些信息项拥有可编辑的权限。

数据操作权限即是用户访问一个功能点时,在该功能点中可操作的数据的权限。组织机构管理中,下级单位的用户,在进行组织单元管理操作中,只能操作本级单位的组织机构树,不能操作其它单位的组织机构树。系统提供了不同级别不同权限的用户,可以访问不同级别的单元的数据。如为总公司本部的相关管理人员设置可以访问总部及下属公司的数据;下属公司只可以看到本公司数据,且可以深入到本公司最基层的部门等。

在实际管理中,用户需要同时管理组织机构不同级别的多个节点及下级(例如同时管理组织单元一、组织单元二、分公司一),TalentBase 系统的数据权限对这一特性全面支持,管理员可在权限范围内根据需要任意设置组织机构的不同级别、不同操作的访问权限。

此外,对于系统访问的安全性问题,TalentBase 系统提供了恶意攻击检测、效验码验证、操作链接加密(加密用户提交请求的 URL)等有效手段防止恶意攻击、SQL 注入攻击,有力的保证了系统的安全性。

3.2.4. 安全审计

TalentBase 系统的安全审计主要实现对个人操作的监控、安全事件重现、入侵探测和故障分析等功能。审计通过日志实现,审计是对日志中记录信息的查询、统计和分析。用户可对系统提供的日志记录进行监控和审计:系统登陆日志、系统异常日志、业务安全日志、系统任务日志。

3.3 多语言支持

系统内置国际化引擎，负责系统语言资源信息和元数据的国际化，用户可以根据需要进行语言的切换。国际化引擎为用户系统支持新的系统语言提供了接口支持，用户可以根据自己的需要添加新的语言支持。系统的集成开发环境提供了语言资源信息的编辑，用户可以自行进行资源信息的编辑。系统默认提供中文、英文语言的支持。

3.4 系统扩展性

TalentBase 系统具有非常好的可扩展性，具体体现在：

- 使用可以不依赖于任何特定的硬件、操作系统、应用服务器、数据库来运行。系统支持目前主流的操作系统、应用服务器、数据库。
- 操作系统支持：HP Unix、IBM Aix、SUN Solaris、Microsoft Windows、Linux 等。
- 应用服务器支持：Apache Tomcat、IBM WebSphere、Oracle Weblogic、JBoss AS、Sun GlassFish 等。
- 数据库支持：Oracle 9i 以上、DB2 8.x 以上、Microsoft SQLServer 2000 以上、OpenBase。
- 支持应用的集群部署和数据库的 RAC 部署模式，请求交易量大、性能有较高要求的客户可采用集群部署模式提高系统的吞吐能力和性能。
- 采用组件化开发、可插拔式的设计模式，具有非常好的可扩充性，对新技术的发展也具有很好的适应性。

3.5 系统可配置性

TalentBase 系统提供了众多用户可配置的功能，从而增强应用灵活性和业务匹配度。

常数代码功能为用户提供了维护系统代码的接口，用户可使用维护功能进行维护，例如性别代码。

系统参数设置功能提供了各种可配置的系统参数，用户可自己定义符合企业实际需要的各种配置信息，例如，组织的编码、人员的编码。

系统提供了自定义页面风格功能，让用户可以使用自己习惯的操作风格来进行业务功能的操作。

系统提供数据字典功能，用户可以通过该功能，灵活的定制组织、岗位、员工的表单属性。

系统提供全面的权限控制平台，提供了用户-角色-资源的权限模型，可以为角色赋予相应的操作权限与操作权限组，用户通过角色来获取系统的操作权限。同时系统既可以针对粗粒度的功能权限进行约束，也可以针对细粒度的信息集和信息项进行约束。

系统提供了可扩展的基于门户技术实现的自助子系统，客户可根据自己的需要修改自助子系统的展示内容。

为了方便客户根据自己的业务需求，调整信息查询、信息录入、信息查看时展示给用户的信息内容，系统提供了业务模板配置功能，可进行展示给用户信息内容的修改和格式设置。

维护招聘模板

实施管理 > 实施管理 > 维护招聘模板

招聘岗位模板 招聘需求模板 招聘计划模板 招聘方案模板 简历模板 通知模板

①简历基本信息域					
<input type="checkbox"/>	区域	显示名称	显示方式	显示顺序	
<input checked="" type="checkbox"/>	个人基本信息	个人基本信息	信息域 <input type="button" value="▼"/>	1	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	应聘申请信息	应聘申请信息	表格 <input type="button" value="▼"/>	2	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	健康信息	健康信息	信息域 <input type="button" value="▼"/>	7	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	教育经历	教育经历	表格 <input type="button" value="▼"/>	4	设置格式
<input type="checkbox"/>	社会关系	社会关系	表格 <input type="button" value="▼"/>	5	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	联系方式	联系方式	表格 <input type="button" value="▼"/>	6	设置格式
<input type="checkbox"/>	紧急联系人	紧急联系人	表格 <input type="button" value="▼"/>	3	设置格式
<input type="checkbox"/>	获得认证	获得认证	表格 <input type="button" value="▼"/>	8	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	社会工作经验	社会工作经验	表格 <input type="button" value="▼"/>	9	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	外语水平	外语水平	表格 <input type="button" value="▼"/>	10	设置格式

