# 人力资源管理信息化

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-08-31

*第一篇：人力资源管理信息化人力资源开发与管理的前景 摘要：社会的进步与发展，也要求人力资源管理部门做出相应的演变，而人力资源管理电子的出现信息化就成为人力资源管理部门变化发展的一种动力．同时也是企业实行“全面人力资源管理”的纽带。文章从剖...*

**第一篇：人力资源管理信息化**

人力资源开发与管理的前景 摘要：社会的进步与发展，也要求人力资源管理部门做出相应的演变，而人力资源管理电子的出现信息化就成为人力资源管理部门变化发展的一种动力．同时也是企业实行“全面人力资源管理”的纽带。文章从剖析人力资源管理电子信息化在我国企业存在的薄弱环节入手．关键词：人力资源开发与管理的前景；人力资源管理电子信息化；人力资源管理；现状分析；主要对策新世纪面临的风险 人力资源的开发与管理工作虽然在理论上、技巧上、方法上具有共性，但由于经济的发展、地球村的形成、跨国公司的发展等，给人力资源的开发与管理在现代形势下提出了新的要求和课题。尤其是各国之间的交往剧增，而由于各国的政治、体制、法律和文化的不同，则人力资源一定会各有特色。特别是那些跨国公司和企业，由于在不同的文化地区进行生产，要管理不同文化背景的员工，这给人力资源管理的发展带来了新的概念。这样的单位要在文化交叉的情况下生存、发展，就必须研究各国人力资源的特点。同样，任何地区的单位，都必然会受到当地文化的冲击。现在，各国之间的竞争日趋激烈，尤其是经济的渗透、文化的渗透非常迅速。人们对新事物的接受能力也远比以前强得多。竞争已经由原来的某一领域的竞争转变了综合国力的竞争。国际竞争实力的大小，可以用国际市场的占有率来比较。而一个国家的市场占有率，则是由该国的“经济活动”、“工业效能”、“财政活力”、“人力资源”、“自然资源”、“国家干预”、“对外经济活力”、“创新能力”等因素组成，其中的“人力资源”、“创新能力”两项权重系数最高。根据有关材料来看，我国的国际市场占有率在国际上排名并不高，而“人力资源”和“创新能力”则更加靠后。这说明我国的人力资源工作和创新工作是密切相关的。由于人力资源本身就是和创新在一起的，人力资源开发管理不好，怎么可能会有创新能力呢。我国的人力资源管理和开发还有比较艰难路要走，我国的人力资源素质与我国的大国地位还是很不相符。我们应该清醒地认识到：国际竞争的胜利实际上就是人力资源开发与管理的胜利。一个国家的经济发展，与其人力资源开发与管理的成功有极大的关系，而现在追求发展，搞现代化的单位、地区、国家，无不在注意将重点向战略方向转移；也就是从原来的自然资源、资本资源向人力资源方面转移，也是将原来的以事、物为中心“以人为本”的管理，转向“以人为本”的管理。

进入信息时代以来以及在经济全球化的背景下．我国企业的经营环境正迅速发生着巨大变化。对人力资本的经营已经成为企业获得竞争优势的重要手段．但同时越来越多的企业开始认识到，要将人力转变为企业的竞争优势，不仅需要企业建立完善的人力资源管理策略．还需要充分借助技术性的手段来保障人力策略的有效落实。这样，专门针对人力资源管理的电子解决方案——人力资源管理电子信息化就应运而生了

一、人力资源管理电子信息化概念的提出及其应用的优势

企业信息化革命的飞速发展在于信息化能够有效帮助企业迎接管理挑战．并不断推动管理效率的提高与管理水平的提升。在我国，由于不同的企业背景、企业成长环境、组织人员结构以及文化的差异．造成企业在人力资源管理上面临着不同的挑战。认清所面临的人力资源管理挑战．有助于选择适合自己企业的人力资源管理电子信息化以及更好地提升人力资源管理水平。企业通过人力资源管理电子信息化的应用．可以帮助企业迎接人力资源管理方面的挑战。

(一)降低管理成本

首先．由于人力资源管理电子信息化是企业信息化的组成部分。它能使企业实现办公无纸化，在办公用品等方面可以减少开支：其次，人力资源管理电子信息化可以成功地通过软件和网络来完成一些原本需要大量人手来做的行政性工作．使企业减少行政性管理人员的费用开支；最后．对于一些网络及分支机构分布较广的企业而言．人力资源管理电子信息化通过网络实现HR管理．可以大大减少通讯费用。

(二)畅通信息传递

人力资源管理电子信息化通过互联网使HR管理的触角成功地延伸到了每一位员工的身边．上级的有关指令可以直接传递给基层员工．使HR的信息传递畅通有效，更利于管理和政策的实施。另外．人力资源管理电子信息化可以迅速、有效的收集各种信息．加强内部的信息沟通。员工可以直接从项目中获取自己所需的各种信息．并根据相关的信息做出决策和相应的行动方案．使HR信息服务实现自助式。

(三)提高员工满意度

2l世纪．企业必须把提升员工满意度作为企业管理的重中之重。纠借助人力资源管理电子信息化软件项目．使人力资源管理部门从传统的以权力为中心转变为以服务为中心．让所有的人事工作流程，如员工流动、工作调配、工资晋升及职称评定等都在网络上进行。这样能提高管理的透明度。也能提升员工参与的积极性．从而提高员工满意度。

(四)技术促进变革

在人力资源管理电子信息化项目中．由干行政事务上的工作可以由电子化项目完成．只需占用极少的精力和时间．因而人力资源管理人员可以真正把T作重心放在服务员工、支持公司管理层的战略决策以及公司最重要的资产——员工和员工的集体智慧的管理上，把绝大部分精力放在为管理层提供咨询、建议上。

2二、人力资源管理电子信息化在我国企业应用中存在的问题

由于人力资源管理电子信息化在我国还属于一种新兴的技术，大多数企业所采用的人力资源管理电子信息化项目要么是借鉴国外企业应用的经验，要么是盲目跟随大流．模仿其他企业，而没有联系自己企业的实际情况就照搬照抄．从而出现或这或那的问题。这些问题主要表现在以下几个方面：

(一)忽视企业文化

利用企业文化管理来获取竞争优势已经越来越成为共识．而企业在没有建立起一个真正深入人心的“以人为本”的企业文化之前．就要建立人力资源管理电子信息化项目．这无论是对客户还是对供应商而言，都没有真正从企业文化的角度去进行宏观的规划。变革企业文化，就不可避免的要调整或者优化或者重组企业的业务流程，如果在错的、有问题的业务流程上实施这种企业文化的人力资源管理电子信息化项目．情况只会变得越来越糟。

(二)忽视组织因素

作为一个企业和人力资源管理电子信息化项目．技术是一方面，人员也是一方面。在启动一个人力资源管理电子信息化项目的过程中，经理们经常在员工方面遇到这样一个问题：员工并不喜欢变革。然而．在人力资源管理电子信息化项目实施过程中却意味着众多的变革因此．在实施过程中必须处理组织和人的因素，寻求让员工参与进来负责业务流程变革的方法．处理变革的文化影响

(三)企业网络环境不完善

很多企业盲目跟随大流．妄图一步到位．而不顾及企业现宴的硬件与软件环境．导致企业网络环境、服务器性能出现瓶颈现象．影响了整个项目的运行效率．从而直接影响用户的应用．造成用户对此项目的抵触

