

ORACLE



与云同行
民营企业人资管理弯道超车

Safe harbor statement

The following is intended to outline our general product direction. It is intended for information purposes only, and may not be incorporated into any contract. It is not a commitment to deliver any material, code, or functionality, and should not be relied upon in making purchasing decisions. The development, release, timing, and pricing of any features or functionality described for Oracle's products may change and remains at the sole discretion of Oracle Corporation.

Statements in this presentation relating to Oracle's future plans, expectations, beliefs, intentions and prospects are "forward-looking statements" and are subject to material risks and uncertainties. A detailed discussion of these factors and other risks that affect our business is contained in Oracle's Securities and Exchange Commission (SEC) filings, including our most recent reports on Form 10-K and Form 10-Q under the heading "Risk Factors." These filings are available on the SEC's website or on Oracle's website at <http://www.oracle.com/investor>. All information in this presentation is current as of September 2019 and Oracle undertakes no duty to update any statement in light of new information or future events.



01 集团介绍

COMPANY PROFILE

集团概述

COMPANY OVERVIEW

起步

东岭集团总部位于陕西省宝鸡市；

成长

1979 年由村办集体企业起步发展而来的大型民营股份制企业，也是陕西省最大规模民营企业。中国五百强。

发展

历经 40 年艰苦创业，成为中国企业五百强，冲刺世界五百强。
打造百年东岭！



集团产业

东岭现代物流



东岭国际



东岭新材料



东岭新能源

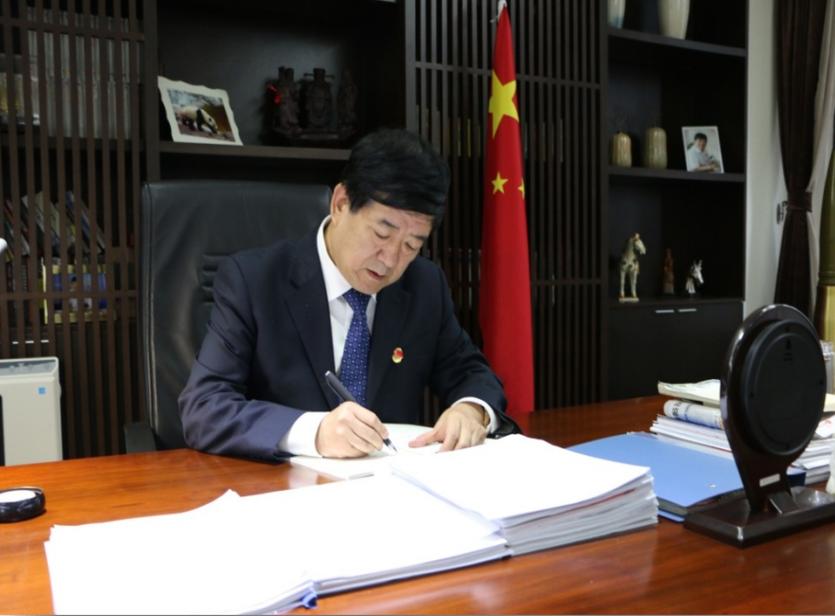


东岭投资



东岭商业





集团创始人

李黑记

东岭集团党委书记、董事局主席，十一届全国人大代表，全国劳动模范，改革开放四十年百名杰出民营企业家，中国光彩事业促进会副会长，第四届“全国非公有制经济人士优秀中国特色社会主义事业建设者”。



