

中国HR SaaS行业研究报告

2019年



概念界定



HR SaaS基于人力资源管理方法论，继承了传统本地部署的e-HR软件流程化、专业化的优势，以最大化企业人力资源价值为目标，兼具付费灵活、快速迭代的特性，强调最终员工的使用体验，可基于全场景打通的数据提供智能化的决策支持。

厂商类型



根据覆盖模块的范围，HR SaaS厂商被划分为单模块和一体化两类；信息化建设初期，客户倾向于选择一体化厂商，以期一次性满足人力资源管理中的各类需求；单模块厂商在产品颗粒度上打磨更细，适合对该模块需求专业化程度高的客户。

渗透路径



整体来看，HR SaaS中招聘和培训模块渗透率最高，薪酬模块次之，绩效模块复杂且个性化程度高，渗透相对有限。核心人力方面，厂商通常以轻量级的HR SaaS进入中小微企业，以专业化程度高的组织调研和人才发展突破大型企业。

竞争要素



HR SaaS需依托科学的人力资源管理方法论，以PaaS作为SaaS基础可避免厂商陷入过重的定制化开发，而客户成功团队能够以线下线上相结合的方式，帮助客户完成“最后一公里”的落地，真正实现产品功能与需求的高度匹配。

趋势洞察



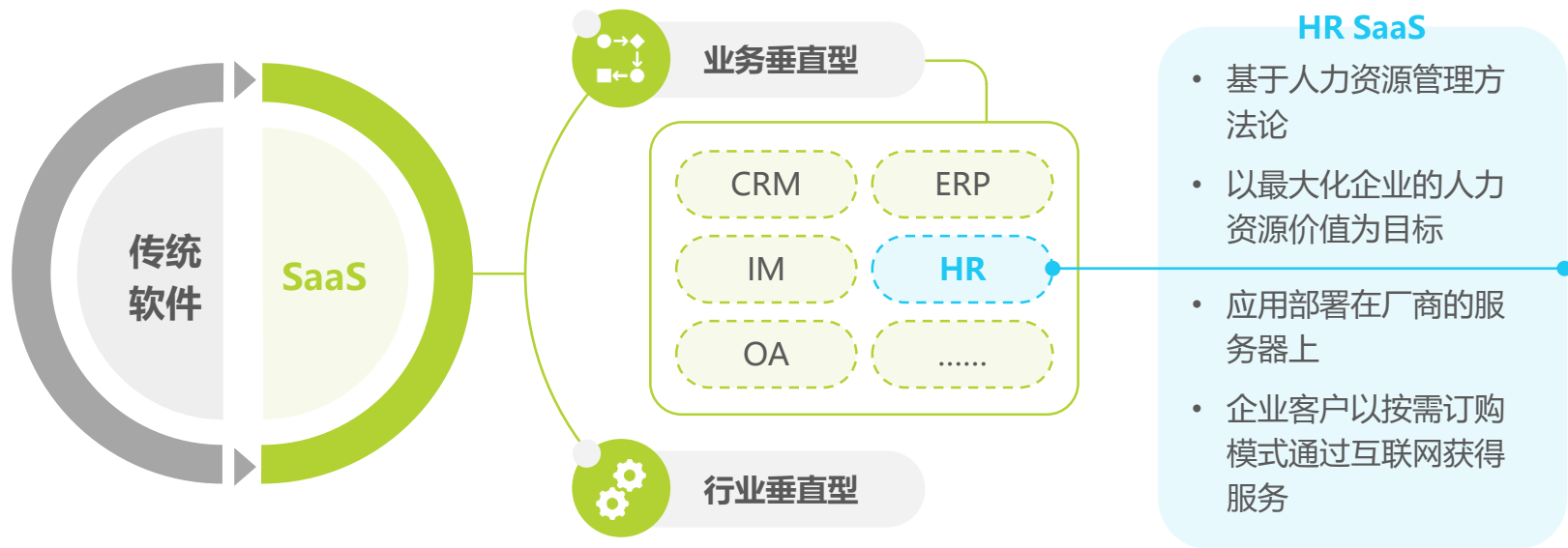
HR SaaS在人力资源管理的数字化转型中至关重要，从初期的强工具属性到将数据分析应用于管理过程，当前企业的管理需求愈发从聚焦业务单点向聚焦一体化转变，未来基于各模块数据打通所形成的智能化决策，将驱动行业迈向新的阶段。

HR SaaS行业概述	1
中国HR SaaS行业洞察	2
典型HR SaaS企业案例	3
中国HR SaaS行业趋势展望	4

以SaaS模式提供的软件产品，旨在最大化企业人力资源价值

人力资源服务业是为劳动者就业和职业发展、为用人单位管理和开发人力资源提供相关服务的行业；人力资源信息软件服务属于人力资源服务的子行业。在软件产品SaaS化的整体趋势下，HR SaaS产品应运而生。SaaS产品按照所聚焦业务环节或客户行业的不同可分为业务垂直型和行业垂直型两类，HR SaaS即为业务垂直型中聚焦人力资源管理环节的一类产品。与本地部署的e-HR软件相比，二者类似之处在于，HR SaaS同样基于人力资源管理方法论，旨在通过对人力资源进行分析、规划、实施和调整，最大化企业人力资源的价值，使其能够有效服务于组织目标；二者区别在于，HR SaaS厂商将应用部署在自有服务器上，企业客户以按需订购的模式通过互联网获得服务。

本报告对HR SaaS的研究范畴界定



HR SaaS的主要功能模块

从人力资源管理理论出发，对六大模块进行整合、拆分

在人力资源管理理论中，人力资源管理被划分为六大模块，即人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理和员工关系管理。HR SaaS帮助企业HR团队优化人事工作流程，提高人事管理工作效率，其所覆盖的功能依托于一定理论基础。根据实际工作中的需要，HR SaaS厂商往往会将人力资源管理的基本功能模块整合进核心人力管理，包括组织架构、员工信息、假勤管理等；专业化程度较高的模块往往被单独剥离出来，典型的如针对复杂排班的劳动力管理、与职业培训领域高度关联的学习平台、以及组织调研和人才发展等。

