# 人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-10-17

*第一篇：人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业一、概念解释题1.管理信息系统（MIS）2.HRMIS3.BSP4.BPR5.原型法二、简答题1.管理信息系统（MIS）的内容和特...*

**第一篇：人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业**

人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业

一、概念解释题

1.管理信息系统（MIS）

2.HRMIS

3.BSP

4.BPR

5.原型法

二、简答题

1.管理信息系统（MIS）的内容和特性。

2.HRIS、HRMS、e-HR、ERP的联系与区别。

3.数据处理有哪些方式？

4.简述BSP、CSF和SST的优缺点。

5.简述企业流程重组的实施策略和步骤。

6.阐述数据流程图的特征和作用。

7.简要阐述软件生命周期法及其七个阶段。

8.B/S模式的优缺点。

9.信息系统审计的目的和内容。

10.人力资源管理软件厂商的分类。

三、论述题

1.结合实际论述选择人力资源管理软件应考虑的问题。

2.请结合实际分析信息技术在人力资源管理中的应用。

**第二篇：人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业 3**

人力资源管理信息系统2024-2024第二学期作业

一、概念解释题

1.管理信息系统（MIS）

答：是一个由人、计算机及其他外围设备等组成的能进行信息的收集、传递、存贮、加工、维护和使用的系统。

2.HRMIS

答：将计算机为基础的管理信息系统应用于人力资源管理信息系统对提高人力资源管理水平，实现人力资源管理现代化具有重大意义，是实现以人为中心的管理、促进企业管理现代化的必然选择 3.BSP

答：版级支持包，来源于嵌入式操作系统与硬件无关的设计思想，操作系统被设计为运行在虚拟的硬件系统上。

4.BPR

答：是最早由美国的Michael Hammer和James Champs提出的一种管理思想。它强调以业务流程为改造对象和中心、以关心客户的需求和满意度为目标、对现有的业务流程进行根本的再思考和彻底的再设计，利用先进的制造技术、信息技术以及现代化的管理手段、最大限度实现技术上的功能集成和管理上的职能集成，以打破传统的职能型组织结构，建立全新的过程型组织结构，从而实现企业经营在成本、质量、服务和速度等方面的巨大改善。它的重组模式是：以作业流程为中心、金字塔状的组织结构、使企业能适应信息社会的高效率和快节奏、适合企业员工参与企业管理、实现企业内部上下左右的有效沟通、具有较强的应变能力和较大的灵活性。

5.原型法

答：在获得用户基本需求说明的基础上，投入少量人力和物力，快速建立一个原始模型，使用户及试运行和看到模型的概貌和使用效果，并对需求说明进行补充和精化，提出改进意见，开发人员进一步修改完善，如此循环得带，直到得到一个用户满意的模型为止。

2、原型法基本内容 ：1）功能选择 2）构造原型 3）运行和评价原型 4）修改和完善原型

3、原型法优点1）开发周期短，见效快，费用少。2）模型准确，使用方法灵活3）易学易用易接受

5、原型法缺点：1）文档不系统，难以维护难以升级2）开发过程管理困难。3）用户容易错把原型当系统，而开发人员易潜意识地用原型取代系分析。5）容易产生代码 余和数据 余，导致系统结构不良，系统效率低下

二．简答题

1.管理信息系统（MIS）的内容和特性。

答：管理信息系统（Management Information Systems简称MIS.是一个不断发展的新型学科，MIS的定义随着计算机技术和通讯技术的进步也在不断更新，在现阶段普遍认为管理信息系统MIS是由人和计算机设备或其他信息处理手段组成并用于管理信息的系统。管理信息系统的特点属性：离散性 相关性 广泛性 多样性

2.HRIS、HRMS、e-HR、ERP的联系与区别。

3.数据处理有哪些方式？

答：根据处理设备的结构方式、工作方式，以及数据的时间空间分布方式的不同，数据处理有不同的方式。不同的处理方式要求不同的硬件和软件支持。每种处理方式都有自己的特点，应当根据应用问题的实际环境选择合适的处理方式。数据处理主要有四种分类方式：