②毕业生附加信息域					
<input type="checkbox"/>	区域	显示名称	显示方式	显示顺序	
<input type="checkbox"/>	毕业生基本信息	毕业生基本信息	信息域 <input type="button" value="▼"/>	11	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	毕业生技能水平	毕业生技能水平	表格 <input type="button" value="▼"/>	12	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	毕业生奖惩情况	毕业生奖惩情况	表格 <input type="button" value="▼"/>	13	设置格式
<input checked="" type="checkbox"/>	毕业生校内外工作经历	毕业生校内外工作经历	表格 <input type="button" value="▼"/>	14	设置格式

③军转干部附加信息域					
<input type="checkbox"/>	区域	显示名称	显示方式	显示顺序	
<input checked="" type="checkbox"/>	军转干部应聘信息	军转干部应聘信息	表格 <input type="button" value="▼"/>	15	设置格式

④劳务派遣附加信息域					
<input type="checkbox"/>	区域	显示名称	显示方式	显示顺序	
<input checked="" type="checkbox"/>	劳务派遣应聘信息	劳务派遣应聘信息	表格 <input type="button" value="▼"/>	16	设置格式

保存 取消

3.6 系统易用性

导入导出：TalentBase 系统提供针对组织、岗位、人员、薪酬、福利、考勤等信息的导入导出功能，用户可以通过 Excel 等方式来实现数据的导入导出。导入导出模板中，预置了丰富的提示信息帮助用户制作数据，并且提供了数据校验工具，确保数据在进入数据库前就得到验证，避免错误数据入库。

智能预警：用户可以自己去定义业务功能的提醒，比如合同到期提醒、员工入职提醒、试用期到期提醒等。当业务人员进行系统操作出现例外情况时，系统可进行业务提示，避免误操作。

高效的计划任务处理：系统支持将那些固定不变的工作通过计划任务功能来自动执行，提高工作效率。

TalentBase 系统还具有**多种渠道的查询方式**，包括快速搜索栏、查询选项、高级查询、自定义查询等，方便信息的查询与检索。用户界面友好、生动，采用新颖的树形目录，结构清晰，操作便捷。强大的数据溯源功能，方便易用。

3.7 系统集成性

TalentBase 系统提供了基于现有的主流企业系统集成技术的集成平台，提供了对 OFFICE、短信网关、LDAP、CA、企业门户、第三方系统等信息资产的集成。支持使用目前主流的集成技术实现企业信息系统的集成，包括 ETL 技术、WebService、SOA、消息队列等。提供了强大的身份和认证集成支持，实现与 LDAP、CA、门户系统、身份管理软件的身份集成、认证/单点登录集成，客户可以方便的实现企业身份信息整合和单点登录的集成。提供了人力资源基础信息的WebService 集成接口，其它系统使用该接口可快速的与 TalentBase 系统集成。

