



SuccessFactors
BizX 套件

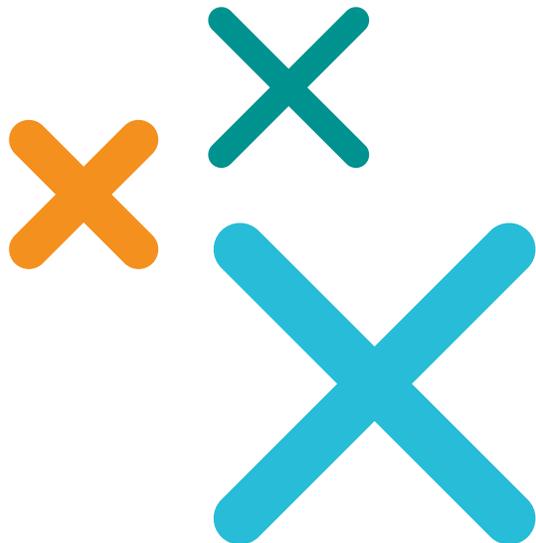
连续10年在云计算人材管理应用领域稳居第1地位





目 录

目标及绩效考核	4
薪酬	6
接替和发展	8
学习	10
招聘管理	12
员工规划	14
员工中心	16



目标及绩效考核

有效管理员工的业绩一直是企业最重要的事务之一。面对激烈的竞争、紧缩的预算和沉重的价格压力，如果不能做到有的放矢，企业注定会落后。

为了成功，企业需要清楚了解企业战略目标，并能够迅速根据企业需要的变化而做出调整的员工。

作为SuccessFactors BizX套件的一部分，SuccessFactors业绩&目标一直以来都是员工业绩管理解决方案的佼佼者（Gartner，2011员工业绩管理软件魔法象限）—提供直观的用户体验和团队评分、修正、合法检查、目标图书馆及写作指导助手等创新功能。

这些创新功能确保企业拥有一致、明确的目标及客观、准确的人才评估。SuccessFactors在调研中发现，充分利用这些优势的公司其业绩在行业、甚至是更宽泛的领域里远远超出其它企业。事实上，SuccessFactors的客户比纳斯达克指数上市公司的业绩要高出两倍，比道琼斯/标准普尔指数高出8倍。

帮助员工和经理制定完全一致、有意义的目标

- 容纳500个以上智能目标（具体、可衡量、可实现、可操作及及时）提供即时建议。
- 每天更新当日的努力指数、成功可能性和评语，以直观方式巩固目标。
- 经理可以指定给联式目标，并监督个人、团队或公司范围取得的进步。
- 提供客观的审查过程，提高顺应性。此外，合法浏览功能可敦促员工遵守奥克斯利法案及其它法规。



Review forms display a comprehensive performance summary showing the overall employee rating and detailed weighted ratings.
审查表格展现综合的业绩总结，列出综合员工平均和详细的加权平均值。



创造准确度、明确度及参与度更高的审查过程

- 操作简便的下一代界面使用户更快上手，增加参与度和审查完成率，并提高审查质量。
- 写作助手、360° 审查及可配置审查路径将审查过程成为经理、下属和同行之间的反馈循环，带来更高价值。
- 整合MS Outlook，提供Outlook提醒功能，使用户不错过任何审查，并轻松获取同事发回的反馈。
- 独特的团队评级和团队审核能力帮助经理确保团队的一致性和公平性。



Know your performers and potential leaders across the organization through the Performance vs Potential matrix. 通过业绩Vs潜力矩阵了解您的员工和企业的潜力领袖。



View employee ratings across teams in intuitive bin view. 在直观的二进制数据表中浏览团队的员工评级

注入客观的精英元素，奖励创造高业绩的员工，同时带动其他员工

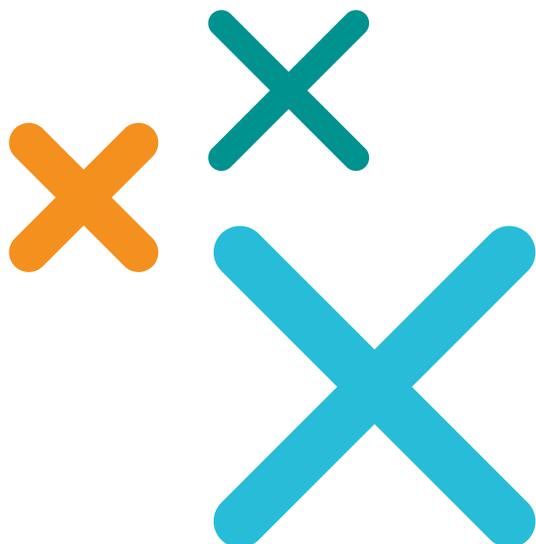
- 将目标和业绩同薪酬整合，营造以业绩为导向的薪酬氛围。
- 修正功能提供直观、可视的员工比较结果，需人工修正，确保客观、以事实为基础的业绩和薪酬决策。