HR SaaS的主要功能模块

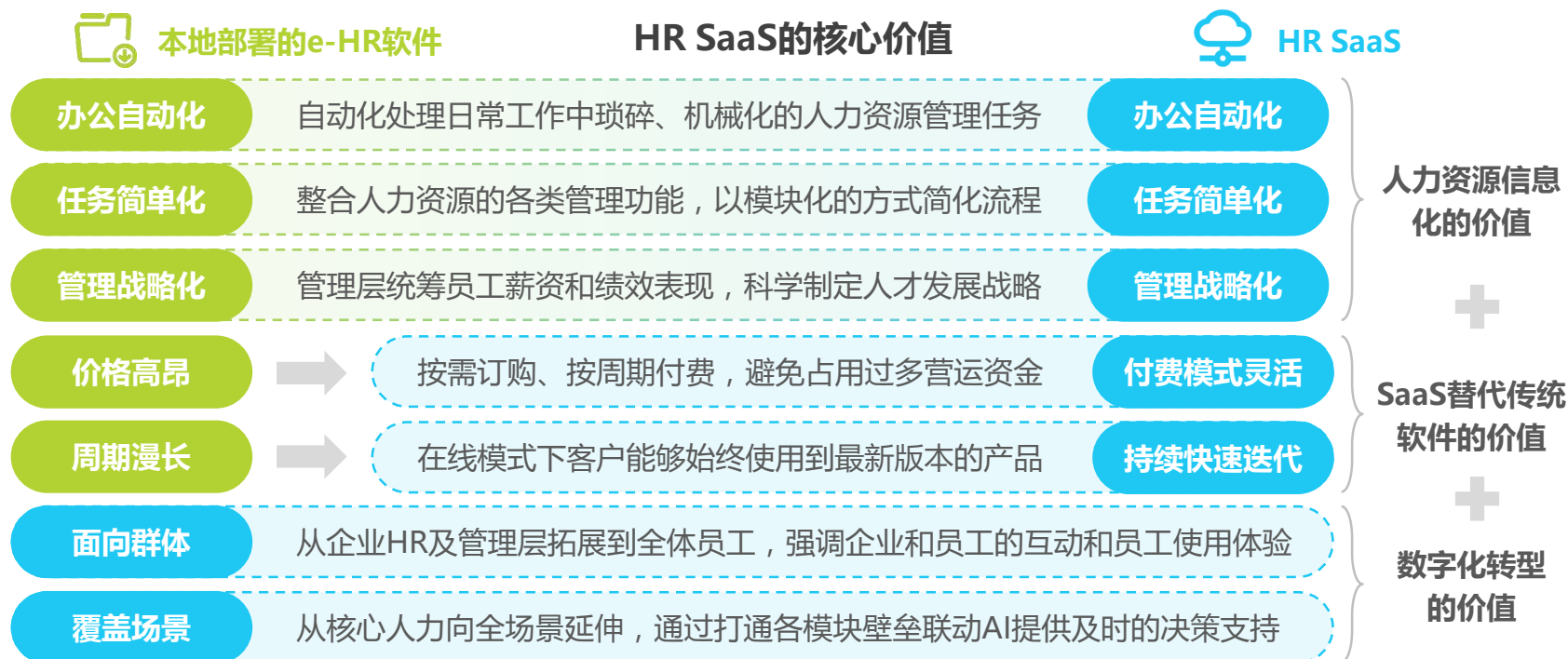


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

HR SaaS的核心价值

付费灵活、快速迭代，强调员工体验和全场景数据打通

本地部署的e-HR软件的出现让人力资源管理工作化繁为简，通过流程化、专业化的功能模块帮助企业的HR团队提高工作效率，其痛点在于采用一次性买断的模式，大量中小企业没有足够的付费能力。HR SaaS产品继承了传统e-HR软件信息化的价值，并采用按需订购的灵活付费模式减轻对企业现金流的压力。本地部署的e-HR软件往往需要经历短则数月、长则一年的开发、测试、部署周期，对于市场变化的反应相对滞后；SaaS的在线模式让产品保持快速的更新迭代，企业的人力资源管理能够及时匹配最新政策。在数字化转型的背景下，HR SaaS产品相比以往更加强调最终员工的使用体验，并通过打通全场景的数字化提供智能化的决策支持。



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

HR SaaS行业概述

1

中国HR SaaS行业洞察

2

典型HR SaaS企业案例

3

中国HR SaaS行业趋势展望

4

中国HR SaaS行业发展历程

由e-HR软件迈向HR SaaS，市场逐渐走出混战格局

在HR SaaS产品出现之前，人力资源管理的信息化大多通过本地部署的e-HR软件来实现，e-HR与ERP、CRM、SCM等概念并列，属于传统软件时代下的产物。2013年左右采用订阅模式的HR SaaS产品开始集中出现，2015年国内企业级SaaS领域迎来资本风口，HR SaaS同样获得了高度的关注。在资本市场的推动下，HR SaaS厂商间竞争激烈，产品趋于同质化；对大中型企业和中小型企业定位不明确，造成HR SaaS产品定价的混乱。

HR SaaS的渗透率以招聘管理为首，核心人力、薪酬、培训等其他模块也逐渐被越来越多企业所接受。通过一段时间的口碑积累，当前HR SaaS的主要细分领域均已跑出头部厂商，竞争格局愈发明朗，领先的单模块厂商开始通过提供覆盖全产业链条的产品和服务增强竞争力，进一步巩固优势地位。

中国HR SaaS发展历程



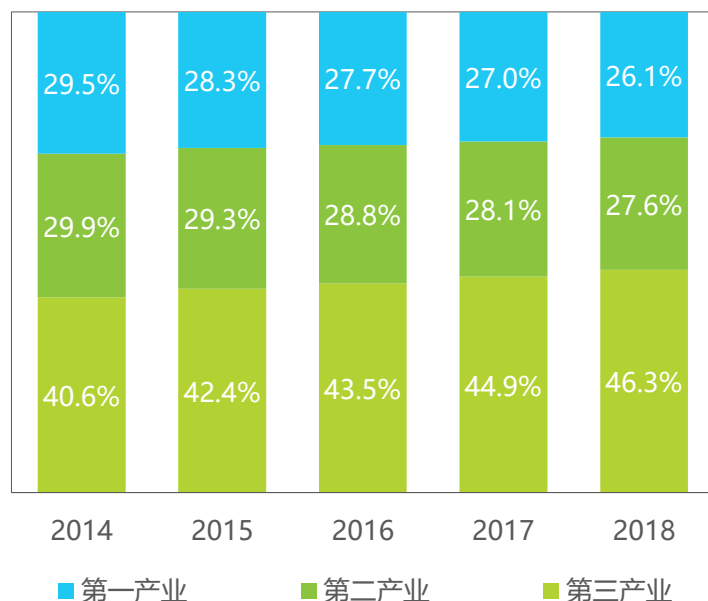
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国HR SaaS市场发展驱动力

第三产业占据就业人口半壁江山，劳动力成本持续攀升

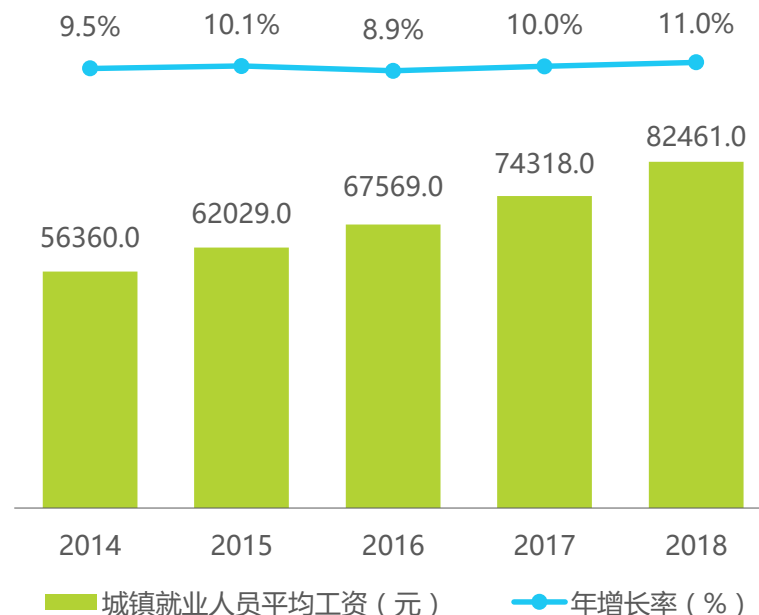
从就业人口的产业分布情况来看，中国第三产业就业人口比例远超第一、二产业，由2014年的40.6%上升到2018年的46.3%。第三产业具有人才密集、人员流动速度快的特点，是人力资源管理的重点服务领域，也为人力资源服务业创造出广阔的发展空间。2018年中国城镇单位就业人员平均工资超过8.2万元，过去五年的年复合增长率达到10.0%。人口红利逐渐消失、劳动力成本持续攀升暴露出原先粗放式管理的弊端，企业对以高效率为特征的精细化管理需求快速增加。运用专业的人力资源软件企业提高招聘效率和用人效能，进而实现人力资源保值增值的必要性日益突出。

2014-2018年中国就业人口在三次产业中的分布情况



来源：国家统计局，艾瑞咨询研究院绘制。

2014-2018年中国城镇单位就业人员平均工资及增长情况



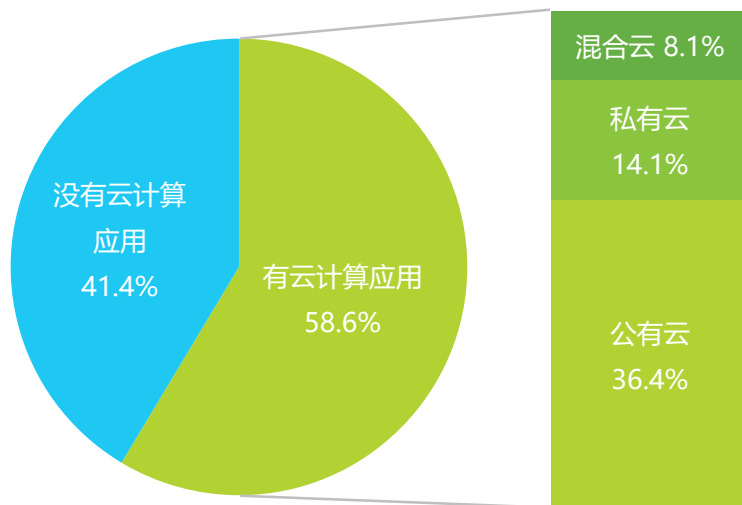
来源：国家统计局，艾瑞咨询研究院绘制。

中国HR SaaS市场发展驱动力

企业上云大势所趋，云计算成为企业数字化转型的新动力

云计算底层技术和产业日趋成熟，随着市场教育的加速推进，企业对云计算的接受程度不断提高。中国信通院数据显示，2018年中国企业应用云计算的比例达到58.6%，较2017年增长3.9%，同时公有云使用率达到36.4%。经历了信息数字化的中国企业，正在由业务数字化迈向数字化转型阶段，运用云计算、大数据、人工智能等数字技术，优化运营管理流程、驱动商业模式变革，向数据驱动的企业组织演变。HR SaaS充分发挥了云服务轻资产、高灵活性的优势，因而被视作提高人力资源管理效率、降低企业运营成本的重要手段。