3.8 工作流驱动的业务架构

TalentBase 系统拥有基于流程引擎的技术架构，帮助客户快速的构建符合客户实际工作要求的业务流程，给客户带来如下管理价值：

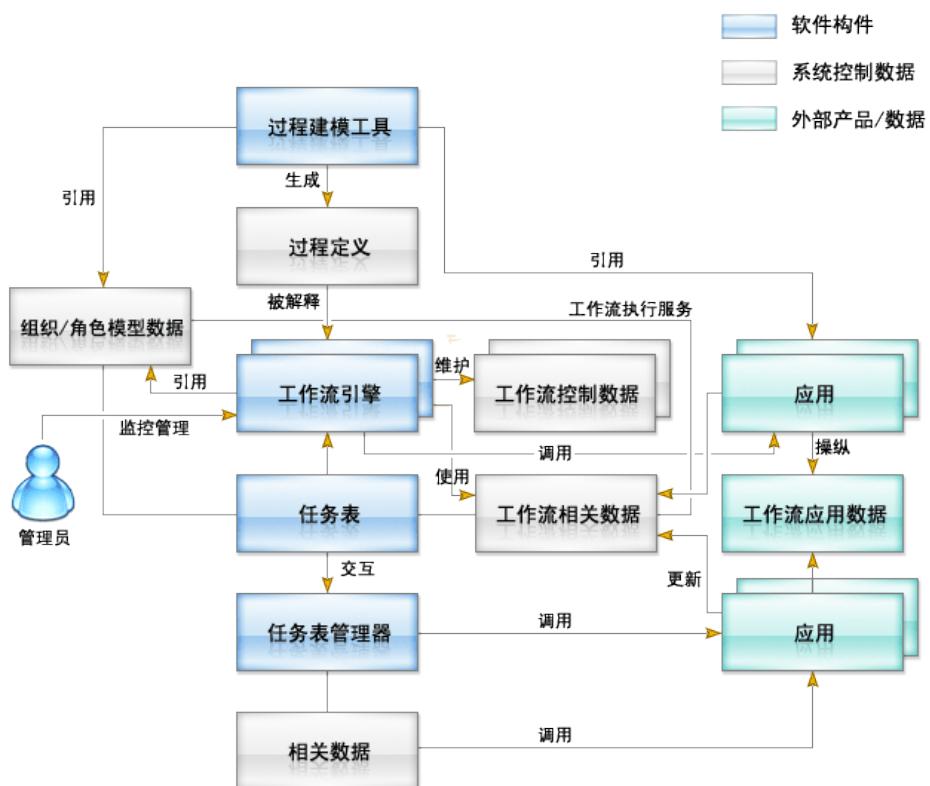
提高效率：通过业务流程的自动化消除冗余的作业环节；

流程优化：通过引入标准化的工作方式带来业务流程管理水平的提升并且使审计工作变得更加有章可循；

集中管控：通过流程的贯通，使得 HR 职能管理协同性更加提升，流程作业监控更加细化和有效；

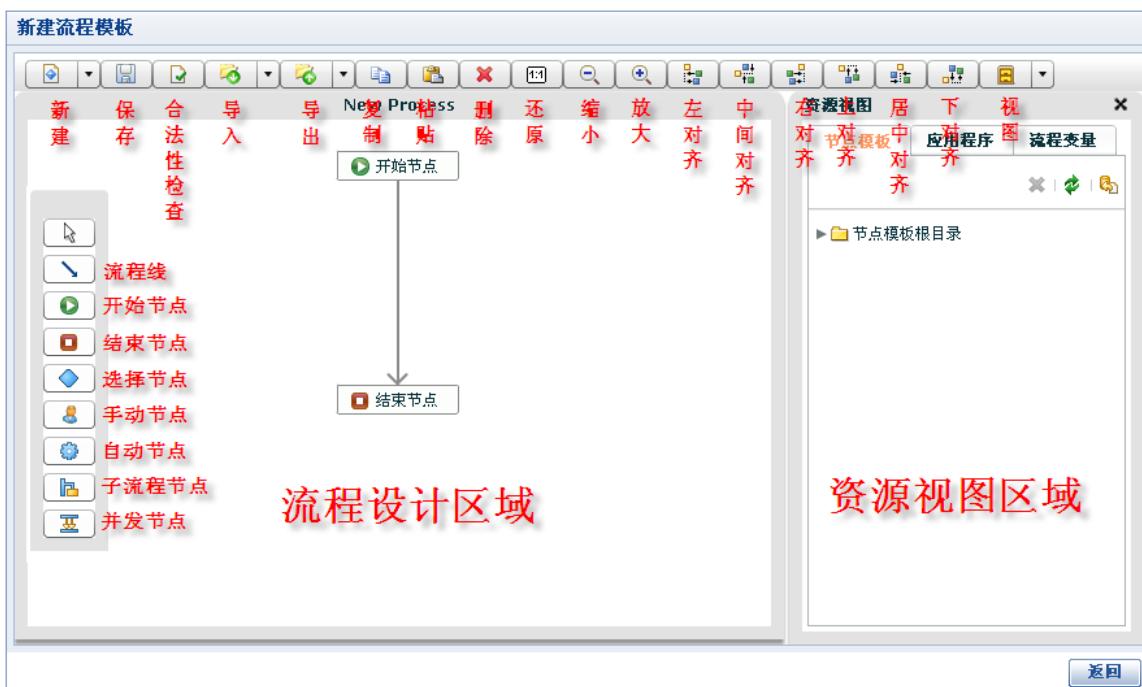
弹性、适应性：通过流程的再设计符合并适应变化着的实际业务流程；

系统的工作流由三部分有机构成：工作流的定义与发布、工作流的执行与工作流的监控。通过示例说明如下：



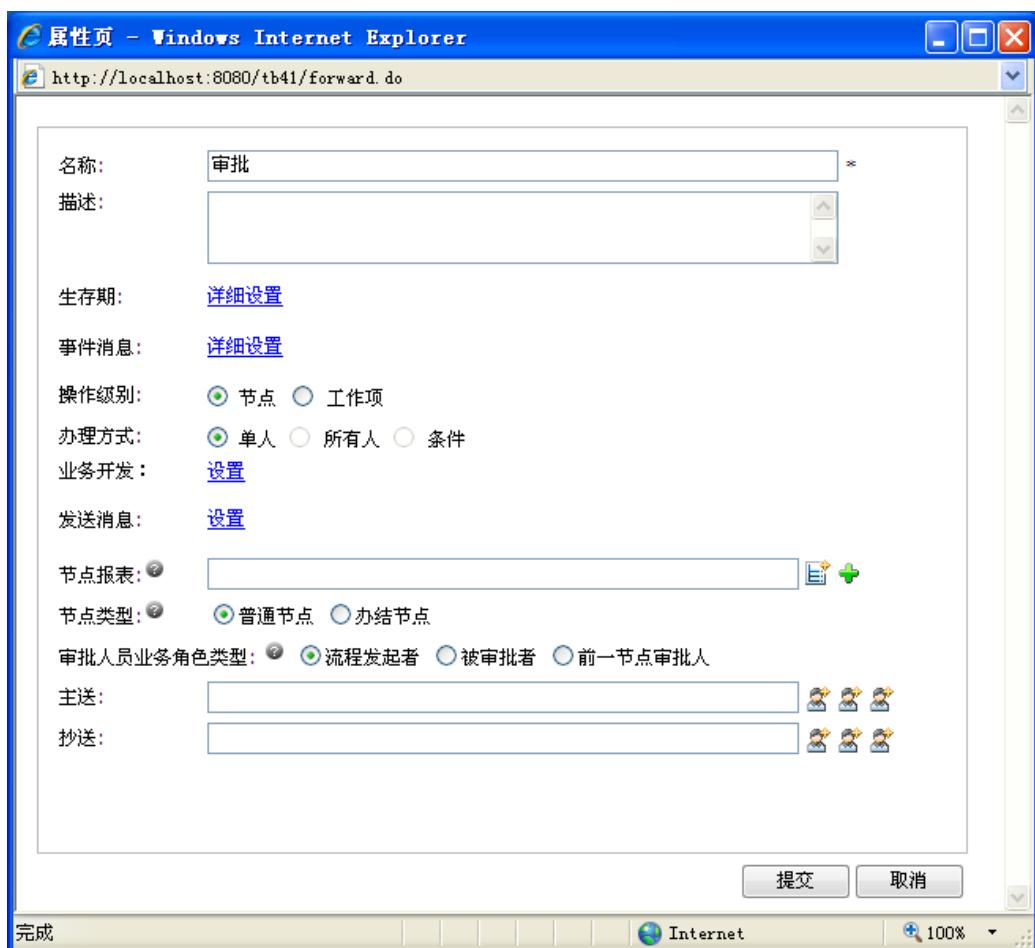
工作流定义示意图

工作流的定义过程如上图所示，定义中会用到系统中已经构建的业务及各种应用角色，快速的创建和修改流程。示例如下图所示：



流程定义操作界面

系统可以指定具体的员工、不同的岗位、业务角色为任务的参与者。



流程参与者的操作界面

