



苏州盖雅信息技术有限公司

企业详情

企业官方注册名称：苏州盖雅信息技术有限公司

企业常用简称（英文）：GaiaWorks

企业常用简称（中文）：盖雅工场

所属国家：中国

中国总部地址：苏州市虎丘区金山东路78号 苏州集成电路中心5楼 B509-512

网址：https://www.gaiaworks.cn/

所属行业类别：劳动力管理平台

在中国成立日期：2009-11-17

在中国雇员人数：700

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、电子电气、互联网与游戏业、汽车及零部件、机械制造、零售业与电子商务

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	劳动力管理解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>当前该公司制造中心工厂人员管理存在诸多痛点，如人效竞争力不足、质量满意度低、人员稳定性差等，亟需进行业务变革以应对市场竞争。现有的工人管理IT系统支撑性不足，存在规划不足、功能缺失、衔接断点等问题，已无法匹配业务变革落地的需要。故需要新建该公司劳动力管理系统，实现工厂人员选育用留全链路闭环管理，持续推进人效提升、质量改善与人员稳定的业务目标达成。</p> <p>客户面临的四大痛点：</p> <p>1. 生产环境稳定性低</p>



	<p>计划排产率低，新产品导入工艺可制造可维修性不足，导致后端资源浪费</p> <p>2. 人效竞争力不足 换型效率、间接岗位多且冗余人员数量大，影响人效</p> <p>3. 人员稳定性差 员工发展体系不完善、工作难度大、尊重氛围建设不足</p> <p>4. 质量满意度低 工艺流程不防呆、人岗匹配体系不完善，导致人为质量事件多</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一期国内长安、重庆工厂考勤和技能管理已上线</p> <p>二期印度尼西亚（实施中）</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目于 2024 年 9 月 1 日正式上线，经过 4 个多月的内部运行，超额达成既定目标，并收到了内部用户的诸多正向反馈。</p> <p>01 组织岗位有标准 - 人员冗余率降低 15.6%，从 25.6%降低到 10% 排班到岗位，能及时核算出人员缺漏冗余情况，其中 LMS 提供准确及时的档案、岗位、技能信息、出勤数据；打破跨车间和拉线人员调配的壁垒，实现资源透明共享。</p> <p>02 员工培训质量高 - 人为质量事件 降低 50%，制造中心从 2023 年 25 例 降到 2024 年底 12 例 基于“人岗技课”库的梳理和赋能中心的搭建提升人员 供应质量和覆盖范围。质量事故降低 50%，节约成本 13 亿。</p> <p>03 人员稳定体验好 - 人员主动离职率 减少 50%，从 12%降低到 6% 搭建人员全生命周期旅程地图，增加员工关怀触点，定期开展关怀活动，提升员工归属感和稳定性。</p> <p>04 排班调动透明化 - 人岗匹配率提升 10%，从 89%提升到 100% 完成岗-人-技-课全面建设，实现人员技能和数量与排班协同供应：在人员调动、上岗、排班等多场景中匹配合适的技能及员工。 工时计算及时性 2H/次→实时 工时、请假情况、出差情况实时展示，人员调度精准支持。</p> <p>05 日常用工高合规 - 完成 4 个合规风险预警 搭建人员全生命周期旅程地图，增加员工关怀触点，定期开展关怀活动，提升员工归属感和稳定性。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>劳动力管理解决方案</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>食品饮料</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>1. 系统性能：原系统（Kronos）难以满足工厂日益变化的复杂需求，排班与考勤管理的时效性和员工体验感欠佳。基于天津工厂的成</p>



	<p>功上线，大陆其他11家工厂逐渐部署实施。</p> <p>2. 员工激励：员工薪酬激励体系不够差异化，多技能和高技能员工无法得到应有的激励，“吃大锅饭”、“劣币驱逐良币”等逐渐成为企业担心的问题。</p> <p>3. 人员利用率：工厂希望引入基于生产计划，合理安排具有合适岗位技能的员工到生产岗位的智能系统，整合区域人力资源，提升人力资源使用效率。</p> <p>4. 合规管理：企业人员规模大、区域多且分散，自动化待加强，集中管控难，导致一线劳动力不可视，流程和制度不够标准化，且存在合规风险。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>2023. 12 11家工厂实时考勤、智能排班逐步上线</p> <p>2024. 3 激励性薪酬项目逐步上线，4月全面正式运行</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 更高效灵活的人力配置： 构建了“智能排班-精益生产-员工评价-薪酬激励”的劳动力管理闭环，进入千人千面的多技能发展模式。智能化排班系统可以根据员工技能等级、时间可用性、合规性等规则的优先级，进行跨产线自动化排班，助力工厂实现人尽其才，才尽其用。 职位和岗位的概念逐渐弱化，技能取代职位抬头而成为人才画像的重要标签，让人和岗位能更精准更灵活的匹配。该公司工厂的人均生产效率也因此显著提升，员工的能力评分大幅提高，核心员工的离职率维持低位，全厂安全天数突破1000天。</p> <p>2. 更公平的员工激励： 通过技能管理系统，企业能够识别出掌握多技能或是技能成熟度较高的高价值员工，并将其与绩效系统打通，绩效评估，展开针对性激励，员工职业发展和收入差距由此拉开，避免“吃大锅饭”，激励员工学习发展的欲望。 借助系统联动，考勤排班与生产数据打通为员工评价提供了量化参考依据，因此强化了激励与绩效的关联性、员工之间激励的差异化、激励结果的可视化。员工可通过系统可及时了解自己的技能掌握情况、工时积累和报酬结果，自驱力因此大大增强，形成自下而上的技能学习氛围。</p> <p>3. 更积极的工作体验： 技能型组织除了让员工人效得到提升，也改善了员工激励机制。更重要的是，在这个过程中，相比过去，员工获得了更积极的工作体验。过去，有发展意愿的员工也认为：企业更看重的是他们的工作经验和学历，而不是熟练的技能或是发展潜力。在新的组织中，这种观念正在发生反转，员工在组织中被视为可发展的，组织活力也因此被激活，学习发展的氛围越来越浓厚。自己的潜能和技能没有得到充分发挥。而现在，通过智能化系统排班，技能和任务能够被精准匹配，因此自身的职业动机、兴趣、能力优势在组织内的影响范围更大，成就感更强，职业发展道路也得到了拓展。</p>



--	--

档案内容更新2025年10月