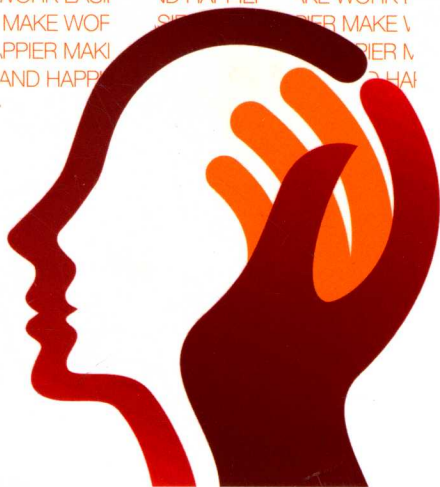


ORK EASIER AND HAP
AKE WORK EASIER AN
PIER MAKE WORK EAS
JD HAPPIER
SIE AND H
ORK EASIER AND HAP
AKE WORK EASIER A
PIER MAKE WORK EAS
JD HAPPIER
SIE AND H
ORK EASIE
AKE WORK EASIER AN
PIER MAKE WORK EAS
JD HAPPIER MAKE WO

HAPPIER MAKE WORK
AND HAPPIER MAKE V
EASIER AND HAPPIER

HAPPIER MAKE WORK EASII
ER AND HAPPIER MAKE WOF
K EASIER AND HAPPIER MAKI
E WORK E/ AND HAPPIE
R MAKE W/ ASIER AND
HAPPIER MAKE WORK EASII
ER AND HAPPIER MAKE WOF
K EASIER AND HAPPIER MAKI
E WORK E/ AND HAPPIE
R MAKE W/ ASIER AND
HAPPIER MAKE WORK EASII
ER AND HAPPIER MAKE WOF
K EASIER AND HAPPIER MAKI
E WORK E/ AND HAPPIE

ND HAPPIER MAKE WOC
SIE AND HAPPIER MAKE
ORK EASIER AND HAPPIER I
AKE WORK IER AND HA
PIER MAKE' RK EASIER A
ND HAPPIEF AKE WORK F
SIE AND HAPPIER MAKE
RK EASIER AND HAPPI
AKE WORK FASIER AND
PIER MAKE' RK EASIER
ND HAPPIEF AKE WORK I
SIE AND HAPPIER MAKE V
PIER N
HAI



E-HR:
MAKE WORK
EASIER AND HAPPIER

高校人力资源管理与服务 信息化路径

让人事工作更轻松快乐

人力资源管理与服务系统项目组 组编
曾海军 孙秋瑞 编著

OF, EASIER AND HAP
AKE WORK EASIER AN
PIER MAKE WORK EAS
ID HAPPIER
SIE, AND H
ORK EASIER AND HAP
AKE WORK EASIER A
PIER MAKE WORK EA
ID HAPPIER
SIE, AND H
ORK EASIE
AKE WORK EASIER AN
PIER MAKE WORK EAS
ID HAPPIER MAKE WO

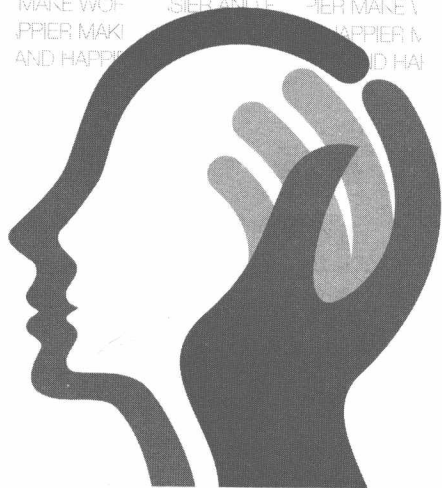
HAPPIER MAKE WORK
AND HAPPIER MAKE V
EASIER AND HAPPIER

HAPPIER A
ER AND HA
K EASIER A
E WORK E/
ER MAKE W
HAPPIER MAKE WORK EASII
ER AND HAPPIER MAKE WOF
K EASIER AND HAPPIER MAK
E WORK E/
ER MAKE W
HAPPIER M
ER AND HA
K EASIER A
E WORK E/
AND HAPPI

WORK EASII
MAKE WOF
PIER MAK
AND HAPPI
ASIER AND
HAPPIER MAKE WORK EASII
AND HAPPIER MAK
ASIER AND
WORK EASII
MAKE WOF
PIER MAK
AND HAPPI