用户可在系统中按照已经发布的流程，参与申请表的填写及相应的审批工作中。可进行如下操作：启动新流程、审批流程、委托流程、代理流程、查看流程执行状态。

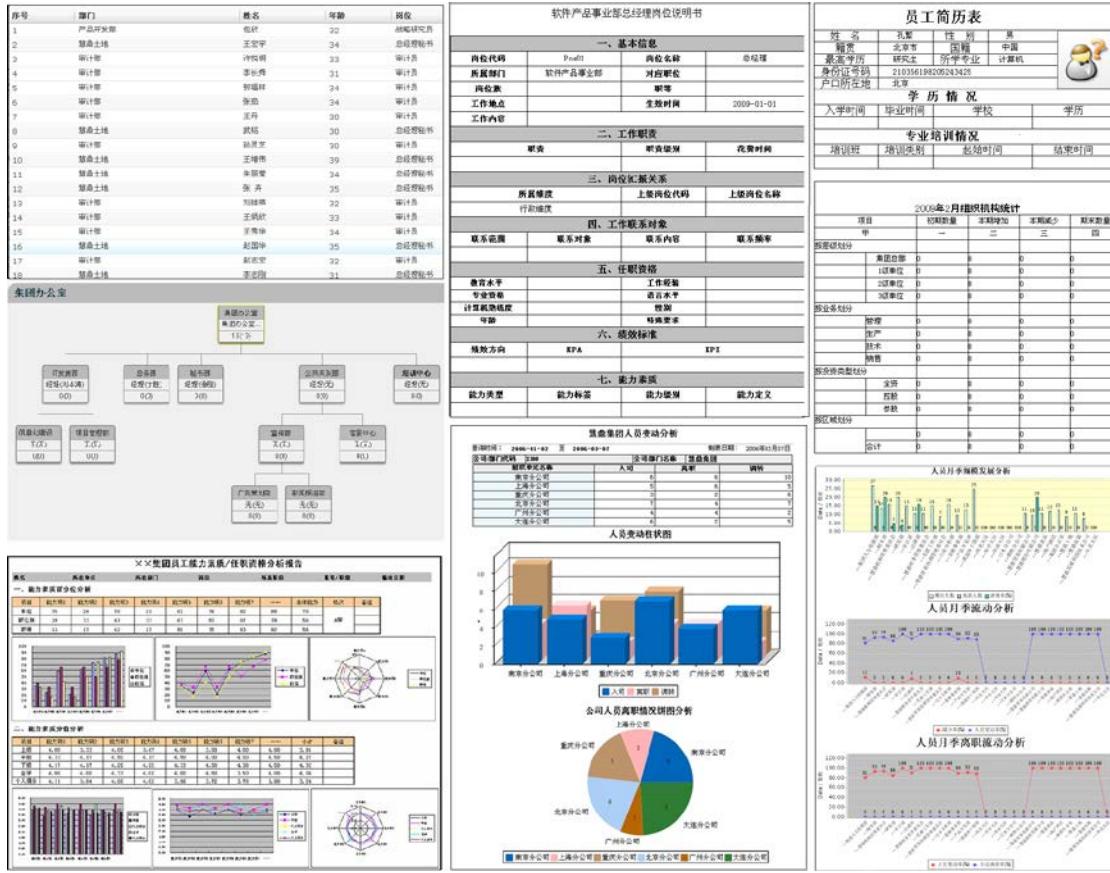
管理员可对工作流执行状态进行监控，对出现流转问题的流程，可进行挂起流程、结束流程、委托流程等操作。

3.9 丰富的报表和统计分析

TalentBase 报表产品是基于 WEB 的纯 JAVA 电子报表解决方案。通过东软报表，用户能在各种网络环境中可以非常方便地构建一个强大的报表系统。用户可在任何地方通过浏览器来查看完全可交互的报表，并且可很方便地通过信息化的方式来存储和传输；用户可创建报表、修改报表、导出报表（Excel、PDF、RTF、CSV 格式）、打印报表。

TalentBase 报表解决方案为用户提供了多种类型的报表，包括信息查询报表、二维报表、交叉报表、登记表、统计分析表、填报报表以及各种图表。

TalentBase 报表解决方案是一个符合中国式报表特点的完整、通用、智能、专业的报表解决方案，为企业 HR 提供了一个集统计、查询、分析于一身的报表平台。它能够降低报表开发难度，缩短报表开发周期，节省报表开发成本。它能够帮助用户更好地利用现有的数据，提升 HR 分析力。