容天下人，才能干天下事。

平静的水面锻炼不出优秀水手，大风大浪里才能锻炼出真正的水手！

市场的竞争归根结底就是人才的竞争。

人才是东岭集团发展的核心竞争力。

东岭集团变革的三场革命：人才革命，时间革命，创新革命。其中人才革命是重中之重！

— 东岭集团董事局主席李黑记



东岭村

西部第一村、全国文明村
中国幸福村、中国十佳小康村
“中国 2017 名村发展指数”
第 1 名



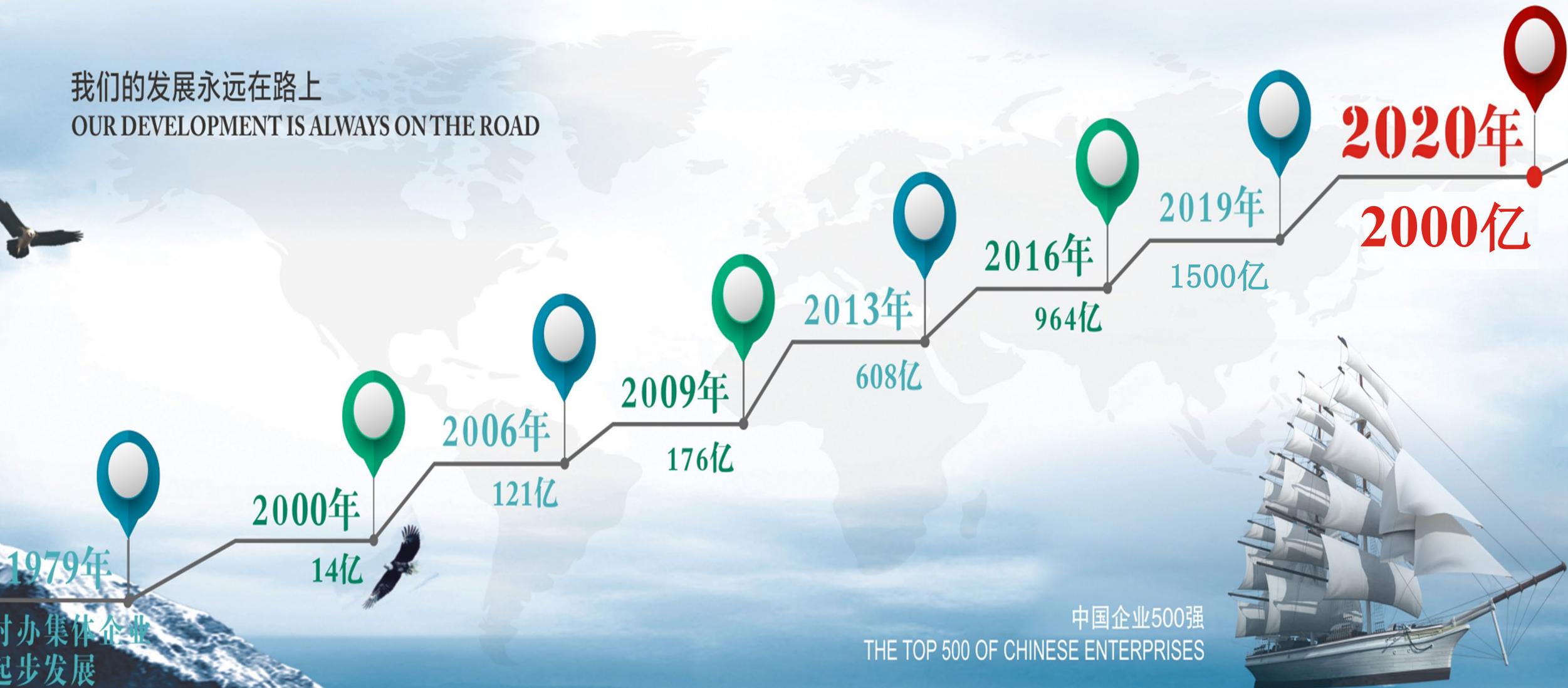
东岭村 — CCTV



东岭发展大事记

我们的发展永远在路上

OUR DEVELOPMENT IS ALWAYS ON THE ROAD



村办集体企业
起步发展

中国企业500强
THE TOP 500 OF CHINESE ENTERPRISES