①根据处理设备的结构方式区分，有联机处理方式和脱机处理方式。

②根据数据处理时间的分配方式区分，有批处理方式、分时处理方式和实时处理方式。

③根据数据处理空间的分布方式区分，有集中式处理方式和分布处理方式。

④根据计算机中央处理器的工作方式区分，有单道作业处理方式、多道作业处理方式和交互式处理方式。

4.简述BSP、CSF和SST的优缺点。

答：关键成功因素（CSF）方法能抓住主要矛盾，使目标的识别突出重点；战略目标集转化法（SST）从各种人的要求的角度识别管理目标，比较全面；企业系统规划法（BSP）通过定义业务流程引出系统目标，可以定义出新的系统以支持业务流程，即把企业目标转化为系统的目标。三种方法结合起来使用，叫CSB方法。它首先用CSF方法确定企业目标，然后用SST方法补充完善企业目标，并将这些目标转化为管理信息系统目标，最后用BSP方法校核两个目标，并确定管理信息系统的结构。但这也使整个方法过于复杂，灵活性降低。

5.简述企业流程重组的实施策略和步骤。

答：业务流程重组（BusinessProcessReengineering）

简介

由于设计不完善、需求变化、技术过时、官僚主义的滋生等原因，组织中许多流程会不由自主地包含了大量效率不高，或者说在输出创造价值方面做的不尽人意的流程。流程化正是一种解决这一问题行之有效的技术。

时机

通常而言，在实施BPR的过程中，若发现以下三类现象，那么，企业就可以考虑有选择地展开流程简化工作。

（1）问题解决流程所占用的时间成本存在改进的可能。

（2）瞄准标杆的结果表明，与竞争者相比企业在产品或服务的配送成本或包括服务或技术支持的响应速度上存在明显的劣势。

（3）在分析问题解决流程过程中，发现对满足顾客需要贡献甚微或几乎无法贡献的活动。

6.阐述数据流程图的特征和作用。

答：特征：抽象性 数据流程图完全舍去具体的组织机构、工作场所、人员、物质流，只剩下数据的存储、流动、处理、使用的情况。

概括性 数据流程图把系统对各种业务的处理过程联系起来考虑，形成一个总体。

作用：描述了一个系统与具体实现无关的整体框架，是理解和表达系统的关键工具。它将数据从数据流程中抽象出来，通过图形方式描述信息的来龙去脉和实际流程。描述了系统的本质。

7.简要阐述软件生命周期法及其七个阶段。

答：软件生命周期又称为软件生存周期或系统开发生命周期，是软件的产生直到报废的生命周期，周期内有问题定义、可行性分析、总体描述、系统设计、编码、调试和测试、验收与运行、维护升级到废弃等阶段，这种按时间分程的思想方法是软件工程中的一种思想原则，即按部就班、逐步推进，每个阶段都要有定义、工作、审查、形成文档以供交流或备查，以提高软件的质量。

8.B/S模式的优缺点。

答：B／S结构的主要特点是分布性强、维护方便、开发简单且共享性强、总体拥有成本低。但数据安全性问题、对服务器要求过高、数据传输速度慢、软件的个性化特点明显降低，这些缺点是有目共睹的，难以实现传统模式下的特殊功能要求。例如通过浏览器进行大量的数据输入或进行报表的应答、专用性打印输出都比较困难和不便。此外，实现复杂的应用构造有较大的困难。虽然可以用ActiveX、Java等技术开发较为复杂的应用，但是相对于发展已非常成熟C／S的一系列应用工具来说，这些技术的开发复杂，并没有完全成熟的技术工具供使用。

9.信息系统审计的目的和内容。

答：目的：资产安全性、数据完整性、系统合规性，我们要考虑的就是针对这三个方面，开展信息系统审计。

内容：信息系统审计的内容是由信息系统审计的对象所决定的，信息系统的审计对象是信息系统的各个组成部分及其相关内部控制措施，并覆盖信息系统生命周期的各个阶段。因此信息系统审计的内容主要由信息系统内部控制审计、信息系统组成部分审计以及信息系统生命周期审计所组成。