帮助经理提供准确、有意义的反馈和指导

- 通过团队评级功能，以可视方式评估团队的业绩 — 轻松发现业绩最佳的员工。
- 运用360° 审查功能增加反馈的准确度和效率。
- 写作助手和指导顾问工具 助经理消除写作障碍，提供更有意义的反馈。
- 用简单、整合的方式搜集反馈（评论，而非评级），使申请和反馈申请回复变得简单易行。

不仅帮助主管发现业绩高的员工，同时还发掘具有潜力的未来领袖

- 通过团队评级功能，以可视方式比较人才并对其评级 — 基于员工的个人竞争能力，轻松发现顶尖（及底层）员工。
- 通过修正和合法浏览功能，降低风险，增加一致性。
- 通过直观的控制板和聚光功能，浏览目标（或所有级别）的业绩发展。
- 营造以业绩为导向的薪酬文化。
- 通过强大的分析和报告功能，深度了解企业业绩。



薪酬

对于大多数公司而言，员工薪酬是企业支出的重头戏，而依靠电子邮件和电子数据表的薪酬规划通常漏洞百出、安全性低且效率不高。绝大多数解决方案没有深度整合人才管理系统，无法为薪酬管理人和直线经理提供其需要的数据，帮助他们确定哪些员工有较高业绩，并给予他们相应的奖励。

作为SuccessFactors BizX套件的一部分，SuccessFactors薪酬软件能帮助企业领袖、薪酬管理人和HR人员大幅提高预算准确度、降低风险，并将企业最大的支出——员工薪酬-和实际的企业收益联系起来。

与Excel等个人工具或其它“简单复制”Excel数据表的解决方案不同，SuccessFactors薪酬软件简化并精简了薪酬规划过程，以可视方式深入了解整体薪酬管理，并具有独特的功能，营造以业绩为导向的奖励文化。

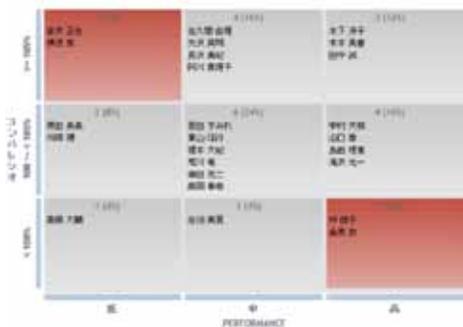
SuccessFactors Compensation provides intuitive planning and instant insight into key compensation and performance metrics SuccessFactors.
薪酬软件提供直观的规划和即时了解关键薪酬和业绩矩阵图的功能。

更简洁、安全&准确的薪酬过程

- 支持多种薪酬组成，包括薪资、奖金和股权奖励。
- 在各个阶段对数据和计算结果进行验证检查和报告，帮助管理者发现并修正错误。
- 直观、可配置的工作流程和批准规则。
- 自动化途径和可选的等级制批准流程简化沟通，确保按时完成过程。

修正功能确保公平性、参与度&留住人才

- 将业绩和目标与薪酬整合。
- 在业绩和员工薪酬之间建立明确的联系。
- 取代人工修正过程，提供直观、可视的员工比较功能，帮助企业确保客观、以事实为依据的业绩和薪酬决策。
- 在二进制网格视图中浏览评级和薪酬分布，以可视方式比较员工。
- 通过易读表格浏览并过滤数据，了解修正目标和状态。



Easily identify employees whose pay requires calibration through simple Merit vs Pay box. 通过简化的价值Vs薪酬窗口轻松发现那些员工的薪酬需要修正。

可视化深度整体薪酬分析

- 深入了解整体奖励报表。
- 跟踪财务和业务目标，比较目标矩阵图和实际结果，以确定支出（采用梯级比例模型或线性插值）。
- 通过实时矩阵迅速评估和验证薪酬过程。
- 预测企业和财务收益，模拟不同的奖金支出。
- 超过20种预制报告，涵盖：业绩薪酬、预算累积、例外情况、歧视和法律符合性、员工明细。
- 为经理和员工提供易于理解的奖金计算报告。
- 薪酬、培训和员工数据与其它企业数据整合，提高综合薪酬的可见度和了解度。