ND HAPPIER MAKE WO
SIE, AND HAPPIER MAKE
ORK EASIER AND HAPPIER I
AKE WORK SIE, AND HA
PIER MAKE SIE, AND HAPPIER
ND HAPPIER SIE, AND HAPPIER
SIE, AND HAPPIER MAKE
ORK EASIER AND HAPPIER
AKE WORK SIE, AND HAPPIER
PIER MAKE SIE, AND HAPPIER
ND HAPPIER SIE, AND HAPPIER
SIE, AND HAPPIER MAKE
SIE, AND HAPPIER MAKE
HAPPIER M
ND HAPPI

E-HR:
MAKE WORK
EASIER AND HAPPIER



高校人力资源管理与服务 信息化路径

让人事工作更轻松快乐

人力资源管理与服务系统项目组 组编
曾海军 孙秋瑞 编著

人 民 邮 电 出 版 社
北 京

图书在版编目(CIP)数据

高校人力资源管理与服务信息化路径：让人事工作
更轻松快乐 / 人力资源管理与服务系统项目组编；曾
海军，孙秋瑞编著. — 北京：人民邮电出版社，2015.7
ISBN 978-7-115-39909-0

I. ①高… II. ①人… ②曾… ③孙… III. ①高等学
校—人力资源管理—研究—中国 IV. ①G647.23

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第145294号

内 容 提 要

在高校综合改革及人事制度改革的大背景下，本书结合人力资源管理与服务系统(E-HR 系统)在高校建设与应用过程中的经验，分析了高校人力资源管理与服务工作的政策和业务流程，论述了 E-HR 系统如何构建各业务模块和如何支撑办理各业务，探讨了高校人力资源管理与服务信息化路径，并展望了“互联网+”E-HR 系统。

本书提出以薪酬福利为抓手，推动 E-HR 系统建设与应用；以信息共享为关键，利用 E-HR 系统实现协同管理与服务；以人才工作为重点，通过 E-HR 系统提供分类体系与服务；以岗位管理为基础，搭建 E-HR 系统业务模型与流程；以数据报表为亮点，运用 E-HR 系统支持决策与绩效管理；以角色权限为依据，进行 E-HR 系统配置与平台管理；以技术外包为起点，使 E-HR 系统获得专业开发与支持。

本书既是面向人力资源管理与服务从业人员的工作手册和 E-HR 系统操作指南，也是面向 E-HR 系统专业开发公司的需求分析报告和开发宝典。同时，本书还可作为推动高校人力资源部门上线 E-HR 系统的决策参考书和人力资源相关专业师生的参考资料。

◆ 组 编 人力资源管理与服务系统项目组

编 著 曾海军 孙秋瑞

责任编辑 李 莎

责任印制 杨林杰

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

大厂聚鑫印刷有限责任公司印刷

◆ 开本：700×1000 1/16

印张：16

2015 年 7 月第 1 版

字数：299 千字

2015 年 7 月河北第 1 次印刷

定价：59.00 元

读者服务热线：(010)81055410 印装质量热线：(010)81055316

反盗版热线：(010)81055315

人力资源管理与服务系统项目组

(排名不分先后)

沈珍瑶	张晓辉	杨红英	王怡德	黎红中
曾海军	李燕红	刘超	曾好	程姝
夏凡	徐少冈	陈丽	荣婷婷	李林
叶伟萍	陈绍峰	崔晓璐	张永环	李晓丽
王荣	范文霞	陆兆老	刘洋	刘臻
陈平	陈金焄	孙秋瑞	鲁学亮	王洪

作者简介

Author Profile



曾海军

博士，北京师范大学人事处处长助理，联合国教科文组织国际农村教育研究与培训中心ICT项目专家。曾工作于北京师范大学知识工程研究中心、教育部高教司远程与继续教育处。坚持理论与实践结合、工作与研究结合，著有《网络教育那些事儿》《网络教育公共服务体系研究》《农村教育信息化路径：现状·反思·案例》和*E-Learning in China, Approach of ICT in Education for Rural Development: Good Practices from Developing Countries*等中英文图书，发表中英文论文20多篇（邮箱：zenghj@bnu.edu.cn，微信：zenghj1978）。



孙秋瑞

北京师范大学信息网络中心信息系统部主任，负责学校应用系统管理与开发工作，长期在一线从事高校信息化建设工作，全程参与了学校校务管理数据共享服务平台、新信息门户平台、人事、教学、科研、财务、学生、组织工作等业务系统建设30余项。发表*The construction of data center based on the cluster technology*、基于层次分析法的高校校务管理数据决策分析研究等中英文论文多篇（邮箱：qrsun@bnu.edu.cn，微信：zhuantouge111）。