10.人力资源管理软件厂商的分类。

三．论述题

1.结合实际论述选择人力资源管理软件应考虑的问题。

答：首先人力管理是建立在人力资源管理职能之上的一个整体系统，它不再仅仅是相互关联的一系列模块。最终是要强调其整体性的。所以应该注意人力资源管理软件厂商的类别，根据类别去选择厂商进而再去选择产品。分类可以归结为：单一应用厂商、人才管理套件厂商、人力资源管理套件厂商、ERP厂商；我认为最具优势的是人力资源管理套件厂商如国内的宏景软件等等。这类厂商具有类似于Workday的发展路径，是从人力资源管理信息系统和业务系统顺应人才管理实践逐步发展起来的。这类厂商具有较为扎实的人力资源管理信息系统和业务系统的支撑，这是其明显的优势。进一步讲，如果其招聘、培训、继任等人才管理应用能够与其原有的人力资源管理系统打通，则其功能和威力更为强大。

2.请结合实际分析信息技术在人力资源管理中的应用。

答:第一阶段：人事管理

在这个阶段，人事管理更多地关注于事的管理，并不关注员工绩效，员工在企业不被看作可待开发的资源，而是简单地以人事档案的形式存在。

第二阶段：人力资源管理

这个阶段，专门的人力资源部门在企业出现，能够将其他部门视为HR部门的客户来提供诸如招聘、培训、考核等人力资源服务，并开始关注员工个人绩效的管理，是企业战略规划的忠实执行者。但在企业战略形成过程中，往往把人力资源的因素排除在外。这个阶段，企业虽然意识到人力也是一种资源，但并不认为是重要的战略性资源。

第三阶段：人力资源开发与经营

这个阶段，人力资源作为企业重要的战略性资源，开始被企业高层充分考虑到企业的战略规划之中。企业不再只是对人力资源进行浅层次的管理，也不只是为其他部门提供例行性服务，而是将人力视为一种可增值的资源进行深度地开发与经营。这个阶段，企业需要建立起由企业高管人员、直线经理以及专业HR管理团队共同组成的人力资源经营主体，实施系统化、全化面的人力资源管理理念，而不再认为人力资源工作应由HR部门独立处理。

**第三篇：人力资源管理信息系统2024**

人力资源管理信息系统2024-2024学第一学期

课程作业

一、客观题

1．人力资源规划的目的是使组织人力资源（A）。

A．供需平衡 B．供需失衡C．供需暂时平衡 D．供需暂时失衡

2．马尔科夫分析法的基本思想是（A）。

A．找出过去人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势 B．发现现在人事变动的规律，以此来推测未来人事变动趋势

C．马尔科夫分析法有简单的和复杂的，可用计算机进行大规模处理 D．根据现在人员的变化来确定未来的人事变化

3．工作性质完全相同的职位系列称作（D）。A．职级B．职等C．职组D．职系

4．下面哪一项不属于工作说明书的基本内容（D）。A．工作职责B．工作环境C．工作权限D．工作中晋升

5.（A）是指工作中不能再继续分解的最小单位。

A.工作要素B.任务 C.职责 D.职位

6．员工招聘时应以实际工作的需要和岗位的空缺情况为出发点，根据岗位对任职者的资格要求选用人员，这是遵循了（B）原则。

A．因人择事 B．因事择C．竞争择优 D．效率优先

7．内部招聘的主要优点有（D）。

A．可以避免“近亲繁殖” B．来源广泛，选择空间大

C．容易在组织内部形成错综复杂的关系网

D．了解全面，更容易做到用其所长

8．（B）是指向被试者提出意想不到的问题，或将被试者置于难堪的境地，目的在于观察其反应能力、承受能力和情绪控制能力。

A.心理测验法 B.压力面试 C.结构式面试 D.非结构式面试

9．（C）主要是针对特定领域为检测应试者对有关知识和技能的掌握程度而设计的，目的在于了解应试者“应知”、“应会”掌握的水平。A．个性测验B．兴趣测验C．成就测验 D．智力测验