2018年中国企业云计算使用率



人力资源管理的数字化转型需求



中国HR SaaS市场发展驱动力

云计算利好政策频繁发布，社保个税改革加速HR SaaS应用

云计算是国家战略性新兴产业，国家和地方层面持续出台利好政策驱动行业发展，包括国务院《关于促进云计算创新发展培育信息产业新业态的意见》、《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》、《国家信息化发展战略纲要》，以及工信部《云计算发展三年行动计划（2017-2019年）》、《推动企业上云实施指南（2018-2020年）》在内的政策，均对云计算在产业发展、应用促进等方面提出明确要求。当前正值社保个税改革新政策推进时期，本地部署的e-HR软件无法快速适应政策调整，企业对人力成本的实时核算需求不断增长，将加速HR SaaS对传统软件的替代。

2015-2019年中国云服务领域重点政策梳理

产业发展

关于促进云计算创新发展培育信息产业新业态的意见

以云计算推动经济社会各领域信息化水平大幅提高。

关于积极推进“互联网+”行动的指导意见

实施云计算工程，引导行业信息化应用向云计算平台迁移。

国家信息化战略发展纲要

培育发展一批具有国际竞争力的云计算骨干企业。

云计算发展三年行动计划（2017-2019年）

支持软件企业向云计算转型，丰富完善办公、生产管理、财务管理、营销管理、人力资源管理等企业级SaaS服务。

推动企业上云实施指南（2018-2020年）

按需合理选择云服务，使用企业人力资源管理、行政管理、财务管理等云服务，提高企业经营管理的科学性和效率。

应用促进

新个税法政策的五大变化

课税所得项目
由原来的11项
合并至9项

01

收入类型简化

税率结构调整

02

调宽中低税率，
对应收入级距

增加六项专项
附加扣除项目

03

新设专项附加扣除

对综合所得实行按年计税

04

采取累计预扣
法，调整部分
个税申报期限

2019年1月1日
起税务部门统
一征收社保费

05

明确社保入税

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

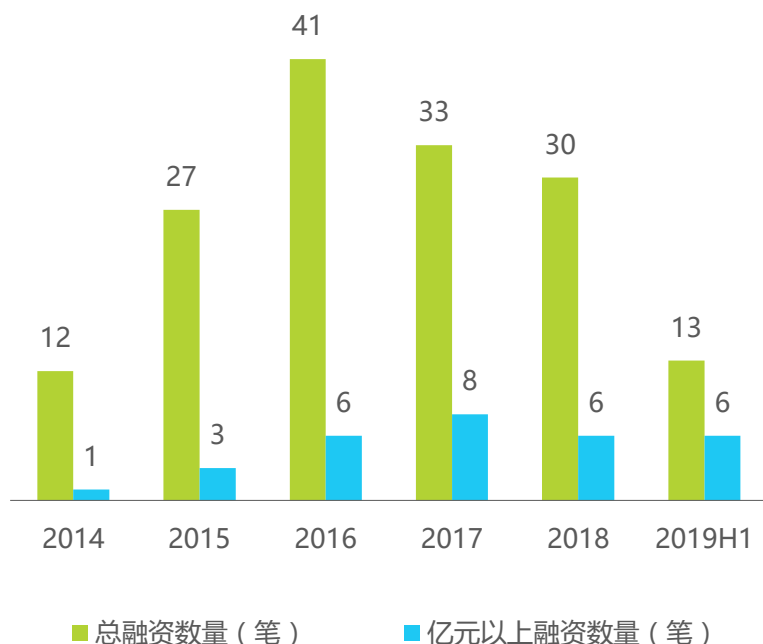
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国HR SaaS投融资情况

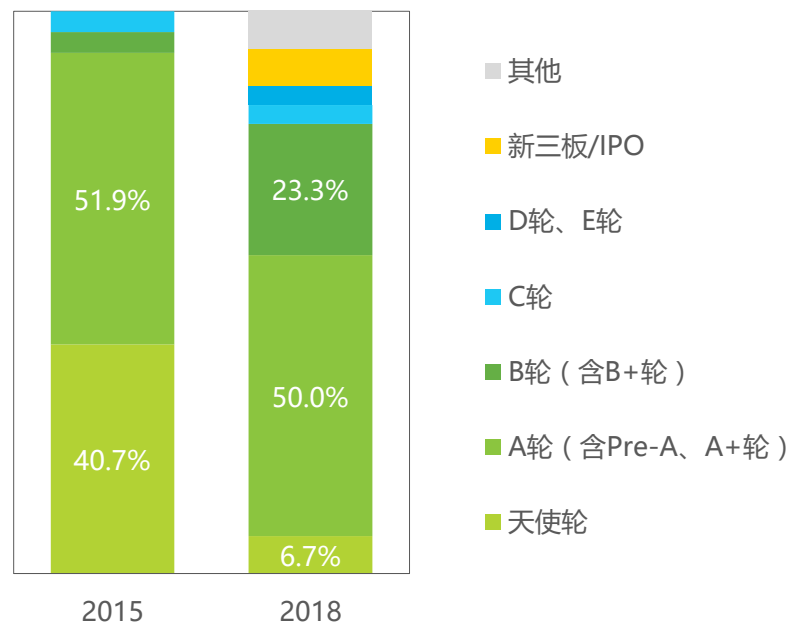
资本市场较去年有所回暖，融资轮次后移明显

自2014年至2019年上半年，中国HR SaaS领域共有188笔融资事件，融资事件数量在2016年达到峰值后逐渐回落。在经历2018年的小低谷后，HR SaaS资本市场再度迎来上升，仅2019年上半年融资规模过亿元的项目就达到6笔。从融资轮次的分布来看，A轮及以前的融资笔数占比由2015年的92.6%下降至2018年的56.7%，2019年上半年B轮及以后的融资比例更超过四分之三。HR SaaS融资轮次的后移较前几年相比非常明显，意味着市场正在逐渐趋向成熟。

