



编者按:2010年3月,国际人力资源领域的权威评估机构SHRM(美国人力资源管理协会)公布了2009年Global Economic Stimulus Prize(全球经济促进大奖)获奖名单,此名单首次出现了中国人力资源管理机构的名

字。SHRM认为这家英文名为CDP Group Ltd.的中国人力资源企业“结合先进技术平台的‘一站式’解决方案在经济低迷的时期,实质性地提升了客户的管理应对能力和整个中国人力资源行业的服务”。

CDP:中国人力资源服务外包业的领航者

——专访CDP集团总裁王炜

中,一些中国本土人力资源服务外包供应商的迅速崛起成为重要推动力量。

在计划经济体制下,中国的人力资源管理是政府高度管控的领域,在向市场化转变的过程中,也一直带有明显的政治色彩和浓厚的时代印迹。即使到了2004年,中国所谓的人力资源外包仍然大多是政府行为或地方化小型企业模式,使用的基本上是传统的方法和手段,根本没有真正意义上的人力资源服务外包机构,更谈不上规模化效应和资本运作。在此状况下,中国要发展人力资源外包行业,一方面必须破除阻碍行业发展的旧体制机制,另一方面需要一批人力资源服务及交付方式的“引领者”。

“志不求易,事不避难”。2004年,王炜怀着“希望自己能整个行业甚至整个社会的改革进程中尽自己一份力量”的强烈使命感,在国内率先提出打造中国“人力资源业务外包”服务平台,并创建了CDP集团,成为中国首家人力资源服务外包供应商。

信心来自于实力。时光回溯到上世纪80年代,上海复旦大学毕业的王炜在美国拿到计算机工程硕士学位和数学硕士学位后,顺利进入IBM从事技术工作。1992年,王炜在美国加入全球领先的商务软件公司SAP。SAP被誉为500强后面的管理大师。在这里,王炜见证了大型商用软件进入商业市场的全过程,也经历了首家SAP在人力资源管理项目中的应用,王炜也从技术人员转变成业务流程专家。正是因为这一段经历,促使他日后与人力资源外包领域结缘。

1995年,王炜创立了从事咨询服务的公司,3年后,这个公司被世界上最大的咨询公司Andersen以几千万美元价格买下,他由此成为Andersen在北加州ERP(企业资源计划)业务主管合伙人。同年,他又与人合创了Envive,并得到SAP创始人的投资。两年后,该公司又被美国一家上市的软件公司BMC Software买下。经过两次创业,两次带领公司快速崛起,身形魁梧的王炜在国际市场的湍急波涛中练就一身技艺。

2000年王炜“海归”回国,参与国内首家电子商务企业8848.com的创立,并先后担任该公司高级副总裁与首席技术官(CTO)、施耐德电器公司首席信息官(CIO)等职务。

多年的留美生涯和丰富的职业履历,使王炜具备了国际化的宽阔视野、一流的专业水准以及国际化资本运作的成功经验,为CDP集团成为世界级人力资源服务外包供应商奠定了坚实的基础。

CDP:引领中国人力资源外包业界发展方向

第一个行业资本化运作、最新平台技术(云技术应用)和结合国际化服务流程的高速发展、一流的行业人才培养平台,CDP集团实质性地提升了中国的整个人力资源服务行业水平,引领着中国人力资源外包服务业界的发展方向。

CDP集团的服务客户覆盖了包括中国大陆在内的亚太地区180余个城市、近35个主要行业、超过35万名员工……

截止2010年年末,仅基于CDP技术平台的薪资计算服务的累计收入就达到1亿元,而经过CDP运作的资金逾10亿元,实现税收超过几千万……

从公司创立到成为亚太地区领先的人力资源服务供应商,CDP集团将规模化效应与资本运作相结合,仅仅用6年时间,就创造了一个人力资源服务领域的中国奇迹!