02 东岭集团HCM项目分享

INTRODUCTION TO HUMAN RESOURCE INFORMATIZATION

东岭集团人力资源管理的现状



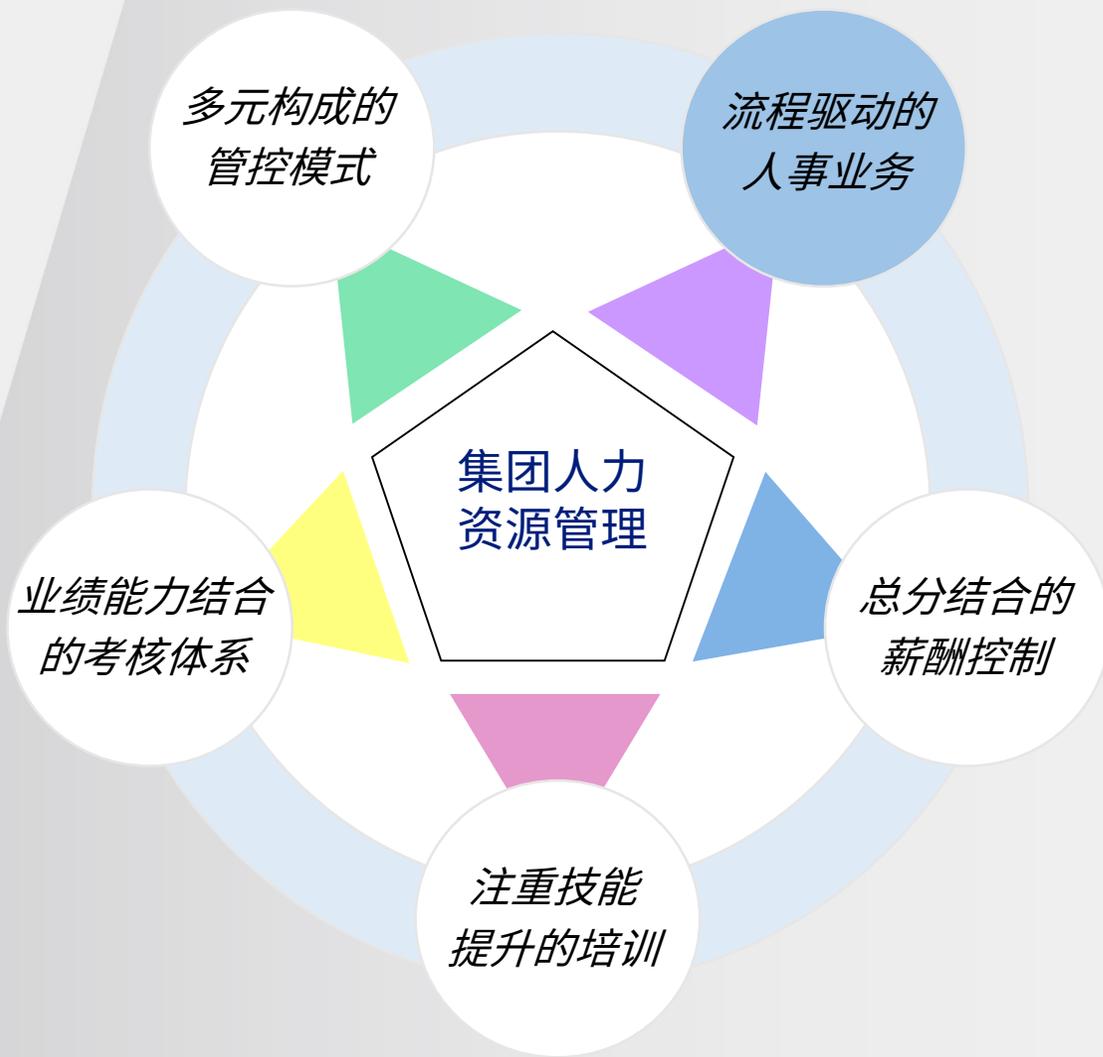
- 在全球化竞争日益激烈的今天，很多企业正在由单一组织模式向集团化组织模式发展，随着企业规模的壮大，产业的增多，经营战略的转变，集团总部对下属企业的管理问题成为当今大型集团人力资源管控的热点。
- 如何在不牺牲活力的前提下，通过集权与分权的有效组合，既能实现规范化的管理，又能保证下属企业的个性化管理，充分发挥其活力，是当前东岭集团企业管理的重要任务。
- 东岭集团的集团化管理的重要内容之一是人力资源管理的控制、规范、协同、共享问题。

