

OPPLE



欧普照明 HRSSC 转型进阶之旅

北京- 20240417

超越所见

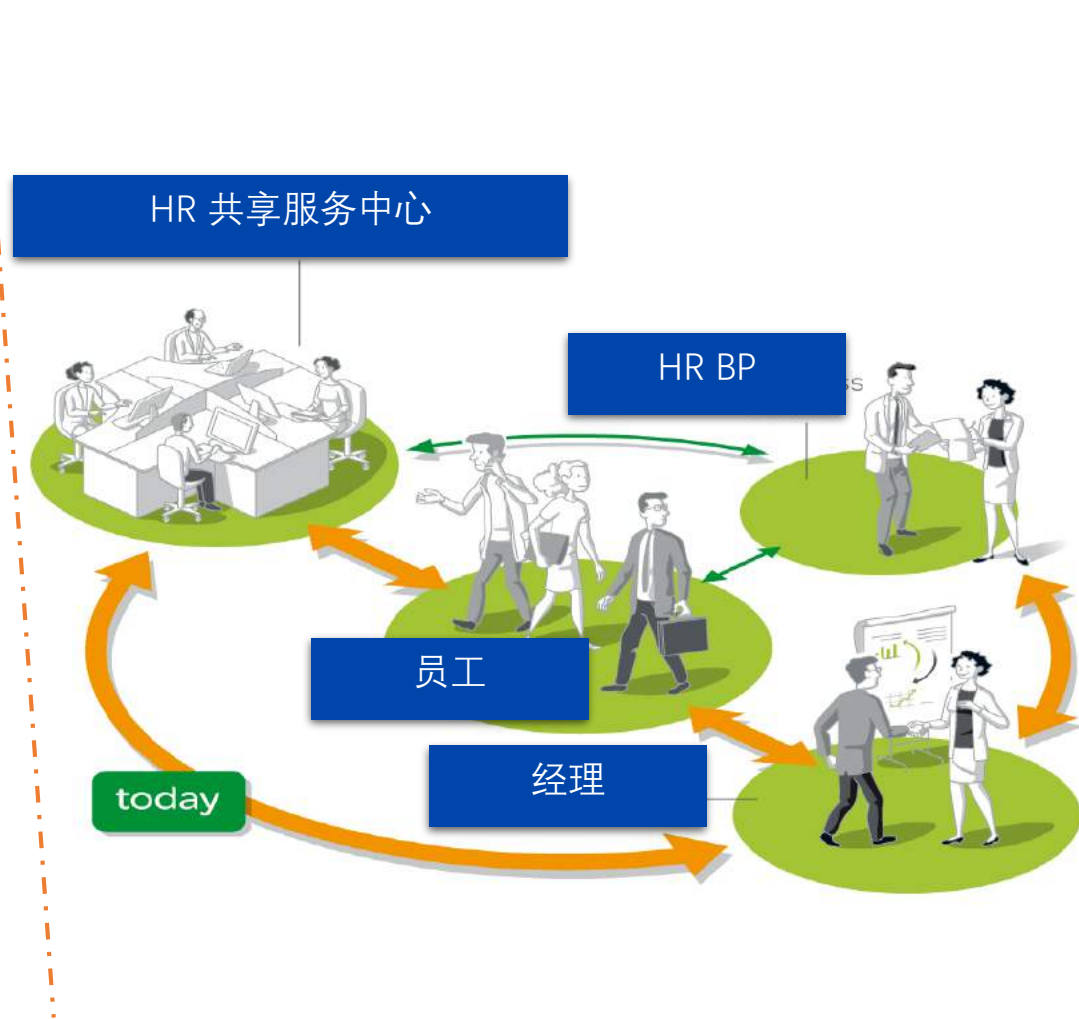
CONTENTS

- 01 欧普照明介绍
- 02 欧普 HRSSC 的发展历程
- 03 HRSSC 人员多元化发展与团队进阶
- 04 SSC 的价值定位与职能边界的深入探索

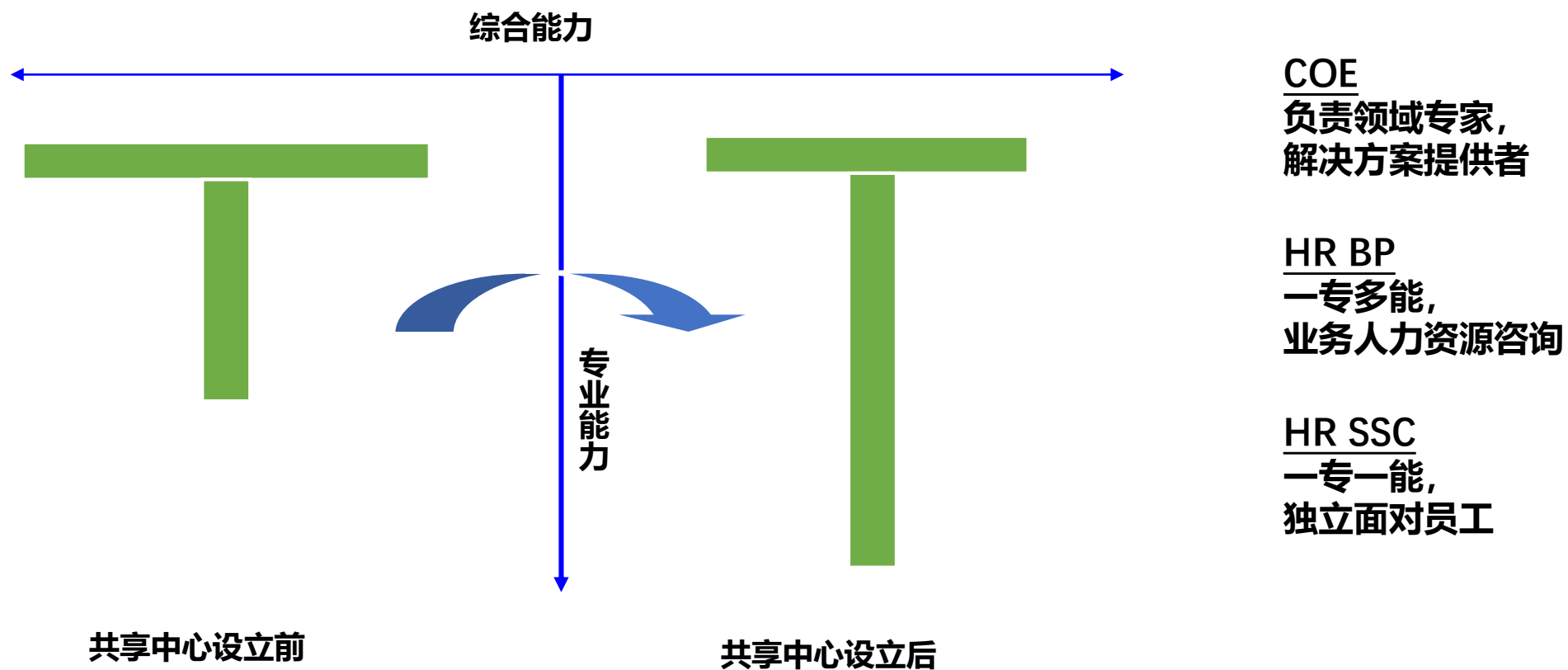
一、欧普 HRSSC 的发展历程

业务		SSC承接总部原有的HR 入离职、工资发放业务	SSC按特定节奏承接业务； 涉及职责不断扩大，	SSC承担集团内业务； SLA;扩大职责；	现有业务的精细化管理
HR分工	全能HR 人事运营+政策制定	成立了COE、BP组织 工作进行“所谓”分工；	职责边界模糊； 三方的“打架”“和解”	三驾马车正式跑通；	互相依托 形成合力
系统	基础人事系统	引入SAP系统，应用 SSC基础作业模块；	完善基础人事数据； 设计并实现业务流程	业务流程不断优化；	各种系统化工具 RPA/VBA/电子签.....
特点	HR人数多，工作杂； 作业规则多，无标准； 数据多人处理，准确率低	有了三支柱的雏形； 三大组织职责有个定义； SSC承接了部分运营工作	HR各组织权责有了分工， 探讨寻求最优方案； SSC通过SOP来承担更多的 业务量	三支柱各自提升专业度； SSC集中在流程改善， 在探索提升员工体验感	SSC通过信息化手段 提效、同时注重用户 体验；