确保明确的预算使用

- 灵活模拟预算，进行级联式全球价值规划。
- 自动化计算融入多种元素（如业绩评级、岗位等级、薪酬等级、远程渗透、均衡指标等）以及企业指导。

支持多种薪酬组成&指导

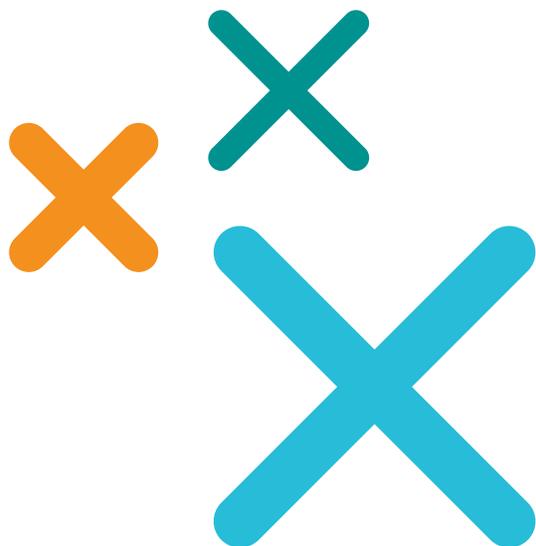
- 员工可加入多种奖金计划，奖励可以和企业、小组和个人业绩挂钩。
- 轻松支持复杂度增加的指导和多种类型的价值增加、调整、提升及总额，以及各种长期激励体制，比如限制性股票、股份和期权
- 以奖金目标变化为基础或为改变计划的员工提供按比例分配得奖金。
- 提供多种奖金计算公式供经理自由选，还有多种界限值、奖金上限和保证奖金。
- 直观、使用简单的自助式管理。

扩展复杂的全球薪酬规划

- 在多种货币支持下，轻松适应地区和企业差别。
- 作为SuccessFactors BizX套件的一部分，薪酬表格可提供34种语言。

通过更强大的法律&审计遵从工具降低风险

- 自动搜集、储存审计数据。
- 预制歧视和法律遵从报告。



接替和发展

选择正确的人在正确的位置高效执行战略是企业永恒的挑战。在所有劳动市场或经济体重，人才缺口可能在企业内部成为严重的问题，而原因仅仅是因为员工在他们本可以创造出最大价值的位置上缺乏应有的状态。或者某位主管或重要员工突然离开公司，可能会留下巨大的人才缺口而难以填补。这些会给企业带来真正的影响，包括：由于领袖的缺口导致企业损失各种机会、高昂的人才替换成本以及企业无法管理并整合合适的人才库，这在高级和重要岗位上表现得尤其突出。

- 您的企业是否已经准备好，让您的员工发展并迅速执行企业战略？
- 如果某个或多个关键员工突然离开公司，这会给公司的业绩带来怎样的影响？
- 您的公司会恰当地从内部整合人才，同时不影响公司的日常业务吗？
- 用业务执行质量交换寻找人才的时间，您的公司能够承受这样的交易吗？

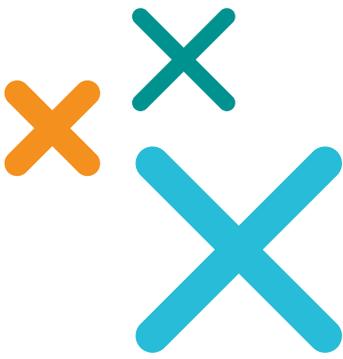
确保您采用了正确的人在正确的位置执行业务。

SuccessFactors接替和发展功能为您的企业提供所需的信息，发现并预测企业的人才缺口，并提供必需的了解信息，帮您填补这些缺口。通过个人、角色、岗位接替模拟功能和计划制定功能，SuccessFactors接替和发展功能能够帮您。

- **了解您的人才** — 搜集有关员工的具有价值的信息，让您了解他们的背景、经验、专业、业绩和职业预期。
- **发现人才缺口** — 轻松在企业结构中发现导致执行力较弱的当前及潜在人才缺口。评估损失对企业造成的影响，并了解您的后备力量。
- **通过发展规划填补人才缺口** — 发现企业人才中存在的竞争力缺口，制定可行的发展计划，平衡个人职业目标和企业需求。拓宽候选人集合 — 运用强大的提名能力和公司范围的人才搜寻引擎，在您唾手可得的范围之外拓宽人才搜寻范围。
- **修正** — 轻松确保小组和部门制定出客观、准确的人才评级标准。提拔正确的人才 — 使用竞争力为基准的搜索能力和并行式热门候选人比较功能，发现正确的候选人，迅速、公正地填补领袖缺口。



The Succession Org Chart gives quick visibility into your talent gaps including key indicators such as “risk of loss,” “impact of loss,” and “bench strength.” 接替部门图表迅速发现您的企业存在的人才缺口，包括“损失风险”、“损失影响”和“后备实力”等关键指标。