(四)供应商选择失败

人力资源管理电子信息化不仅仅是一种技术．更是一种经营战略。国内人力资源管理电子信息化软件厂商更多的是将精力放在对国外产品和技术的模仿和超越上．而忽视了人力资源管理电子信息化最重要的经营战略体现．即国内的人力资源管理电子信息化项目大多数是在实施产品．而不是在实施一种以客户为中心的围绕用户业务流程的经营战略企业在选择人力资源管理电子信息化时．若不考虑本企业的实际情况．而相信人力资源管理电子信息化供应商天花乱坠的演示和近乎信口开河的承诺．不仅耗费了大量的时间和精力．而且还会造成企业投资的失败．甚至影响到相关人员在企业中的职业生涯规划。

三、人力资源管理电子信息化在我国企业中应用的对策研究

针对人力资源管理电子信息化在人力资源管理中日益凸显的重要性和不完善性．建立适合的人力资源管理电子信息化项目对我国企业来说尤为重要借助人力资源管理电子信息化的发展和优势来不断推动管理效率的提高与管理水平的提升．以此迎接来自各方面对人力资源管理的挑战。

(一)建立深入人心的“以人为本”的企业文化

以客户为中心不是一句口号，而是一个企业潜移默化的各个部门和员工都认可、遵循的经营战略，围绕这个战略．不同部门就不是在争论谁赢得客户．而是都一致的去想一个共同的目标：如何更好的服务客户!在此前提条件下．才能实现企业文化向良好的方向变革、重组，从而为人力资源管理电子信息化的实施创造有利的文化环境

(二)不仅仅是选产品，更是选合作伙伴

人力资源管理电子信息化不是一个简单的买来就用的软件产品。其部署过程是一个包含了系统规划、系统实施与二次开发、培训、系统维护与升级、系统应用管理等众多环节的复杂项目管理过程。从而决定了企业在选择人力资源管理电子信息化时不能只关注产品本身的特性与价格等．还应该深入了解产品技术框架、供应商的服务能力、供应商业务发展趋势以及公司的发展前景等关于供应商综合实力方面的因素选择一个实力雄厚、产品优秀并且许询实施经验丰富的人力资源管理电子信息化供应商．是一个人力资源管理电子信息化项目成功的必要条件之一。

(三)不求一步到位。但要有长期规划与持续发展

选择人力资源管理电子信息化要根据企业的实际情况．不能盲求一步到位成功的人力资源管理信息化建设要有一个长期的人力资源信息化建设规划．形成良好的人力资源管理规范、行为、流程以及网络环境．循序渐进的推进人力资源管理电子信息化建设首先可以从建立简单的人力资源管理电子信息化人力资源管理信息系统人手．降低事务处理的手工操作．将HR人员解放出来．然后进行专项的系统建设．如招聘、E—lean、培训等系统．从而最后建设一个大型的人力资源管理电子信息化项目。同时．人力资源管理电子信息化建设也要考虑到同企业的其他信息系统相连．如ERP．形成企业高效运作与决策的数字神经系统

(四)选择 EHR要从推进企业的人力资源管理规范化着手。更重要的是要与企业人力资源战略结合起来

企业人力资源战略管理．是提升企业的竞争力和寻求培植并保持企业竞争优势的有效途径．因而在实施EHR项目时要与企业人力资源战略结合起来企业应该完善人力资源的规范行为与流程．先进的EHR是以先进的人力资源管理思想为指导的，作为企业首先也应该让员工接受这些先进的管理思想。EHR将人力资源管理工作上升到战略高度．它以提升组织管理能力和战略执行能力为目标．创建以能力素质模型为基础的任职管理体系、以绩效管理为核心的评估与激励体系、以提高员工整体素质能力为目标的培训与招聘体系．帮助企业实施由CEO、HR经理、业务经理和员工全员参与的现代企业人力资源战略。参考文献

朱勇国：《信息化人力资源管理》，中国劳动社会保障出版，2024年版4

熊军： 《企业人力资源管理信息化的应用研究》，载《中国管理信息化》，2024年第三期

**第二篇：企业人力资源管理信息化**

企业人力资源管理信息化研究

摘要

随着全球经济时代到来，发达国家由于劳动力成本不断上涨，不得不放弃传 统制造业，并向劳动成本较低发展中国家转移。号称“世界工厂”中国制造业面 临技术更新升级换代，这些促进了高端技能性人才的需求呈现上升趋势，人才竞 争日益激烈。为适应这一环境，企业人力资源部在“选”、“育”、“用”、“留”方 面采取了积极人力资源策略，选择合格人员、培养、激励关键员工。但这些人力 资源管理工作是否妥当、有效显得至关重要。在此背景下，研究人力资源管理评 价：即如何衡量人力资源管理，促进人力资源管理服务于企业战略目标，具有重 要现实意义。

目前国外已有很多企业成功实施了人力资源管理信息系统，并取得了良好的 效果，国内学术界和企业界对人力资源管理信息化的研究则相对较晚，尚处于初 步发展阶段，但需求却很旺盛。国内企业可以在生产计划、采购管理、过程控制、财务核算等方面引进国外成熟的产品或方案，因为国内外企业在这些方面的业务 具有一定的相似性，而国内的人力资源管理与国外的人力资源管理有很大差异，这就要求我们必须根据中国企业的实际情况设计相应的人力资源管理信息化方 案，为其量身订做合适的人力资源管理信息系统。

企业不仅可以为企业人力资源管理变革提供完善的管理体系、管理技术以及相 关的管理运作策略，有效避免了企业盲目照搬、随波逐流的应用状况的出现，而且 可以使企业快速适应外部环境的变化，增强企业人力资源的竞争力，培育和发展企 业的动态核心能力，以达到企业可持续发展的目标。

关键词：人力资源管理；绩效评价；信息化；人力资源

1导言

1导言-研究目的意义

本论文主要研究目标是在信息化环境下，站在如何提升人力资源管理有效性角 度研究，基于信息化环境下，依据企业绩效理论、人力资源管理评价方法和信息化 规划理论，提出人力资源管理评价信息化解决方案；构建人力资源管理评价系统及 其原型客户应用分析。

在信息化浪潮席卷全球的背景下，国内很多企业纷纷引进各种先进的信息系 统，学术界和企业界也在积极探索能够适应不断变化的经营环境的信息系统解决 方案。目前，许多中国企业在销售、生产、物流、客户服务、行政办公等方面已 基本建立起了融合先进管理思想的信息系统，极大地提高了企业的管理效率。在 以人力资源为企业最宝贵资源的21世纪，与企业已有各信息系统相融合的人力 资源管理信息系统已成为企业界和学术界新的关注点。因此，研究企业人力资源 管理信息化具有重要的理论意义。

本论文在已有理论研究的基础上，结合作者两年多在某企业人力资源管理信 息系统实施过程中的具体实践，探讨了基于现代人力资源管理理念，企业信息化 大背景下，人力资源管理信息系统的建设方案。本论文所做的研究可以为企业人力 资源管理信息系统建设提供实务支持，具有较大的实际意义。

2人力资源管理评价及信息化问题分析

2.1人力资源管理信息化定义

人力资源管理信息化（e-HR：electronic-Human Resource），全称为电子化人力 资源管理，是指将IT技术运用于人力资源管理，以先进的软件和高速、大容量的硬件为基础，通过集中式的信息库自动处理信息，员工参与服务，外联服务共享，是人力资源管理流程电子化，达到提高效率、降低成本、改进员工服务模式的目 的的过程。