10．（B）是用于测量从事某种工作所应具备的某种潜在能力的心理测试。A．兴趣测验 B．性向测验C．成就测验 D．智力测验

11．企业对新员工上岗前进行的培训称为（B）。A．在岗培训 B．入职引导C．脱产培训 D．在职培训

12．员工在不脱离工作岗位的情况下，利用业余时间和部分工作时间参加的培训称为（A）。

A．在岗培训 B．入职引导C．脱产培训 D．短期培训

13.学员在特定场景中或情境下，模拟性地处理工作事务，从而提高处理各种问题的能力。这种培训方式是（B）。

A.案例教学法 B.角色扮演法 C.工作轮换法 D.工作指导法

14.培训需求分析中，（A）层面的分析指的是确定员工达到理想的工作业绩所必需掌握的技能和能力，这个层次的分析决定了培训的内容。

A.工作岗位层面分析 B.个人层面分析C.组织层面分析 D.培训课程分析

15．一名工人的绩效，除了产量指标完成情况外，质量、原材料消耗率、能耗、出勤，甚至团结、服从纪律等硬、软方面的表现，都需要综合考虑，逐一评估，这体现了绩效的（B）的特点。

A．多因性B．多维性C．动态性D．不确定性

16．（A）是绩效考评中比较简单易行的一种综合比较的方法。A．序列比较法B．成对比较法C．比例控制法D．关键事件法

17．（B）优点是既拉开了被评估对象之间的等级差距，便于相对比较，又可以有效控制各等级的人数分布，保持人配合理，避免盲目考评与失控现象。缺点是使绩效水平相近的员工因为比例限制而被划分到不同的等级中去，从而产生评估的偏差。

A．目标管理法B．比例控制法C．关键事件法D．量表评定法

18．以下关于绩效考评结果应用的说法错误的是（D）。

A．可以根据结果帮助员工制定绩效改进计划B．可以作为员工晋升的依据 C．可以据此给员工发放奖金D．工作分析方法的选择

19．管理人员、专业技术人员以及销售人员等比较适合采用（C）进行绩效考评。

A．直接指标法B．成绩记录法C．目标管理法D．分定考评法

20．绩效考评是对员工（D）进行全面系统的考察和评估过程。A．工作行为B．工作效果C．工作效率 D．A项和B项

二、主观题

1、简述人事管理系统的功能。

答：人事管理系统的功能有：输入功能、查询功能、报表功能、打印功能、安全功能、数据备份、适应性、灵活版本选择 输入功能

该系统提供了对人事管理、调动管理、合同管理、工资管理、培训管理、绩效考核、奖惩管理、辅助功能、基础设置、综合统计等模式录入和表格界面录入。录入信息时可能会出现相同的信息，为避免重复录入，部分字段设置了辅助录入功能，您只需输入几项即可完成录入功能。操作方便快捷，可大大提高您的工作效率。查询功能

根据不同的查询统计条件显示出需要的结果。报表功能

根据查询或者统计出来的结果生成报表。打印功能

系统支持打印功能，如想打印信息单击预览报表上的打印按钮即可。安全功能

进入系统后，单击菜单“系统→工具→用户及权限”可以设置系统的各用户权限。数据备份

可备份在硬盘或其他可移动磁盘中，并可对备份的数据进行多项操作。适应性

适应在WINDOWS98/ME/2024/XP/7系统上运行。灵活版本选择

系统有单机版和网络版，可以安装在每台电脑上，分别是数据独立的单机版和数据共享的网络版。

2、陈述HRIS、HRMS、e-HR、ERP的特点。

答：1）HRIS：人力资源信息系统，该阶段软件注重人力资源信息的采集，模块主要是人事信息、考勤、薪资计算等

2）HRMS：人力资源管理系统，该阶段的软件新增了培训、绩效管理、招聘等功能。

3）e-HR：电子化的人力资源管理。网络技术的普及，使得HR的使用者由HR从业者，扩展到普通员工、经理及总裁。他们通过e-HR的基础平台发生相应的权限互动关系。E-HR是一种全新的人力资源管理方式，它代表了人力资源管理的发展

4）ERP：企业资源规划，将生产管理、销售管理、库存管理、物流管理、员工管理全面整合的企业管理信息系统

3、现代人力资源管理与传统人事管理有什么区别？

答：

一、管理观念的区别

传统的人事管理视人力为成本，把人当作一种“工具”，将员工视为成本负担，注重的是投入、使用和控制，把花费在员工身上的成本和费用简单的等同于费用，并最大程度地加以控制和降低，如减少各种培训开发投资。同时以“事”为中心开展工作，只见事不见人；只见某一方面，而不见事与人的整体性、系统性，强调“事”的单一方面的、静态的控制和管理，其管理的目的和形式就是“控制人”。