2014-2019H1中国HR SaaS融资事件数量



2015-2018年中国HR SaaS融资轮次分布对比



来源：因果树、天眼查、IT桔子等公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

注释：其他包含战略融资、股权转让和未透露。

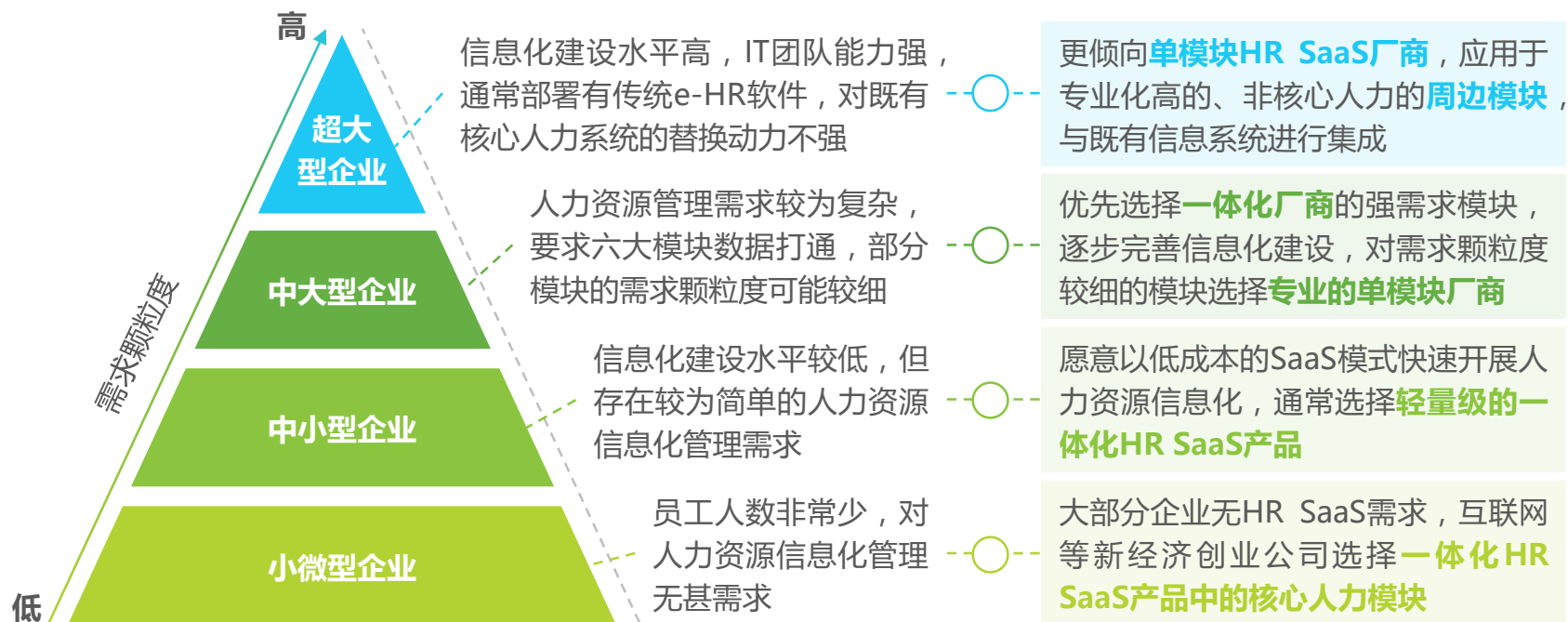
来源：因果树、天眼查、IT桔子等公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国HR SaaS市场发展特征

客户基于需求颗粒度在单模块、一体化厂商间进行选择

根据HR SaaS所覆盖模块的范围，行业内存在单模块和一体化厂商两类。一体化厂商往往会以核心人力为基础，覆盖HR SaaS中尽可能多的模块。处在信息化建设初期的企业客户更倾向于选择一体化厂商，以期一次性满足人力资源管理中的各类需求，无需在不同系统间来回切换。相较而言，单模块厂商专注于单点业务，在产品的颗粒度上打磨得更细，适合对该模块需求专业化程度高的客户。单模块厂商和一体化厂商之间并非是完全的竞争关系，企业客户可以选择采用一体化产品覆盖基础的核心模块，而以单模块产品满足专业化程度更高的需求。

不同类型企业客户对HR SaaS的需求特征



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

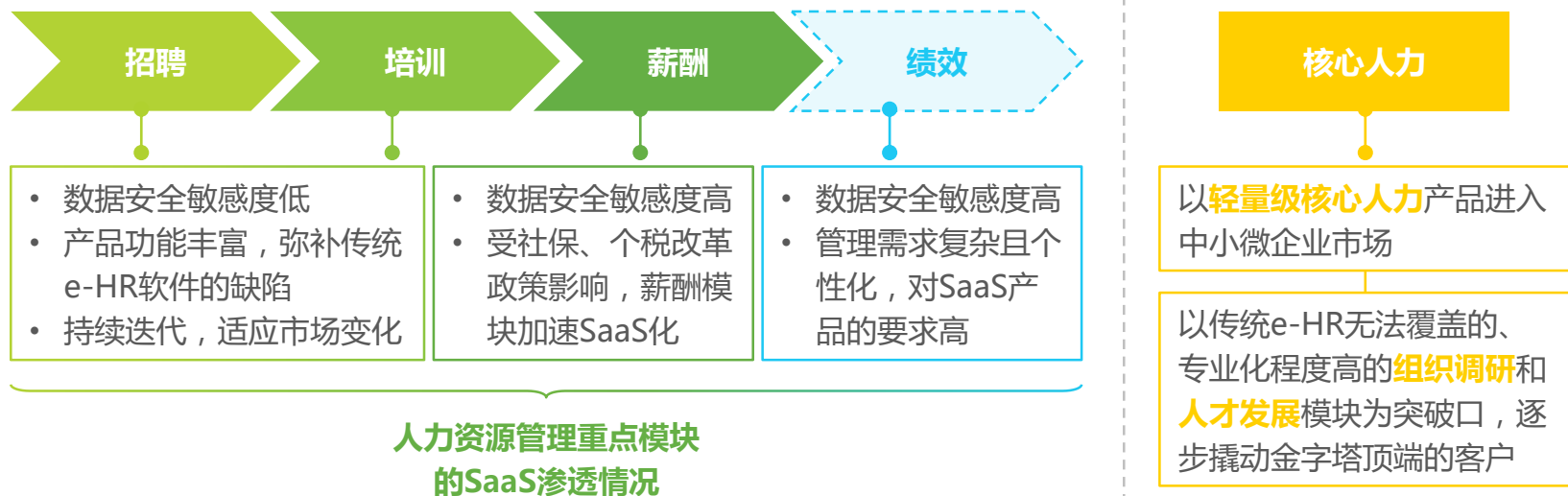
中国HR SaaS市场发展特征

招聘、培训模块最易渗透，需找准突破口撬动大型企业

人力资源管理不同模块的SaaS渗透率各异，其中招聘和培训模块的渗透率最高。新兴的招聘SaaS产品弥补了传统e-HR软件的缺陷，渠道整合、AI机器人、招聘门户、H5传播等丰富的功能更适应当下企业的需求；培训模块受益于在线教育市场的火热，包括培训安排、课程管理、平台互动等成熟的功能，让企业能够快速上线一整套培训系统。薪酬和绩效模块对数据安全的敏感度较高，由于社保个税政策改革的影响，薪酬模块加速SaaS化进程，而绩效模块由于自身复杂、个性化的特点，对SaaS产品的要求更高，目前的渗透率相对有限。

在核心人力方面，轻量级的HR SaaS容易渗透进中小微企业。信息化建设较为完善的大型企业更倾向于在保持核心人力系统不动的情况下，逐步在外围应用各模块的HR SaaS产品。组织调研和人才发展因为专业化程度高，传统的e-HR软件无法覆盖，可以被HR SaaS厂商作为突破口，通过对“主心骨”形成包围，进而撬动金字塔顶端的客户。

HR SaaS的渗透路径和应用模式



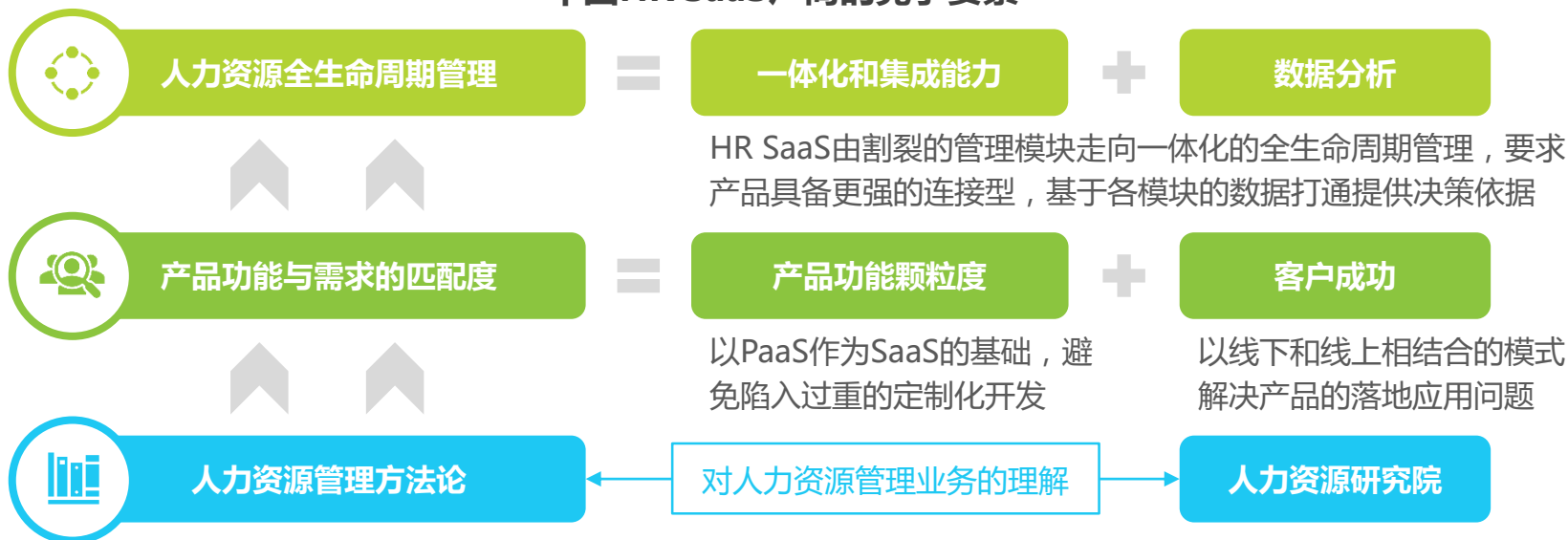
中国HR SaaS厂商的竞争要素

以方法论作为底层支撑，实现产品功能与需求的高度匹配

企业客户选择HR SaaS厂商的关键在于产品能否解决企业管理过程中的实际问题。人力管理、人才管理、组织发展均需要有科学的方法论基础，是否拥有被广泛接受的方法论是区分厂商能力的重要因素。行业内领先的HR SaaS厂商通过设立人力资源研究院，加强对基础理论的知识储备，通过调研和分析来指导产品的优化和升级。