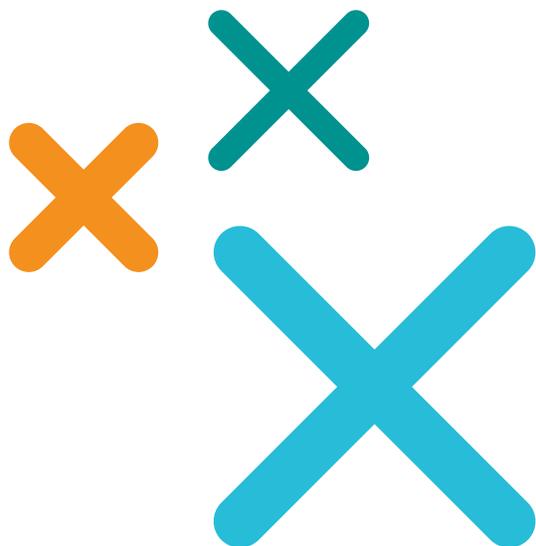


特征快照 — 迅速发现并消除人才缺口

SuccessFactors接替和发展功能让企业了解目前存在的人才库及潜在的人才缺口，为您提供直观的工具、报告和搜索能力，以发现合格的接替人，帮您以主动的姿态制定人事变动计划，关键能力包括：

- **接替部门图表** — 已有和潜在领袖缺口的动态易读可视化总结 A dynamic, easy to read。
- **人才搜索** — 使用全面的搜索标准，在公司寻找接替者。
- **业绩 — 潜力矩阵图** — 用简单易读的图表整合员工信息，轻松发现业绩最佳和业绩不理想的员工。
- **并排式比较** — 以教育、经验和其它方面为基准，轻松比较各名候选人。
- **员工得分卡** — 每名员工关键的指标，类似于单人棒球赛的得分卡。
- **即时提名** — 即时搜索接替者并在程序中加入他们的提名。
- **接替继承图表** — 如果高层发生接替，了解可能带来的“多米诺效应”。
- **职业发展规划** — 包括近100中竞争力的竞争力图书馆，包括举止描述等，助经理和员工创造可行的计划，以解决竞争力缺口和职业目标方面的问题。
- **修正** — 以可视和交互性高的方式来确认接替计划的最佳候选人，并确保团队、地域乃至整个公司进行准确的评级。





学习

SuccessFactors将合正是、非正式、社交型以及延展型学习方式于创新的内容管理、分析和移动能力结合在一起，改变了员工学习的方式。由此，学习推动了企业执行力，并创造出更好的企业收益。

现今的员工需要迅速、轻松地找到答案。在iPhone/ iPad、安卓和黑莓等设备的支持下，SuccessFactors学习解决放啊提供了一种方便简单的方式，通过移动设备提供学习途径。

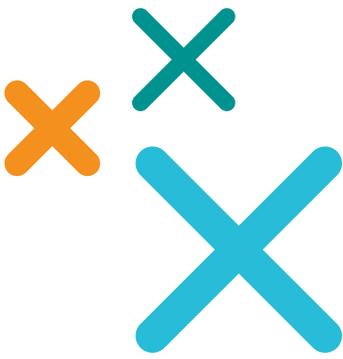
SuccessFactors学习工具解决了您的员工在整个工作周期中的学习需要问题。这将使他们从开始工作的第一天起给您创造出更好的业绩和生产力。此外，您还可以将学习氛围扩展至合作伙伴和客户，为企业创造更好的收益。SuccessFactors学习工具加快了业绩的创造、降低了支出并鼓励企业内部加强合作和创新，帮助您超越同行。

学习分析

您的学习课程会带来哪些真正的影响？除了完成课程学习之外，学习还必须要带来关乎企业利益的效果-不管是通过柯氏帕里特企业培训评估，还是采用内部制定的指标，学习管理者必需能够回答以下之类的问题：参与了学习课程的员工和没有参加的员工相比，他们取得了哪些成绩？学习总成本和企业收益百分比之间是否存在关联？除了基础报告，SuccessFactors学习指标和分析还提供企业需要的信息，带动企业向前发展。

学习管理

学习管理系统（LMS）允许您的企业建立一个综合的学习战略，其中包括导师指导培训（ILT）、电子学习、虚拟学习、测试、认证和扩展学习。学习管理允许您以业绩目标、职业和接替计划、企业发展和一致性目标或者是个人发展为基础，建立课程和课程表。此外，它提供的记录、报告和信息还能确保您的操作符合政府和行业的规范。这类文件通常对于医药/生物、金融服务、政府和制造业至关重要。