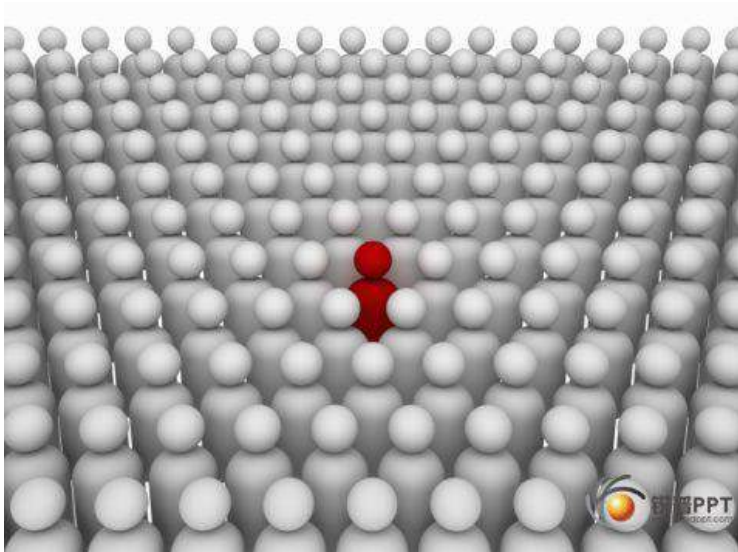
一、欧普 HRSSC 的发展历程



一、欧普 HRSSC 的发展历程-HR团队人员能力转型



HRSSC 人员多元化发展与团队进阶



个人战功制

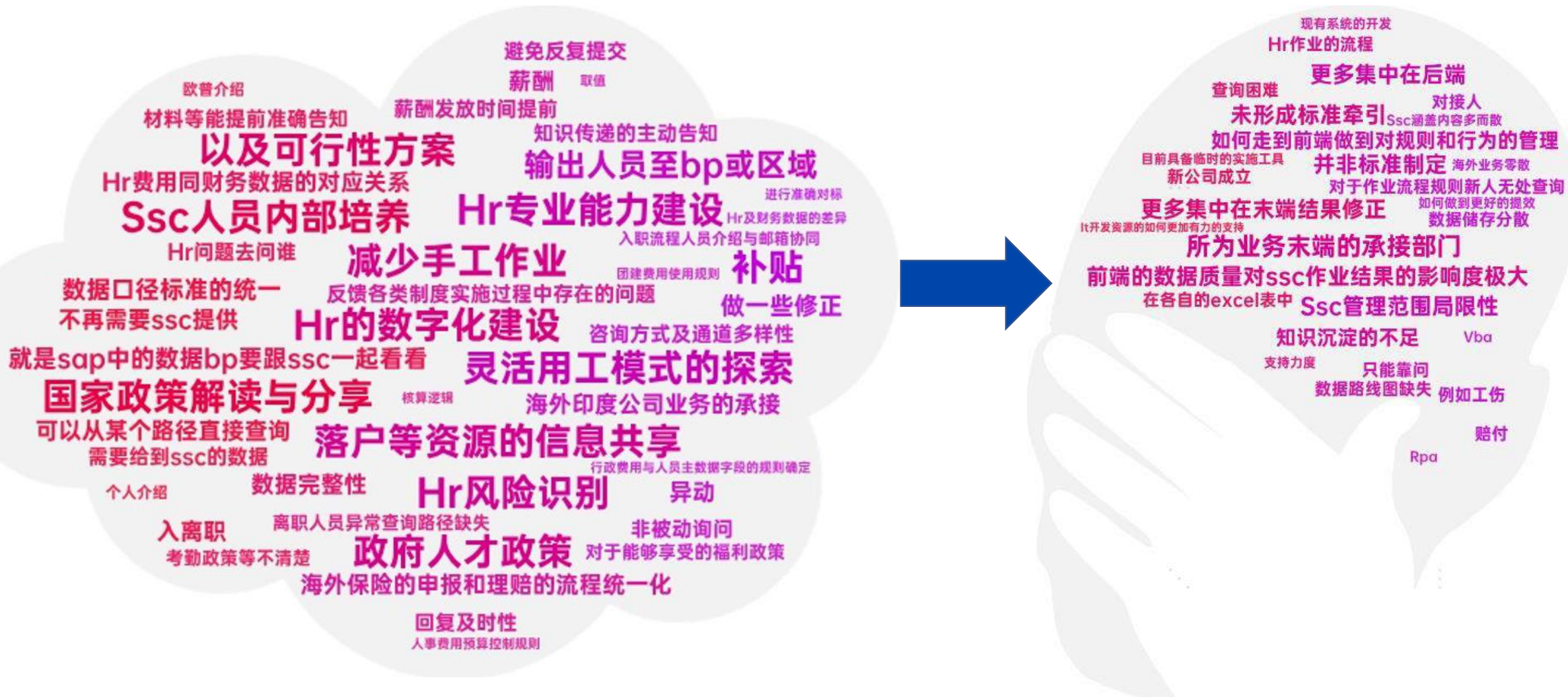


小组制



跨组织、模块的团队协作制

SSC价值思考

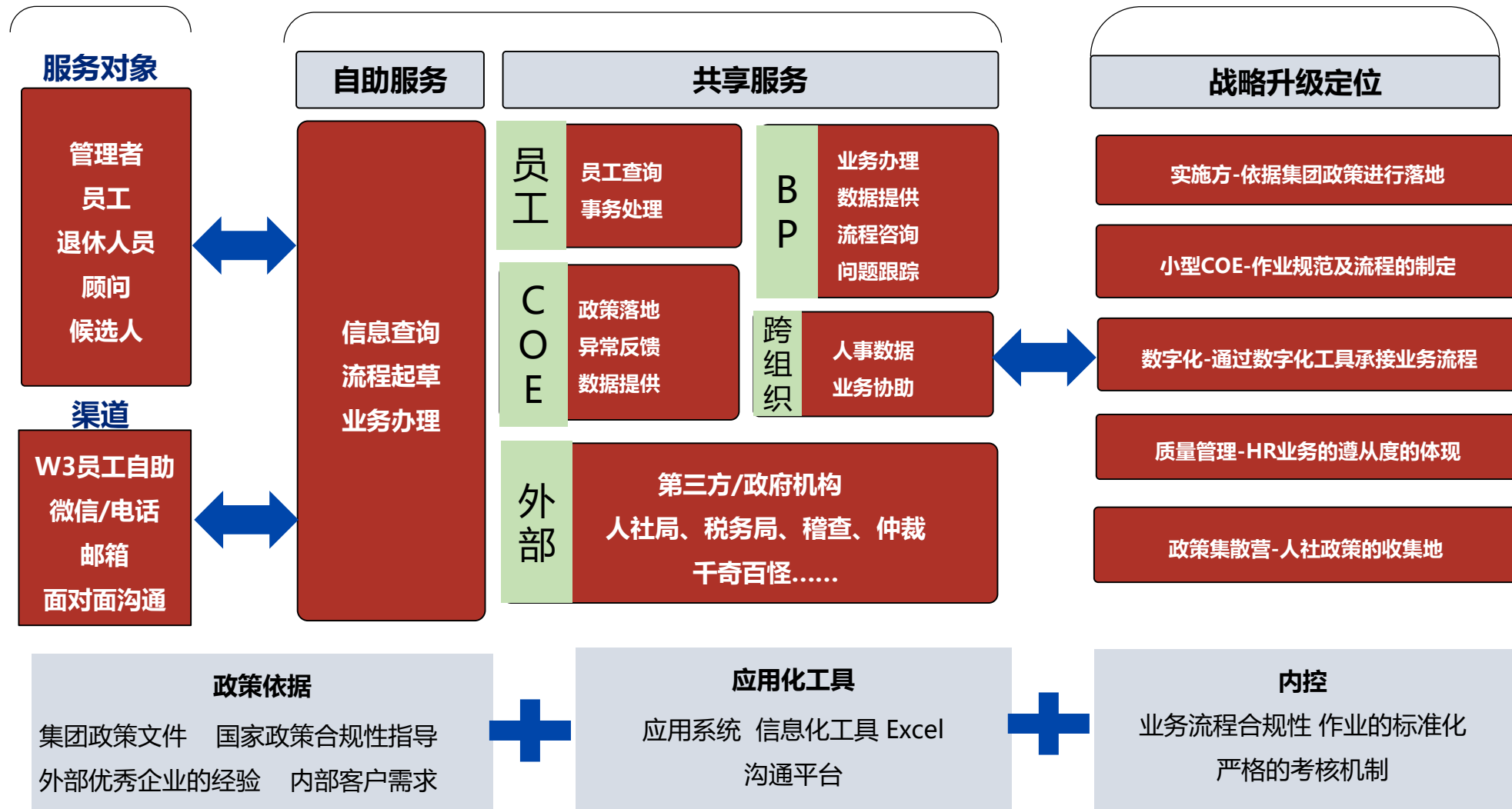


HRSSC的业务模式

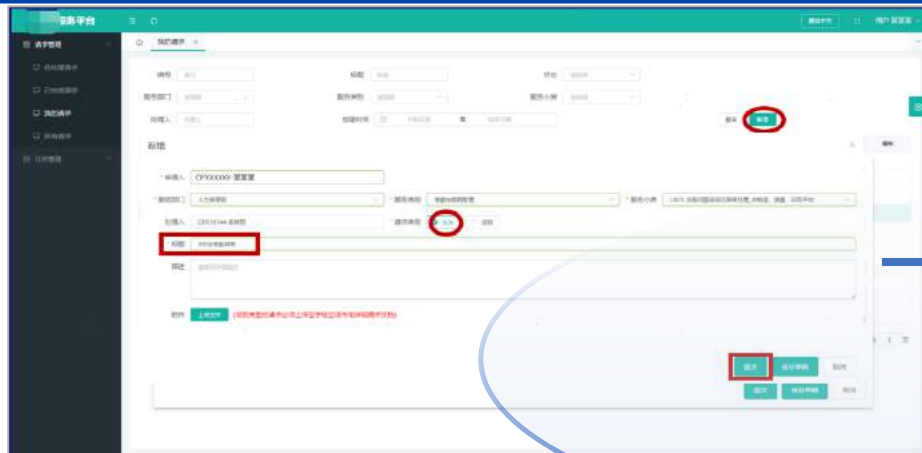
服务对象&渠道

信息查询、事务处理、流程流转

数据中心、流程改善

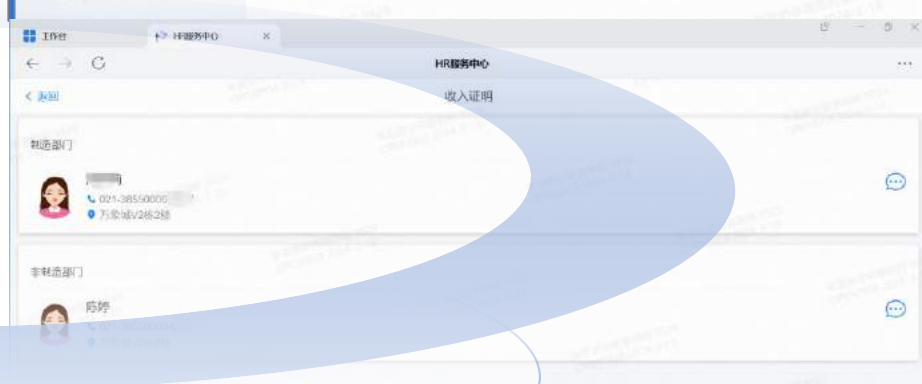


HRSSC发展-员工体验-沟通平台的迭代



一站式问答服务平台

员工和HR端到端问答，减少“中间”，“快问快答”



