

# 中国HR SaaS行业研究报告

2019年



海量行研报告免费读

## 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



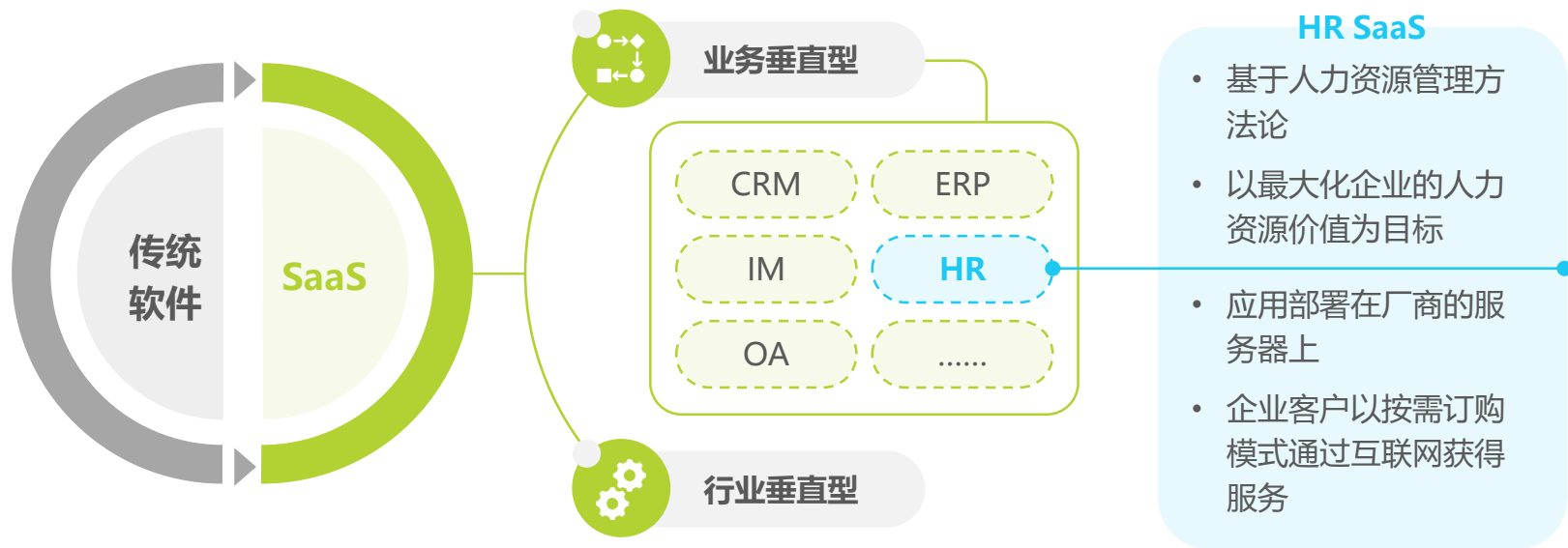
HR SaaS在人力资源管理的数字化转型中至关重要，从初期的强工具属性到将数据分析应用于管理过程，当前企业的管理需求愈发从聚焦业务单点向聚焦一体化转变，未来基于各模块数据打通所形成的智能化决策，将驱动行业迈向新的阶段。

|                 |   |
|-----------------|---|
| 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

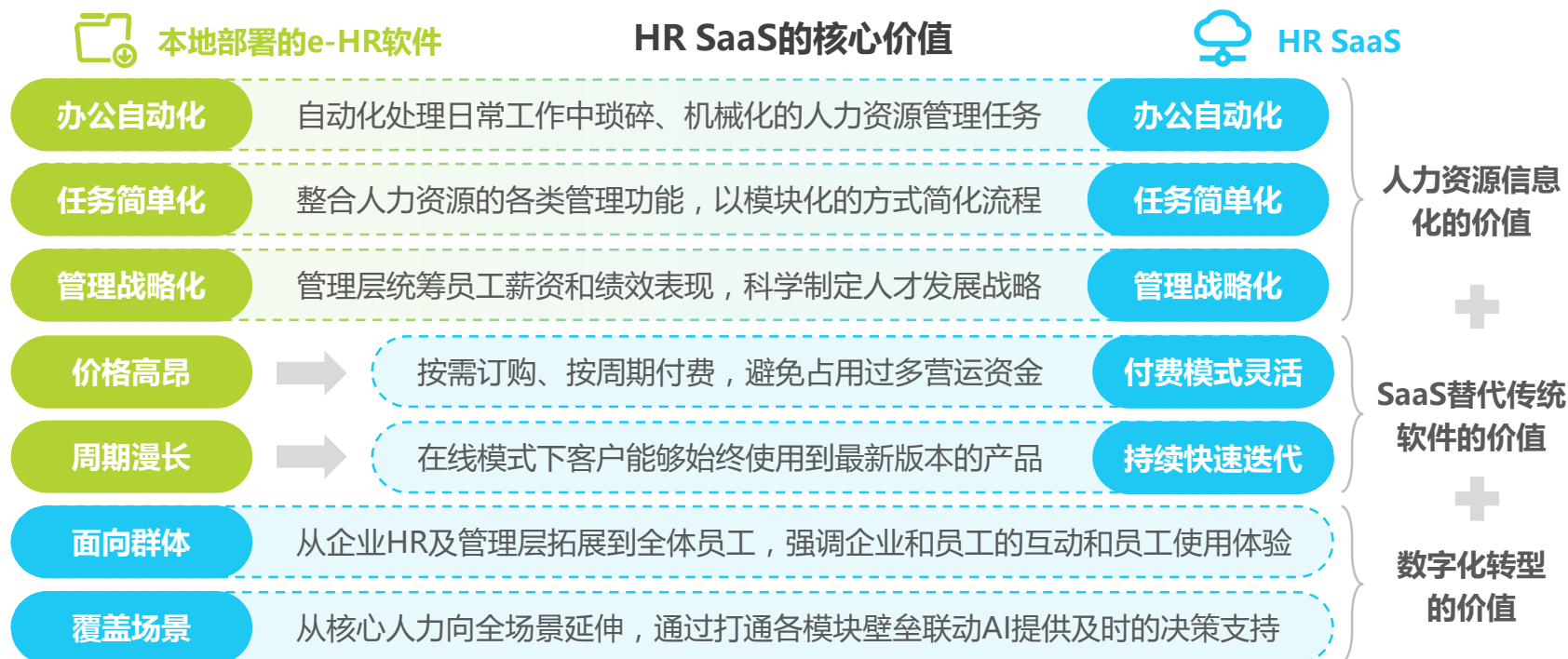


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

# 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

- 本地部署的e-HR是传统软件时期的产物

采用订阅模式的HR SaaS产品开始集中在中国市场出现

- SaaS风口下，迎来资本市场高度关注
- 竞争激烈，产品定位混乱、同质化严重

- 各细分领域出现头部玩家，竞争格局逐渐变得明朗
- 领先的单模块厂商基于自身优势业务向一体化发展

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1\\_21050](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_21050)