HR SaaS的一对多模式天然要求标准化，头部厂商以PaaS作为SaaS的支撑，可以避免HR SaaS厂商陷入过重的定制化开发。不同厂商的PaaS底层架构技术不同，仅有少部分厂商应用了最新的自动代码生成技术。与此同时，客户成功团队在解决“最后一公里”问题中至关重要，以线下线上相结合的方式帮助客户落地HR SaaS才能更好地实现产品与需求的匹配。相比发展初期各个模块的独立，HR SaaS正在逐渐走向集成化、一体化，既包括人力资源管理六大模块之间的打通，也包括人力资源系统和企业其他管理系统的打通，连接能力更强的产品将在以数据指导决策方面具备明显的优势。

中国HR SaaS厂商的竞争要素



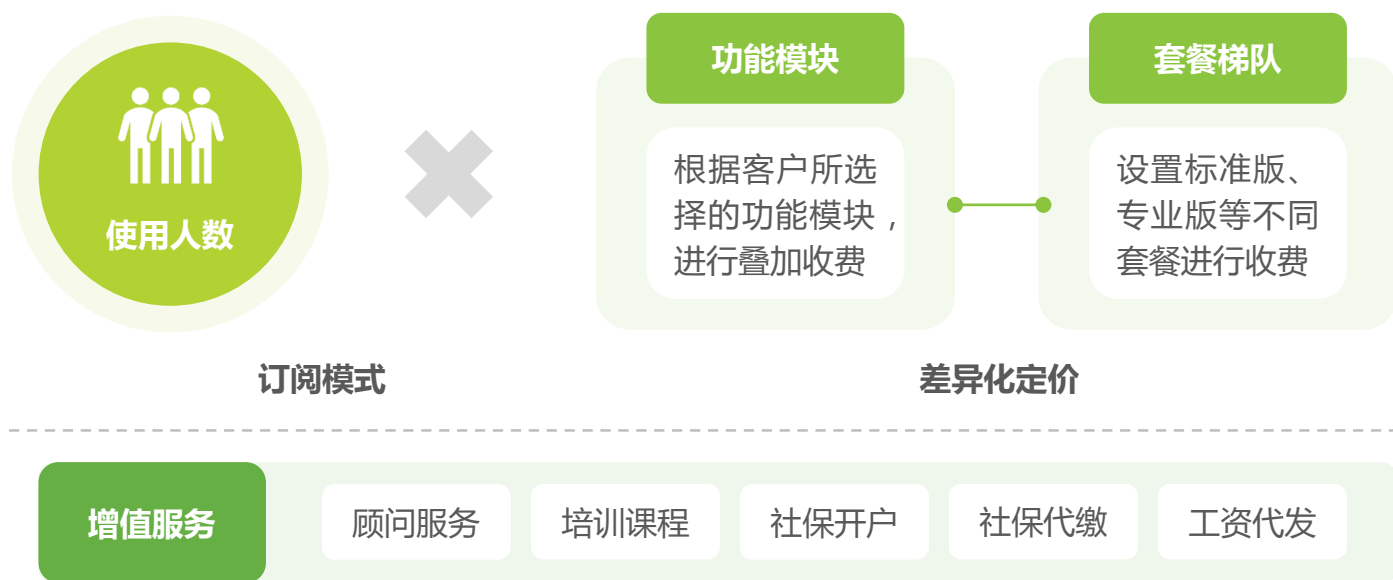
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国HR SaaS的收费模式

按照使用人数，以功能或套餐的形式收取订阅费用

随着中国的企业级SaaS由萌芽期逐渐走向成熟，完全免费的模式在市场上已经基本消失。HR SaaS厂商采用按年、季度或月的订阅模式向客户收取费用，不同类型的HR SaaS产品面向的使用人员不同，通常有面向企业的HR团队和面向企业的全体员工两种模式，但整体而言，HR SaaS都根据产品实际的使用人数即账号数量收费。由于HR SaaS产品多以模块化的形式出现，在此基础上厂商可按照功能模块的灵活组合或设置不同梯队的套餐来进行差异化定价。此外，部分HR SaaS厂商提供除SaaS产品以外的增值服务，如薪酬管理大类下的SaaS厂商通常会提供社保开户、社保代缴、工资代发等服务。

中国HR SaaS的主要收费模式



中国HR SaaS产业链结构和产业图谱

各细分领域出现头部玩家，与人工智能厂商加强合作

由于一体化厂商往往拥有更强的营收能力，HR SaaS在一体化领域最先跑出头部厂商。尽管越来越多的单模块厂商也开始向一体化延伸，但从产品覆盖情况来看，目前一体化厂商和单模块厂商的界限依然明显，包括招聘管理、劳动力管理、社保管理和企业学习平台等在内的细分领域也已经出现头部玩家。由于HR SaaS厂商积极探索大数据、人工智能等技术在人力资源管理中的应用，其与大数据、人工智能厂商的合作正在变得紧密且频繁。

中国HR SaaS产业链结构和产业图谱



HR SaaS行业概述

1

中国HR SaaS行业洞察

2

典型HR SaaS企业案例

3

中国HR SaaS行业趋势展望

4

打造闭环HR SaaS产品体系，满足人力资本管理全场景需求

人力资本云服务公司肯耐珂萨成立于2008年，历经10余年的产品打磨和客户实践，肯耐珂萨提供打通人事管理云、招聘管理云、人才管理云和组织发展云的闭环产品体系——VX HCM。通过不断丰富HR SaaS产品模块，肯耐珂萨以贯穿员工选、用、育、留的全生命周期管理，满足客户不同阶段不同场景的需求，率先提供覆盖“蓝领-白领-灵活用工”人群的全场景数字化解决方案。目前，肯耐珂萨的客户群体覆盖互联网、医药、汽车制造、金融、快消、房产等领域，其中不乏各行业的领导者。应用肯耐珂萨的VX HCM，企业HR团队可以减少50%-60%的事务性工作，每个员工平均每月能够节省1小时的时间；管理者实时掌握企业的关键数据，以数据支撑管理决策，能够驱动企业HR管理的转型升级。

肯耐珂萨VX HCM数字一体化平台



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

依托权威的杨三角理论，以SaaS+PaaS+AI构筑竞争壁垒

肯耐珂萨拥有“组织能力杨三角”知识产权，VX HCM从权威方法论出发并逐步落地到四层产品体系，能够满足企业选人、人事事务、用人、育人、留人、淘汰的全场景需求。通过同外部厂商展开合作和战略投资单模块厂商，肯耐珂萨建立起HR SaaS的服务生态。支撑VX HCM产品体系的PaaS平台——X Galaxy，应用自动代码生成技术，肯耐珂萨能够帮助大型企业客户实现良好的交付及同其他应用的连通。基于多年行业大数据的积累，肯耐珂萨将AI和大数据技术运用于人力资源管理，推出包括智能远程面试、智能招聘、敬业度调研、组织能力调研等多个智能系统，改变专家经验判断主导的传统服务模式。依托SaaS+PaaS+AI的技术能力以及自有IaaS——肯耐珂萨云，肯耐珂萨构筑起人力资源科技的竞争壁垒。

