

编辑导语：随着数字技术的发展，人力资源系统应用也产生了变化，不论是企业，还是厂商，都在往数字化的方向转变。人力资源数字化反映了什么发展趋势呢？在这样的趋势下又应该关注哪些问题？一起来看一下吧。

产品模式优劣对比		
	OP (本地部署)	HR SaaS
安全性	部署在企业内部服务器安全性高	部署在第三方服务器安全性低
适配性	功能模块更深，可满足定制化需求	标准化，难以定制化
集成性	强，可关联很多系统	低，程序细节控制少
价格成本	较高（一次性投入）	较低（短期投入）

2. 按收费模式

1) 按用户数、按年付费

按年付费常见于SaaS类软件服务，也有按月付费的。

一般SaaS厂商可能会打包2至3年的折扣方案，按年付费的好处是初始投入较低，但如果用户数量较多或应用时间较长，那么长远来看，投资其实基本会高于一次性买断的HR系统。

2) 买断付费

一次付费，常见于私有云本地安装类的HR系统，一次付费初始投入较高，但长远来看，总拥有成本大大降低。

由于初始投入较高，建议在购买前多了解产品，并积极参与演示，在全面了解产品后再行购买。具体又分两种情况：

1. 销售licence模式：

和saas厂商一样限制用户数，为企业提供统一的系统功能，根据用户数和

功能需求来报价。

2. 非licence模式：

即不限制企业用户数，用户数不额外收费，根据功能需求报价，对企业来说，这种方式更具弹性。

3) 免费

目前免费的HR软件一般采用国外开源代码进行二次开发或是功能较为单一，由于厂商的开发成本较低，因此对用户量较少和需求较简单的企业提供免费版本。

如果企业初创，没有预算，可以考虑选择免费的HR软件先行启蒙。

3. 按功能侧重

1) 综合型

这类产品一般功能覆盖HR管理全模块，提供一体化综合解决方案。

2) 单一型

从单一模块切入，针对企业HR管理个别业务模块提供解决方案，如招聘系统、学习培训系统、人才测评系统等，根据客户需求，纯做单模块厂商越来越少了，开始简单覆盖其他模块功能。

3) 咨询型

此类厂商产品，一般包含咨询服务，通过对企业管理调研分析，结合已有产品功能提供解决方案。

4. 按可定制范围

1) PaaS平台的定制能力

少数研发能力深厚的则会通过自己的paas平台为企业用户提供定制服务，比如国内的北森、红海云，可通过参数配置和功能搭建平台，让用户用搭积木的方式扩展出更多功能。

2) 基于私有化的精准定制

在基于本地部署的HR系统现有功能基础上，用户提出个性化需求（增加功能或业务逻辑），软件厂商在理解需求后定制开发，再通过企业实际应用后验收。

大多数私有云HR系统都支持定制开发，根据实际需求和实现的复杂度按人天报价。

3) 不支持定制

一般研发实力较弱或只定位于简单应用的HR系统厂商（无论是SaaS还是本地化），不支持定制开发，除非其现有的功能可以长时间满足企业的发展需求，否则需要慎重考虑。

03 人力资源系统厂商对比分析

通过目前行业内提供HR系统服务的各类主流厂商进行调研分析，梳理了如下表格，对比分析的维度涵盖4大方面：

1. 产品：核心产品功能覆盖情况、行业解决方案
2. 技术：技术是否能够支持业务的不断变化及使用需要
3. 服务：
 - 综合保障服务是否能够跟上，无论是实施内容、方法、效率还是团队的专业性
4. 成本：费用、TCO（总拥有成本）各方面的成本投入情况



注意：
人力资源管理系统的选择应尽量避免两种：只能满足当前的需求，不具备扩展性；要求企业适应系统固化的需求，不能与企业现有需求灵活地进行对接。

总体拥有成本（TCO）中，采购成本、实施成本都属于显性成本，是可以通过商务

谈判协商明确的。维护与使用成本属于隐性成本，往往需要经过细致分析与深入挖掘才能明晰。维护难度越大，投入成本多，而且如果系统体验不好，易用性不佳，会导致培训成本、使用成本增加，用户对系统产生畏难与抵触情绪，无形中也会增加成本。

本文由 @象牙舟 原创发布于人人都是产品经理。未经许可，禁止转载

题图来自Unsplash，基于CC0协议