TalentBase 报表解决方案在覆盖所有报表样式的同时，提供了强大的报表展现能力：

● 完整的数据格式

支持丰富的单元格格式，如数值、货币、日期、文本、百分比等，并且囊括了几乎所有的 Windows 标准控制，如对齐、缩进、文字竖排、自动换行。

● 丰富的导出文件类型

除了能够生成浏览器端显示的 HTML 报表外，还支持导出为 PDF、Excel、CSV、Word 等文件格式。同时、对于 PDF 和 Excel 文件格式，导出样式和浏览器中完全一致。

● 完美的打印方案

提供了完美的打印方案，支持通过浏览器所见即所得的打印，也支持套打、批量打印、奇偶页打印等。同时，为用户解决了很多贴心的打印需求，如分栏打印、缩印、客户端校正打印偏移量等。

● 强大的交互能力

TalentBase 报表解决方案突破传统报表只能作汇总、统计的限制。通过强大的交互能力支持，可以完成对报表结果的继续操作，进而实现查询、分析功能。丰富的内置公式和统计函数，能满足报表设计需要，强大的 Script 语言功能，极大的扩充了报表设计的灵活性。

系统提供了强大的报表制作工具，可视化的报表设计器，允许用户在可视化环境中交互式地完成各种复杂报表的设计。

TalentBase 报表解决方案基于 TalentBase 业务系统的数据库结构，提供了逻辑语义层定义，将数据库物理结构映射成有意义的业务数据结构，用户可以直接基于语义层进行报表的制作，降低了报表制作的难度和复杂性。

4 东软简介及服务

4.1 东软简介

东软是中国领先的 IT 解决方案与服务供应商。

1991 年，东软创立于东北大学。公司主营业务包括：行业解决方案、产品工程解决方案、软件产品与平台及服务等。目前，公司拥有员工 15000 余名，在中国建立了 8 个区域总部，16 个软件开发与技术支持中心，5 个软件研发基地，在 40 多个城市建立营销与服务网络，在大连、南海、成都和沈阳分别建立 3 所东软信息学院和 1 所生物医学与信息工程学院；在美国、日本、香港、阿联酋、匈牙利和印度设有子公司。

东软是中国第一家上市的软件企业，第一家通过 CMM5 和 CMMI (V1.2) 5 级认证的软件企业，是中国最大的离岸软件外包提供商。

东软面向行业客户核心业务提供的 IT 解决方案是客户快速、低风险实现信息化管理的最佳实践。它能够有效提升客户的核心竞争能力和可持续发展。行业解决方案涵盖的领域包括：电信、电力、金融、社会保障、财政与税务、公安/检察院/法院、质量监督与检验检疫、国土资源、制造业、医疗、教育、交通等。

在产品工程解决方案领域，东软不仅拥有自主品牌的医疗产品和网络安全产品，同时，也与世界一流的跨国公司开展合作，提供车载信息产品、数字家电、移动终端和 IT 产品的嵌入式软件开发和服务。我们的嵌入式软件系统在众多世界著名品牌的汽车、DVD、数字电视、数码相机、电子琴、手机、笔记本电脑、复印机等终端产品中运行。

在自有品牌的产品工程方面，在医疗领域，我们开发并提供包括 CT、MRI、数字 X 线机、彩超、放射治疗设备、核医学成像设备、CAD 软件、HIS、PACS 以及远程医疗系统等 11 大系列 50 余种产品，其中 CT、MRI 获得欧洲 CE 认证和美国 FDA 认证，东软是中国唯一能提供 CT 设备和数字化医院全面解决方案的企业；在网络安全领域，东软提供 SOC、NTARS、FW、IPS、IDS、VPN、审计系统等全线网络安全产品，广泛应用于金融、电信、电力、企业、社保、教育、政府等行业。东软 NetEye 防火墙产品连续 7 年保持中国市场领先位置。

在服务领域，东软提供包括应用开发和维护、套装应用软件服务、专业测试与本地化服务、IT 基础设施服务、IT 教育与培训、业务流程外包 (BPO) 等服务业务。其中，在业务流程外包 (BPO) 方面，东软已为日本、韩国等多家跨国公司提供 IT Help Desk、Product Support Services、HR Services、Back-office Services of E-Commerce 等服务。

东软将“超越技术”作为公司的经营思想和品牌承诺。作为一家以软件技术为核心的公司，东软通过开放式创新、卓越运营管理、人力资源发展、以客户为中心的组织和服务网络的建设以及联盟与合作伙伴关系等战略的实施，全面构造公司的核心竞争能力，创造客户和社会的价值，从而实现技术的价值。

东软致力于成为最受社会、客户、投资者和员工尊敬的公司，并通过过程与方法的不断改进，领导力与员工竞争力的发展，持续和开放的创新，使公司成为全球优秀的IT解决方案和服务提供者。