肯耐珂萨VX-HCM的应用场景

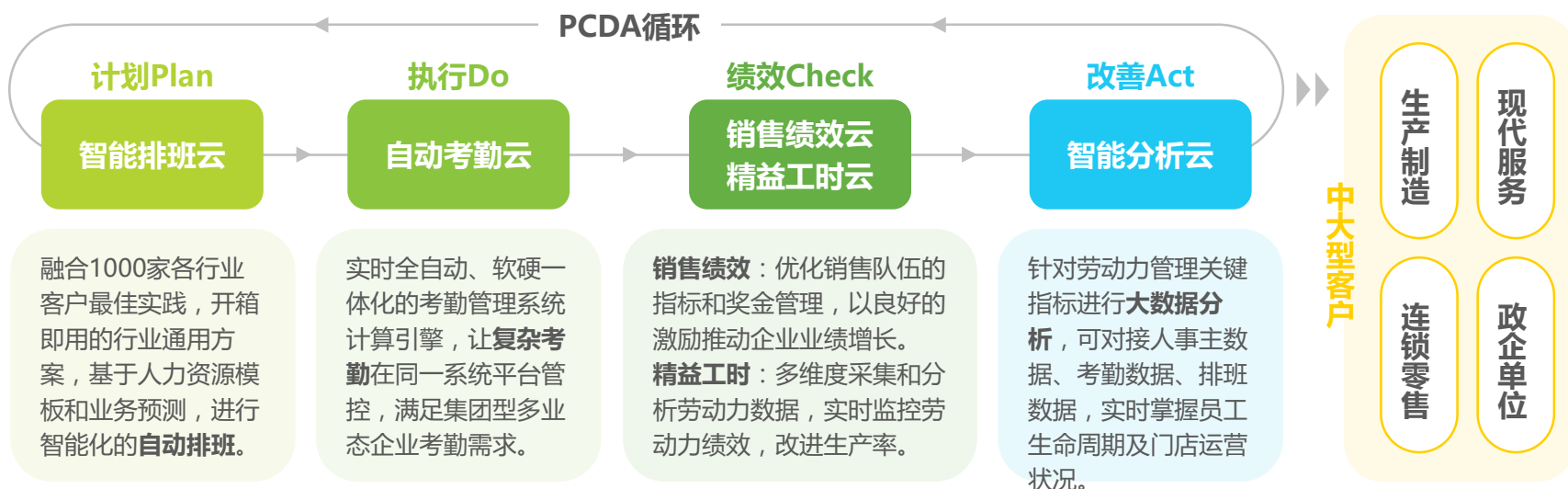


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

面向中大型企业客户，提供全流程劳动力管理解决方案

盖雅工场成立于2009年，2014年起开始全面由本地部署向SaaS模式转型，基于PDCA循环打造覆盖全流程的劳动力管理解决方案。PDCA循环将全面质量管理分为计划（Plan）、执行（Do）、绩效（Check）和改善（Act）四个阶段，盖雅劳动力云以智能排班云、自动考勤云、销售绩效云、精益工时云和智能分析云分别解决劳动力管理流程上不同阶段的问题。考虑到企业往往在人力资源管理核心的信息化建设完成后，才会出现颗粒度更细的管理需求，盖雅工场将客户群体定位于中大型企业，重点覆盖生产制造、连锁零售、现代服务和政企单位中的“二五一十”（世界500强、中国500强、行业前10名），帮助企业精确控制劳动力成本、快速提升劳动力效率、预先规避合规化风险并切实提高员工满意度。随着国内客户出海步伐加快，盖雅工场构建起海外交付能力，服务亚太13个国家和地区的超过1000家近400万名员工。截至目前，盖雅工场累计获得老虎环球基金、华平投资、元生资本和经纬创投的超过五亿元投资。

盖雅工场核心产品：全流程劳动力云

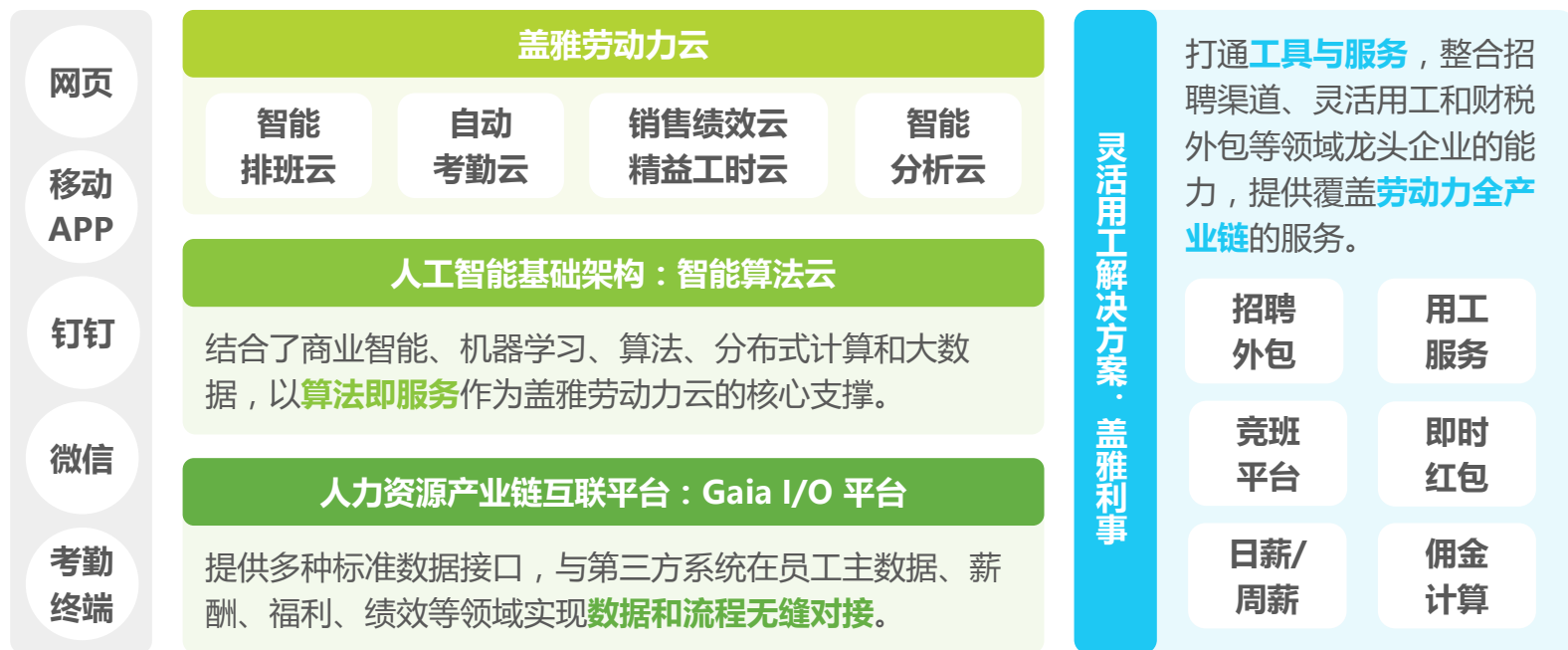


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

驱动数智化变革，整合上下游伙伴打造全价值链服务体系

在核心产品盖雅劳动力云之下，盖雅工场将人工智能引入劳动力管理，以智能算法云支撑基于业务的人力预算、智能排班、以及对劳动力数据的多维度分析和预测等，通过将数据和工具与企业的需求相结合，驱动劳动力管理的数智化转型。中大型客户信息化建设相对完善，劳动力数据需要与业务系统打通，Gaia I/O平台面向劳动力管理产业链，提供多种标准数据接口，可实现与任意第三方系统员工主数据、薪酬、福利、绩效等领域实现数据和流程无缝对接。2019年，盖雅工场启动“工具+服务”的双引擎战略，聚焦灵活用工领域推出盖雅利事，整合FESCO、FESCO Adecco、中智、ADP、博尔捷、我的打工网、欧凯集团等龙头企业的能力，以覆盖劳动力全产业链的服务全面赋能客户。

盖雅工场劳动力管理服务体系



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

围绕人力资本与财务管理，提供全方位的产品和服务

Workday由Peoplesoft的核心团队在2015年创立，以SaaS模式颠覆传统的人力资源软件，是全球HR SaaS领域的领军企业。2012年10月，Workday在纽约证券交易所上市，2019年2月市值一度超过400亿美元。Workday的核心产品覆盖人力资本管理和财务管理，并在此基础上不断延伸产品线，推出业务规划、棱镜分析等产品为人力资源团队和财务团队提供决策支持，全方位提升提升客户的运营管理效率。