SSC价值思考-不仅提供高效、专业、有温度的服务，更为组织持续改善，提供解决方案

From

目前是一个服务中心，集合了HR日常的运营工作，以及相关的流程服务；未能贴近员工，为员工提供即时有效、前瞻性的服务。

已有HR数据方面的一些报告和分析，但需融入更多维度以及市场信息的分析和对比。

To

在运营层面，提供有效、精炼、准确的服务，为组织的持续改善，提供解决方案；

在服务范围方面，建立服务中心提供HR政策类、流程指引类方案；

在员工体验方面，提供有温度，专业，前瞻性的服务，成为员工最信赖的伙伴。

以员工需求为中心

提供一站式的展示和服务



以信息系统为支撑

提升运营效率及风险管控



以数据分析为载体

洞察未来趋势提升决策质量



以员工体验根本

简化流程并提供有温度的服务



SSC价值思考-不仅提供高效、专业、有温度的服务，更为组织持续改善，提供解决方案



管理者

提升人效

- 事有人干;
- 一类的事有人干
- 这类的事有人能干好;
- 干这类事的人越来越少;



员工

提升员工满意度

- 找到人;
- 找到相关的人;
- 找到能解决问题的人;
- 告诉我问题的人;
- 告诉我问题及方案的人



HRBP

提供运营保障

- 承接现有人事运营;
- 承担更多的人事运营;
- 提供运营标准SOP;
- 提供系统化成果;



HRCOE

保证政策落实

- 政策有人落;
- 政策落了有反馈;
- 政策出台前有建议，落实后有反馈;
- 小COE政策更细化;

SSC价值思考-不仅提供高效、专业、有温度的服务，更为组织持续改善，提供解决方案



价值：通过流程承接HR业务，保证HR业务作业的遵从度

角色定义：运营 + 管家 + 风险控制 + 政策中心

员工体验：通过挖掘员工需求，多举措提升满意度

数字化：通过数字化工具手段，不断提升人效，员工满意度

OPPLE

THANKS

超越所见