社交学习

在正式的LSM学习方式中加入社交和非正式元素创造出全面的混合型学习解决方案，加快了员工和企业的业绩创造速度。通过SuccessFactors社交学习工具，您可以通过全球学习搜索引擎，轻松找到所有相关内容，和课题专家开展合作，并通过移动设备完成这一切。此外，通过SuccessFactors社交学习工具，员工还可以即时、轻易地在社交学习社区里搜集和分享信息。由SuccessFactors Jam支持的SuccessFactors社交学习工具提供非正式和社交型学习内容，全面加速业绩。

iContent文件管理系统

大多数企业在管理学习内容资产方面都面临着困难。iContent具备独特的“内容即服务”(CaaS)功能，免除了在线内容管理的负担，降低了成本，提高了培训效率，并大幅改善用户体验。通过减少开支和基础设施管理，企业可极大的节省成本，并确保更快、更可靠地内容传输。iContent不是简单的内容主机，它还提供带宽&传输(通过阿卡迈)、管理和安全功能，并不断更新您的电子学习内容。iContent允许您将精力集中在与培训质量和效率息息相关的事物上。

扩展企业

今天，您已经无法承担切断与客户和合作方联系所带来的后果。扩展企业工具让您能够以成本效益高的方式和所有网络伙伴、供应商、零售商、客户、承包商、志愿者或协会会员共享您的培训资产，以确保他们始终位于循环圈内，并且保持生产性高以及愉快的状态。





招聘管理

您最新雇佣的员工是否给公司带来了影响？

招聘已经发生了巨大的变化。十几年前还不为人知的社交媒体现在已经扮演着中心角色。招聘过程比从前更要求合作，现在，人们已经将招聘看做是一项“团队活动”。企业在吸引及留住候选人方面的压力比以往任何时候都要大，因为这些候选人会对雇佣他们的企业带来影响，并对企业的战略目标作出贡献。现在，追踪候选人被雇佣后的工作情况并衡量其业绩已经有了真正的需求。

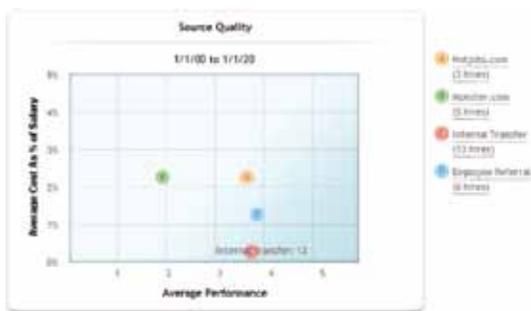
不幸的是，许多公司还在使用过时的技术，试图战胜这些挑战，然而，它们根本无法完成任务。

这是一个严重的问题。根据Right Management的一份调查，取代一名不合格员工的平均成本是该名员工年薪的2.5倍，甚至还有可能达到这一数字的5倍之多。

用更好的方式招聘更好的员工

SuccessFactors招聘管理工具能够克服所有这些挑战。它将招聘作为企业战略的一部分，让每个人能够参与-而非仅仅是HR-用这些工具来执行企业战略。

- **用于企业执行：**招聘管理工具与SuccessFactors套件的企业执行工具完全整合，改善招聘的战略方式，包括员工规划和前端成功档案定义，以及候选人在被雇佣后以30-60天和90天为周期的目标评估。它还帮助招聘主管寻找合格的内部候选人。一次登录和一个用户界面就能够让您拥有所有这些能力。
- **适合所有人：**招聘管理工具采用Web 2.0和用户型单页界面，便于招聘过程中的每个人使用，因为招聘是一项团队运动。招聘主管拥有更高的生产性，招聘经理参与该过程，而应聘者拥有简化的途径进行反馈，其他各方，如背景检查人和薪酬分析师等也可以轻松获得他们需要的数据。
- **社交和合作：**招聘主管可以通过社交网络拓宽人才库。这种方式有助于建立人际关系、并用极低的成本联系被动型候选人及雇佣候选人。在公司内部，招聘管理工具有助于建立合作关系，帮助参与招聘过程的人分享思想和评论，就像一个协调的团队。



Source quality rankings enable recruiters to identify which sources have performed best in the past.
资源质量评级帮助招聘主管发现哪些资源在过去的表现最好。