随着互联网和电子商务理念与实践的发展，e-HR发展成为包含了“电子商务”、“互联网”、“人力资源管理业务流程优化”、“以客户为导向”、“全面人力资源管理” 等核心思想在内的新型人力资源管理模式。e-HR包括核心的人力资源业务功能，如招聘、薪酬管理、培训、绩效管理等，利用各种IT手段和技术，比如互联网、呼叫中心、考勤机、多媒体、各种终端设备等，人力资源职能部门、普通员工、直线经理、高层经理都可以在e-HR的平台上发生相应权限的互动关系。

2.2人力资源管理信息化的内涵

e-HR作为一个不断发展着的动态概念，目前可以从四个方面来理解：一是降

低成本。e-HR通过减少人力资源工作的操作成本、降低员工流动率、减少通讯费 等来降低企业的运营成本。二是提供更好的服务。e-HR可以更好的收集内部信息，加强信息的沟通。各种用户可以直接从系统获取自己所需的相关信息，并据此做 出相关决策。三是管理理念的革新。人力资源管理信息化的最终目的不仅仅是改 进管理方式，而是革新管理理念，达到一对一的关系管理。四是技术应用。先进 技术应用于管理实践，最重要的是提高管理效率，为决策提供信息和解决方案。

2..3人力资源管理信息系统释义

人力资源管理信息系统（HRMS或e-HR系统）是对企业人力资源进行全面管

理的人和计算机相结合的系统，它综合运用各种信息技术，同时与现代化的管理 理念和管理手段相结合，辅助管理者进行人力资源决策和管理，它不仅是一个技 术系统，更重要的是一个管理系统，它是人力资源管理信息化(即e-HR)规范化、体系化的最终结果[5]。因此，很多企业在实施人力资源管理信息系统的时候，也习惯于称之为e-HR系统。

2.4人力资源管理信息系统的价值

一般而言，人力资源管理信息系统是将信息技术与人力资源管理思想相结合，依靠信息技术对企业人力资源进行优化配置的一种管理方式，它是提高人力资源 管理水平的一个持续渐进的过程[7]。与传统的人力资源管理方式相比，电子化人力 资源管理的优势不仅仅表现在以计算机代替人工管理，某种意义上可以说是人力 资源管理方式的一种革命。贝京（Begin,1997）通过日本、美国、英国、德国、瑞 典及新加坡等国人力资源管理系统与竞争优势关系后指出，人力资源管理系统的 功能发挥极大地影响企业竞争优势的建立[8]。它的价值体现在以下几个方面：

1．显著提高人力资源管理的效率

从以上的分析中我们不难看出，包括员工招聘、人员培训、薪酬福利、绩效 考评、沟通、时间管理等大量事务性、程序性工作，都可以借助信息技术的应用，通过授权员工进行自助服务、外协及服务共享等，不仅可实现无纸化办公，而且 可以大大节省费用和时间，显著提高效率，使人力资源管理从繁琐的行政事务中 摆脱出来。

2．更好地适应员工自主发展的需要

这一点对于知识密集型的企业尤为重要。知识型员工十分注重个性化的人力 资源发展计划，需要对自身的职业生涯计划、薪酬福利计划、激励措施等有更多 的决策自主权。网络的交互性、动态性可以使人力资源管理部门根据个人的需求 和特长进行工作安排、学习、培训和激励，让员工实施自我管理成为可能，能更 加自主地把握自己的前途。

3．加强公司内部相互沟通以及与外部业务伙伴的联系

随着公司规模的不断扩大，公司各部门之间、员工之间、公司与外部业务伙 伴之间的沟通往往会变得十分困难，但激烈的市场竞争使得这种全方位的沟通显 得极为必要。网络不但可以成为公司员工间的纽带，帮助他们逾越部门不同、工 作时间不同、工作地点不同的障碍，促进相互了解和沟通，同时还可促使企业与 外部业务伙伴在人才、技术、知识等方面的资源共享，有效提高适应市场的能力。

4．有力促进企业电子商务的发展

电子商务的发展有赖于人力资源管理的不断完善，在电子化人力资源管理中，职位空缺公布、专家搜寻、雇员培训与支持、远程学习等将变得更为高效，与此 同时，电子化人力资源管理对建立虚拟组织并实现虚拟化管理、建立知识管理系 统、创建学习型组织，都将创造极为有利的条件。

5．提高企业人力资源管理水平，加快企业人力资源的开发

电子化人力资源管理通过计算机网络和数据库的应用，使企业的人力资源管 理更为科学，人才配置更为合理，同时也使得人力资源管理更为公正、透明，有 关人力资源管理方面的各种政策、规定也将因广泛参与而变得更加实际、可行，对提高企业人力资源开发水平大有裨益。

2.5我国人力资源管理信息化的发展

传统的人力资源部门往往扮演被动的人事行政角色，并没有很清楚地与

业整体运作绩效有直接的因果关系。而随着知识经济时代的到来，全球化、场化、信息化的发展，尤其是计算机及互联网技术的广泛应用，人力资源管的职能已从一种维持和辅助型的管理职能逐步上升为一种具有重要战略意义

管理职能。人力资源部门越来越多地参与企业战略规划，传播人力管理技术

推动员工群体的沟通，成为首席执行官的战略伙伴，成为企业战略决策的参

者。战略性人力资源管理理论在探索与实践中不断成熟，自然而然地要求一

稳定的、机械性的、重复性的人力资源行政事务性工作能够通过信息化手段

以自动处理，使人力资源管理者集中精力干重要的战略性项目。人力资源管

信息化使得信息技术与人力资源管理有机结合起来，协助人力资源部门工作

员处理繁杂的日常行政工作，摆脱不断添加人力但工作效率与服务质量不见

色的恶性循环，增加人力资源部门战略管理角色的份量。由此不难看出人力

3人力资源信息系统在企业中的一般实践

在建立人力资源信息系统时，企业通常会采用面向对象的系统开发方法。

面向对象是一种认识方法学，它既提供了从一般到特殊的演绎手段，又提供了

从特殊到一般的归纳形式。面向对象的系统开发方法是以事物(对象)为中心

来考虑计算机的处理体系。这里指的事物不仅基于信息隐蔽和抽象数据类型等

概念，而且把事物的形象(资料)、功能同意义(处理)一体化，作为处理的基

本单位，即把系统中所有资源都视为“对象”，每个对象都封装资料和方法，由

方法实施对资料的处理。所以在面向对象时，只要给出“执行它”的信息，便

可以完成处理。面向对象的系统开发方法分为系统分析、系统设计和系统实施

三个阶段

3.1系统分析

(1)系统分析概述

系统分析是使设计达到合理、优化的重要步骤。这个阶段的工作深入与否，直接影响到将来新系统的设计质量和经济指针，因此必须予以重视。系统分析

是在调查研究的基础上，对新系统的各种方案和设想进行分析、研究、比较和

判断的过程，目的是获得有关合理的新系统的逻辑模型。

系统分析的主要任务是:详细调查、分析用户需求、提出新系统的逻辑模

型、编写系统分析报告。

①详细调查

详细调查企业人力资源管理的现状和具体结构，并对现行人力资源管理状

况进行详尽的描述，这是系统分析最基本的任务。在充分了解现状的基础上，进一步发现其存在的薄弱环节并提出改进的设想，这是决定人力资源信息系统

功能强弱和质量高低的关键所在。人力资源信息系统应主要详细调查以下内容:

第一，企业各级机构与人力资源信息联系状况。人力资源的信息量很大，来源渠道较多，在企业中，它几乎与所有的部门关联。这就要求对企业的整体

情况和各个机构进行调查，以求收集到完整、准确的信息，再对信息进行归纳、汇总，对企业的流程做出合理的判断，为以后的标准化统一代码设计、文件设

计做好充分的准备。此外，要弄清各个机构资料的来龙去脉及他们和人力资源

信息系统的关系，才能从系统的角度进行设计。如果企业其他机构已经实现了

计算机处理，则更要了解它们的输入与输出内容，弄清哪些信息是由人力资源

信息系统直接调用的，哪些信息是需要经过人工加工后才能调用的。

第二，企业已使用的编码调查

由于我国大部分企业的现代化管理水平不一，国家有关部门也没有制定出

统一的标准化代码设计体系，因此除了上级主管部门规定的某些代码外，各企

业内部的代码往往比较混乱。需要深入到各部门中，将已有的代码内容、编码

方法进行完整的调查。

3.2系统设计

系统设计是人力资源信息系统开发过程中的第二个阶段，它是在系统分析的基础上进行的，可以看做是人力资源信息系统开发过程中最重要的阶段。

(l)系统设计的目标与内容

系统设计的主要任务是依据系统的逻辑模型设计出满足用户要求的高质量

系统。它包括以下两个方面:首先，为了使系统结构合理，把人力资源信息系

统分解成若干个子系统，这些子系统之间是互相联系、互相配合并合理地组织

在一起的;其次，对每一个具体的子系统根据其在系统中的地位和作用，选择

合理的方法和技术手段进行构造。根据人力资源信息系统的特点，系统设计所

追求的目标为系统的可靠性可维护性用户友好性工作效率与合法性等。

系统设计由总体设计和详细设计两部分组成。总体设计又称为模块设计，它是系统设计工作的第一步，它的任务是确定整个人力资源信息系统的模块结

构，即如何将一个系统划分为多个模块。模块的划分一般采用结构化设计方法。它包含的内容有:①划分子系统，明确各子系统的目标和功能，并据此划分功

能模块，绘制系统结构图;②物理配置方案设计，包括系统各种软硬件配置方

案;③优化总体设计方案，并进行评估。具体来说，模块设计就是要把由数据

流程图表达的数据处理功能转化成由不同模块来完成。对每个功能模块处理步

骤和细节的设计称为详细设计。详细设计是系统设计的第二步，是模块设计的延伸，是具体实现每个模块的设计。详细设计的任务是为每个模块选择合理的实现方法和技术手段。详细设计的内容包括:数据文件设计、代码设计、输入

设计、输出设计等。

3.3系统实施

系统实施工作必须在系统分析和系统设计工作完成以后，严格按照系统分

析和设计的文档资料进行。企业只有通过相关文档，对系统目标、总体结构、代码设计、输入/输出设计、数据库设计、处理过程设计以及系统运行环境等有

了明确理解和认识以后，才能开始系统实施活动。

系统实施阶段由程序设计、系统测试、系统安装、新旧系统转换和系统维

护与更新等主要活动构成。这其中的很多工作要在需求企业中进行，因此企业的参与会对实施的成功起到重要的作用。

4结论

信息时代是一个充满变革的时代，经济和社会的飞速发展使企业发展面临越

来越多的不确定性和挑战，与之相对应的企业人力资源管理也越来越灵活，人力 资源管理理论和实践的发展也是一日千里，人力资源管理信息化作为人力资源管 理领域的新热点正受到越来越多的关注。

信息时代，管理实践与信息技术是密不可分的，人力资源管理信息化作为一

种全新的人力资源管理模式，将人力资源管理与信息技术紧密结合，反映了现代 人力资源管理理论和实践的不断前进。我国企业实施人力资源管理信息化建设是 顺应国际人力资源管理发展的潮流，提高人力资源管理水平和企业综合竞争力的 必然选择。先进的信息技术应用于企业人力资源管理不仅仅是为了将现有的人力 资源工作做得更好，更重要的是，使人力资源管理人员能够做些对于企业来讲更 有价值的事情，成为管理层的决策支持者，为决策提供信息和解决方案。一方面，人力资源管理信息系统可以使他们把工作做得更好“Do things better”，比如

可以缩短管理周期，减少人力资源管理工作流程中的重复操作，使工作流程自动 化，减少不必要的人为干扰因素，使内部客户——员工自主选择人力资源信息和 服务，高效完成事务性工作和日常服务。另一方面，人力资源管理信息系统可以 使他们做更重要的工作“Do better things”，它可以使人力资源部门从提供简

单的人力资源信息转变为提供人力资源知识和解决方案，可以随时随地向管理层 提供决策支持，可以向业务部门提供分析工具和建议，建立积累知识和管理经验 的体系。

可以说人力资源管理信息化的实现过程，是推动企业系统地建立新的人力资

源管理体系或优化现有人力资源管理体系的重要变革，它能以较快的速度使过去 常常被企业束之高阁的人力资源管理体系优化方案得以实现，将人力资源管理的 业务流程不断进行固化与优化，从而帮助企业建立起信息化、专业化的人力资源 管理平台。当管理者习惯于在这个平台上完成日常管理工作时，好的管理理念与 方法已经悄然渗透到他们的管理意识当中，专业化的人力资源管理团队也因此能 将更多事务性工作让人力资源管理信息系统处理，从而提高了效率，使其能有更 多的精力关注战略性人力资源管理。

参考文献：

1.郑大奇.e-HR应用指南.北京：企业管理出版社，2024.2.洪玫.人力资源信息化管理.北京：中国发展出版社，2024.3.朱勇国.信息化人力资源管理.北京：中国劳动社会保障出版社，2024.迈克尔·阿姆斯特朗.战略化人力资源基础（张晓萍，何昌邑等）.北京:华夏出版社，2024，4-5

4.陈维政，余凯成，程文文.人力资源管理与开发高级教程.北京:高等教育出版，2024，518-518

5.廉凯.我国企业人力资源管理信息化建设初探.山东：山东大学出版社，2024，56-56

6.胡宏峻.人力资源e化.上海：上海交通大学出版社，2024，93-94

7.林迁芸.战略性人力资源体系[J」.HR管理世界，200

8.佘维.浅谈我国企业的信息化建设的误区[J].科技创业月刊，2024.9.崔文平.我国企业信息化的问题与对策研究〔J〕.中国科技信息，2024.10.张玉芬.浅谈我国企业的信息化建设「J].科技情报开发与经济，2024.11.蔡素妹.面向E时代的我国企业信息化管理【J].中国高新技术企业，2024.