现代人力资源管理视人为资源，将员工看成有价值的，注重开发和产出。这种管理认为人力资源是企业最宝贵的财富，同物质资本、货币资本一样共同创造企业财富。所以现代人力资源管理是以“人”为中心开展工作，充分肯定和认同人在组织中的主体地位，强调一种动态的、心理、意识的调节和开发，管理的根本出发点是着眼于人，其管理重在人与事的系统优化。

二、管理模式的区别

传统人事管理基本上属于行政事务管理，多为“被动反应型”的操作式管理，企业任何制度上的变革都是由企业CEO或高层主管提出要求，人力资源部门根据上级的指示做被动的调整。而现代人力资源管理多为“主动开发型”的战略型、策略式管理，重视对人的能力、创造力和智慧潜力的开发和发挥，要求企业必须在快速变动的环境下，主动发现问题所在，懂得利用信息技术去寻找对策，提出创新的构思。

三、管理内容丰富程度和管理重心的区别

传统人事管理内容简单，主要是对员工“进、管、出”的管理过程。“进”是指员工的招聘、录用；“管”是指员工的考核、奖惩、职务的升降、工资福利待遇、档案管理等；“出”即办理员工离开的各种手续等等。因为以“事”为中心，所以不承认人在管理中的中心地位，认为人是机器的附属物，组织在进行工作安排时主要考虑组织自身的需要，很少考虑员工自身的特点和要求，极大地影响了组织效益的增长和员工积极性的发挥。现代人力资源管理涵盖了传统人事管理的基本内容，而且管理内容更加丰富，工作范围拓宽了。因为强调以“人”为本，所以在考虑组织工作的同时，充分考虑员工个人特点、兴趣、特长、性格、技能和发展要求等，把合适的人放在合适的工作岗位上，有效地激发了员工工作热情，使组织和员工的需要都得到了满足。

四、管理地位的区别

传统的人事管理属于功能性部门，管理活动处于执行层、操作层，往往无需特殊专长、不需要有专业知识、不需要有良好的管理水平和综合素质，着重展现各种功能及执行效率，单纯处理文书、事务性工作的人事行政、执行已制定的政策、活动、薪资管理及维持员工关系和谐的管理角色。现代人力资源管理进入决策层、运作层，是具有战略和决策意义的管理活动，除承担传统人事管理的基础业务外，还扮演各部门的战略\*\*\*角色，主要承担策略及执行前瞻性的人力资源规划等任务。

五、管理对创新的重视方面的区别

员工的知识优势形成后，要想使之发挥应有的作用，需要根据具体发展形势，不断创新管理。创新管理的核心，就是要在创新活动中充分发挥每个员工的特长，获取尽可能多的创新产品。传统的人事管理，有的直接组织员工开展科研，有的制订科研奖励条例鼓励创新，这些虽然也属于创新管理，但是不够系统全面，没有根据员工的特长去组织个人的创新活动，远远不能适应社会发展的需求。现代人力资源管理重视创新管理，根据员工特长去规划、组织知识资源开发、重组及学术研究等，并注意事后效果的调查，及时发现与处理有关问题，不断改进完善创新体制，保证创新活动有序、快速、高效地开展下去

4、简述ERP生产管理模块的功能。

答：进销存&总账财务核算、项目管理、CRM客户管理系统（客户业务管理/销售服务/订单合同）、OA 与 HR人力资源管理，是真正完整易用且部署成本较低的 中小型生产/工程类企业一体化管理软件。

1、超越MRPⅡ范围的集成功能，包括质量管理;试验室管理;流程作业管理;配方管理;产品数据管理;维护管理;管制报告和仓库管理。

2、支持混合方式的制造环境，包括既可支持离散又可支持流程的制造环境;按照面向对象的业务模型组合业务过程的能力和国际范围内的应用。

3、支持能动的监控能力,提高业务绩效，包括在整个企业内采用控制和工程方法;模拟功能;决策支持和用于生产及分析的图形能力。

4、支持开放的客户机/服务器计算环境，包括客户机/服务器体系结构;图形用户界面(GUI);计算机辅助设计工程(CASE),面向对象技术;使用SQL对关系数据库查询;内部集成的工程系统、商业系统、数据采集和外部集成(EDI)。

