

# U8 人力资源管理解决方案

## 一、U8 人力资源管理解决方案

U8 人力资源解决方案以企业的核心资源“人”为管理对象，帮助企业从“人”这个具有能动性资源的角度，重新审视企业价值创造、价值评估、价值分配的过程，搭建全价值链的人力资源管理体系，提升企业竞争优势；同时，以现代人力资源管理理念为指导，帮助成长型企业构建人力资源“选、用、育、留”管理循环，理顺、优化企业里的人力资源，进而发掘、提升人员的能动性，有效达成企业经营目标，并在此基础上，落实、固化先进人力资源体系、业务流程，确保企业持续、稳健经营。

## 二、U8 人力资源管理方案构成

基础应用：人事管理+薪资管理+人事合同+福利管理

深度应用：计件工资+培训管理+招聘管理+经理自助+员工自助+绩效管理

## 三、目标客户

- 1、单一组织企业（工业、商业、服务业）
- 2、小型企业集团
- 3、关注人力资源基础管理

## 四、企业关键需求

### 4.1 企业好几百号人，找个人事资料，真是麻烦

**诊断：**人事资料管理工作量大而繁杂，日常工作中存在很多难点：

1. 查询难，比如企业几百人，找个同籍贯的，要翻几十分钟；
2. 有风险，一些人来了又走、走了又来，违反了公司相关规定，但 HR 也记不住这么多人名，存在管理风险；
3. 统计难，人员总是动态变化，手工统计需要时间，很难掌握适时数据。

#### 4.2 考勤主管每月为算出勤情况、出勤工资焦头烂额

**诊断：**算考勤情况、核出勤工资，手工操作，存在很多难点：

1. HR 考勤主管需要逐一核对、汇总全公司人员出勤情况，工作量巨大；
2. 车间报考勤时，迟报、漏报、错报情况时有发生，HR 主管难以把控；
3. 错报、漏报发生后，责任很难分清，HR 工作被动；
4. 出勤工资需要手工核算，难免出错、所需时间也很长。

#### 4.3 招人、考核、晋升缺乏标准，随意性强

**诊断：**人力资源缺乏体系化，需要加强人力资源管理基础工作——岗位评估及分析、人岗匹配分析等

1. 组织架构缺乏梳理，没有清晰的岗位体系和岗位说明书；
2. 岗位任职人员的资格与人员信息没有关联，人岗匹配工作无法落实；
3. 核心岗位的人才梯队没有建立起来

#### 4.4 老板需要一张简单报表，人力资源部所有人员却需要忙一整天

**诊断：**手工操作模式，常出现各种问题：

1. 效率差，老板需要一张人员结构表，HR 需要放下手里工作，忙活 1 天，数据还不一定完全准确
2. 易出错，HR 出张人工费用表，得一遍遍核算，还怕数不准
3. 车间主任要找到整个车间人数，还得逐一去数人头

#### 4.5 企业用工状况，人力资源部无法适时总体掌控，企业与员工极易发生劳动争议

**诊断：**企业用工问题，是一个敏感问题，处理不当，容易出风险，常见的管理难题：

1. 劳动合同管理缺乏相应制度，用人部门与 HR 在合同签订上职责如何划分不清晰，如门店员工来了一个月来，还没签订劳动合同，HR 对此状况却毫无知晓；
2. 劳动合同档案工作不完善，张三离职了，跟企业打起了官司，合同当初怎么签的，却如何也找不到文本了。
3. 缺乏预警，该签合同了，但是哪些人签过 2 次了、哪些人已经工作满 10 年了，HR 很难统计

#### 4.6 绩效管理作为人力资源管理中最具价值部分，HR 却难以在企业落实、开展

**诊断：**绩效管理是一把双刃剑，HR 要想有效推动，存在一系列难题：

1. 不知道该如何设立企业各个部门或人员的考核指标；
2. 考核中，总有部门或人员没有提交考核表，需要不断查询和通知，费时费力难见效果；
3. 考核与实际业务结合融合度差，各个部门把它当作附加工作，甚至视为“累赘”；
4. 绩效结果没有作用或者只是作为奖金计算的一个系数，没有达到员工工作改进的目的，难以在企业内部引起共鸣、得到认同。