4.2 蕙鼎 eHR 奖项

荣誉资质名称	获奖日期	颁发机构
第十六届中国国际软件博览会创新奖	2012年5月	中国国际软件博览会组委会
2012 中国薪酬管理年度杰出服务机构	2012年5月	首都经济贸易大学、中国劳动学会 薪酬专业委员会
2011-2012 中国集团人力资源管理软件市场年度成功企业	2012年2月	赛迪顾问
2011 年度商用软件评选优秀产品奖	2011年12月	畅享网
第十五届中国软博会金奖	2011年5月	中国国际软件博览会组委会
2011 中国薪酬管理年度优质服务机构	2011年5月	人力资源和社会保障部劳动工资研究所
2010-2011 中国集团人力资源管理软件市场年度成功企业	2011年2月	赛迪顾问
2009-2010 中国集团人力资源管理软件市场年度成功企业	2010年3月	赛迪顾问
2009-2010 年度 中国 HRM 软件市场年度成功企业	2010年2月	中国电子信息产业发展研究院 (CCID)
第十三届中国国际软件博览会 金奖	2009年6月	中国国际软件博览会组委会
2008-2009 年度 中国 HRM 软件市场年度成功企业	2009年2月	中国电子信息产业发展研究院 (CCID)
最佳客户满意度 e-HR 软件机构	2009年1月	中国人力资源开发网
第十二届中国国际软件博览会 金奖	2008年6月	中国国际软件博览会组委会
改革开放 30 年 中国软件行业管理软件信赖产品奖	2008年6月	中国软件行业协会 中国计算机报社
2008 中国信息化应用百佳解决方案奖	2008年6月	中国信息化推进联盟
2007 年度中国企业信息化 500 强最佳人力资源解决方案奖	2008年3月	CECA 国家信息化测评中心
中国优秀软件产品	2008年3月	中国软件行业协会
2007-2008 年度 中国 HRM 软件市场年度成功企业	2008年1月	中国电子信息产业发展研究院 (CCID)
2007 年度中国十佳 HR 管理机构	2008年1月	中国人力资源开发网
2007-2008 年度大中华区 e-HR 最佳技术奖	2008年1月	HR 管理世界 世界管理评论
第十三届中国软博会金奖	2007年6月	中国国际软件博览会组委会
2006-2007 年度中国 e-HR 市场排名第一	2007年1月	中国电子信息产业发展研究院 (CCID)
2006-2007 年度 中国 HRM 软件市场年度成功企业	2007年1月	中国电子信息产业发展研究院 (CCID)
2006 年度中国十佳 HR 管理机构	2007年1月	中国人力资源开发网
2006-2007 大中华区人力资源最有价值专家	2007年1月	HR 管理世界 世界管理评论
2006 年度大中华区最佳 e-HR 机构	2007年1月	HR 管理世界 世界管理评论

2006 年中国 IT 用户满意度调查 HR 类产品 “HR 软件最佳服务团队奖”	2006 年 11 月	中国质量协会用户委员会 计世资讯
2006 年中国 IT 用户满意度调查 HR 类产品 “用户忠诚度第一”	2006 年 11 月	中国质量协会用户委员会 计世资讯
2006 年中国 IT 用户满意度调查 HR 类产品 “产品满意度第一”	2006 年 11 月	中国质量协会用户委员会 计世资讯
大中华区“人力资源服务机构 100 强”	2006 年 3 月	世界管理评论
2005 年度推荐优秀软件产品	2006 年 1 月	中国软件行业协会
e-HR 用户推荐奖	2005 年 11 月	亚太人力资源研究协会 财智杂志中国有限公司

4.3 慧鼎 eHR 部分客户

金融保险

中国银行股份有限公司
中国太平洋人寿保险股份有限公司
国海证券有限责任公司
上海期货交易所

航空航天

中国运载火箭技术研究院(航天一院)
中国空间技术研究院(航天五院)
中国航空工业第二集团公司
中国空空导弹研究院
沈阳发动机设计研究所
南京机电液压工程研究中心

制造

中国中纺集团公司
美的集团有限公司
宁波方太厨具有限公司
上海氯碱化工股份有限公司
重庆长安铃木汽车有限公司
欧姆龙（上海）有限公司
飞利浦汽车照明湖北有限公司
华飞彩色显示器有限公司
兰精南京纤维有限公司

烟草

中国烟草总公司（国家烟草专卖局）
中国烟草总公司浙江省公司
中国烟草总公司安徽省公司
中国烟草总公司山西省公司

钢铁

中国首钢集团（总公司）
柳州钢铁集团公司

服装

上海英模特制衣有限公司

浙江雅莹服装有限公司

政府

国家税务总局
中华人民共和国水利部
中华人民共和国公安部
山东省人民检察院
南京市人民检察院

IT

阳光雨露信息技术服务（北京）有限公司
北京讯宜创新电子有限公司

其他

西安印钞厂
赤湾集装箱码头有限公司（CCT）
北京有色金属研究总院
北京金六福酒有限公司
重庆轨道交通公司
佳兆业科技（深圳）有限公司
南京金鹰国际
华泽集团
三九医药
.....

4.4 典型案例

4.4.1. 中国银行 eHR 系统

客户简介：

中国银行股份有限公司以下简称中国银行，是中国四大国有商业银行之一。业务范围涵盖商业银行、投资银行和保险领域，旗下有中银香港、中银国际、中银保险等控股金融机构，在全球范围内为个人和公司客户提供全面和优质的金融服务。按核心资本计算，2007 年中国银行在英国《银行家》杂志“世界 1000 家大银行”排名中列第九位。目前全行共有员工约二十余万人，分支机构遍布全国各省份及全世界各主要金融中心城市。

解决方案：

中国银行作为一家国有特大型金融企业，其人力资源管理有着集团化管控的显著特点。选择一个集团化人力资源管理系统，一方面要满足集团化HR应用，另一方面也要满足中国银行人力资源管理变革咨询成果的全面落地，助力中国银行成功实现战略人力资源管理转型，以及对中国银行达几十万人的大规模的用户访问量。

