

引领 2021

让人力资源效能充分发挥

人才与转型解决方案

案例集锦

IBM Consulting



序言

在过去两年中，IBM 商业价值研究院调研了数百家全球企业，将 HR 部门分为三类。传统的 HR 1.0 部门专注于合规性、行政管理和高效的服务交付。HR 2.0 团队发展成为综合人才中心，专注于培训和赋能业务合作伙伴，提供适合的解决方案。而 HR 3.0 组织则会成为将 HR 转型成敏捷的咨询组织，不仅可以高效地提供服务，而且还能将设计思维方法付诸实践，为企业带来创新的解决方案和认知型工具，实现更高的透明度。目前，只有 10% 的企业能够达到了 HR 3.0 的高度。

2021年，当我们逐渐从全球疫情之中恢复，企业要求 HR 更加专注于员工体验，推动技能重塑、文化转型以及向全新工作模式的转变每个企业都需要重新审视工作方式、支持员工的方式、技术的作用以及领导层的新角色，并加快步伐向 HR 3.0 迈进。

本《人才与转型方案案例集锦》汇集了近年来，各行业的领先者企业在人力资源领域进行的广泛实践和数字化变革。这些领先者企业身体力行地向我们证明：做出变革的企业表现将远远优于同行，尤其是在这个强调业务重塑的时期，HR 3.0 并不只是一个构想完全可以成为现实，并且是每个企业都能够实现的目标，而我们非常荣幸为您提供帮助实现这一目标！

,

→ 即刻获取“[加速通往 HR 3.0 的关键举措](#)”

→ [获取 AI 在人力资源领域的应用案例](#)

目录

- 01 IBM 助力某知名食品集团实施人力资源数字化重塑
- 02 IBM 携手合景泰富集团构建数字化人力资源管理平台
- 03 IBM 助力某大型白酒企业实现人力资源管理精细化管理
- 04 IBM 携手民生银行打造人力盒子，竟然装下了 6万名员工
- 05 某大型乳制品集团构建以数据为驱动的人力资源效能管理体系
- 06 某可穿戴智能设备企业赋能管理干部发展、构建敏捷渠道终端组织



IBM 助力某知名食品集团实施人 力资源数字化重塑

某知名食品集团面对严峻的市场挑战，传统人事管理模式无法适应内外部环境的快速变化。该集团通过与 IBM 的携手，借助 IBM 在人力资源管理领域的先进经验，以及 IBM 对消费品行业人力资源管理的深入洞察，充分完善人力资源管理体系以达成“利用信息技术推动管理变革、实现管理升级”的目标。

IBM Consulting 人才服务与转型团队帮助该集团结合公司战略对组织架构进行梳理，借鉴业内先进经验，该集团设计自上而下的人力资源管理战略规划，并对人事业务管理流程进行优化、对人事管理指标、绩效考核指标进行梳理和规范和专业指导，通过优化岗位体系，搭建管理、专业通道，为该集团后续的人才发展夯实基础。

关键词：人力资源转型，人事管理平台

IBM 帮助该集团构建了统一的人事管理平台，统一规范工资项目，满足集团管控和自上而下层层统计的管理需求；同时，构建统一人事数据出口，通过 PO 满足 OA 和其他系统对人事信息的使用，并提供各类方法论的指导，例如部门职责梳理，岗位图谱的梳理等。

人力资源数字化重塑项目的实施，帮助该集团实现了人力资源管理能力的显著提升：

- 员工中心：建立全集团统一规范的人事数据标准。规范人事业务流程，提升员工体验
- 组织机构变革：为匹配公司战略，支持业务发展和创新。将现有的组织规范整理为六大管理中心，并确定部门的职责说明，梳理形成基于恒顺的岗位图谱和职业发展通道
- 绩效管理：优化绩效体系，规范个人绩效考核指标
- 薪资管理：覆盖各类薪资体系，保障薪资结果准确
- 统计分析：通过各种工具（Dashboard，报表，SAC），满足高层，人力资源管理者的人事管理需求