**第四篇：管理信息系统作业**

管理信息系统练习

1．在教学管理系统中，有教师关系T（T＃，NAME），学生关系S（S＃，NAME），学生成绩关系S(S＃，NU)。其中T＃表示教师工号，S＃表示学生学号，则T和N存在联系为

A.1：1 B.1：N C.M：N D.无联系

2．下面是医院组织的结构图，要求画出医院组织的E-R图；

3.招聘考试考核数学、英语、计算机三门课程，录取规则是：（1）总分240分（含）以上录取；（2）总分180分（不含）以下不录取；

（3）其他分数如果全部在60分（含）以上，需参加面试再决定是否录取；如果有一门60分（不含）以下需复试该课程再决定是否录取；或其中两门在60分（不含）以下的不录取。画出此项处理的决策表。

4.某公司货运收费标准是：本地货运每吨运费10元。外地货运每吨运费20元，距离500公里（含）以上每吨加运费5元。外地货运量100吨（含）以上时运费增加5%。用决策树表达运费的计算方法。

5.教师科研管理工作流程是：按收教师交来科研申请材料，科研秘书根据科研管理条例进行初审，对需要修改的申报材料退回教师修改。对初审合格的材料，再根据科研管理条例和科研档案进行分类，分类完成后将科研成果材料报主管主任审批，审批合格后，由科研秘书将材料存储到科研档案，并报科研处备案。

画出处理的业务流程图。6.教学管理的主要工作过程是：

系办输入班级和教学时间，查看教学计划表，确定本学期教学任务。根据本学期教学任务，查看教师表制作开课任务书和班级教学计划表。查询时，教师输入教师姓名和时间，查询本人的教学任务，学生输入班级和时间，查询班级教学计划。

画出教学管理的数据流程图。

7.下图是一个教学模型的E-R图。实体类型“学生”的属性S#、SANME、AGE、SEX分别表示学生的学号、姓名、年龄、性别；实体类型“课程”的属性C#、CNAME、TEACHER分别表示课程号、课程名和任课教师名。学生用S表示，课程用C表示，联系类型SC的属性是GRADE。

说明S与C之间的关系，并将E-R图转换为关系模型。

8..邮寄包收费标准如下：若收件地点在1000公里以内，普通件每公斤2元，挂号件每公斤3元。若收件地点在1000公里以外，晋通件每公斤2.5元，挂号件每公斤3.5元；若重量大于30公斤，超重部分加收0.5元。绘制收费的决策表、决策树（重量用W表示）9.请画出下述学生、班级、教师的E一R图，并转化为相应的关系模型。

已知一个辅导班可以招收多个生员进行辅导，一个学生可同时在多个辅导班报名学习，辅导班的任课教师有多个，一位教师又可任多个辅导班的辅导课程，班级招收生员数为SY5L 每位教师任教班级数为助S，关于学生、班级、教师的数据字段如下：

学生(学号、姓名、年龄、选课科目)

班级(班级类别、班级号)

教师(教师号、姓名、工资、任课科目、任课班级)请画出E一R图。10.

**第五篇：管理信息系统作业**

1.根据以下业务描述，画出业务流程图。

A公司进行工资发放的基本流程如下：

在发放工资之前，财务科工作人员根据人事科提供的“本月人员及工资变动表”和财务科存档的“上月工资发放清单”填写“本月工资发放清单”中的相关事项。再根据总务科提供的“本月扣款清单”内容，将具体扣款数目填入“本月工资发放清单”。然后根据上述数据计算每位员工应该发放的工资数额，并填入“本月工资发放清单”相应的位置。最后，将整理好的“本月工资发放清单”存档并提交一份给工资发放人员，做好工资发放的准备工作。

2.某宾馆客房部的入住业务流程如下：

(1)客户到达宾馆后到宾馆前台要求入住；

(2)前台根据预约登记表查询该客户是否已经预定，如果已经预定，则进行入住登记；如没有预定，则查看房间信息表，看是否有符合客户要求的空房，如果有，则进行入住登记。

(3)入住登记时，填写客户信息表并存档，对房间信息表中的房态信息进行修改。

(4)入住登记后，将入住凭证交给客户。

根据上述信息，画出该业务流程图。

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