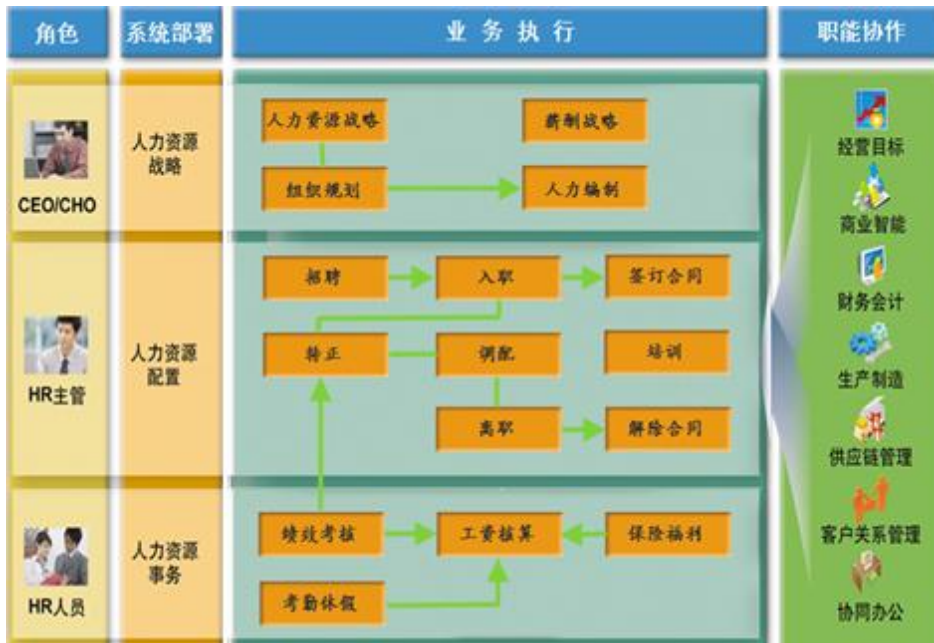
#### 4.7 经济形势不好，HR 如何做好人力成本的适当控制

**诊断：**薪资是人力成本的重要组成部分，但对薪资成本的管理，常存在以下难题：

1. 工资标准不知如何确定；
2. 一年发了多少工资，汇总很繁琐；
3. 工资发到哪去了，没有分析
4. 工资总额及结构是否合理，缺乏洞察

## 五、解决方案

### 5.1 方案架构



用友 U8 人力资源管理系统作为中国成长型企业最佳经营管理平台的一个基础应用，包括人事管理、薪资管理、人事合同、福利管理、计件工资、培训管理、招聘管理、经理自助、员工自助、绩效管理等模块，并与业务系统如财务、销售等紧密相联，人力资源主管、经理、总监等可以通过该系统平台进行日常业务处理，员工、经理、总经理可通过该平台进行 HR 相关事务处理、相关信息查询。

### 5.2 方案对策

#### 5.2.1 诊断问题：企业好几百号人，统计个人人事资料，真是麻烦

##### 对策：

以人事信息管理为基础，可以建立所有员工的全面个人档案，需要什么数据可以直接提取；人员信息的分类、查询，如相同学历、相同籍贯等，只需设置相关条件即可得到；而“黑名单”功能，能有效防范不适合人员的回流。

### 5.2.2 诊断问题：考勤主管每月为算出勤情况、出勤工资焦头烂额

#### 对策：

- 1、将考勤部署到车间，日常考勤的填报、核对由员工、车间完成，HR 到期审核；
- 2、工资与考勤直接关联，便于核算缺勤扣款、全勤奖等与考勤相关的工资组成。

### 5.2.3 诊断问题：招人、考核、晋升缺乏标准，随意性强

#### 对策：

- 1、加强人力资源管理体系化，借助咨询进行岗位分析及评估。
- 2、利用 HR 信息系统，对评估标准加以固化，并进行人岗匹配分析
- 3、分析结果作为人员异动、招募的依据，并可储备核心岗位人选