了解人力资源转型服务

获取 AI 在人力资源领域的应用案例

📞 联系我们：
即刻致电: 400-669-0581
发送邮件，免费咨询



IBM 携手合景泰富集团构建 数字化人力资源管理平台

2020年，合景泰富集团成功跻身千亿房企阵营，并在发挥地产开发领域经验与优势的同时，加快商业、酒店、产城、长租公寓、教育、文旅、大健康等多元产业的布局。

大型城市进入存量时代，城市更新成为城市发展新增长模式，市场竞争回归产品竞争本质，如何提升组织协同能力和组织效能、如何打造高素质业务团队、如何保证持续的人才吸引和人才保留能力，是集团乃至公司战略需要考虑的课题。

此外，人力资源作为公司“业财一体化”战略的重要组成部分，如何实现更深层次的业务联动与协同，人力资源数字化转型将变得愈加紧迫和必要。

关键词：SAP HCM，数字化转型，人力资源管理平台

IBM 帮助合景泰富秉承“业财一体化”战略，以 SAP HCM 为基础，结合 IBM 在此基础上的创新方案，打通端到端业务流程，实现上下游业务之间的管控和协同。

- 以场景化视角，打通人力资源内部组织、招聘、人事、考勤、薪酬、培训、绩效、人才全模块业务协同，实现内部模块之间的业务联动，如招聘人事联动、人事薪酬联动等。
- 建设面向全员的自助服务平台，在注重服务体验的同时，全方位沉淀人员数据，通过深度数据分析，洞察员工内在需求，实施精准员工关怀。
- 人力资源数字化平台将向其他业务系统共享基础数据，串联信息孤岛，凸显人力资源的数据价值。

数字化人力资源管理平台的建设，帮助合景泰富提升了人力资源管理水平，以满足员工、经理、HR 和管理层等不同用户的需求，同时也提升了 HR 数据质量管理水平，增强了 HR 系统的生命力和人力资源相关决策的支持能力。

■ 员工——自我服务平台

- 提供丰富员工自助功能，增强信息服务能力，信息透明化，让员工更加融入企业
- 提升人力资源管理精准度及颗粒度

■ 经理——辅助管理的窗口

- 提供经理深入了解团队、团队成员情况的窗口
- 促进经理多参与 HR 业务，与 HR 业务协同

■ HR——运营提效的工具

- 全模块业务支撑，逐步展开线上业务，提升 HR 服务水平
- 通过系统倒逼各组织的人力资源能力专业化、标准化、高效化

■ 管理层——决策支持的基石

- 提高风险控制能力，增强业务合规性，满足管理要求

IBM Consulting 人才服务与转型团队基于长期实施 SAP HCM 的经验，沉淀了大量自主创新方案，尤其针对地产行业，形成了一套具有行业特色的完整解决方案，该方案在多家大型地产企业的人力资源数字化平台实施中得到验证，具备快速实施的基础。

针对地产行业，IBM 形成了一套具有行业特色的完整解决方案，该方案在多家大型地产企业的人力资源数字化平台实施中得到验证，具备快速实施的基础。

房地产行业其他案例：

IBM 助力华发股份实现人力资源数字化转型，冲刺“千亿”目标

华发股份借助 IBM 设计思维方法论，从用户体验与数字化创新入手，基于资产解决开发了多项领先应用，实现了人才供应精准化，人力效能提速化，绩效管理严格化人才发展价值化和知识管理云端化。

这一转型不仅帮助华发股份在人力资源层面节约成本、提升产能和效率、增加员工粘性，也助力公司在 2019 年荣获了“中国最佳雇主 100 强”等五项大奖，实现签约销售额 922.73 亿元，向“千亿”目标迈进。

某地产公司打造人力资源管理四大平台

某房地产、财富五百强企业 借助 IBM 解决方案，在大约 2 年的时间内实现了人才供应、绩效管理、人才效能、人才招聘与发展，薪酬规划等功能的信息化和云端化，打造了人力资源业务管理平台、员工服务平台、共享服务平台以及基层管理平台这四大平台。

探索人力资源数字化
转型

获取 AI 在人力资源领域
的应用案例

📞 联系我们：
即刻致电: 400-669-0581
发送邮件，免费咨询



IBM 助力某大型白酒企业实现人力资源管理精细化管理

某国内白酒企业正在积极寻求向“科技数字化”转型，希望借助信息科技化手段和工具，提高人力资源服务效率，提高人力资源管理者以及业务部门负责人的人力资源管理能力，提升员工体验，实现人力资源运营管理的转型及人力资源体系管理的转型。