**第三篇：人力资源管理的信息化建设**

人力资源管理的信息化建设

摘要：目前我国人力资源管理的信息化建设已经刻不容缓。在新时期所需要实行的人力资源信息化建设和本世纪初所提出的人力资源管理的信息化不同，在此时期所需要的信息化建设也更加完善，其细分程度也更加的趋于专业化。本文将从目前人力资源管理信息化所存在的现实需求、现状中的不足做出概括和分析。

关键词：人力资源；信息化管理；信息化建设；企业发展

Information Construction of Human Resource Management Abstract: The information construction of human resource management has been pressing.In the human resources information required for the implementation of the new period and the beginning of this century, the information presented in different human resource management, information technology during this period require more perfect, the degree of breakdown also tends to be more professional of.This paper will present the practical needs of human resource management information exists, the status of deficiencies make summarized and analyzed.Keywords: human resources;information management;information technology;business development

从现行的我国经济发展情况来看，我国正处于第二产业逐渐向第三产业发展的阶段。其总的发展趋势逐渐从资源密集型产业逐渐转换至劳动力密集型的发展模式，经济发展结构从单纯的资源出口和技术加工承包延展至以服务业为主的劳动密集型。与此同时，我国依旧有部分地区承接发达地区产业转移，以劳动力密集型加工业为主。针对目前的人力资源管理的复杂局面，人力资源管理的信息化的优势凸显，正在成为未来人力资源管理之中的重要手段。

一、我国企业人力资源信息化管理的现实需要

从人力资源信息化管理的定义上来看，人力资源信息化的管理包含了多重的内容，实际作用的发挥上人力资源信息化管理同样也具备着复杂的系统性特征。目前我国的大部分企业已经逐渐具备了人力资源的信息化管理的理论基础和硬件条件，然而在实际的运用和操作中，其信息化管理和内容以及相关的建设及其性能尚不全面，企业利用信息化管理的思维尚且不足。下文中将我国当下大部分企业所存在的人力资源信息化建设管理之中出现的问题进行分类，对于存在的现实需求进行具体分析：

1、企业发展战略需求

现代化信息社会的部分基本要求已经逐渐延伸到经济社会的各个角落，根据2024年国家统计局所颁布的数据来看，目前我国大中小型企业中采用现代管理方式的企业已经到到了74.36%，从这一数据上来看，实际企业对于人力资源管理的信息化需求已经表现的十分明显。此处需要注意的是，企业发展的战略需求所指称的并不是单纯的政策调整以及管理模式的对应改变，换言之，企业的战略需求是从实际的需求和对于未来的管理模式的进行精密的预测之后所得到的。

人力资源信息化的管理对于正在逐步发展的企业好处可以简单的分为几点： 企业可以依靠逐渐发展的人力资源信息化管理发展出独特的管理管理特色，依据当前企业所面对的问题和市场的独特需求做出一定的规划。

企业在面对技术管理接轨的时候，其相对的技术接轨成本更低。尤其是对于员工的信息化转换成本也更少。

能够满足员工的潜在发展需求，在员工所能的到的信息反馈上能够满足要求，员工利用信息化要求的转换，获得更高层次水平的反馈和信息总结。

2、管理水平以及管理层次的需求

当下企业管理之中常常出现管理水平和管理层次上的一系列变革，利用人力资源信息化的趋势，能够有效地针对管理中出现的一系列问题做出及时的调整。譬如在当前的信息化管理之中，利用适当的信息管理可以做到在员工信息、员工考核、绩效考核、总体管理等一系列的综合信息的罗列和展示。对于出现跨地区、员工工种和素质不一管理，信息化的管理方式可以提供全局观。综合利用信息化的管理促使整体的改良和发挥。换言之，使出在不同时空条件的员工在计算机的核算上有总体的安排规划，对于目前企业的人力资源等等都有综合的体现，可以有效的对于企业的现状进行管理，适时安排员工的工作，并且针对员工的特殊情况机动性的对于综合的管理情况进行调整。

3、员工的反馈需要 传统的管理方式对于员工的需求反馈有一定的延迟性，而信息化管理在其取代传统的管理方式的同时还提供了相对于直接的员工信息反馈的渠道，对于员工改善工作方式方法起到了一定效力。从总体需求来说，企业要求从一般的任务完成也开始和出现对于员工态度以及情感上的需求改善，方式方法之上获得陆续的发展和潜在需求之中的表现，员工能够及时的利用信息化管理系统，查找相关的企业要求的调理和准则，对于企业变更的要求以及相关信息有良好的把握能力，同时可以依靠当下的信息反馈系统利用其主要职能了解自我工作状态和相关反馈，对于考核也能够有比较直观和透明的把握。

信息化的管理需求同时还可以表现在其对于个人需求的尊重之上，每个员工都可以借助信息化管理系统了解到当下规程，甚至是提出自己针对于规程的一部分意见。综合来说对于企业的效力的反馈也有比较好的体现。

二、我国企业人力资源信息化管理现存的不足

目前大多数企业虽然已经开始利用企业人力资源信息化管理，但是从各个方面来说都存在着一定的局限性和不足，依据其不足进行分类，大致可以分为主观投入不足和客观支持力度不足两方面。

(一)主观投入方面主要存在以下几点问题：

1、企业对于人力资源信息化的客观需求认识不足

虽然当下已经进入信息化的时代，但是在上文之中所提及的调查之中不难发现依旧存在一定接近25%的企业仍旧沿用着传统的人力资源管理方式，该类企业多为小型企业，规模不大对于员工的综合管理素质要求也不高。针对这类企业所暴露的问题也可以看出当下的部分企业对于人力资源信息化的客观需求认识不足。此类企业将人力资源管理限制在一个较小的区域，对于当前的人力资源管理的信息化水平比较局限，甚至总体上对于信息化的认知较为排斥。在未来的竞争之中，该类企业的劣势也同样较为明显。

2资金投入和相对管理方式迟滞

企业对于人力资源信息化认识不足，同期的缺陷还表现在资金投入少和相对的管理方式迟滞上。由于将员工信息全面的信息化网络化管理，初期需要投入一部分人力资源，特别是企业需要相关的人力资源管理人才进行辅助建设，在资金投入上需要投入一部分进行建设，然而企业对于该项没有直接盈利的建设项目兴趣往往不大，建设的需求表现出的状况也不明显，常常延误企业改革的需求和继续发展的潜力空间。

管理方式上出现了部分企业虽然将员工信息信息化处理但是综合上没有投入的现象。在一部分信息的发布上依旧依靠传统的模式进行。人力资源管理的信息化系统上针对性和实时性的特性都没有利用，使其整体的人力资源信息化管理都成为了空架子，仅仅起到了企业装点门面的作用，此类缺陷同样也是对于人力资源管理的信息化系统的浪费。

（二）客观投入方面主要存在以下几点问题：

1、国内大环境下信息化基础薄弱：

我国目前已经全面进入了信息化社会，然而我国的信息化技术发展和国外相比较而言，基础相对薄弱，部分技术依旧依靠国外的技术支持，没有自己的解决方案，在部分的人力资源信息化处理上的能力以及其综合管理能力尚且表现出一部分不完善。而我国目前的人力资源方面相关的人才较为缺乏，虽然大专院校对于人力资源专业的学生培养较为全面，但是在人力资源信息化建设的专业性和使用程度上来说，人才依旧较为稀缺。

2、国家尚无相关法律法规规范和保障

目前我国对于企业的人力资源信息化管理没有进行一定的规范，针对于目前将不少企业之中存在的管理乱象的治理能力不足，各个企业内部的信息化管理常常出现各自为政的现象，平台、代码之间没有统一的标准，对于整体的企业内部的人力资源信息化建设的优势关注不足。

我国同样在人力资源信息化法律效力之上的保障力度不足，信息化管理面临的一大难题就是信息的保密以及信息安全的处理，在此基础之上，国家在人力资源信息等等网络信息安全的保护的立法上常常表现出无力态势。法律规范的不完善，法律制裁的不到位。种种因素也是企业在实现人力资源信息化管理时的顾虑之一。

三、我国人力资源管理信息化建设的发展方向

从上文所反映的几个方面不难看出我国人力资源管理的信息化建设所反映的主要阻碍问题。这些问题随着我国经济发展，企业内部建立人力资源管理的信息化建设的必要性日益凸显。综合上文种种因素，笔者认为在我国人力资源管理的信息化建设的未来发展方向应该注重其三方面内容：