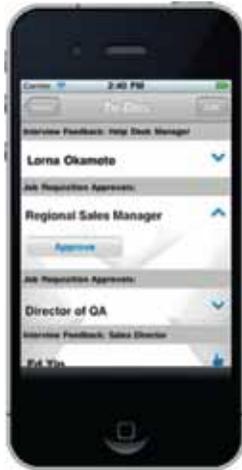
姓名	职位	状态	职位号	职位类型	职位等级	职位日期
John Doe	Software Engineer	已录用	12345	全职	中级	2010-01-15
Jane Smith	Product Manager	面试中	67890	全职	高级	2010-02-01
Mike Johnson	Marketing Specialist	已录用	11111	兼职	初级	2010-03-10
Alice Brown	Business Analyst	面试中	22222	全职	中级	2010-04-05
Bob White	Operations Manager	已录用	33333	全职	高级	2010-05-20
Charlie Black	Systems Administrator	面试中	44444	全职	中级	2010-06-10
Diana Green	Human Resources	已录用	55555	全职	高级	2010-07-01
Edward Blue	Finance Analyst	面试中	66666	全职	中级	2010-08-15
Fiona Yellow	Customer Support	已录用	77777	兼职	初级	2010-09-01
George Purple	Quality Assurance	面试中	88888	全职	中级	2010-10-10
Helen Pink	Project Manager	已录用	99999	全职	高级	2010-11-01
Ivan Orange	Business Development	面试中	00000	全职	高级	2010-12-01

Collaborative groups let the entire hiring team (recruiters, hiring managers, interviewers, etc) share opinions on candidates and comment on resumes.
合作小组让整个招聘团队(招聘主管、招聘经理、面试人员等)分享他们对于候选人的看法和对简历的评论。



Interviewers have an easy way to assess candidates and provide side-by-side feedback and the system automatically ranks candidates based on ratings given.

面試官可以簡便的方式評估候選人及提供并排式反饋，系統將根據評級自動排列候選人。

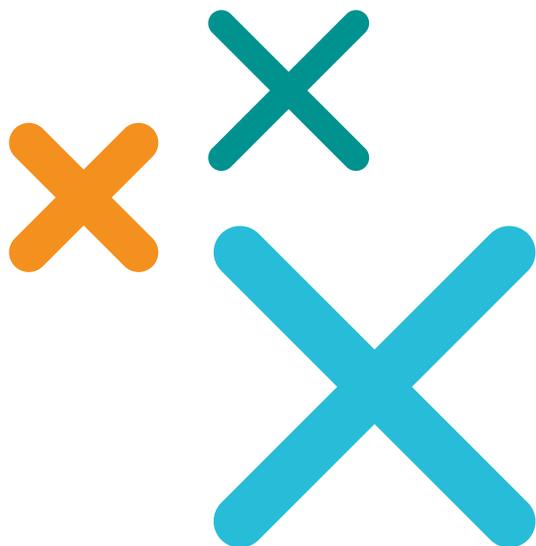


Busy executives and managers can keep the recruiting process moving by approving requisitions on the go, whether in taxi or an airport lounge.
不論是在的士上還是在機場，忙碌的主管和經理都可以通過移動設備批准接收的申請，從而保持招聘流程的連貫性。

特点概要

SuccessFactors招聘管理工具 助企业找到更好的员工，同时还提高了招聘流程的效率。其关键能力包括：

- **无缝整合** SuccessFactors套件的执行工具，确保战略一致性，基于目前公司优秀员工的档案自动建立筛选条件，并追踪下游员工，以实现监督进度和成功的目标。
- **合作特点** 实现以团队为导向的招聘流程，其中招聘主管、招聘经理和其他面试官能够共享他们对于候选人的看法和观点，并制定面试策略，提供面试后反馈、评级和印象信息。
- **社交资源** 让您充分利用您公司每名员工的网络，增加员工推荐人选，并在 LinkedIn、Facebook和Twitter等网站上联系优秀的被动型候选人。
- **独特的单页应用** 设计允许用户悬停 一 点击即可获得详细信息，提高效率并融入招聘流程中的非主要人员。
- **定制化** 屏幕浏览、申报单、评估模型、申请书和申请人工作流程及其它组件，允许企业在不修改已有的熟悉流程的情况下向前发展。
- **可视型面试评估** 让面试官能够以简单的方式提交反馈，并向招聘经理提供所有评级的综合视图。
- **移动招聘** 将申请批准和面试反馈等关键招聘能力通过移动设备提交给全体招聘团队。



员工规划

如果您在做决定之前就知道它们带来的影响，那又会有什么不同？

不确定的经济时期或者是变化的员工动力是否会改变您的经营方式？您是否会合并、收购或剥离看做是抵御经济风暴的方式之一？全球技能短缺或劳动力老龄化的问题是否会让您的企业承担风险？预先知道您的决策会产生怎样的影响能够带来完全不同的结果，让您更加有效地执行战略。如果您可以…

- 调查并量化战略员工规划决策的经济影响？
- 模拟需要的技能和竞争力，以实现您未来的增长战略？
- 预测职业发展，分析哪些缺口可能会影响您执行战略的能力？
- 动态模拟企业变动及其产生的经济影响 — 实时进行？



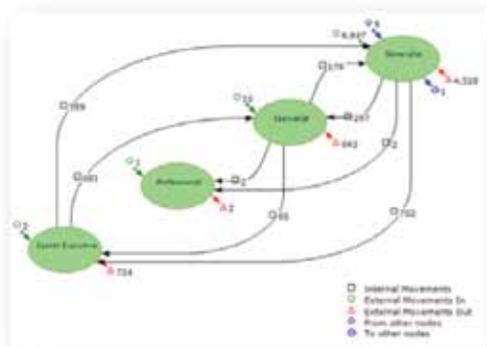
Identify and address critical workforce issues before they become a problem.