关键词：SAP SuccessFactors，人力资源管理转型，提升员工体验

IBM Consulting 人才服务与转型团队帮助该企业规划和建设人力资源三支柱运营模式，助力企业人力资源运营模式逐步转型，具体包括：三支柱转型组织架构的设计，三支柱岗位及岗位职责的设计。

- 构建人力资源数字化平台，以使转型持续推进，其中包括：组织管理、人事管理、考勤管理、薪酬管理、绩效管理、人才管理及报表平台的建设。
- 针对本次项目建设，IBM 将结合在酒类行业的经验及多年的 SAP SuccessFactors 实施经验，为该企业完成以 SAP SuccessFactors 为核心的项目实施，本项目从该公司整体人力资源管理需求出发，借鉴当前人力资源转型先进经验，实现管理提升与系统建设并重的双轮驱动，助力该企业提升 HR 队伍的整体专业性、提升服务效能与质量、增加 HR 的业务影响力、提高员工满意度。

人力资源转型与信息化项目帮助该企业实现了人力资源管理的专业化、集约化和精细化，也提升了员工的体验：

- 专业化：通过三支柱转型，实现专业的人做专业的事，强化专业团队的顶层设计能力，提高 HR 队伍的专业性。通过 HR 数字化平台的建设，高质量统一交付标准事务性工作。
- 集约化：通过三支柱转型，将分散在不同岗位/角色上的同质性 HR 服务合理集中实现集约，设立全职的 HRBP，深入业务一线，减少业务部门与组织人事部的信息代沟，提升 HR 服务效能。
- 精细化：通过建立标准的岗位体系、薪酬体系、资格体系、培训体系、晋升通道等，实现人才的可视化发展管理，提升人才竞争力。建立流程驱动的业务管理模式，通过流程的标准化，实现精细化管理。
- 员工体验：以员工体验为关注点，细分不同的员工类型，设计人力资源服务的内容与流程，利用信息化手段与智能设备，提高员工参与度与体验。

了解人力资源转型服务

获取 AI 在人力资源领域的应用案例

📞 联系我们：
即刻致电: 400-669-0581
发送邮件，免费咨询



IBM 携手民生银行打造人力盒子， 竟然装下了 6万名员工

作为一家拥有近 6万人、42家分行、业务涉及全国及海外的银行，如何通过人力资源管理打造出民生银行的核心竞争力？

民生银行与 IBM 合作，开始搭建“人力盒子”，这不再是一个传统的信息化系统，而是一个致力于人力资源数字化转型的平台——真正将战略、业务、数据、科技都结合在一起，变成一个可以为经营管理层、团队管理者、HR 条线管理者以及普通员工这四个维度共同赋能的平台。

这个平台之所以被称为“人力盒子”，是因为它不仅是一个信息化系统，更是一个让各业务单元彼此赋能的生态平台。它打开了一个创造新应用、新价值，并具备无限想象和升级可能的新空间。

关键词：人力盒子，数字化转型平台，四维度赋能

“人力盒子”如何赋能四类人群

采用企业设计思维的理念让最终用户参与共创，基于用户感受和场景构建员工视图和组织效能分析，从而设计出令使用者满意的系统。

对经营管理者、团队管理者、人力资源条线和普通员工四大类用户赋能，不仅使相关业务的整体运营效率提升 70%，还让人力资源管理进入“屏显时代”。

- 经营管理者：可视化团队生产力、人均效能、成本与产出、团队工作状态，从而判断团队结构是否恰当，辅助决策的目的。
- 团队管理者：清晰掌握团队成员情况，精准聚焦高潜人才，多维度解码人才队伍特征，实时掌握员工工作状况，提升团队管理效率、优化团队管理策略。
- 人力资源条线：简化与提速日常的操作运营，让人力资源管理进入了“屏显时代”，为决策制定提供明晰的数据佐证。
- 普通员工：提升系统使用体验和满意度、提高人力资源相关事宜操作效率。

“以盒为规、盒齐生才、生才有道”

