

“2010中国制造业人力资源管理信息化年会”

人力资源信息系统 实施经验分享



杨秋英

深圳市金溢科技有限公司 人事行政部经理

简介：毕业于华南理工大学计算机专业，曾在高校科研单位、IBM公司等机构任职，多年从事商务工作，五年前进入金溢科技创业团队，从事人力资源管理相关工作。近年来，正逐步完善人力资源管理和绩效考核体系的信息化系统，并取得一定的应用效果。

(一) 企业背景与HR管理难点分析

企业背景



业务领域：高速公路收费系统核心通信设备供应商。



企业规模：超过二百五十人。



拥有从研发、制造到营销的完整业务链。



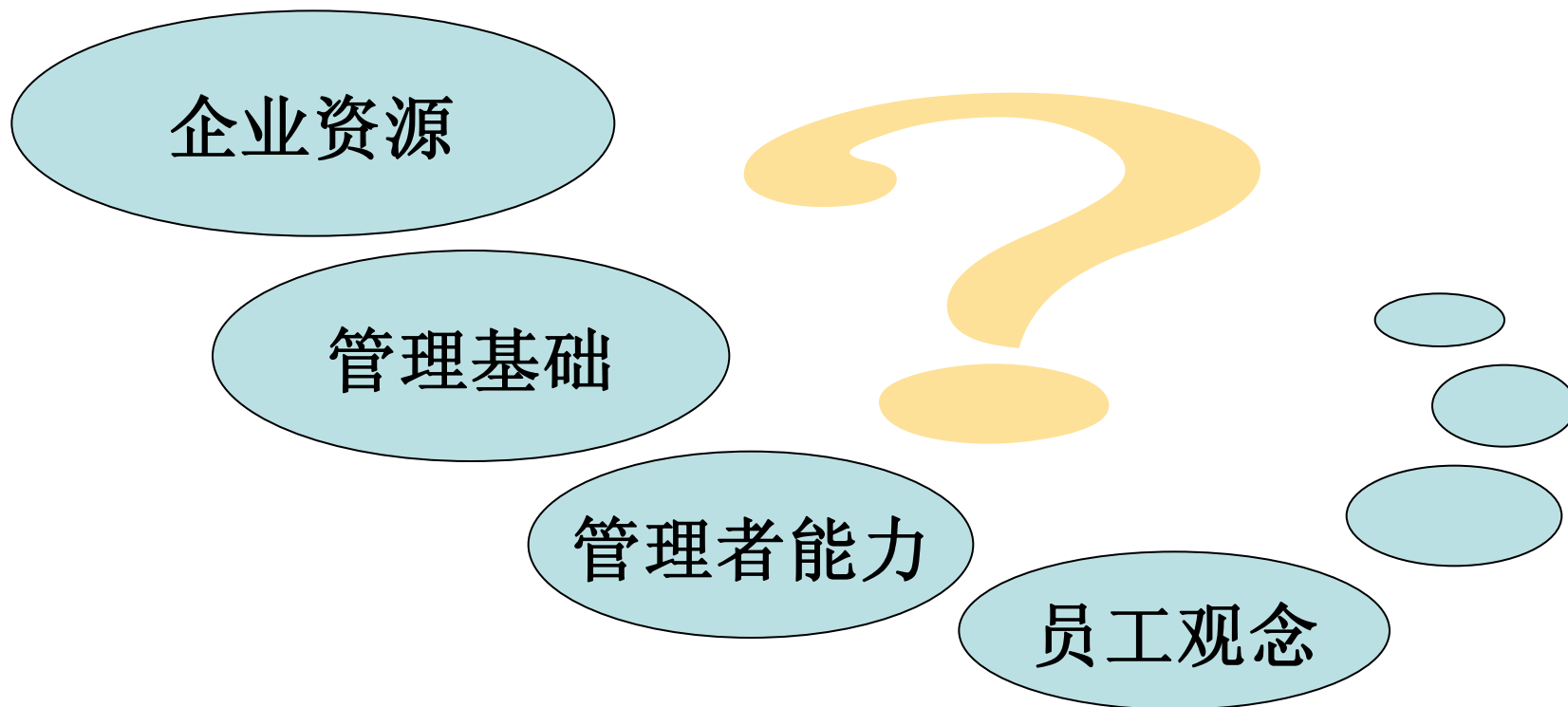
处于发展扩张阶段，不断建立异地机构。



具有以**ISO**为核心的管理基础。

HR管理难点分析

难点一：在合适的时候做合适的事。



HR管理难点分析

难点二：信息化工具的选取。

适应企业发展

支持多种体制

灵活性和扩展性

支持远端用户

接入便捷和数据安全

(二) HR信息系统规划与实施

规划的考虑要素



与企业发展相适应，用最经济手段获得实效。



能够支持企业五年后的人员规模。



能够支持多套管理机制并存。



系统拥有足够灵活性和自定义功能。



系统支持远程接入，具有良好安全策略。

信息系统选型

信息管理

——如人事档案、任职记录、培训记录等，采用简单数据库。

一般程序

——如用人申请、转正、晋升、培训申请等，通过**OA**系统自定义流程实现。

复杂流程

——如绩效管理，采用专业化的系统工具。

绩效管理系统实施方案

- 中高层管理人员：季度考核与年度述职相结合。

- 基层管理人员和一般员工：采用季度考核。

- 上述人员以**KPI** 指标为核心，**80%**为量化指标，同时结合管理能力评估与协作性评估。

- 产线工人：采用月度考核，以个人工作表现与团队产能为考核要素。

绩效管理系统基本功能

企业信息与人事档案

组织结构与部门管理

岗位管理

绩效管理

*考勤管理

*薪酬福利管理

绩效计划

绩效辅导

绩效评估

绩效沟通/申诉

绩效结果应用

绩效报表

绩效管理系统实施经验总结

系统支持

- 系统要有强的灵活性和丰富自定义功能。
- 系统要有强的HR后台管理功能。
- 系统提供强制设定以促进上下级绩效沟通。
- 系统应方便使用，界面友好清晰。

管理措施

- 系统启用前的宣导、培训非常重要。
- 周边的配套条件需一一落实。
- 制定处罚措施以确保工作按期执行。

人力资源信息系统的应用效益



减轻HR人员工作量，提高工作效率和准确性。



便于过程严密监控，工作富有节奏感。



能够实现人手操作无法支持的复杂功能。



数据共享与快速统计对管理决策提供有力支持。



实现人力资源政策在异地的统一贯彻。

总结：信息化建设成功的前提是管理模式的成功。

