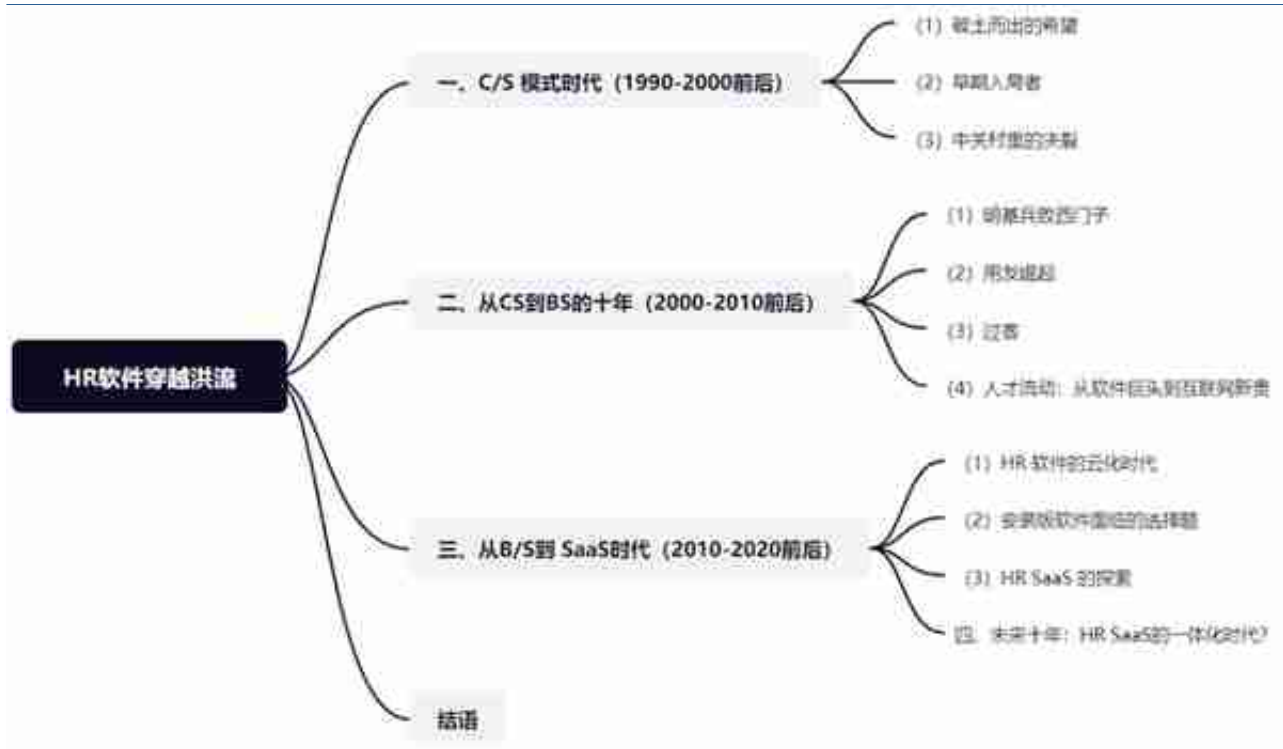


文 / 周效敬

编辑 / 张小燕 审校 / 刘兴宇



庸常岁序，似水流年。不觉间，中国的 HR 软件已经走过了整整三十年的历程。

在这段说长不长、说短不短的时间里，有一群人，在这个狭窄的领域里，硬是用刀斧披荆斩棘，为中国HR软件开辟出一片广阔天地。

从金益康为中国 HR 软件萌芽，到行业掀起 HR SaaS 一体化浪潮，数十年里，沉舟侧畔千帆过，盛衰交织。

此间，有情同手足的友谊，有无情的决裂，有商业竞争的攻防战，有人才争夺的挖角大戏。这段历史哪怕只掀开一角，都是一幅波澜壮阔的画卷。

就像那首脍炙人口的歌谣所唱：

兴亡谁人定，盛衰岂无凭？聚散皆是缘，离合总关情。

01. C/S 模式时代 (1990-2000 年前后)

HR 软件是企业里与人最直接相关的一种产品，它的发展受人力资源理念的影响，并在企业的业务需求、技术的推动等多种因素作用下，一步一步向前发展。

从 20 世纪 90 年代初到 21 世纪前两年，国内的 HR 软件整体上都是基于 C/S (Client/Server, 客户端/服务器)

架构。这一时期，人被当成消耗企业资源的成本，企业的人事管理理念仍是管控，留着过去几十年的烙印。这一理念投射在实践上，就是“数对人头，发对工资”，业务对人事软件功能的要求也不高。