目前，Workday重点服务于大中型企业客户，客服覆盖通信、能源、金融服务、政府机关、医疗、高等教育、保险、生命科学、制造业、文化传媒、零售、非营利组织等诸多行业领域。Workday不存在对单一大客户的集中依赖，多样化的客户分布为其可持续发展与业务创新奠定了基础。

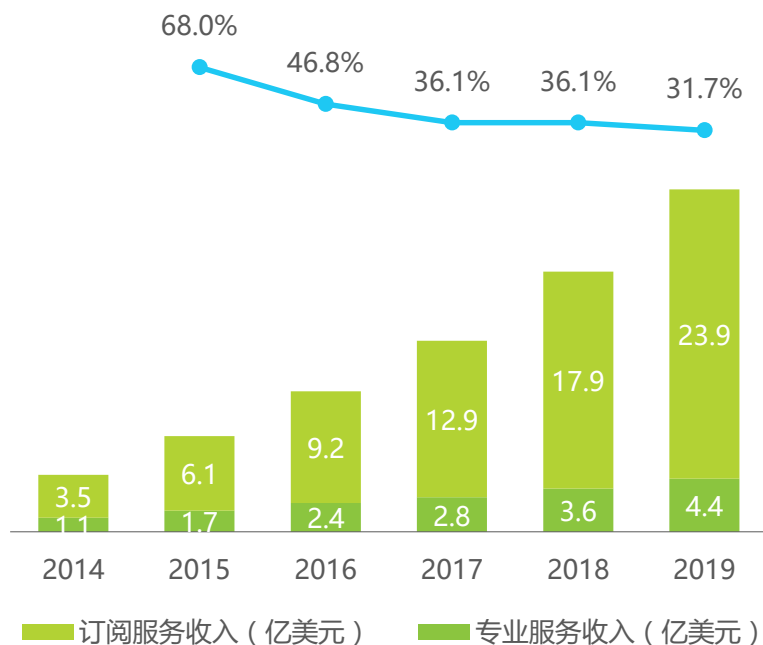
Workday产品体系



通过兼并收购丰富产品功能，持续增强AI和数据分析能力

2019年财年Workday总收入达到28.2亿美元，同比增长31.7%，其中核心的订阅服务收入为23.9亿美元，占比高达84.5%，专业服务包括部署服务、优化服务和培训三大类，主要为解决SaaS标准化与客户需求个性化的矛盾，占比呈现逐年下降的趋势。近年来公司大量收购企业，不断延伸并丰富三大产品线。兼并收购被Workday作为创新能力的重要来源，自成立以来Workday共进行了13次兼并收购，一方面在人力资本和财务管理领域不断拓展产品线，另一方面通过增强人工智能和大数据分析能力形成竞争壁垒。

2014-2019财年Workday收入结构及增长情况



注释：Workday财年指截至到1月31日的一年。

来源：Workday历年年报，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

2014-2019年Workday兼并收购情况



人力资本和财务管理功能丰富

- 2019年，Trusted Key，基于区块链技术的**数字身份平台**
- 2018年，Adaptive Insight，基于云的**财务规划**服务提供商
- 2017年，Pattern，企业**知识协作**软件
- 2016年，Zaption，在线**视频学习**公司
- 2015年，MediaCore，为教育工作者提供**视频创作和分享**平台
- 2015年，GridCraft，基于**电子表格**的数据分析、共享和协作工具



人工智能和数据分析能力增强

- 2018年，Stories，利用人工智能技术实现业务分析自动化
- 2018年，Rallyteam，利用机器学习技术创建的人才流动平台
- 2018年，SkipFlag，人工智能**知识库**制造商
- 2016年，Platfora，运营分析和数据发现工具提供商
- 2015年，Upshot，基于自然语言处理开发的移动企业数据分析应用
- 2014年，Identified，利用大数据技术找到招聘候选人

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

HR SaaS行业概述

1

中国HR SaaS行业洞察

2

典型HR SaaS企业案例

3

中国HR SaaS行业趋势展望

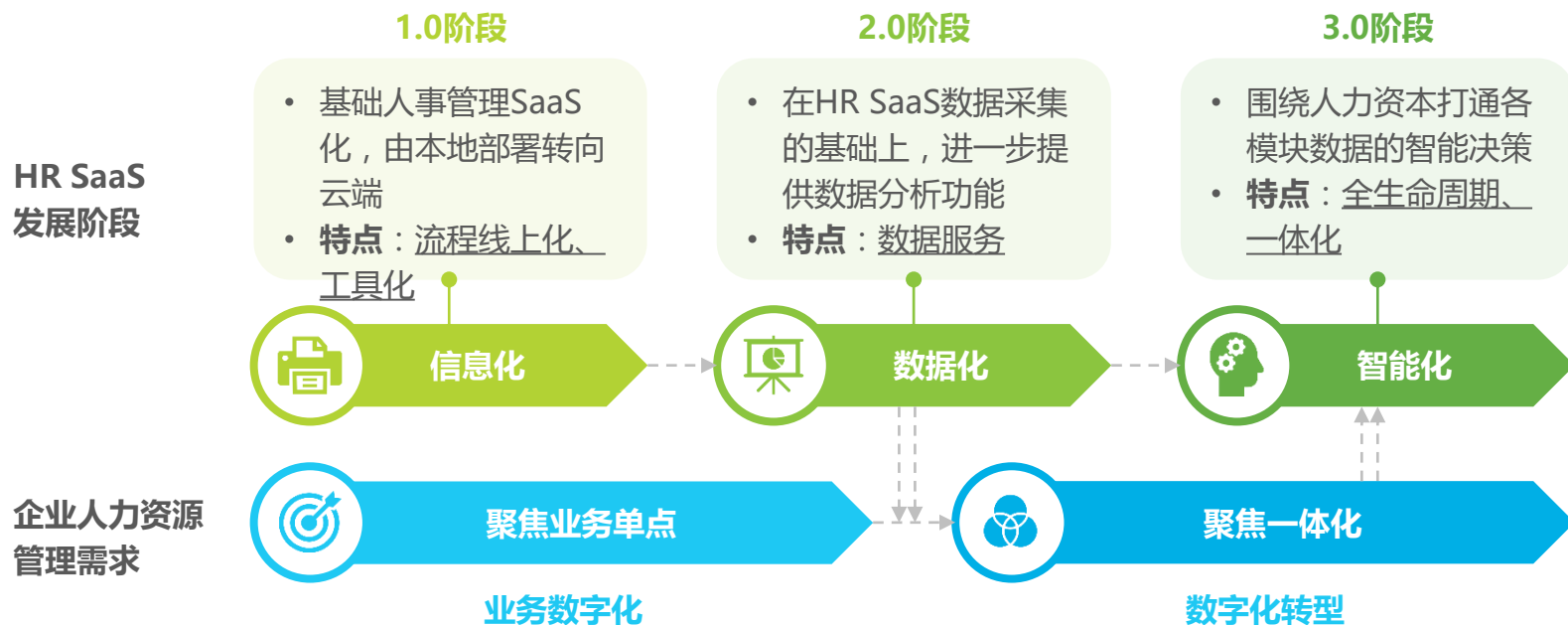
4

HR SaaS演进路径展望

数字化转型背景下，HR SaaS迈向一体化、智能化的新阶段

当前中国经济正在由高速增长阶段迈向高质量发展阶段，在整体经济转型的背景下，以数字技术驱动管理流程和商业模式变革的数字化转型概念盛行，HR SaaS将在企业人力资源管理的数字化转型中发挥关键作用。在HR SaaS出现伊始，多以基础人事管理的线上化为特点，工具属性较强，在数据积累的过程中，HR SaaS厂商开始更多的将数据分析应用于管理过程，进一步促进降本增效。海量数据的产生加之人力资源管理六大模块内在的高度联系，企业的管理需求愈发从聚焦业务单点向聚焦一体化转变，数字化转型中比上一阶段的业务数字化更关注的即是整体性规划。未来HR SaaS厂商的一体化和集成能力将变得更加重要，而基于各模块数据打通所形成的智能化决策，将驱动HR SaaS迈向新的阶段。