在关键员工问题变成问题之前，发现并解决这些问题。

今天为您未来的成功铺设基石

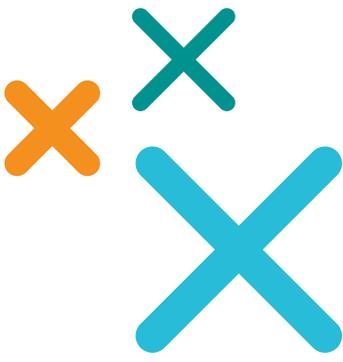
通过SuccessFactors员工规划工具，企业能够进行复杂的员工分析，并在今天通过模拟制定战略，确保他们在未来做好充分准备。这一强大的解决方案已经在全球世界500强企业中运用了近30年，帮助他们沟通企业战略，填补战略和结果之间的执行差距。SuccessFactors员工规划工具可以：

- **作出明智的决策** — 当您通过公司系统获得可靠的员工数据，并基于数据知道预测结果，那您在制定战略时将更有信心。
- **降低风险** — 发现您为实现增长战略所需的技能和竞争力、由劳动力规划产生的所有缺口及其相关风险
- **优化您的结果** — 动态模拟不同员工情景并了解其产生的经济影响 — 实时进行 — 用强大的“如果 — 会如何？”的经济模型。



“What if” financial modeling and dashboards help you quantify and communicate the impact of different workforce scenarios.

“如果 — 会如何”经济模型和控制面板将帮助您量化和比较不同员工情景产生的不同影响。



在专家建议的指导下腾飞

SuccessFactors员工规划工具的用户是用户社区的一部分，他们可以获得专家建议，并在使用员工数据时获得支持。服务内容包括：

- 获得员工规划、人力资本战略、人力资源干预、指标和数据使用领域专家的指导，有助于企业的业务执行。
- 专业的发展服务，帮助您发展能给企业带来积极影响的技能。
- 定期产品网络研讨会，覆盖适时相关的话题，并在范围更广的社区中分享用户体验。

有效地方法产生真正的效果

公认的全球的领先者，集合并翻译员工信息，设计员工规划并制定战略干预措施，拥有这些优势的SuccessFactors有一套行之有效的方法来提高企业有效执行员工规划的能力。这套方法的五项关键概念是：

- **战略分析**：确认未来的状态和情景。
- **供需预测**：预测未来执行企业战略的劳动力规模和形态。
- **风险分析**：发现将对企业战略执行构成威胁的劳动力风险。
- **战略、影响和成本模拟**：制定干预措施及相关的影响和成本。
- **行动和可靠性**：确定怎样把劳动力战略与企业整体战略整合，以及如何衡量成功。

特点简述

SuccessFactors 员工规划包括：

“如果——会如何？”影响和成本模拟——量化不同劳动力情景的成本，与真实的员工招聘、发展和人才挽留决策影响进行比较。

- 自动内部供应预测。
- 针对重要岗位角色的技能进行需求模拟、预测和缺口分析。
- 影响分析和行动规划。
- 员工规划设计和战略干预措施的“战略银行”。
- 指标和基准——最完善和可靠的劳动力后备-数据库源于世界各地真实的交易数据，而非漏洞百出的自我报告调查。对性别、年龄、种族背景或职能、任期或薪酬等岗位特征等属性制定一致的定义和标准。



員工中心

HR职能正在超越自动化流程、降低成本和一致-敦促人们做出有助于企业增长的决策。然而，现今绝大多数的HRIS解决方案仅仅扮演储存记录的文件柜，而不能给企业带来任何改变。这类解决方案只会阻碍企业在没有对员工进行360°的审查情况下做出员工决策。这类解决方案仅仅采用原始的分析，对员工缺乏深入了解，也无法为员工规划提供支持。

另一项转变是员工人口统计。更多精通技术的人 — 他们与强调合作、用户友好的图形技术共同成长 — 现在，他们也进入了劳动力行业。然而，当今的核心HR系统是为超级用户和专业人士设计的。使用这些系统需要额外的培训，且使用率低。再者，现今的预制核心HR解决方案在执行和维护方面代价昂贵，创新速度低，且难以升级。

全新的核心HR操作方式 — SuccessFactors员工中心

SuccessFactors员工中心工具不仅是行业中唯一一个提供全面、整合的核心HR能力的核心HR解决方案 — 它还是专业的企业执行工具。

Rita Singh
Director, Sales

Result-driven sales and product development executive with 15 years of experience in Fortune 500 companies. Founded blockbuster medical device company driving \$100 Million in sales worldwide, before being sold to NYMed Inc.