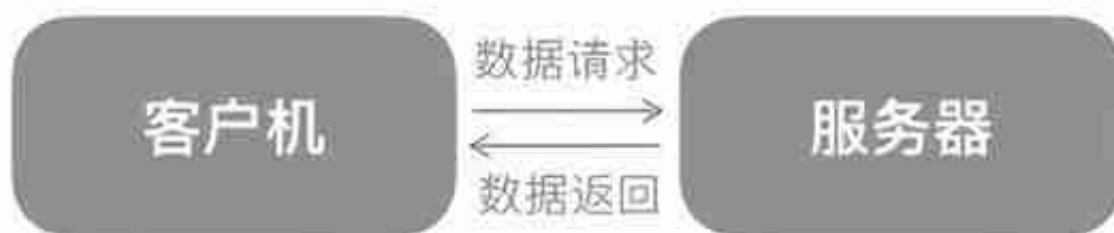
C/S 由美国 Borland

公司最早研发，该架构应

用于局域网，一般面向相对固定的用户群。

那个年代，这种架构在技术上已经非常成熟：交互性强，存取模式比较安全，响应速度快，有利于处理大量数据。

C/S 结构示意图



制图：牛透社

而“胖”这种体质，除了在唐朝被追捧，似乎并不符合历史发展中的主流趋势。C/S 架构下的

胖客户端，需要专门的客户端安装程序并对每台电脑进行操作，分布功能弱，对于那些分散且不具备网络条件的用户群体来说，无法快速部署安装和配置。

C/S 架构的开发和维护成本高昂，一家拥有上千员工的大型公司要做软件升级，可以想象该是多么恐怖的事情。

中国最早的 HR 软件，就是萌芽在 C/S 架构之上。

1. 破土而出的希望

国内最早从事人事/劳资软件开发的专业公司是金益康。1990 年-1993 年，北京金益康新技术有限公司的前身——北京益康信息工程公司（2002 年被吊销执照），在基于 Windows 的平台上，承接了多个大型软件开发项目。

金益康不是一般的角儿，它搭上了国家人事部，与人事信息中心联合开发了“通用人事信息管理系统”（GPMS）。

GPMS 从人事及工资业务处理入手，功能比较单一。1994 年，GPMS 这款产品通过了国家鉴定，由国家人事部等联合发文，将其作为人事信息系统建设的基础软件在全国推广。

在相关部门的背书及大力推广下，金益康的人事/劳资软件在全国普及开来，掀起了一浪又一浪的高潮。2000 年，媒体援引 IDG 的统计数据，金益康已经拥有 15 万用户，行业覆盖率 100%，市场占有率达 55% 以上。

在 HR 软件混沌初开的年代，金益康是行业的领头羊，2000 年，公司还提出了“争取三年内上市”的计划，一时风头无两。

2. 早期入局者

1995

年，来自香港的HR软件厂商施特伟（Cityray），开始发展大中华区业务。多年以后的今天，这个老牌子在技术和整体实力上已经落后。

1997年，朗新天霁加入战局，投入到劳资软件的研发中，与当时的劳动部劳动科学研究所合作。有了“劳科所”的背书，朗新天霁在同行羡慕的目光下拿下大批客户。

1998年，国际巨头SAP开始开发适合中国本地特色的人力资源管理系统。由于SAP的国际化基因，它在中国的HR软件客户也多是大型企业。SAP几乎横扫市场，而且一旦与它合作，就很难摆脱“上SAP容易，下SAP难”的魔咒。



左：王玉霞，右：李志强（图自网络）

在当时，很多人将金益康李、王、张的管理模式称为“铁三角”，金益康总裁李志强占“一角”，王、张夫妇占其“两角”。这是一个非常脆弱的“铁三角”，某种层面上，王张夫妇对金益康的权力格局构成了“威胁”。

这个案子单纯从故事的角度看，十足一出“罗生门”。根据王玉霞的说法，1997年底，李借钱给王，后者注册了北京益康世纪公司，李却对夫人说益康世纪是金益康的北京分公司。从法律层面看，该公司与金益康并无股权关系，只是代理金益康的产品而已。

1998年底，李志强夫人秦女士亲自下场，任金益康公司副总，同期，金益康与张大波签订了一系列保密类的协议。1999年3月张大波离职，王张夫妇彻底脱离金益康。

1999年10月，王张夫妇的益康世纪推出HRP2000——通用人事劳资管理系统软件，这也是纠纷的核心所在。金益康报案称，益康世纪盗用了金益康的产品GPMS等系列软件的内容框架及核心程序，并利用原公司的客户资源，对其销售直接构成威胁。