### 5.2.4 诊断问题：老板需要一张简单报表，人力资源部所有人员却需要忙一整天

#### 对策：

人力资源系统中，根据企业可能用到的频率，系统设置了几十张预置报表，满足一般企业的要求，只需要简单的操作就可以实现报表的统计，既快捷又准确。另外，利用“报表工具”，企业可自己定义报表，满足各方面管理上的要求。

### 5.2.5 诊断问题：企业用工状况，人力资源部无法适时总体掌控，企业与员工极易发生劳动争议

#### 对策：

人事合同管理，可以实现对于劳动合同、保密协议、培训协议等各种企业与员工间具有法律效应文案的全局、全程、全面管理。

**5.2.6 诊断问题：**绩效管理作为人力资源管理中最具价值部分，HR 却难以在企业落实、开展？

**对策：**

- 1、建立起与企业经营计划紧紧结合的指标体系，确保考核效果。
- 2、利用绩效管理平台，有效推进、监控绩效进程，如提醒、催办等，让绩效管理成为企业管理的“利剑”而非“累赘”。
- 3、与薪资管理有效结合，发放业绩工资；与培训管理有效结合，促进人员能力提升，这些考核结果的应用，在提高员工乃至企业绩效的同时，彰显 HR 于企业之价值。

**5.2.6 诊断问题：**经济形势不好，HR 如何做好人力成本的适当控制

**对策：**

- 1、人力成本包含的范围广泛，如取得成本、开发成本、使用成本、离职成本等。
- 2、以薪资为例，薪资管理解决给哪些人发放多少工资，即薪资标准问题；每期按时核算工资；利用报表工具，分析不同类别、层级、职系等的工资构成及占比，以确定合理性问题。标准、占比的解决，有利于 HR 控制开发、使用成本；
- 3、而人事管理、招聘的人才库等，有利于规范人员的进、出，进而节约取得成本、降低离职成本。

## 六、方案应用价值

用友 U8 人力资源以用友 60 余万用户经验为基础，预置了丰富的流程导航图，并且根据企业中岗位和人员职能的需求预置了不同的角色，通过角色驱动、流程导航帮助用户轻松实现人力资源全过程管理。

- **构筑企业人员信息的管理平台：**遵循国家标准的人事管理规范，建立企业持久可靠的信息基础；形成与财务管理、生产管理平行的企业运作管理基础。报表工具的强大功能，让 HR 的工作更准确、高效。

- **考勤灵活而高效：**灵活的考勤规则设置和全面的日常管理，实现了考勤的及时、准确，并可以在薪资管理中得到具体反映。
- **准确掌握薪资情况：**薪资体系的标准、总额的构成、占比等，落实了企业的业务重心放在何处；薪资计算的灵活性，准确、及时反映员工的业务考评结果，准确掌握薪资变动情况。
- **掌握企业用工状况：**劳动合同档案形成、完善，预警机制的及时提醒，让劳动合同管理工作更准确、便捷，形成劳动风险的预防机制。
- **人力成本有效控制、绩效提升：**从人员进入至人员离开，人员的获取、使用、离职等一些列成本可以有效知晓、分析，有利于找出成本控制的短板，采取针对性策略

## 七、示范企业-----均英精密机械（苏州）有限公司

### 7.1 企业简介

均英精密机械(苏州)有限公司始建于2005年12月,位于苏州市吴中区,为台商独资企业,投资规模700万美元,以设计开发精密模具、模具零件加工、注塑成型、组装成品为主要业务。企业经营理念:“以人为本 承先启后 精益求精 追求卓越”。