中国HR SaaS演进路径展望

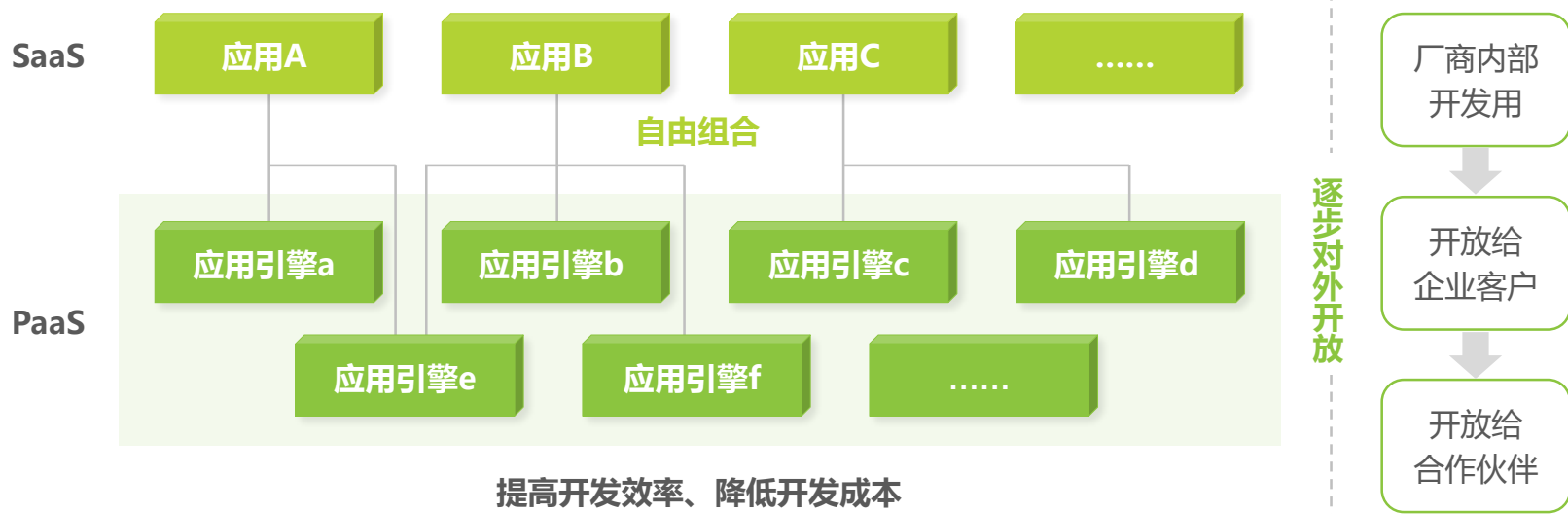


HR SaaS未来发展方向

基于底层PaaS平台，提高开发效率，应对复杂需求

大型企业客户对SaaS服务接受程度的提高，以及人力资源管理一体化需求的凸显，暴露出轻量级、标准化HR SaaS产品的弊端，厂商需要以更细的产品颗粒度来满足客户个性化的需求。基于开箱即用的应用引擎，aPaaS以搭积木的方式允许开发人员进行自由组合，以可拓展、可定制的方式提升应用开发效率、降低开发成本。对于HR SaaS厂商而言，搭建底层PaaS平台的根本在于对业务需求的抽象和总结，提取其中共性的模块。因而PaaS平台的发展路径通常是先自用后开放，自用即作为HR SaaS厂商的开发平台，支撑定制应用的快速开发，到PaaS平台更加成熟的时候，会逐渐开放给企业客户进行二次开发，并进而开放给合作伙伴和ISV，此时厂商将能够通过形成围绕HR SaaS的服务生态树立起更高的竞争壁垒。

HR SaaS未来发展方向：PaaS

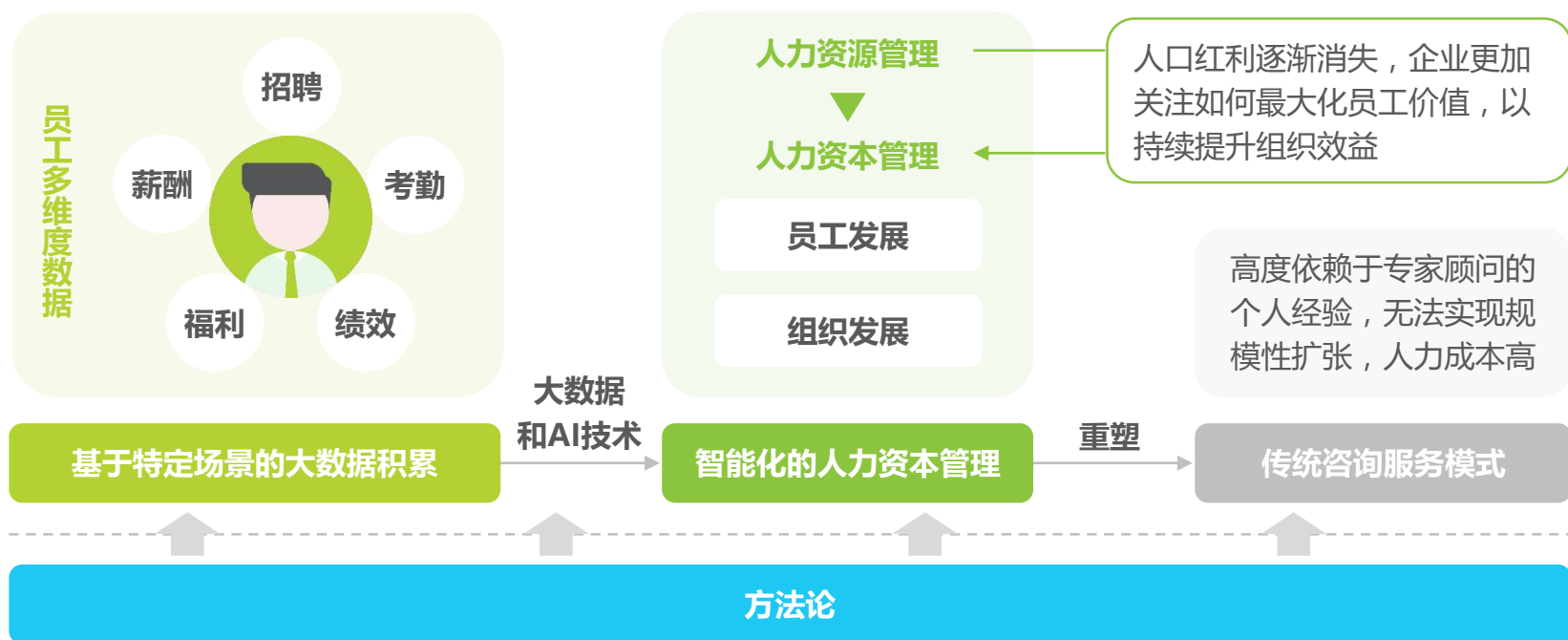


HR SaaS未来发展方向

利用以人为核心的数据，驱动向智能化的人力资本管理升级

以一体化为前提，可以形成以人为核心的多维度数据，包括招聘、考勤、薪酬、福利、绩效等在内的全方位员工画像，进而驱动企业的人力资源管理向人力资本管理升级。人力资本管理相比人力资源管理更强调人作为资本的属性，注重投资和回报的关系，以实现员工和组织同时发展的目标。在传统服务的模式中，管理咨询通常高度依赖于专家顾问的个人经验，这种商业模式存在人力成本高、无法规模扩张等种种弊端。而HR SaaS厂商基于围绕场景的大数据，在科学的方法论支撑下，将能够提供更加智能化的人力资本管理，以大数据和AI技术赋能HR SaaS，重塑传统的咨询服务模式。

HR SaaS未来发展方向：数据智能



关于艾瑞



在艾瑞 我们相信数据的力量，专注驱动大数据洞察为企业赋能。

在艾瑞 我们提供专业的数据、信息和咨询服务，让您更容易、更快捷的洞察市场、预见未来。

在艾瑞 我们重视人才培养，Keep Learning，坚信只有专业的团队，才能更好地为您服务。

在艾瑞 我们专注创新和变革，打破行业边界，探索更多可能。

在艾瑞 我们秉承汇聚智慧、成就价值理念为您赋能。

● 我们是艾瑞，我们致敬匠心 始终坚信“工匠精神，持之以恒”，致力于成为您专属的商业决策智囊。



扫描二维码
读懂全行业

海量的数据 专业的报告



400-026-2099



ask@iresearch.com.cn

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，报告中所有的文字、图片、表格均受有关商标和著作权的法律保护，部分文字和数据采集于公开信息，所有权为原著者所有。没有经过本公司书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制或传递。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，仅供参考。本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。

为商业决策赋能

EMPOWER BUSINESS DECISIONS



艾 瑞 咨 询