在人力盒子搭建的全过程中，民生银行采用了 IBM 企业设计思维理念，通过“设计思维工作坊”与系统的直接用户进行持续互动，搜集需求、共创系统。

2020年，民生银行将“人力盒子”作为数字化转型的核心项目，继续探索“敏捷组织”的管理模式，实施跨部门、跨条线的无间隔项目制协同，之后搭建“三位一体”的员工工作记录体系，并配套管理制度、规则和政策，确保这些制度随需求的变化同步进行升级，进一步改进绩效文化，激发企业活力和推动文化变革。

金融行业其他案例：

IBM 携手某国有银行重塑招聘流程

某国有银行携手 IBM 通过重塑的招聘流程，构建功能强大高效运行和智能创新的招聘系统，全面优化了应聘和应聘者的体验，通过设计的过程，共梳理出 138个流程节点，识别 180个痛点需求，提出 178个创意设想，形成 22个共同优化建议，开展 59个细化的工程设计。

全新的智能体验型的人才招聘平台，极大优化了应聘者和招聘者的体验，通过减少应聘过程中的超越壁垒，为应聘者提供了便捷、智能、沉浸式的应聘体验获得很大的成功。

探索人才招聘，扩大竞争优势

获取 AI 在人力资源领域的应用案例

📞 联系我们：
即刻致电: 400-669-0581
发送邮件，免费咨询



某大型乳制品集团构建以数据为驱动的人力资源效能管理体系

某大型乳制品集团在 IBM 的帮助下，构建了以数据为驱动的人力资源效能管理体系，企业与 IBM 合作启动了人力资源效能分析项目，构建了全价值链的 HR 效能，指标体系覆盖集团以及七个事业部加核心领域加关键职能的组织范围，针对不同类型的管理者设计了不同的管理驾驶舱，提供了多维度的数据看板和综合分析体系。

针对核心人员的项目指标设置了预警规则，并能够通过指标分析背后的原因和问题所在，通过该项目公司实现了全方位的 HR 的数据分析、监控和洞察体系，为优化人员效能提供了有效的输入，促进了业务端到端的管理优化。

[→ 探索人力资源数字化转型](#)

关键词：

以数据为驱动，全价值链 HR 效能



某可穿戴智能设备企业赋能管理干部 发展、构建敏捷渠道终端组织

某可穿戴智能设备市场领先企业伴随业务的扩展，人才的供给缺口逐渐增大，管理团队在管理能力上的不足日益凸显，渠道体系的组织和人力资源管理水平也亟需提升。如何在健康长久文化的基础之上持续改进人才技能，以适应未来更加多元化、生态化、全球化的业务环境，已经成为该企业迫切需要解决的一个挑战。

IBM 根据这家企业的人才发展现状，针对中层管理干部和预备干部设计了定制化的发展项目，例如新干部赋能一百天、经营干部激活之旅、潜力干部训练营等，通过沉浸式和体验式的学习，以快速提升这些中层干部和预备干部在战略思想发展、员工团队管理等方面的领导力。在新干部赋能一百天项目里面，IBM 提出四定方针，通过“定心态、定方向、定资源、定团队”这四个步骤来逐步实现管理能力和领导力的提升。

为了让该企业庞大的渠道体系更加敏捷、灵活、高效，IBM 从以下三个方面赋能终端组织和关键岗位：

- 夯实品牌认知：协助一级代理商更好地理解该企业中长期战略规划，以能更准确地向二级代理商传递企业的经营哲学与战略方向，上下同欲，形成合力。
- 明晰战略认知：为代理商提供专业的框架、方法和工具，帮助他们系统性地梳理战略思路并清晰表达，基于对该企业战略的深刻理解，结合地域市场特征，更好地将企业战略本地化。
- 保障战略落地：为代理商提供统一的组织和人才管理方法和工具，帮助他们进行信息收集、过程追踪、及时纠偏，以保障战略落地执行。

人力资源外包服务，打造出众的员工体验

获取 AI 在人力资源领域的应用案例

📞 联系我们：
即刻致电: 400-669-0581
发送邮件，免费咨询

了解更多

[前往 IBM Consulting 官网](#)

[前往 IBM 人才与转型官网](#)

[获取 AI 在人力资源领域的应用案例](#)

[获取“加速通往 HR 3.0 的关键举措”](#)

📞 即刻致电：IBM Consulting 热线 400-669-0581

👤 服务时间：9:00—17:00

IBM Consulting