王炜介绍说,CDP集团的发展一开始就被严格地界定在3个标准之上。一是有一个好的商业模式。这个商业模式要在经济发达国家如美国、欧洲、日本、澳洲等被证实过运行得非常好。二是基于高科技建立一个高的行业门槛,让竞争者不容易去模仿和复制。三是有一支优秀的、有强劲执行力的团队。

为此,CDP首先在行业内进行了资本化运作。2004年9月,CDP通过一些天使投资人(其中包括Intel的创始人Ralph

Ungerma)进行了金额为100多万美元的第一轮融资,启动了公司运营。与此同时,一个“融资+商业模式+客户”三位一体、在迅速规模化中发展壮大公司业务商业模式,已然在实施中。

“拥有全球最大基金的Fidelity,其收入的三分之一来源于人力资源业务,在美国和欧洲都有很大的人力资源公司,要让其自然而然地延伸到CDP的平台上;而作为欧洲最老牌产业控股基金之一的Investor AB,被其控股的公司包括爱立信、ABB、阿斯利康制药、沃尔沃等等,这些公司在中国有十几万员工,要让其成为CDP的客户。”王炜用通俗的语言,谈笑间诠释了其复杂和专业的商业模式。

2006年10月,CDP通过战略性投资伙伴关系,进行了第二轮数千万美元的融资。而3家以产业目光来关注CDP的投资人正是Fidelity、Investor AB和日本的住友商事,他们都在投资时候做出了把自己的资源注入CDP平台的承诺。

优秀的商业模式,为CDP插上了腾飞的翅膀,而引进国际最先进的信息技术,搭建起高品质世界级服务平台,则是CDP腾飞的引擎。

CDP一起步就和世界最大的商务软件公司——德国SAP签订了一个全球性的战略合作协议,使用SAP的人力资源平台做运营。能成为SAP业务流程外包的合作企业,目前在全球只有6家,亚洲只有CDP集团一家。一套SAP系统可以托管的员工数就达50万名,而这样的系统数量可以不断添加,CDP集团由此具备了接受大规模外包业务的能力。

在获得了SAP的技术支持后,CDP把许多大型的跨国企业和中国企业在人力资源方面的流程即“最佳业务实践”一一归纳整理出来,同时根据企业所在地区、行业、自身特点等因素,开发了数以万计本地化优化流程,并将这些与中国各省、市、自治区的税务、劳动法规、薪酬处理等内容都建立在一个自主开发的EasyHRO平台上,成为世界上有关中国人力资源最具权威性和影响力的平台。

同时,CDP采用在移动端密码交互、SFTP监控下的文件传输、SSL级的文字传输等银行级的管理手段和世界级商业数据中心管理架构,为服务客户的信息数据提供了可靠的安全保证。

企业最重要的永远是“人”。在企业发展过程中,CDP集团逐步形成了Customer(一切为客户着想)、Diligence(勤勉)、Professionalism(专业)的核心价值观和强大的企业文化。用最佳团队、最佳流程和最佳工具帮助客户取得人力资源管理的最佳表现,CDP通过这一独特的“人—流程—平台”模式,形成了强大的核心竞争优势。

在和王炜的交流中,记者深深感受到他对人才的尊重和喜爱。CDP有专门的员工培养体系,员工入职后,不仅要接受工作能力的系统培训,在表达能力、思维能力、团队协作等各方面也会得到公司有针对性的培养。CDP还与上海、北京、天津、西安等地的高校对接,招收实习生,使这些大学生在即将步入工作岗位之前,能够得到一流的行业培训。王炜告诉记者:“几年运作下来,市面上高端的人力资源顾问,40%是CDP培养出来的,从某种意义上讲,我们公司就像‘黄埔军校’,为业内带来大量优秀人才”。

“一站式”服务:操作简单,节省大量人力、时间和费用

CDP集团的业务覆盖了主要的人力资源服务项目,其“一站式”服务供应,可以帮助各个行业、各种规模的企业更好地进行人力资源管理,并能优化管理流程的有效性和效率。

CDP的服务是通过外包管理和优化人力资源管理转型来实现企业人力资源管理的优秀业绩。王炜介绍说,在基于CDP的核心业务——薪酬福利管理的基础上,CDP将国内应用与全球实践联合起来,通过与优秀的服务商合作联盟的方式,将业内优秀的解决方案整合入CDP的技术服务平台,为客户提供基于完整集成的、包括人力资源主数据管理、薪酬管理、福利管理、绩效管理、时间管理和招聘流程管理在内的“一站式”人力资源服