序 1

Foreword

教育管理信息化是推动政府转变教育管理职能、提高管理效率、促进教育决策科学化、公共服务系统化、学校管理规范化的有力手段。近年来，国家电子政务工作重点由电子政府、信息公开、公共服务转向基础数据库和资源共建共享。教育部和有关部门联合推进，初步构建起“两级建设、五级应用”的教育管理信息化格局，初步形成了支撑学校、学生、教师等核心业务管理的信息系统及各类基础数据库，实现“一校一码”和“一人一号”，全国教育管理信息系统建设与应用体系日趋完善。

我国高等教育信息化围绕大学人才培养、科学研究、社会服务和文化传承的功能定位，主要聚焦在信息技术与教学、科研和管理服务的深度融合。作为高校综合改革的重要内容，人事制度改革措施的执行和落实，对利用信息技术手段改革管理与评价模式、提升管理效率和服务质量等方面提出了全新的要求。在人力资源管理与服务系统建设过程中，既要充分考虑学校的实际模式和业务流程，也要处理好高校管理信息与国家数据库的对接，解决好管理与技术、共享与交换、现有机制与流程再造、标准与规范、安全与稳定运行等一系列问题。

北京师范大学在数字校园和管理信息化方面开展了一系列创新探索与实践，共享和集成校园各类管理和信息服务信息数据，全面推动学校信息化建设和应用，促进了业务流程优化，为学校发展和改革提供了有力的技术支撑。特别是通过人力资源管理与服务系统，创新性开展了学校人事管理与服务的体系性变革。而且，我们欣喜地看到，他们还在实践中总结经验，形成了《高校人力资源管理与服务信息化路径——让人事工作更轻松快乐》一书。该书在人力资源管理信息化的关键抓手、信息共享关键协同、人才工作的分类体系、岗位管理的业务模型与流程、数据报表的决策支持与绩效管理、角色权限的系统配置与平台管理等方面多有理论发现和经验总结。

期待该书能够帮助更多高等学校践行国家的“互联网+”行动计划，在更高的起点上发展和完善人力资源管理与服务信息化平台，为我国高等教育发展提供有力的支撑保障！

教育部教育管理信息中心 曾德华

2015年7月1日

序

2

Foreword

建设世界一流大学，关键是建设世界一流的师资队伍。人事制度改革是高校综合改革的重点和难点，与学校发展和教职工的切身利益息息相关，涉及方方面面。人事制度改革的落脚点在人才、岗位和薪酬制度，要以学科提升为导向配置多样化的人力资源，实行多元化的人才聘用机制和精细化分类管理，建立有利于世界一流师资队伍建设的职务晋升和考核制度，构建公平公正且有重要激励作用的薪酬体系等。

为了贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》以及国家出台的有关事业单位人事管理改革的政策措施，很多高校都制定了综合改革方案和人事制度改革措施。为了让纸面规划、方案和细则落实到行动中和成效上，必须做好“抓执行和抓落实”的工作；为了让所有教职工和各教学科研单位、职能部门都积极参与到学校综合改革和人事制度改革中，必须提升管理效率和服务质量，让教职工能够感受到改革带来的实惠，让工作人员也能够感受到改革带来的轻松快乐。人力资源管理与服务信息化是学校综合改革和人事制度改革的重要技术支撑。

北京师范大学围绕建设世界一流大学的发展目标，实施人才强校工程，积极推进人事制度改革，建设和应用人力资源管理与服务系统，从管理到服务，从线下到线上，践行“互联网+”人力资源管理与服务信息化路径。学校以改革和应用为导向建设信息化系统，以薪酬福利为抓手推动系统应用，以人才和岗位为重点提供精细化服务，以数据报表和信息共享支持科学决策与“阳光校务”。在这些工作的基础上，项目组组编了《高校人力资源管理与服务信息化路径——让人事工作更轻松快乐》，这是实践与理论的结合、管理与技术的结合、工作与研究的结合，值得鼓励和推荐。

希望这本书能够为更多高校开展人力资源管理与服务信息化的研究与实践提供有价值的参考，服务高校构建智慧校园的大数据、大平台、大应用，助力高校推行人力资源信息化和智慧化的管理和服务新模式。