东岭集团人力资源管理的现状



- 集团的多元化体现在业态构成的多元化和资本构成的多元化，主要是产业板块制/事业部制的组织结构模式
- 机构多，地域广，集团对于下属产业公司及其下属单位，因地制宜的管控模式，采用集权与分权相结合
- 多元构成的管控模式可以给东岭集团带来最高的绩效。

东岭集团人力资源管理的现状



- 东岭集团内部和下属企业内部已建立了一套行之有效的人事业务流程来推动人事业务的发展；
- 目前在进行人事业务流程化的过程中，开始对如何对集团流程环节进行优化和精简，在保证流程运转的效率性的同时对流程进行有效的监控实现流程运转的规范性与透明性，已成为当前我们东岭集团人事业务流程管理的主要关注点；

东岭集团人力资源管理的现状



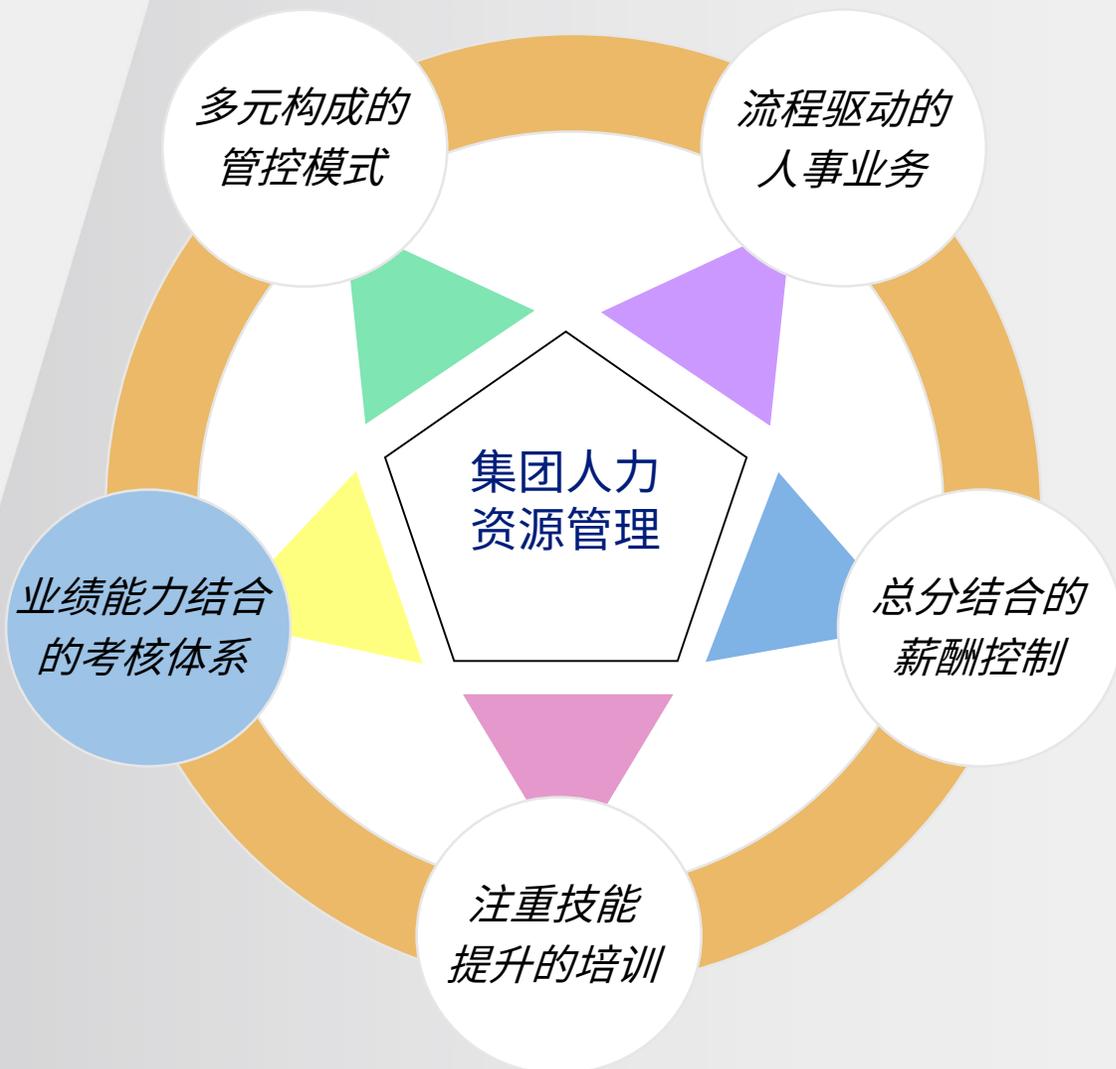
- 集团总部对下属企业的薪酬控制主要是由总到分、总分结合的特点；
- 集团针对不同业务、地域的企业制定既有标准化又有个性化的薪酬体系，同时兼顾公平性和吸引力；
- 薪酬在集团内部的分配过程建立集团化的统一标准，做到客观、公平、透明；