应用效果：

系统实施后，提升了人力资源部门的专业形象和工作效率，仅以统计报表应用为例，中国银行人力资源部信息档案处的负责人表示，通过系统的应用，把 HR 人员从收集数据、做报表等重复性工作中解脱出来，

以前每次总行要一些HR统计报表，都需要多次跟分行进行沟通，无数次的电话解释，甚至经常要把全国人事信息这条线的人员集中起来进行针对性的培训，讲解报表的数据说明和填报方式，然后分行再回去手工的收集数据，整个过程耗时又耗力（视报表的不同，需要1周到2周的时间），而且还不能保证数据的准确性。实施新系统后，各级行可根据自己的需要，轻松的制作所需的报表、样式丰富、数据准确、省时又省力。

中国银行eHR系统采用了大集中式部署方式，随着系统的推进，各级分行的业务流程都需按照总行规定的模式进行，一些重要的操作必须被上级行批准后才能进行，同时各级行可以根据授权查看和监控下级行的具体业务操作，提高了分级管控的有效性，从而最大限度地减少了管理上存在的一些不规范、漏洞和风险。

4.4.2. 美的集团 eHR 系统

客户简介：

创业于1968年的美的集团，是一家以家电业为主，涉足房产、物流等领域的大型综合性现代化集团公司，是中国最具规模的白色家电生产基地和出口基地。2007年美的实现整体含税销售收入750亿元，同比增长30%，其中出口31.2亿美元，同比增长40%。

在不久前，有关机构发布2007年度中国最有价值品牌报告，美的品牌价值也跃升为378.29亿元，位居中国最具价值品牌榜第七位。2007年丰硕的发展成果，更加增强了美的加快全球化发展的信心。美的集团董事局主席何享健表示，2008年是美的推动全球化重要一年，企业将进一步树立全球化运作理念，以全球化视野，加快推动产权、业务、产品、品牌和人才全球化。

解决方案：

以东软人力资源系统为基础，结合美的人力资源管理优秀实践，构造一套支持美的战略人力资源管理的eHR系统。

实施策略：

由于美的集团下属机构和人员规模巨大、分布地域相当广泛，为保证项目成功实施，采取了总体规划、分期实施，局部试点、全面推广的e化策略。在试点单位完成上线后，快速在全集团内所有经营单位进行推广，整个项目从需求->开发->试点单位上线->集团全部成功推广仅仅用了1年时间。

外部系统集成：

在完成了HR系统业务功能的推广的同时，人力资源信息系统还完成了与美的内部其他应用系统的有效集成，包括单点登录集成(SSO)、LDAP系统集成、人力资源门户集成、E-learning集成，并通过WEBSERVICE接口为其他应用系统提供查看人力资源相关信息的服务。同时HR系统还在业务当中利用MIP平台提供的工作流、邮件服务、短信服务等公共服务功能进行业务处理，使得规范的工作流程在集团内部有序的流转。

应用效果：

美的集团人力资源项目负责人认为，东软的e-HR系统通过电子化的手段帮助美的集团规范与改善了人力资源管理，该系统在业务逻辑上设计的合理有效，不仅满足日常管理业务的需求，同时也满足集团层面对

于统计分析和决策分析方面的要求。随着公司的高速发展，美的已经把人力资源信息化建设作为加强竞争能力、增强凝聚力的重要手段。

美的集团人力资源部人员表示，通过系统的使用，显著提高了人力资源管理工作效率，仅以薪资计算发放为例，美的用原有 eHR 系统对 5000 人同时计算工资需要半个小时，而在东软开发的新 e-HR 系统中，5 分钟之内就可以完成工资计算的整个过程。

美的制冷集团人力资源部人员认为，由于美的的组织机构复杂，人员数量较多，在实施过程中，采用了分期实施，试点运行，分批推广，培养关键用户的实施策略，我们在试点单位中抽调美的骨干业务人员对其进行细致的培训，使他们对系统有了全面的了解，这样在推广过程中，这些骨干业务人员就承担起美的内部培训的职责。目前来看，这种效果是非常好的。

美的集团 IT 管理部表示，在美的项目中，还实现了 HR 系统与其他系统集成的工作，比如与美的门户网站，ldap 集成，mip 系统集成等，把美的旧有的多套系统保存各自的人事数据的数据存储模式，改善为统一由 HR 系统提供人员基本数据，这样，增强了集团统一管理的力度。

4.4.3. 中国运载火箭技术研究院 eHR 系统

客户简介：

中国运载火箭技术研究院（简称航天一院），始建于 1957 年 11 月 16 日，是中国最大的运载火箭研制实体，火箭总体技术性能达到国际一流水平。航天一院是中国航天的发祥地，培育了中国第一、世界知名、在国际高科技产业具有自主知识产权的长征运载火箭品牌。先后成功研制了 10 种长征系列运载火箭。实现了从常规推进剂到低温推进剂、从串联到捆绑、从一箭单星到一箭多星、从发射卫星到发射载人飞船的技术跨越，奠定了中国航天事业发展的基础，承载了中国航天五十年的发展，使中国航天发射技术处于世界先进水平。