北京师范大学 陈光巨

2015年7月1日

2014年,国家教育体制改革领导小组办公室批准了清华大学和北京大学的综合改革方案,这标志着两校全面启动综合改革。此后,教育综合改革已扩展到了所有教育部直属高校。在教育领域开展综合改革,提高教育服务社会经济发展的水平 and 质量,是国民经济发展、全面深化改革的迫切需要。抓住机遇,全面深化高等教育综合改革,是破解高等教育深层次矛盾的必然要求。高校综合改革进入“深水区”,面临的挑战都是难啃的“硬骨头”。高校要进一步推进简政放权,完善高校内部治理结构,改革人事制度、人才培养机制、科研体制、资源配置方式,构建现代大学制度。^[1]建设世界一流大学,必须建设世界一流的人力资源队伍,人事制度改革是高校综合改革的重要内容和抓手,人事制度改革要与综合改革协同推进。^[2]与此同时,《事业单位人事管理条例》出台以及有关岗位管理、聘用合同、公开招聘、奖惩和人事争议、工资福利和社会保障等方面的改革措施的实施,也成为高校人事制度改革的重要契机。

高校深化综合改革和人事制度改革,需要进行科学合理的顶层设计,制定实施方案和细则,更重要的则是抓执行和抓落实工作,不让改革仅仅停留在纸面上。高校综合改革涉及学科建设、人才培养、科学研究、社会服务、人财物资源配置等方方面面,全校师生都将切身相关并参与其中,人力资源管理与服务部门(以下简称人力资源部门或人事处)必将是人事制度改革的牵头部门。但是,高校常常流传“人事处不干人事”和“人事处不是人干的”说法,前者主要指人事处“有权有势”,“门难进、脸难看、事难办”;后者主要是指人事处的工作与教职工切身利益息息相关,矛盾集中,事无巨细,工作量大,工作难做。为了更好地推行高校综合改革和人事制度改革,减少改革阻力,激发改革活力,人事工作必须简政放权、践行从管理到服务的理念;必须优化业务流程、采取线下与线上结合的方式;必须推进人力资源管理与服务系统(以下简称E-HR系统)的建设与应用,提高工作效率与服务质量,让人事工作轻松快乐起来,让教职工更多与透明公开的规则 and 智能化的系统打交道,省时省力,公平、公正和公开,E-HR系统让教职工对人事处和人事工作满意起来。

本书结合E-HR系统在高校建设与应用的过程与经验,分析了高校人力资源管理与服务工作的政策和业务流程,论述了E-HR系统如何构建各业务模块,以及如何支撑办理各业务。其主要内容如下。

— **第1章以信息化为新路径,运用E-HR系统提高工作质量与效率。**我国政府提出要促进工业化、信息化、城镇化、农业现代化同步发展,信息化已被提升至国家发展战略的高

度。教育信息化是国家信息化重要组成部分和教育改革发展的关键激发因素。教育管理信息化是推动政府转变教育管理职能、提高管理效率、促进教育决策科学化、公共服务系统化、学校管理规范化的有力手段。E-HR系统要支撑学校人力资源的各项基本业务。第一，建立核心的业务模块，如组织机构、人事信息、薪酬福利、人才招聘、岗位聘任、师资培养、绩效考核和决策分析等方面的管理与服务功能；第二，建立支持协同办公的信息流与业务流模块，如待办事项、业务预警、消息互动、角色切换、文件共享和数据中心；第三，建立支撑系统灵活配置和稳定运行的系统管理模块，如元数据定义、流程引擎、报表引擎、安全策略、系统设置和平台控制；第四，面向广泛的用户对象，如全校教职工、校领导、教学科研单位、人事处和相关职能部门的管理和服务人员；第五，与学校组织、校办、财务、科研、教学、学生和后勤等相关职能部门的业务系统进行整合或互联互通，为整个学校的数字校园建设提供最基本的人事信息，也从其他业务系统获取业务数据，进而实现面向各职能部门和广大师生的“大数据、大平台、大应用”。