2000年3月22日，一个爆炸性新闻传出：公安部门破获了北京市首例侵犯商业秘密案件，张大波、王玉霞夫妇被刑事拘留。4月26日，海淀区检察院将张大波依法逮捕，王玉霞因怀有身孕取保候审。

实际上，这是金益康公司从法律层面再次对前员工发起的进攻，在李志强看来，“对法律的幼稚认识，是王玉霞夫妇为此必然要付出的代价”。

王玉霞被取保候审后，于2000年5月17日成立了北京益康信达软件有限公司，继续生产、销售HRP2000软件，直至被公安机关再次查封。

长话短说，在长期的拉锯战之后，官方鉴定结论为，“难以证明世纪软件公司使用的HRP2000系统与金益康公司的GPMS、YKHRMS系统是同一的”。

2002年6月20日下午，王玉霞和张大波在海淀法院等到了一审判决，判决结果是两年多来梦寐以求的——无罪。1年龄9个月的不自由时光，张的遭遇令人唏嘘。

这场纠纷结束一年后，2003年8月，北京宏景世纪软件有限公司注册成立，2014年，该公司整体设立为北京宏景世纪软件股份有限公司。目前，该公司的大股东和实控人为王玉霞（持股39.07%），二股东为张大波（持股19.99%）。

尽管金益康对它的“门徒”们千防万防，这个坐拥大量资源的领头羊独领风骚没几年，后来者的马蹄声就到跟前了，HR软件来到了新时代。

02. 从CS到BS十年（2000-2010年前后）

随着Web技术的不断成熟，美国微软公司研发的B/S（Browser/Server，浏览器/服务器）架构逐渐成为软件技术的主流。



北森云评软件 CEO 纪伟国

创业之初，他们将产品的目标群体定位成学生，结果发现学生群体是个“假市场”，于是 2004 年开始，他们将测评的目标客户转向了高校就业中心，并于 2009 年启动了在线人才管理软件的开发。客观讲，当时的北森仍是芸芸众厂商中的一员，并不起眼，没啥超乎寻常的气象。那几年，站在聚光灯之下的是“四大金刚”（用友、金蝶、神州数码和明基逐鹿）。

1. 明基兵败西门子

在 eHR 领域，明基逐鹿也算得上一个前辈了，它在 1999 年前后即尝试进入 eHR 领域，比用友、金蝶、东软等厂商入局还早。

明基逐鹿在 2004 年前后正式产品化并加大市场投入，以制造业为基准，先后拓展了知识型企业和集团企业。

在用友迷茫于是否裁撤 eHR、金蝶纠结是否剥离 eHR 产品的时候，明基逐鹿的 eHR 产品在

华东市场已经小有名气。转折点则出现在母公司明基对西门子手机业务收购之后，这次闹得沸沸扬扬的失败收购，让明基逐鹿在下坡路上越滑越远。

2005 年 6 月，明基掌门人李琨耀高调宣布收购西门子手机部门，该部门是严谨的德国人在盘算之后，决定放弃的一块业务。



彭传军

老彭回忆，他 1996 年初进用友之时，用友规模还不大，那时属于电算化时代，在推报表一体化（C/S 架构）。老彭是开发经理，带着约 10 人的团队，负责 UFO 电子表格的系统开发，在这个职位一直做到用友上市前夕（2000 年）才离开。

2001 年 4 月，用友在国内 A 板成功上市，融了 8 个多亿。当年下半年，用友先后收购表格中间件及报表类软件供应商华表软件公司、企业财务分析软件供应商通宝软件公司，并与全球第五大 ERP 软件厂商 IFS 成立合资公司——用友艾福斯公司，用友控股 75%。一口气将 3 家公司收入囊中，用友摆出了咄咄逼人的扩张姿态。

此后几年间，用友迅速发展为一个拥有上万名员工的软件巨头。

用友 eHR 的前身是深圳硕旺公司，当年人力资源经理出身的陈谏从深圳起家创立了一家从事人事软件开发的小公司，凭借与合租办公室的兄弟公司的纵横捭阖，拿下了几个不错的客户，吸引了市场的眼球。



申刚正

据了解情况的圈内人回忆，2005 年前后，用友想从外面请一个比较优秀的人来带领 eHR 事业部，申刚正就加入了用友。

大概做了半年光景，老申因故离开。

在大易，老申在给甲方服务的过程中，发现招聘系统很轻，可以快速给甲方提供有黏性的服务。因此，2007 年，大易便转向研发云招聘系统，后续几年持续在该领域发力。遗憾的是，大