综合性：由于企业内部常常出现人力资源网络交错的状况，其部门在具体的管理上对于人力资源管理的信息化要求有不同的属性，在此方面的建设适当的应该予以避免，转而针对于网络化、体系化的人力资源管理结构进行综合的调整。趋向于扩大化和综合化，同时在建立相关的企业内人力资源信息化建设的同时，还应当建立相应的评估机制和反馈机制，提出适当的评估和反馈的标准，作为标准化的参照，提供给员工作为基础的改善意见。

适用性：中国拥有着特殊的国情，并且在经济发展的今天，中国当下正处在复杂的经济局面中，针对于其适用性应当服从现实的需求，我国的人力资源信息化的发展起步比较晚，相对企业对其认识也存在一定的不足，这也就要求在未来企业的信息化建设的发展方向应该趋向于企业的实际条件进行适应，避免人力资源管理的信息化发展在中国企业的水土不服，根据我国的实际情况，进行管理的方针和规条的制定，优化整体的管理结构，避免隔靴搔痒的情况出现。

安全性：针对于目前我国网络信息安全的立法的不完善以及相关法律在执行的效率的有限，这种环境加强了对于我国的人力资源信息化安全性能的要求。其建设应当遵循安全性原则，在利用新的管理模式为企业的综合发展提供保障的同时，也应该有力避免公司的可能面对的隐形损失，防止员工信息盗用、泄密等等不良影响。

参考文献

[1] 王默凡.人力资源管理信息化实践研究[D].首都经济贸易大学 2024 [2] 2024全国中小企业信息化调查报告(摘要)[J].中国制造业信息化.2024(06)[3] 喻红莲.当前中小企业人力资源管理信息化的问题及对策[J].商场现代化.2024(06)[4] 刘开国.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].汽车科技.2024(01)[5] 陈静,彭翠.人力资源管理信息化实施的条件与有效措施[J].全国商情(经济理论研究).2024(01)[6] 李钧.谈企业人力资源管理信息化建设[J].商业时代.2024(01)[7] 董俊秀.现代公司人才储备策略研究[D].黑龙江大学 2024

**第四篇：企业人力资源管理信息化系统设计**

企业人力资源管理信息化系统设计

内容摘要：本文就如何建设企业的人力资源管理系统展开研究，从系统工程和软件工程的角度系统阐述了建设人力资源管理系统的科学方法和步骤，为企业人力资源管理的信息化提供了具体的实施方案。

关键词：人力资源管理系统工程软件工程

[网--一站在手，写作无忧！]好范文版权所有

作为企业管理信息化的重要内容，人力资源管理的信息化问题无时无刻不在困扰着企业人力资源管理部门的决策者。众多企业人力资源管理信息化成功的经验和失败的教训无不表明，其成功的关键是能否构建出适合企业特点和需要的人力资源管理系统（humanresourcesmanagementsystem，简称hrms）。笔者认为，企业hrms的建设如果要取得成功，必须从系统工程和软件工程的角度加以研究和实施，其参考步骤如下。

澄清认识，规划为先

hrms是信息技术与人力资源战略、方法的融合，即信息技术对hrm的渗透而产生的战略与方法再造，因此它绝对不是纯粹的it项目。企业应利用信息技术来推动完善人力资源管理体系，将hrms规划与其他is规划一道纳入企业战略目标制定的过程，从企业人力资源战略与信息技术战略全局的高度出发，才能应对企业人力资源管理环境的变化，从而提高hrms实施的成功率和服务水平，延长系统应用的生命周期。合理的hrms规划可以参照以下步骤进行：

成立规划领导小组并组织相关培训。hrms规划领导小组应该由组织的主要决策者之一负责，其成员包括人力资源部门与相关业务部门的业务骨干、人力资源管理专家和系统分析设计人员，通过培训使其了解hrms相关专业知识并掌握制定hrms规划方法。

全面收集和整理规划信息。进行hrms规划时需要使用的信息包括人力资源管理政策信息、劳动力市场信息和现有人力资源结构信息，通过对这些数据和信息的归类和汇总，为hrms的规划准备好“原材料”。

确定规划性质和期限。hrms规划需要根据组织规模、管理规范化程度以及产品/劳动需求等基本情况确定规划的年限和具体方法，以明确规划的性质和适用范围，进而合理地选用规划辅助工具或软件。

约束条件分析。对hrms的目标、开发方法、功能结构及财务状况等逐个进行分析后，根据组织自身的财力、人力及物力等诸资源的现状和限制，将hrms建设的约束条件一一定义出来，为其目标的制定识别障碍。

明确目标和基本结构。确定hrms的建设目标，诸如应具备的功能、项目服务范围和项目建设质量等，给出其初步形态和基本框架，为项目的分析和设计指明方向。

拟定开发方案。选定优先建设的子项目，确定项目建设的总体顺序，制定较为详细的开发策略，明确具体的开发方法，估计项目成本和人员需求并列出建设进度表。

详细调查，全面分析

hrms的建设无论采用信息系统开发常用的结构化方法、原型方法还是面向对象方法，对系统的分析都是必不可少的一个重要环节。hrms分析就是对要建设的项目进行系统、结构化的研究，分析hrm过程并提出优化和改进的思路和逻辑方案/模型，解决“做什么”的问题。现代系统工程的方法论提供了系统分析的科学步骤和工具：

项目建设的可行性分析。hrms可行性分析的内容主要包括：人力资源管理人员对项目建设的态度和管理方面的条件是否满足，当前项目建设队伍的能力能否满足系统需求，项目建设经费能否及时到位，项目的经济效益能否达到或超过支出等。此外，可行性分析的结论应明确指出项目建设是立即进行、暂缓通过还是根本不行，为后续工作指明道路。

业务及数据的调查和分析。项目建设的可行性通过分析验证后，就应该对人力资源管理部门的结构、职能和业务流程进行详细调查和分析，在此过程中可以借助组织结构图、管理功能图和业务流程图等图形分析工具或相关软件描述相关静态或动态的管理信息，了解组织内人力资源的基本情况，以发现其不合理甚至错漏之处，进而为优化业务提供条件。为了有效地引入信息技术辅助管理，还应借助数据流程图、数据字典、判断树/表等工具将管理数据和处理过程抽象地独立出来，发现并解决数据流通中的问题，为后阶段建立人力资源数据库系统和设计相关功能模块处理过程奠定基础。

系统化分析。在对组织原有的管理业务流程、管理职能、数据及处理过程等做了详细描述和认真分析以后，就可在此基础上进行系统化的分析以确定hrms的功能子系统及其数据资源分布、数据处理流程和数据处理方式。本阶段的工作可以使用系统化的聚类分析方法即功能/数据分析法，通过建立u/c矩阵，检验hrm数据的正确性、完整性、一致性和无冗余性，进而确定系统的逻辑功能、模块划分和数据资源分布状况。

逻辑方案的建立。逻辑方案是指经过系统分析和优化后，系统拟采用的管理模型和数据处理方法，其主要内容应包括：系统的业务流程及业务处理工作方式；系统的数据指标体系、数据流程及计算机部分描述；系统逻辑结构和数据资源分布方式；系统在各业务处理环节拟采用的模型或算法；配套的管理制度和运行体制；开发资源和时间进度估计等。由于逻辑方案不同于计算机配置和软件结构模型等实体结构方案，因此在构思此阶段

时要保留一定的柔性。

系统分析阶段必须形成分析报告，其内容主要包括人力资源部门基本情况简述、系统目标和开发的可行性、现行管理状况及系统的逻辑方案。报告形成后，规划领导小组必须对逻辑方案进行严密论证，尽可能发现其中的问题和疏漏，对有争论的地方应重新核实资料或深入研究。