东岭集团人力资源管理的现状



- 集团企业对人才需求也不断增长，对于专业化、综合化人才的培养需求日益增多；
- 如何加强集团内的专业知识共享，规范针对不同人群的培训体系成为东岭集团培训管理的重点；
- 通过多种培训方式，借助网络，使员工逐步形成自我学习氛围，实现自我的增值；

东岭集团人力资源管理的现状



- 我们在传统的业绩考核的方式下引入能力考核的概念，使绩效考核体系更趋完整；并同员工发展相关联；
- 集团总部根据企业发展的客观需要，明确集团绩效考核的范围和选拔标准，从而指导下属企业推荐或遴选核心人才；
- 集团计划搭建所有企业的能力素质库，并根据人员类型的不同（管理人员、业务人员、技术人员）建立了三种不同的能力模型，并对应三种不同的绩效考核评分体系；

东岭集团发展战略



速度



规模



效益



变革

东岭集团发展战略



敏捷型人才管理，
智能化水平

提速度



纵深发展、数据
分析，精细化水
平、集成能力

上规模



多业态多体系差
异化管理，移动
化、社交化

抓效益



**真正实现
信息化转型**

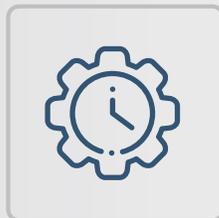
求变革

东岭集团的变革



变革的目的

突破自我，重塑自我，实现新战略目标的成功挑战



变革的核心关键

人力资源战略的推动。企业的变革说到底就是解放思想。

**用数字化技术驱动企业人力资源管理，构建智能化模式，
是东岭集团转型发展弯道超车的最佳途径**

信息化平台的选择

为什么 Oracle?

为什么 Cloud?

对数字企业的理解，数字孪生企业

数字化的业务前端

重新定义客户、友商、伙伴与企业之间的联系，着力优化客户体验、打造共赢生态、创造客户价值。

通过业务前端的创新，
驱动业务收入的提升

数字化的企业后台

以端到端的视角重塑企业自身，并借助IT将其固化，包括数字化的流程和数字化的管理

通过整合管理
提升运营效率

数字化企业基础能力



“大数据”的时代让东岭的发展更富活力!

谢谢聆听!



ORACLE