务外包、共享服务以及按需服务,并通过集中的平台和流程管理员工数据,确保这些数据的正确性和实时性。

结合云技术的突破,CDP使企业实现了在任何地域与任何分支机构的管理者和员工的时时互动。企业只需进行远程登陆,既可进行如休假申请审批和数据对接,也可以随时进行信息查询生成报表分析,还可以使管理者随时监控用工成本和人员流动情况。同时,CDP还能帮助企业客户建立和全球总部核心财务系统的对接与集成,使客户体验到更加丰富和高品质的人力资源服务。

CDP模式通过在服务流程设计、人离职、薪资社保管理、政策和税务、风险分析和用工方式等做整体规划和长期服务,使企业在最佳的运作模式上进行发展,完全改变了传统人力资源服务和管理的架构。其业务流程仅是企业原来所用时间的三分之一,费用仅是其自建十分之一。

CDP强劲而独特的通用性使用平台,对企业的吸引力是无法比拟的。“中国的大型企业,无论是外资、央企还是在海外上市的民企,人力资源共享服务和外包管理模式都是其未来的必经之路,在这样的转型革命中,CDP的成功模式可以大大降低企业自己摸索的风险和时间”,王炜肯定地说。

首倡“基于云交付的人力资源服务”理念,为客户提供无限的可能

2006年,谷歌CEO埃里克·施密特首次提出对传统商业模式和IT产业发展具有变革性的“云计算”一词。而“云计算”其实就是CDP一直使用至今的称之为“云服务”的模式。

CDP在中国业内首先倡导“基于云交付的人力资源服务”理念并在实践中加以运用。作为目前国内唯一一家拥有大量成功“云服务”案例的公司,CDP的人力资源服务,精准地体现了“云服务”的主要特征。

王炜介绍说,CDP业务的基本出发点是服务通过网络模式交付,用户无需知道后端复杂的“云”架构,也无需了解后端庞大的数据交付量和物理环境。比如软硬件和数据中心,CDP提供按需式服务,向客户呈现的是他们关注的结果和交付物,这与传统的人力资源外包服务产品式、手工和菜单式的交付模式有本质的区别。因此,CDP的客户不需要任何的软硬件投入即可轻松获得所需结果,且月度服务费低廉;CDP的客户无论办公室在何处,都是通过网络接入到统一的服务器进行处理;CDP标准化了的流程,使客户不需进行任何大量的客户化开发。

王炜说,个人和单个设备的能力是有限的,但“云计算”的潜力却几乎是无限的。目前,CDP集团正在服务的近300家客户就正在享受人力资源“云服务”带给他们的便利。

预言:中国人力资源外包行业将会有爆炸式发展

人力资源服务外包既体现了企业发展的潮流,也催化着一场新的企业竞争。

2004年,仅美国的上市公司中就有ADP、PAYCHEX等近10家专业从事人力资源外包的公司,最大的市值高达270亿美元,为2000万名员工提供人力资源服务。

国家政策的地方化和复杂性,以及员工分布的广泛性和不断升级的竞争压力,也给中国的人力资源服务外包市场带来了巨大机会。

如今,KENAMETAL、PMS、FERRO、JPMORGAN、DEUTCH BANK、KOHLER、NOVARTIS、PRADA、LACOSTE、CONTINENTAL等等这些国际著名企业都是CDP集团的服务客户。“我们非常有幸能在起步阶段,就为众多知名的跨国公司提供人力资源外包服务。”王伟告诉记者,受总部影响,在中国的外资企业中,对人力资源服务外包理念的接受度非常高,这种模式运用得非常广泛。

“为什么中国本土企业在管理中使用得非常少”,面对记者的提问,王伟回答说:“这主要还是管理理念问题,因为中国企业更多希望什么事情都自己做。”

王炜说,近些年,通过与同行们共同对市场的培育,在一些市场化程度高的领域,我们看到越来越多的国企和民企对于人力资源服务外包的服务模式的认可,也使得CDP集团有机会为更多类型的企业提供专业的人力资源服务外包解决方案,如北京朝阳区管委会、来伊份、李宁、软通动力、易观咨询……。