系统设计，科学选型

hrms系统设计/选型的实质是在系统分析的基础上进行系统总体设计和物理设计，建设项目的物理模型，解决“怎么做”的问题。本阶段可以参照系统工程理论中结构化的设计方法：

总体结构设计。总体结构设计就是对系统总体框架和可利用的资源进行宏观设计和规划，主要工作是功能结构设计和系统流程设计。以结构化和模块化的思想为指导，借助功能结构图和系统流程图，可以将系统分解为功能单一但相互联系的模块，并详细描述出各模块之间的数据关系，用于表述系统处理过程的大致设想。

代码设计。代码设计是利用数字、字母或相关符号的组合来替代各类不同形式的管理信息，便于后面的计算机处理。通过设置信息的分类、编码和校验机制，可以在系统和使用者之间提供一种规范的、高效的交流工具，从而使很多的计算机处理变得十分方便和简单。好范文版权所有

物理配置设计。此项工作就是在综合衡量系统性能指标的基础上，合理选择计算机硬件设备和软件系统并明确计算机网络体系结构。在配置物理设施时，首先要注意严格依据规划和分析的结果决定系统配置，其次要考虑设计方案实现的可能性和技术的可靠性。

输入输出设计。i/o设计是系统与用户之间交互的纽带，决定着人机交互的效率和效果，因此其内容主要涵盖i/o内容设计、格式设计、方式设计、设备设计及用户界面设计等。

数据结构和数据库设计。本阶段的设计任务就是根据数据的用途、使用要求、安全保密规定等特性决定数据结构、载体和权限等一系列问题。在设计过程中，首先应该利用规范化模式和关系数据模型设计系统的数据指标体系和数据库的关系结构，然后确定网络环境下的数据资源分布，最后定义数据安全保密级别和权限。

模块功能与处理过程设计。系统设计的最后一步，也是涉及具体业务处理过程最详细的一步，是编写程序实现系统的基础。结合前阶段的分析和设计成果，使用层次模块结构图、hipo图、结构化算法描述语言等工具，具体设计出系统所有模块的功能和处理过程、步骤及相互之间的连接方式。

设计工作结束后，要提交系统设计报告，其内容主要包括系统总体结构图、系统分类编码方案、系统设备配置图、i/o设计方案、数据库结构图、系统处理流程图和设计方案说明。系统设计报告是设计阶段的最终成果，也是下一步系统实施的基础，一旦设计通过审查，整个项目的建设便可以进入项目实施阶段。

周密部署，顺利实施

实施是项目建设的最后一个阶段，其实质是将设计阶段的结果在计算机系统和组织内加以实现。由于牵涉组织管理的方方面面，在实施hrms之前有必要制定周密的计划，以保证其顺利进行。实施阶段的主要任务包括：

物理系统的安装与调试。按照系统总体设计和物理配置方案的要求选择合适的设备和供应商，安装并调试计算机系统，连接和测试计算机网络；按照数据库设计要求搭建数据库结构。

程序设计与调试。程序设计应该遵照可靠、规范易理解和易维护的目标，选用恰当的编程工具和设计方法完成计算机程序的编写。紧随程序设计的工作是程序的调试，即在计算机上以各种可能的人力资源数据和操作条件对程序进行试验和检测，尽可能找出存在的问题并加以修正，使其符合设计的要求。

基础数据整理与人员培训。项目建设组应该注意采用统一规范的方法、手段和渠道将组织的人力资源数据整理并输入系统内，与此同时进行的还有操作人员和用户的培训，其主要内容应该集中在系统操作方式和流程、操作注意事项、可能的故障及其排除等方面，这样做的目的是使用户更有效地参与系统，加强用户和分析设计人员之间的理解和沟通。

系统试运行及切换。系统试运行实际上是程序调试和检测工作的延续，它通过初始化后输入原始数据让系统运行并记录和核对系统输出，以测试系统运行的速度、可靠性并发现实际运行中可能出现的问题。将通过试运行的系统应用到组织中去替代原有人力资源管理业务操作的过程就是切换，不同的组织可以根据时间、费用、复杂程度等因素决定采用直接切换、并行切换还是分段切换的方式完成系统的平稳过渡。

系统运行维护及评价。系统日常管理的内容主要包含管理机构的运行、基础数据的管理、系统运行情况的记录和维护等；此外，系统运行状况怎样、绩效如何、对组织的影响有多大等问题都需要建立科学的评价指标体系对其加以衡量，并以此为维护、更新和进一步开发的依据。

**第五篇：企业人力资源管理信息化系统设计**

企业人力资源管理信息化系统设计

□ 作者：

1、湖南商学院

2、中南大学商学院 陈鑫铭1、2

内容摘要：本文就如何建设企业的人力资源管理系统展开研究，从系统工程和软件工程的角度系统阐述了建设人力资源管理系统的科学方法和步骤，为企业人力资源管理的信息化提供了具体的实施方案。

关键词：人力资源管理 系统工程 软件工程

[---一站在手，写作无忧！]

作为企业管理信息化的重要内容，人力资源管理的信息化问题无时无刻不在困扰着企业人力资源管理部门的决策者。众多企业人力资源管理信息化成功的经验和失败的教训无不表明，其成功的关键是能否构建出适合企业特点和需要的人力资源管理系统。笔者认为，企业HRMS的建设如果要取得成功，必须从系统工程和软件工程的角度加以研究和实施，其参考步骤如下。

澄清认识，规划为先

HRMS是信息技术与人力资源战略、方法的融合，即信息技术对HRM的渗透而产生的战略与方法再造，因此它绝对不是纯粹的 IT 项目。企业应利用信息技术来推动完善人力资源管理体系，将HRMS规划与其他IS规划一道纳入企业战略 目标制定的过程，从企业人力资源战略与信息技术战略全局的高度出发，才能应对企业人力资源管理环境的变化，从而提高HRMS实施的成功率和服务水平，延长系统应用的生命周期。合理的HRMS规划可以参照以下步骤进行：

成立规划领导小组并组织相关培训。HRMS规划领导小组应该由组织的主要决策者之一负责，其成员包括人力资源部门与相关业务部门的业务骨干、人力资源管理专家和系统分析设计人员，通过培训使其了解HRMS相关专业知识并掌握制定HRMS规划方法。

全面收集和整理规划信息。进行HRMS规划时需要使用的信息包括人力资源管理政策信息、劳动力市场信息和现有人力资源结构信息，通过对这些数据和信息的归类和汇总，为HRMS的规划准备好“原材料”。

确定规划性质和期限。HRMS规划需要根据组织规模、管理规范化程度以及产品/劳动需求等基本情况确定规划的年限和具体方法，以明确规划的性质和适用范围，进而合理地选用规划辅助工具或软件。

约束条件分析。对HRMS的目标、开发方法、功能结构及财务状况等逐个进行分析后，根据组织自身的财力、人力及物力等诸资源的现状和限制，将HRMS建设的约束条件一一定义出来，为其目标的制定识别障碍。

明确目标和基本结构。确定HRMS的建设目标，诸如应 具备的功能、项目服务范围和项目建设质量等，给出其初步形态和基本框架，为项目的分析和设计指明方向。

拟定开发方案。选定优先建设的子项目，确定项目建设的总体顺序，制定较为详细的开发策略，明确具体的开发方法，估计项目成本和人员需求并列出建设进度表。

详细调查，全面分析

HRMS的建设无论采用信息系统开发常用的结构化方法、原型方法还是面向对象方法，对系统的分析都是必不可少的一个重要环节。HRMS分析就是对要建设的项目进行系统、结构化的研究，分析HRM过程并提出优化和改进的思路和逻辑方案/模型，解决“做什么”的问题。现代系统工程的方法论提供了系统分析的科学步骤和工具：