(1) 650 663 2000
rjsingh@successfactors.com
#rjsingh
rit.singh@nyyouth

Bangalore (IN, BLR)
My local time: Thursday, 4:48:38 AM

Public Profile -

Badges

Leader
Rita did an outstanding job at leading her team. Keeping such a large team scattered over several countries was definitely not an easy job. She handled it with such professionalism and heart at the same time it was just beautiful.
Charlie Gates
May 08, 2011

Tags
Sales Management Management, Sales Team, Teamwork Economics President's Club Business Intelligence Strategy Maps

Organization
Org Chart



整合人才

通过无缝整合人才，员工中心工具使企业能够做出更具影响的员工决策。通过完整的员工档案、人才和核心HR信息，企业能够做出更好的人事决策-制定整合了员工能力和兴趣的目标、晋升，以及在全面了解员工的基础上促进员工发展和高效率的入职流程。

包括可行性分析

员工中心将所有数据集中储存，同时支持外部系统的金融和运行数据，这两项优势能帮助HR衡量员工-企业效益之间的联系，同时做出能够影响企业财务的决策。员工中心拥有30余年的专业技术经验，能够为所有企业提供简单的报告工具、2000多项预制指标和基准，支持趋势分析和深度分析。

支持以企业目标为中心的合作

员工中心使员工能够发挥他们的优势，充分利用核心HR和个人档案数据，就企业目标开展合作。员工中心提供的直观工具有助于组件小组、网络，帮助员工就共同目标、兴趣、项目、工作经验、定位等话题分享信息。

提供企业级核心HR功能

员工中心是由有效实体推动的企业级核心HR解决方案。它为所有企业、Geo或成本中心提供支持，帮助他们模拟和管理所有员工。它使HR能够在没有代码、数据表或离线处理的情况下迅速执行岗位结构。它同时还支持所有支付结构，使公司能够以地域、岗位等级、级别或法人实体为基准改变支付方式。员工中心能够通过时间点报告保存和获取所有用户的操作记录，并轻松监督跟踪报告，从而改善报告，确保企业操作符合行业规定。

适用于所有人

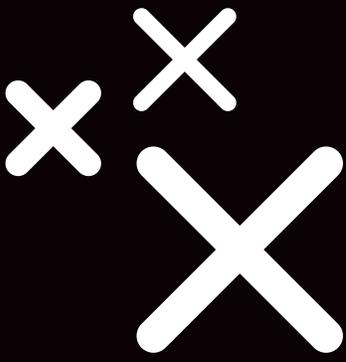
和所有的SuccessFactors产品一样，员工中心是为云端的1000万用户量身设计的解决方案。这项技术能够为企业每个岗位的用户带来极简的使用体验。员工中心专门处理核心HR，通过内置精灵、智能企业规则、企业图表、联机评论、监督史和灵活的工作流程等创新技术，减少了自助服务过程中出现的错误，并增加使用率。

提供无缝整合

SuccessFactors将员工中心和其它系统进行整合，包括薪资系统、福利系统、ERP和时间管理解决方案等。其云计算整合平台使企业能够以成本效益高的方式迅速进行整合。同时，SuccessFactors与领先的薪资系统提供商的合作关系还通过预建连接系统进一步加速整合。

云端运算

员工中心是完全的软件即服务解决方案，其整体拥有成本远低于内建式核心HR解决方案-用户在使用五年后的整体拥有成本低于后者的1/3。同时，该解决方案可依据企业需求的扩大成比例发展，同时在不给企业造成任何影响的情况下不断创新。



关于SuccessFactors

SuccessFactors是一家领先市场的云计算企业执行软件，为60多个行业的各种企业提供企业目标整合、团队执行、员工业绩和学习管理解决方案。通过在全球拥有的约1500个认购席位，我们致力于满足客户的需求，向他们提供创新的解决方案、内容和分析及过程技术，并在向各领域的广大用户提供服务的过程中搜集最佳的操作信息。今天，我们在168个国家拥有3500多名用户，他们正在使用我们提供的34种语言的应用套件。

successfactors™
An SAP Company

successfactors.com