“其实这正是中国企业提升国际竞争力的重要空间。”王伟认为,作为世界上人力资源最为丰富的国家,中国如能实质性地提升人力资源管理的水平和效率,将会对中国和世界经济产生重要影响。“人力资源服务外包行业在中国具有巨大的需求空间,今后几年将会有爆炸式的发展。”王炜言语中透着坚定和自信。

商海沉浮,把握世界经济浪潮,凭借好风帆远航,是王炜思考最多的。在他宽大的办公室中摆满了各式船只模型,它们自世界各地跟随他来到中国。王炜摆弄着船舶模型,语调激昂地说:“船代表着雄心和乘风破浪的气势,将来我一定要有一条船,这船一定不是游艇,那太安逸了,我要的是有力量与速度,能经历大风大浪的船。”

从某种角度看,CDP集团正是那样一艘“船”,它来自中国,越过时代的洋流走向世界。我们仿佛看见王炜——这位引领人力资源外包新技术与理念的“领航员”,立在高耸的船头,神情坚定地引领着方向,在波涛汹涌的商海中,扬帆远航!



CDP's HRO Helps You to Achieve Performance Excellence
CDP“一站式”HR外包 优秀业绩的保证
All delivered over the CLOUD
基于云平台的服务

本文图片由CDP[薪得付信息技术(上海)有限公司]提供



CDP集团总裁王炜

■ 本报记者 何秀芳 刘宇

作为中国首家专业的人力资源服务外包供应商,创立于2004年的薪得付信息集团(上海)有限公司(CDP Group Ltd)在大中国区率先提出了“人力资源业务流程外包”理念、第一个提出“一站式”人力资源外包服务、又首先倡导了“基于云交付的人力资源管理服务”的理念并在实践中强化应用。CDP集团以信息技术和高科技平台形成自身的核心竞争力,用短短6年的时间,就跻身亚太地区领先的人力资源服务外包企业之列。

CDP集团以其观念领先、技术领先、经营领先、市场领先,不仅填补了中国人力资源服务外包行业空白,而且始终引领着中国在该行业发展的方向。

CDP集团的发展路径是中国现代服务业发展的又一经典案例。在秋高气爽的金秋时节,本报记者在CDP集团上海总部,采访了这一奇迹的创造者——总裁王炜先生。

提升企业核心竞争力的必需手段

人力资源流程外包(HRO),是全球化新技术条件下社会分工精细化的产物,是跨国经营企业经营模式的重创和未来企业提升核心竞争力的必需手段。

在跨国公司主导的全球化进程中,人力资源管理(Human Capital Management)已成为企业核心竞争力的关键,在建立公司的竞争优势中扮演着核心角色。通过人力资源投资和管理获得可持续的竞争优势,是跨国公司企业人力资源管理的主旋律。

为此,自上世纪90年代起,各跨国公司纷纷开始把耗费企业人力资源,占用从业人员大量时间和精力繁琐机械性工作外包给专业公司,将更多的精力集中在人力资源核心内容的开发上,通过降低经营成本,促使人力资源部门的职能转换,来有效地提高人力资源管理效率。国际著名管理咨询公司的一系列调查表明,全球财富500强企业通过人力资源流程外包而使其效率成本削减了25%至30%。

目前,人力资源外包已成为发达国家企业普遍采用的手段,也是西方国家生产性服务业领域里发展最快的行业。在欧洲,大约有60%至70%的企业进行外包,在美国,这个数字则高达85%。

然而,与之相比,中国企业的人力资源服务外包到2004年的时候还几乎是一片空白。这让有着16年美国留学和工作、生活背景的王炜感到十分诧异。

国际化的视野和理性的思维让他得出一个客观的判断:在跨国公司主导下的全球化进程中,中国企业要做大做强,参与国际间的竞争,必需遵循国际惯例和规则。他由此断言:“实行人力资源服务外包,是中国企业进一步提高国际竞争力,加快融入经济全球化进程的必然选择”。

前瞻视野:中国首家人力资源服务外包供应商

中国企业的人力资源外包(HRO)行业起步较晚,但近年来,增长势头强劲。这其