解决方案：

在本项目中，东软着重完成以下五个平台的建设，这既是本项目的重要任务，也是系统建设的目标。

为人力资源的集中管理提供平台：航天一院下属厂所众多，且分布范围广泛。有的厂所已经先期投入了人事软件的应用工作。在本项目中，东软协同航天一院利用 e-HR 系统强化了信息编码标准的落实工作，这使得集中的人力资源管理成为可能，以达到发挥管理信息系统优势的目的。

为人力资源业务的流程化提供平台：航天一院人力资源流程有近千个，同时，很多流程是跨了几级机构的。在这样情况下，东软利用强大的工作流工具，覆盖到了从流程定义、权限分配、信息分配、流程审批到流程控制与流程统计的流程管理各方面，从而从根本上解决了人力资源业务流程的网络化与电子化，大大提高了工作的效率与工作的准确性；

为各种统计分析业务的智能化提供平台：作为航天科技集团最大的一个院级机构，航天一院既对内承担着人力资源管理的各种统计分析工作，同时又承担向集团汇报及向北京市及国家相关机构上报的统计工作。这些工作在东软 e-HR 系统中，通过信息的共享、规则化的统计分析，以及统计报表的完全灵活自定义和统计数据的填报、上报等全套报表解决方案的支持，变得非常简单；

为全院员工提供参与人力资源管理的平台：航天一院全院共有员工两万多名。系统中为所有员工提供了自助服务区域，并通过一院信息系统统一身份认证，使得员工操作系统非常方便。很多人性化的功能都在自助区中有很好的体现。

为领导层提供决策支持的平台：提供多种形式的可视化信息和决策建议，为管理层的决策提供依据，从而提高决策质量与效率，逐步实现战略人力资源和人力资本管理。

4.4.4. 国家烟草专卖局 eHR 系统

客户简介：

中国烟草总公司（国家烟草专卖局）（以下简称“烟草总局”）对全国烟草行业“人、财、物、产、供、销、内、外、贸”进行集中统一管理。烟草总局属于政企合一性质，以“一点两纵”的方式实现统一管理体制。现在包括深圳、大连在内的 33 家省公司（烟草专卖局），16 家工业公司，57 家卷烟工业企业，1000 多家商业企业，以及烟叶、卷烟销售、烟机、物资、进出口等全国性专业公司和其他一些企事业单位，全行业职工 60 万人左右。

解决方案：

根据目前行业单位与人员较多，以及各级单位采用不同的管理系统，数据不能及时更新与数据分散等现状，需要在现有系统中实现全行业信息的统一规范，以及保证下级单位可以有一个畅通的向上级单位汇报数据的通道。目前已经建设完成烟草行业 60 多万从业人员的行业人力资源信息平台；目前信息平台涵盖了“人员基本信息”、“人员学历信息”、“人员职务信息”、“奖惩信息”等 20 个信息子系统，基本收录了 33 家省级烟草专卖局（公司），16 家工业公司，44 家卷烟工业企业 人员相关的所有信息，除此外，行业每年的报表工作已经连续两年顺利通过本系统完成。

更重要的是烟草总局要担负起为全行业制定 e-HR 技术与业务方案的指导体系的责任，因此，本项目还有一个重要的任务，就是借助东软的人力资源管理信息化优势，与烟草总局一道编制完成全国烟草行业人力资源信息化总体规划方案，并最终形成烟草行业 e-HR 解决方案的指导文件。

应用效果：

e-HR 系统的实施，为烟草总局的 HR 信息化带来了较为显著的变化：

- 烟草总局人事专员：烟草行业每季度按照固定格式上报人事，劳资等相关数据，由于烟草行业单位性质复杂，人员众多，地理分布遍及全国各地，之前报送方式是通过 C/S 软件，整个过程相当繁杂，不准确，无法监督，耗费人力，利用东软 e-HR 系统上报后，整个报送过程统一在一个平台，实时性强，监控得力，全行业数千家单位可以在 20 天内就能将数据报送完毕，报送完毕后，系统一天

- 内即可统计好满足要求的报表，大大节省了人力，物力和财力。
- 烟草总局项目组成员：目前，行业人员信息数据平台和交换平台已经建立完成，省级单位的人员数据更新可实现在省局修改，系统直接抓取到国家局信息中心，实现两级数据共享。

我们始终坚信——TalentBase e-HR 系统应用所创造的价值远胜过软件成本，我们始终坚持合理的成本、专业满分的服务，并为您创造最大的价值。

您的组织想要 e 化人力资源吗？您还在使用手工方式管理人力资源吗？您想要更新您的过时的 HR 系统吗？您期望成功实现人力资源管理模式的变革吗？您希望大幅提升 HR 部门专业形象吗？

请联系我：

东软集团股份有限公司
沈阳浑南新区新秀街 2 号
东软软件园
邮编：110179
电话：024 – 83667714
传真：024 – 83665590
E – mail：eHR@neusoft.com

东软集团北京分公司
北京市海淀区东北旺西路 8 号
中关村软件园 6 号楼
邮编：100094
电话：010 – 56517787
传真：010 – 82826055
E – mail：eHR@neusoft.com

东软集团上海分公司
上海浦东张江高科技园区
碧波路 250 号 东软大楼
邮编：201203
电话：021 – 50802915
传真：021 – 50804060
E – mail：eHR@neusoft.com

东软集团广州分公司
广州市天河北路 890 号
广州软件信息广场 13 楼
邮编：510635
电话：020 – 38288188

产品白皮书

传真：020 – 38288211
E – mail: eHR@neusoft.com

想了解更多相关信息，敬请您浏览TalentBase产品网站：www.talentbase.com.cn