项目建设的可行性分析。HRMS可行性分析的内容主要包括：人力资源管理人员对项目建设的态度和管理方面的条件是否满足，当前项目建设队伍的能力能否满足系统需求，项目建设经费能否及时到位，项目的经济效益能否达到或超过支出等。此外，可行性分析的结论应明确指出项目建设是立即进行、暂缓通过还是根本不行，为后续工作指明道路。

业务及数据的调查和分析。项目建设的可行性通过分析验证后，就应该对人力资源管理部门的结构、职能和业务流程进行详细调查和分析，在此过程中可以借助组织结构图、管理功能图和业务流程图等图形分析工具或相关软件描述 相关静态或动态的管理信息，了解组织内人力资源的基本情况，以发现其不合理甚至错漏之处，进而为优化业务提供条件。为了有效地引入信息技术辅助管理，还应借助数据流程图、数据字典、判断树/表等工具将管理数据和处理过程抽象地独立出来，发现并解决数据流通中的问题，为后阶段建立人力资源数据库系统和设计相关功能模块处理过程奠定基础。

系统化分析。在对组织原有的管理业务流程、管理职能、数据及处理过程等做了详细描述和认真分析以后，就可在此基础上进行系统化的分析以确定HRMS的功能子系统及其数据资源分布、数据处理流程和数据处理方式。本阶段的工作可以使用系统化的聚类分析方法即功能/数据分析法，通过建立U/C矩阵，检验HRM数据的正确性、完整性、一致性和无冗余性，进而确定系统的逻辑功能、模块划分和数据资源分布状况。

逻辑方案的建立。逻辑方案是指经过系统分析和优化后，系统拟采用的管理模型和数据处理方法，其主要内容应包括：系统的业务流程及业务处理工作方式；系统的数据指标体系、数据流程及计算机部分描述；系统逻辑结构和数据资源分布方式；系统在各业务处理环节拟采用的模型或算法；配套的管理制度和运行体制；开发资源和时间进度估计等。由于逻辑方案不同于计算机配置和软件结构模型等实体 结构方案，因此在构思此阶段时要保留一定的柔性。

系统分析阶段必须形成分析报告，其内容主要包括人力资源部门基本情况简述、系统目标和开发的可行性、现行管理状况及系统的逻辑方案。报告形成后，规划领导小组必须对逻辑方案进行严密论证，尽可能发现其中的问题和疏漏，对有争论的地方应重新核实资料或深入研究。

系统设计，科学选型

HRMS系统设计/选型的实质是在系统分析的基础上进行系统总体设计和物理设计，建设项目的物理模型，解决“怎么做”的问题。本阶段可以参照系统工程理论中结构化的设计方法：

总体结构设计。总体结构设计就是对系统总体框架和可利用的资源进行宏观设计和规划，主要工作是功能结构设计和系统流程设计。以结构化和模块化的思想为指导，借助功能结构图和系统流程图，可以将系统分解为功能单一但相互联系的模块，并详细描述出各模块之间的数据关系，用于表述系统处理过程的大致设想。

代码设计。代码设计是利用数字、字母或相关符号的组合来替代各类不同形式的管理信息，便于后面的计算机处理。通过设置信息的分类、编码和校验机制，可以在系统和使用者之间提供一种规范的、高效的交流工具，从而使很多的计算机处理变得十分方便和简单。

物理配置设计。此项工作就是在综合衡量系统性能指标的基础上，合理选择计算机硬件设备和软件系统并明确计算机网络体系结构。在配置物理设施时，首先要注意严格依据规划和分析的结果决定系统配置，其次要考虑设计方案实现的可能性和技术的可靠性。

输入输出设计。I/O设计是系统与用户之间交互的纽带，决定着人机交互的效率和效果，因此其内容主要涵盖I/O内容设计、格式设计、方式设计、设备设计及用户界面设计等。

数据结构和数据库设计。本阶段的设计任务就是根据数据的用途、使用要求、安全保密规定等特性决定数据结构、载体和权限等一系列问题。在设计过程中，首先应该利用规范化模式和关系数据模型设计系统的数据指标体系和数据库的关系结构，然后确定网络环境下的数据资源分布，最后定义数据安全保密级别和权限。

模块功能与处理过程设计。系统设计的最后一步，也是涉及具体业务处理过程最详细的一步，是编写程序实现系统的基础。结合前阶段的分析和设计成果，使用层次模块结构图、HIPO图、结构化算法描述语言等工具，具体设计出系统所有模块的功能和处理过程、步骤及相互之间的连接方式。

设计工作结束后，要提交系统设计报告，其内容主要包括系统总体结构图、系统分类编码方案、系统设备配置图、I/O设计方案、数据库结构图、系统处理流程图和设计方案 说明。系统设计报告是设计阶段的最终成果，也是下一步系统实施的基础，一旦设计通过审查，整个项目的建设便可以进入项目实施阶段。

周密部署，顺利实施

实施是项目建设的最后一个阶段，其实质是将设计阶段的结果在计算机系统和组织内加以实现。由于牵涉组织管理的方方面面，在实施HRMS之前有必要制定周密的计划，以保证其顺利进行。实施阶段的主要任务包括：

物理系统的安装与调试。按照系统总体设计和物理配置方案的要求选择合适的设备和供应商，安装并调试计算机系统，连接和测试计算机网络；按照数据库设计要求搭建数据库结构。

程序设计与调试。程序设计应该遵照可靠、规范、易理解和易维护的目标，选用恰当的编程工具和设计方法完成计算机程序的编写。紧随程序设计的工作是程序的调试，即在计算机上以各种可能的人力资源数据和操作条件对程序进行试验和检测，尽可能找出存在的问题并加以修正，使其符合设计的要求。

基础数据整理与人员培训。项目建设组应该注意采用统一规范的方法、手段和渠道将组织的人力资源数据整理并输入系统内，与此同时进行的还有操作人员和用户的培训，其主要内容应该集中在系统操作方式和流程、操作注意事项、可能的故障及其排除等方面，这样做的目的是使用户更有效地参与系统，加强用户和分析设计人员之间的理解和沟通。

系统试运行及切换。系统试运行实际上是程序调试和检测工作的延续，它通过初始化后输入原始数据让系统运行并记录和核对系统输出，以测试系统运行的速度、可靠性并发现实际运行中可能出现的问题。将通过试运行的系统应用到组织中去替代原有人力资源管理业务操作的过程就是切换，不同的组织可以根据时间、费用、复杂程度等因素决定采用直接切换、并行切换还是分段切换的方式完成系统的平稳过渡。

系统运行维护及评价。系统日常管理的内容主要包含管理机构的运行、基础数据的管理、系统运行情况的记录和维护等；此外，系统运行状况怎样、绩效如何、对组织的影响有多大等问题都需要建立科学的评价指标体系对其加以衡量，并以此为维护、更新和进一步开发的依据。

参考文献：

1.黄梯云，李一军.管理信息系统[M].高等教育出版社，XX

2.焦静.给e-HR找一个理由[J].中国计算机用户，XX-6-7

3.何耐铭，刘芳宇.企业信息化环境下人力资源管理研究[J].XX工商大学学报(社科版)，XX

4.廉凯.企业信息化与人力资源管理信息化[J].信息技术展望与综述，XX

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找