易在做招聘系统的这些年，完美错过了CoreHR 发展的最佳时机。

CoreHR 系统是企业人力资源六大模块中最基础、最重要的部分，包括人事管理、组织管理、考勤管理、薪资管理等模块。

“对于企业而言，如果 HR 的基础部分做不好，连人头都弄不清楚，信息都不能做到共享，薪酬都搞不明白，这么基础的事情都做不对的话，其他的东西就别想了。”一位 HR 软件专家告诉牛透社。

据了解，用友在 HR 软件领域沉淀多年，卖得最多的就是 CoreHR 产品，核心模块占其 HR 软件收入的 70%以上。这就是 CoreHR 的重要之处。

申刚正在用友期间，与他有交集的另一个圈内人是毕业于清华大学的高材生，程时旭。

老程曾在金益康从事 IT 工作，出来创业失败，与申刚正几乎同一时期来到用友，两人还发生过“有意思的小矛盾”，所为何事就不得而知了。



用友董事长王文京与大易创始人申刚正

实际上，申刚正还在博惠思华时，同样有传闻说用友要收购博惠思华，因价格分歧而未能收购。多年以后，周周转转，王文京还是把申刚正的公司收到了麾下，这既是老申与用友的缘分，也是他的宿命。

4. 人才流动：从软件巨头到互联网新贵

北森的产品完成从 B/S 架构向 SaaS 模式的飞跃，除了技术伙伴的努力之外，有两个产品人是绕不开的，他们就是彭传军（现任北森高级副总裁）和魏立刚（现任北森解决方案 VP）。

老彭效力用友前后计 14 年，2014 年离开之时，已经做到助理总裁的位置。

做出离开的决定，他的感情是复杂的：一方面不舍用友海纳百川这种对人才格外包容的氛围；另一方面，他也想看看外面的世界，寻求更广阔的发展空间。

2010 年到 2012 年那几年，为了给企业带来更好的价值，用友开始发力咨询业务，为此还招了大批专家进来。魏立刚于 2010 年初加入用友，在集团的软件 HCM 事业部里任 HR 软件售前总监，他也是为咨询业务特意招进来的那批人。



中国企业服务云图-人力资源版块

崔牛会“2021 中国企业服务云图”收录了大量品牌，目前，在企业培训、薪资福利、人才招聘、员工关系等细分领域，均有不少做单品的 HR SaaS 厂商，对他们而言，挑战肯定存在，但也各有各的活法。

05. 结语

过去三十多年，中国 HR 软件行业发展迅速，软件产品在政策法规、人力资源理念和 IT 技术等因素的多重推动下不断演变。

HR 软件的角色从管控转向服务，再转向赋能，以员工为代表的“人”在其中的角色日益重要，直到成为软件服务的核心对象。这是社会的进步，与在管控模式下工作的父辈们相比，今天的年轻人是幸福的。

技术层面，HR 软件从 C/S 架构到 B/S 架构，从安装版本到 SaaS 版本，再到一体化 HR SaaS，每一次技术浪潮袭来，都会有软件厂商倒在沙滩上。

潮起潮落，人来人往。张瑞敏说，“没有成功的企业，只有时代的企业”，同样，没有成功的 HR 软件，只有时代的 HR SaaS。

未来十年，HR 软件厂商能否抓住趋势，决定着他们能否拿到未来世界的门票。

部分参考资料：

CSDN 博主：《浅谈目前市面上 B/S 架构软件和 C/S 架构软件》、《下一个软件热点是什么？——中国 HR 软件发展研讨会纪实》

湖南民生网：《从“一张白纸”到“引领潮头”，他究竟做了些什么》

三联生活周刊：《中关村里的纠纷》生活时报：《北京市首例涉嫌商业秘密案开庭审理（附图）》

北京恒都律师事务所高级合伙人张玉瑞专家介绍页面

IT 经理世界：《软件业并购进行时》

牛透社：《北森的反周期》、《北森“进化论”：一体化平台 iTalent X 大器终成》

南方周末：《明基兵败西门子始末》

中关村在线：《专题：明基西门子何去何从》

人才管理 SaaS 研究：《国内 HCM/e-HR 厂商点评（七）：明基逐鹿》

张福元 DHR：《大事件！国产管理软件发展加速，Kronos 突然撤出中国市场》

畅享选型中心案例：白象食品金益康 YKHRMS 人力资源管理系统崔牛会

“2021 中国企业服务云图”