



甲骨文（中国）软件系统有限公司

企业详情

企业官方注册名称：甲骨文（中国）软件系统有限公司

企业常用简称（英文）：Oracle

企业常用简称（中文）：甲骨文公司

所属国家：美国

中国总部地址：北京市海淀区中关村软件园24号楼甲骨文大厦

网址：www.oracle.com/cn

所属行业类别：薪酬管理与核算系统

在中国成立日期：1989年

在中国雇员人数：5000+

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、零售业与电子商务、专业性服务（如法律，公关，教育等）

2、曾服务过的客户案例

客户一：

所提供的服务类别	薪酬与福利咨询、薪酬管理与核算系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户是全球专网通信行业的领先企业，公司致力于为全球政府及公共安全、城市应急、交通、能源等行业用户，提供全方位、领先的专网通信与调度集成解决方案。客户建立了覆盖全球的营销和服务网络，在全球设有50多个分支机构，拥有来自全球40多个国家的员工，产品遍布全球120多个国家和地区。</p> <p>为了支持公司规模的不扩张及经营业绩的快速增长，客户决定应用全球化、现代化、一体化的人力资本管理（HCM）云解决方案，构建一个可以有效管理公司国内以及海外机构全体员工的人力资源管理平台，为公司实施以人才为核心的管理模式、提升企业核</p>



	<p>心竞争力提供支撑。</p> <ul style="list-style-type: none"> 构建集中化和规范化的人力资源管理平台，有效管理和服务来自全球40多个国家的员工 提供统一的薪酬管理平台，整合薪资业务，提高运营效率 实现人力资源管理流程的自动化，提高绩效管理、薪酬及工作分配等流程的质量和效率
<p>具体服务内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全球人力资源管理云 (Core HR)，薪资计算 (Global Payroll)，薪酬管理 (Compensation Management)，实现核心人事管理，薪资福利管理，基础报表管理，自助服务，系统接口，流程引擎，用户权限管理。 薪资计算 (Global Payroll) 实现了现有客户国内5000余名员工的薪资集中管理与计算，快速报表实施等一系列提升管理运营效率的方案。 薪酬管理 (Compensation Management) 赋能中基层管理者，将日常进行的绩效发薪、奖金分配、批量调薪等复杂业务场景线上化
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 实施支持多国税务和法律政策的Oracle Human Capital Management (HCM) Cloud，建立了覆盖公司海内外50多个分支机构、统一管理员工数据的规范化人力资源管理平台，为公司的全球化发展战略提供了有力支撑 使管理人员能够完整查看到整个薪资计算的过程和监控每个流程的细节，薪资计算全面线上化，减少人为手工操作，提高系统运行效率，减少 事务性操作工作量 提供了包括工作目标完成率、直接领导的评价、培训及岗位考核成绩在内的300度员工绩效反馈信息，有效提高了员工绩效评估过程的效率和准确性，并且绩效结果应用于绩效发薪，奖金调整等一系列报酬管理应用，实现全流程线上化，并且与薪资模块无缝集成。

客户二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>薪酬管理与核算系统</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>合资</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提高企业HR管理能力，客户当时没有全公司统一的人力资源管理系统，薪酬相关的管理依托于门店和HR部门共同完成，缺乏系统支持统一化的管理方案



