



中国薪酬与福利 供应商档案

上海嘉扬信息系统有限公司

企业详情

企业官方注册名称: 上海嘉扬信息系统有限公司

企业常用简称(英文): Kayang

企业常用简称(中文): 嘉扬

所属国家: 中国

中国总部地址: 上海市浦东新区秀浦路3188弄G5-118号

网址: www.kayang.com

所属行业类别: 薪酬管理与核算系统

在中国成立日期: 1999

在中国雇员人数: 350

业务详情

1、主要客户所在行业: 生命科学(如医药, 医疗器械等)、汽车及零部件、金融服务(如银行, 保险, 财富管理等)、机械制造、化工与石化

2、曾服务过的客户案例

客户案例一:

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	合资
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户作为全球领先的电梯制造商, 在中国市场持续扩张, 其人力资源管理信息化(HR信息化)的需求随着企业规模增长、技术革新及市场竞争加剧而日益凸显。</p> <p>1. 集团化人力资源管理, 实现数据整合与统一管控</p> <p>客户中国作为客户集团的全资子公司, 在全国拥有约100个分支机构, 员工规模超过2,000人。由于目前使用的系统过于老旧, 导致信息孤岛问题严重, 总部难以实时掌握各地人事数据。因此, 客户亟需一套集团级HRMS(人力资源管理系统), 实现:</p> <p>1) 跨区域数据共享: 统一管理招聘、考勤、薪酬等核心模块, 支持总部对分支机构的集中管控。</p>



	<p>2) 系统兼容性优化：与其他业务系统（如财务、生产）无缝对接，提升协同效率。</p> <p>2. 薪酬与绩效管理的精准化</p> <p>客户通过职级体系重构和高管薪酬改革提升员工满意度，需要HR信息化系统提供：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 动态薪酬对标：结合内外部数据，实时调整薪酬结构。2) 绩效分析自动化：通过系统生成报表，辅助管理层决策（如年度预算、奖金分配）。 <p>3. 数据安全与合规性管理</p> <p>客户作为跨国企业，需符合中国及全球数据法规（如GDPR），因此HR系统需：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 权限分级控制：确保敏感数据（如薪酬、绩效）仅限授权人员访问。 <p>审计追踪功能：记录系统操作日志，满足合规要求。</p>
具体服务内容	<p>客户选择嘉扬HR系统后，在人力资源信息化管理方面解决了多个核心难题，并实现了显著的管理提升：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 解决了集团化管理的分散性问题，实现统一管控 <p>嘉扬HR系统通过一体化平台整合组织架构、人事档案、薪酬核算等模块，实现全国数据的集中管理，确保总部对各分支机构的实时监控。</p> <p>管理提升：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 减少人工重复录入，提高数据准确性。2) 实现跨区域人力资源数据的统一分析，支持集团战略决策。 <p>2. 规范薪酬与绩效管理，实现精准激励</p> <p>嘉扬的可视化薪酬工具支持复杂薪资计算（如合并计税、福利发放），并与绩效模块自动关联。</p> <p>管理提升：</p> <ol style="list-style-type: none">1) 减少薪资核算错误，提高发放效率。2) 绩效数据实时分析，支持管理层优化激励政策。 <p>3. 提升员工自助服务体验，降低HR事务性负担</p> <p>解决方案：嘉扬提供移动端自助服务（APP/微信），员工可自助办理入职、请假、查询薪资等。</p> <p>管理提升：</p> <ol style="list-style-type: none">1) HR从事务性工作中解放，转向战略支持。 <p>员工满意度提升，流程效率提高30%以上。</p>
服务成果	嘉扬HR系统帮助客户实现了从分散到集中、从经验到数据驱动的转型，具体提升包括：



- 1) 效率提升：减少 HR 事务性工作 50%以上。
合规性增强：符合中国及跨国数据法规要求。

客户案例二：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	客户作为中国领先的民营快递企业之一，拥有庞大的员工队伍（约35万生态员工），在人力资源管理方面面临诸多挑战。这些挑战部分可以通过人力资源信息化软件来优化和改善。以下是主要难题及可能的数字化解决方案： <ol style="list-style-type: none">1. 加盟制管理松散，员工权益保障不足 问题：客户采用“加盟制”模式，导致部分网点管理不规范，存在罚款名目繁多、工资核算不透明等问题。例如，有报道显示，部分快递员因罚款导致工资极低甚至为负数。2. 大规模员工管理，数据分散且难以统计 问题：申通在全国拥有超4900家网点、4.1万个服务点，员工数据分散，总部难以及时掌握各网点的人力资源状况。3. 加班文化与员工满意度低 问题：申通曾被曝出“996”加班文化，试用期员工因拒绝加班被辞退，影响企业形象和员工稳定性。4. 员工激励与留存困难 问题：申通基层员工流动性高，部分因薪酬低、罚款多而离职。5. 智能化服务支持需求 问题：35万员工分散在全国，技术支持需求量大，传统人工服务效率低。
客户当时的需求	Kayang PowerHR改善方案： 统一薪酬与考勤系统：通过Kayang PowerHR实现全国统一的考勤、绩效和薪酬计算标准，减少人为干预和随意罚款。 透明化工资核算：提供员工自助查询平台，让快递员实时查看派件量、罚款明细及工资构成，减少争议。 集中化员工数据库：通过Kayang PowerHR整合全国员工信息，包括合同、社保、考勤等，便于总部统一管理。 智能数据分析：利用Kayang PowerHR的报表功能，实时监测员工流失率、薪酬分布等关键指标，辅助决策。 工时合规监测：通过Kayang PowerHR自动检测超时加班情况，并预警合规风险。 员工满意度调查：定期通过系统发放匿名问卷，收集员工反馈，优化管理政策。 绩效与激励系统：通过Kayang PowerHR建立科学的KPI考核体系，
具体服务内容	

	<p>结合派件量、客户评价等数据，优化提成计算方式。</p> <p>自助服务门户：员工可通过Kayang PowerHR自助查询社保、假期、工资单等信息，减少HR事务性工作。</p>
服务成果	<ol style="list-style-type: none">1) 员工数据集中化管理：通过Kayang PowerHR实现全国或全球员工数据的统一存储与管理，提高数据准确性和可追溯性。2) 薪酬与考勤自动化：减少人工核算错误，实现薪酬自动计算和考勤记录。3) 员工自助服务（ESS）：员工可在线查询工资单、申请假期、更新个人信息，降低HR事务性工作量。 <p>数据分析与决策支持：HR系统提供人力成本分析、流失率预测等功能，辅助管理层优化人才策略</p>

档案内容更新2025年10月