### 7.2 诊断问题

#### 1、管理效率需要提升

在 HR 管理流程中引入信息化，实现数据计算处理的自动化和零风险；减少管理过程中的人工投入，提高 HR 服务人员的人均服务对象占比数

## 2、人工成本适当控制

严格考勤休假制度，消除按时间用工支付报酬上的错误风险；严格用工记录保存，实现用工付酬有依据，消除潜在法律风险

及时信息决策支持，严格任用控制，减少无谓成本上升

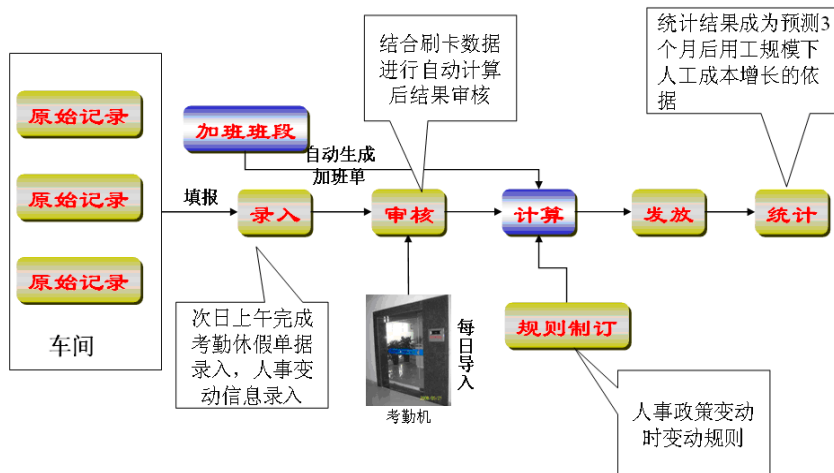
## 3、资源供给要有保障

实现两级用工制度，关键员工全部全日制用工，普通员工大量采用派遣用工；与人才中介机构和院校密切合作，实现专业分工，由其完成资源储备和培训的能力保障，员工学历目标，实现中专以上。

### 7.3 诊断方案

#### 对数据计算进行零风险控制

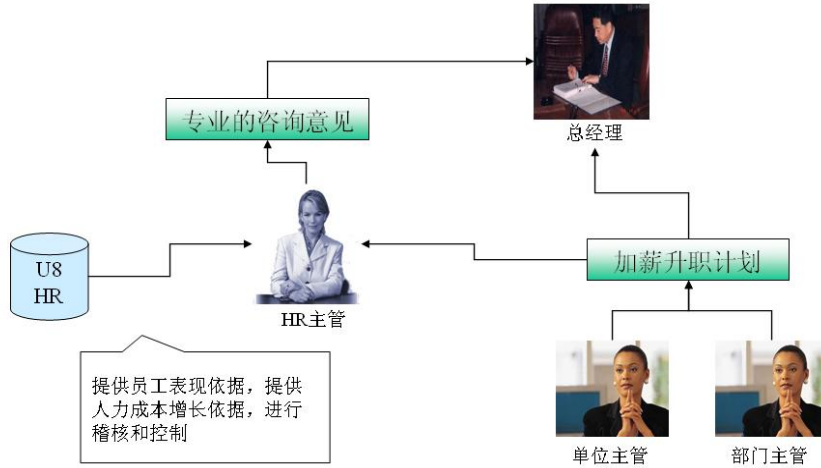
- 手工模式下 HR 流程中消耗人工最多的，是数据计算部分，将 HR 流程中的计算流程采用信息技术实现，加班班段自动生成加班单，极大地减少数据工作量
- 原始书面记录保存以应对法律风险



#### 集中人事信息，提供人员选拔中的咨询服务

- 业务部门主管基于各种原因常出现人员选拔存在随意性
- HR 基于 U8HR 系统中的信息支持可为决策者提供稽核咨询意见科学决策，防范不必要的人工成本增长





### 人才储备控制供给风险

- 根据生产计划预测用工需求
- 根据人员流动状况预估适合的供给数量能力水平
- 与中介机构紧密合作实现人才储备保障能力
- 多家机构合作以分散风险
- U8HR 信息系统提供完备记录备查，以及提供辅助决策依据

### 7.4 应用效果

对比项目	未上系统前	上U8HR后
人事档案	增减人员时不能及时完成建立和维护并实现考勤薪资共享	增减人员可方便地及时完成，并应用在考勤薪资上
数据统计	统计500人的信息需三天以上，容易出错，数据可信任度低，	很方便就可自动完成所需要的报表统计，几分钟
数据可信度	按10分来计，只能得5-6分	按10分计，可达9分以上
员工考勤计算	500人，一般均需要拖到次月15日后才能完成上月的考勤计算	900人，在次月5日前就可完成上月的正确考勤计算
人均管理成本	企业150个员工就需要配备1个HR人员	现在250-300人只配备1个HR人员
HR管理风险	管理上的杂音很多，风险处于人事职能管理点	管理上的杂音急剧减少，风险转移到现场管理点