	<ul style="list-style-type: none"> 企业快速发展扩展，对系统应对快速变化的灵活性有很高要求，门店快速扩展，如何能够帮助企业实现需求，提高运营管理效率 通过系统减少事务性工作，考勤、薪资计算、奖金发放是门店管理最大的事务性操作，如何打通三者的管理，实现系统化解决问题。 对未来人力资本管理及人才管理有诉求，目前缺乏统计分析的抓手，有想法、缺工具，缺沉淀，需要好的系统平台支持企业业务发展 希望有稳定的信息化系统作为企业的核心数据平台
<p>具体服务内容</p>	<p>上线模块：一期核心人力资源 薪酬模块 二期：线上人才管理模块</p> <ul style="list-style-type: none"> 核心管理模块打通了不同门店间的信息壁垒，薪酬模块可以快速完成薪酬计算和统计分析，并且将核心人力数据、考勤数据和薪资、奖金的计算打造成一体化平台，可是现实人员调动、考勤管理、薪资、奖金核算的无缝集成，提高运营管理效率 在数据不断积累和沉淀过程中，针对数据进行分析汇总，成本分析，例如今年的疫情过程中，根据历史数据和统计分析建模，完成了对于门店成本的预测和分析，为门店调整提供了数据支持。
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 效率提升： 上线之前：HR花费大量精力处理人事变动和员工调店的人员成本划分。 上线之后：店长完全被授权管理人员入职、调动、排班考勤管理。大量的人工操作都通过放权店长处理，或者由系统自动处理。 实时数据：店长可以查询到最准确的人事数据，实时监控当前门店的人事管理数据，完成了门店薪资管理的可视化查看，提高了整体运营效率 快速复制：由于企业门店扩张速度很快，系统平台可以快速复制适应新的门店要求，例如薪资规则、奖金逻辑等快速实现了复制化发展。 客户感言：“甲骨文HCM云目前非常好地适应了客户的快速发展。传统的购买软件的方式既要部署，运维也非常麻烦。我们选择甲骨文HCM云主要看中它的完整性，作为一款SaaS解决方案，我们可以灵活地根据自己的需求去选择。”

客户三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>薪酬管理与核算系统</p>
-----------------	------------------



客户公司性质	合资
客户公司行业	
客户当时的需求	<ul style="list-style-type: none"> 粗放式的人力资源管理模式将客户旗下公司分割成为管理孤岛，造成一系列发展瓶颈，各个分子公司间的薪资规则、薪资周期不统一，薪资接触建设程度不平均 仅仅依靠员工基础信息进行静态人事管理的模式，使得企业人力资源信息化程度困顿于信息处理1.0时代，数据缺乏有效整合和联动，难以同步“互联网+”的发展步伐。 上下级、分子公司之间衔接不畅，企业整体动态管理固化、信息交流滞后等现象，不利于优化监管工作流程，发挥人才优势。 组织的不断更新以及人事业务流程的增加，事务性工作占据了客户人力资源管理的大量资源，降低了企业的运营效能。 陷入业务增效只依靠人海战术，而缺乏有效手段监控人员投入产出，对人才的流失也缺乏提前预知和事后分析。
具体服务内容	<p>系统服务本着四个基本原则设计：业务流程提升，提高集团管控能力，员工参与，数据助力决策。项目分为三个阶段：</p> <p>一期：核心人事管理，薪资福利管理，基础报表管理，自助服务，系统接口，流程引擎，用户权限管理。</p> <p>二期：目标管理，绩效管理，招聘管理，人才报表。</p> <p>三期：人才盘点和继任管理，报酬管理，人才报表。</p> <ul style="list-style-type: none"> 其中一期薪资管理建设，将集团8家分子公司根据实际业务情况，整合为5套薪资核算周期，并且定义了每一薪资周期的详细时间分布。 搭建了整合的薪资项目规则，建立薪资项目379个，创建公式111个，薪资单规则19套，满足了集团统一管控下的各家分子公司的独立业务适应，提高薪酬计算效率 搭建薪资相关的报表50余张，满足了各个不同维度统计分析的需要和对于未来发展情况的预测
服务成果	<p>薪资管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 工具升级， 伴随管理流程升级； 计算规则各分子公司尽量统一，保证复核的效率和准确性； 深度上，注意和pay for performance的深度对接，和薪酬策略和定薪的深度对接。薪资结果与财务系统实现对接。 <p>报表</p> <ul style="list-style-type: none"> 实现现实使用场景下的高频报表； 实现经理仪表盘； 实现人力资源管理复合维度的管理报表。 <p>数据</p>



	<ul style="list-style-type: none">• 底层数据: 夯实基础, 持续跟踪数据质量, 通过流程化确保数据责任到人, 定期回顾;• 数据分析: HR管理用数据说话, 并通过系统数据的抽取, 进行业务分析, 诊断。
--	---

档案内容更新2020年11月