

作者 | 邓咏仪

编辑 | 苏建勋

业务、财务、人事是企业软件中的核心应用。就国内市场而言，HR（人力资源）也是企业服务领域中最早兴起的数字化方向，市场普遍认为这是个万亿市场——从最早的用户，再到2010后出现的北森等HR SaaS公司，HR赛道的数字化已经走过了数十年的时间。

36氪最近接触到的「HRN」，正是专注中大型企业群体，希望提供一站式的HR SaaS/本地化服务。

HRN成立于2021年，核心团队来自于Oracle、IBM、埃森哲、德勤等全球知名软件和咨询服务商，团队组建可追溯到2014年，成员平均拥有超过十年的企业应用管理软件和人力资源咨询经验。

HR软件有几大核心组件，如人事、薪酬、绩效、招聘、培训等，厂商的切入方向既有做通用HR平台，也有从某个核心模块出发。但从国内HR软件市场来看，如今国外管理软件巨头仍然占据了非常大的市场份额，如Oracle旗下的国际HR软件巨头PeopleSoft、SAP HCM、Workday，在中大型企业中，市场占有率长期在70%以上。

而HRN的市场定位，之所以是瞄准中大型企业，主要是基于几个趋势：

- 国产替代：信创（“信息技术应用创新产业”将带来了一大批国产软件浪潮。从2023年起，未来5年，中央企业和地方国企将逐步完成OA、门户、邮箱、纪检、党建、档案管理等应用的全面替换，战略决策、ERP、风控管理、CRM经营管理系统，HR也是其中之一。
- 国际环境的变化，也让国内不少企业看到自主可控产品的必要性——从HR领域来看，国产软件目前在招聘、考勤等领域有较好产品，但在一体化解决方案，尤其是涉及人事、薪酬等复杂模块的产品，仍有较大距离。

“在国产替代浪潮中，产品将会是核心，只有具备核心产品能力的厂商才能够抢占先机。” HRN创始人吕湘表示。

而具体到产品层面，如何定义HR产品的核心能力？吕湘认为，HR系统平台底座是HR系统的基础设施，即复杂的技术架构和高可用的应用架构。如今，技术架构已经不再是最大的问题；基于行业优秀实践，设计出足够灵活的业务架构，支撑复杂业务场景，是更核心的竞争力。

而经过两年多的封闭式开发以及和企业共创，HRN已经研发出了专为中大型企业提供的人力资源管理系统国产化替代解决方案，并已经成功商用。

在产品功能上，HRN以组织人事、薪酬管理、假勤管理为核心——瞄准的都是国际HR软件中的核心功能模块。

与如今国内市场的自研软件来看，HRN的不同在于何处？吕湘表示，HRN提供了核心的管理思想和管理实践BPR：即业务基于流程，流程到角色，角色关联数据，实现从业务到数据的闭环管理。

而对于薪酬这一核心模块，HRN搭建了三层业务架构的系统，底层的业务模型会更灵活——体现在使用体验上，则是可以支持万人以上的大型企业的复杂计算。HRN的薪资模块分为组织架构、运行架构、计算架构，可以实现无限分段和追溯，完全自助配置任意业务规则、系统规则。

吕湘以具体薪酬计算场景举例，比如大型央国企集团，架构复杂，常涉及集团下面数十甚至上百个子公司业务，人员流动繁多，比如一位员工若从总部调到地方的一个子公司，那么各地、不同公司的薪酬计算方式和比例都会截然不同——如何让产品底层能够保持灵活，能够支持这样的业务需求，是比较大的挑战。

“HRN产品的一大特色功能是分段计算——比如一个月有30天，那么这位员工如果一个月在数个不同的子公司工作，那么薪酬计算就能切成任意的时间段，分开进行计算。”吕湘表示，其中并不是简单的数学公式套用，而是会涉及到和不少业务规则的联动。

另外，HRN也提供了如跨组织人岗异动、薪税集成、独立与集中管理随意切换等核心功能。

但与传统的HR软件相比，HRN在产品设计上，能够让薪资模块、组织人事、假勤管理、社保福利、财务集成、国税集成等实现解耦——也就是让其像积木一样，客户能够按需采购。对于想替换PeopleSoft或者SAP等产品的客户，这也会是有益的产品补充。

为了保证产品的稳定和灵活，在技术架构上，HRN的系统采用分布式架构，使得不同节点之间可以互相协作。并且，HRN采用通过前后端分离、微服务等技术让架构更简洁、系统更稳定、业务更易扩展。从适配程度来看，当前HRN兼容业界主流的浏览器、操作系统、数据库和中间件，也并不依赖特定产品。

而到了部署环节，HRN能按照客户需求，支持本地、SaaS等多种部署方式。平台

同时也具备低代码能力，让客户能够拥有自主可控的二次开发环境。

当前，HRN团队规模在十数人左右，产品已经于春节后正式上线，正式面向市场，团队已经与部分央国企进行合作洽谈。吕湘表示，在今年，信创带来的自研软件浪潮将会提速，HRN将继续投入到产品迭代中，并且将在市场拓展上加快速度。同时，团队也正在寻求新一轮融资。