第2章以薪酬福利为抓手，推动E-HR系统的建设与应用。薪酬福利是高校人力资源管理与服务的核心内容之一，涉及教职工的基本工资、绩效工资、各类津补贴、住房公积金和社会保险等，与教职工的切身利益最为相关，也是学校综合改革的重要内容和抓手，是学校优化资源配置的具体体现。薪酬福利管理与服务工作的政策性强、流程复杂、涉及面广、数据量大，与人事处内设部门和学校各职能部门的业务关联程度高，是高校人事工作中最繁重、最受关注的业务。如果E-HR系统能够很好地支撑薪酬福利管理与服务工作，那么，以薪酬福利为抓手，人事处就能够最快速、最直接和最有效地在内部和全校推广应用E-HR系统，培养工作人员和教职工主动或被动应用信息化的习惯和文化，也有助于推动学校信息化协同办公。E-HR系统提供包括工资结构、工资变动、工资发放、工资校验、工资查询、工资统计、社保管理、福利管理和考勤管理等业务模块的整体解决方案，并与其他业务模块关联，既产生和培养了基本用户，也必然促进E-HR系统其他模块的开发和应用。

第3章以信息共享为关键，利用E-HR系统实现协同管理与服务。很多高校都希望有一个完整统一、高效稳定、易管理维护的大数据中心，决策和业务中需要什么数据，都能够很容易得到什么数据，有好的数据来源和维护机制。但是，大多数学校都难以建成和运行一个好的数据中心，因为没有找到建设和应用数据中心的基础数据和抓手。人力资源部门的业务，常常与教职工的利益切身相关，无论是被动还是主动，教职工都需要通过E-HR系统办理业务，必然要填报和维护与之相关的信息和数据；学校的职能部门在业务办理过程中，常常需要获取教职工的基本信息，作为交换也就必须向人力资源部门共享业务数据。有此前提，E-HR系统就可以作为实现大数据、大平台、大应用的基础。E-HR系统可以为学校信息化建设与应用提供统一的组织机构代码和教师工作证号代码，这是实现校内信息化业务整合的关键；准确的人事信息是关联其他学科建设、人才培养、科学研究和社会服务信息及业务的数据基础；建设内置的数据中心和基础数据库；在此基础上，实现不同权限和

角色的数据共享与业务关联,搭建“为人民服务”的网上办事大厅,实现协同管理与服务。

第4章以人才工作为重点,通过E-HR系统提供分类体系与服务。无论是薪酬管理,还是数据共享,其对象都是各类教职工。高校人事制度改革要构建构建分层分类的人才队伍体系,招聘到合适的教职工,特别是各类优秀人才,并为之提供分类的管理与服务体系,这是一切人事工作的起点和基础。对外公开招聘是补充人才队伍的重要方式,对内竞聘上岗、调动或转岗是优化人力资源配置的重要方式。E-HR系统对外发布招聘网,管理招聘过程和招聘结果,并提供高层次人才引进和调入、优秀毕业生选留、专项工程人力招聘等服务。招聘合适的人才后,E-HR系统继而要提供入职报到、人事管理、合同管理和档案管理等服务。博士后作为学校人力资源的重要组成部分,既在一定程度上纳入学校的人力资源分类管理体系,也有自己独特的管理规则。在事业编人员之外,学校还聘用了大量的非事业编制人员,这对大部分高校来说都是一个常见的管理难题,双轨制的情形下,合同管理和社保管理尤为重要。除在职人员管理外,E-HR系统还提供退休管理和在线离校管理功能模块等。

第5章以岗位管理为基础,搭建E-HR系统业务模型与流程。国家建立事业单位岗位管理制度。岗位管理是人事工作的核心业务,是人力资源业务的基础。一是定编定岗,测算和明确各二级单位配置的编制数和各类岗位设置数;二是岗位聘任,根据分类设置的专业技术、管理和工勤岗位,按照聘任标准和规则,聘任具体的教职工。对于学校聘任的各类教职工,还需要考虑其专业化发展,包括境外进修、岗位培训、网上学习、青年教师基金等。人事制度改革的核心,是在教师分类基础上推进聘用制度,要区别教学为主型、科研为主型、教学科研型等不同岗位,实行精细化分类管理。岗位管理工作重点实现标准化、国际化、信息化。基于E-HR系统,岗位聘任、年度考核和聘期考核等推行线上线下相结合,优化流程,系统支持下更加科学、透明、快速地完成各业务环节,减轻教师准备相关纸质材料、填写相关表格等重复工作量,也减轻人事处、职能部门和教学科研单位工作人员的工作量。

第6章以自动报表为亮点,运用E-HR系统支持决策与绩效管理。每年,上级单位会要求学校填写大量涉及人力资源的统计报表;学校领导也会经常要求职能部门和教学科研单位整理报送诸多报表;学校职能部门,包括人事处,会频繁要求教学科研单位和教职工填写大量的表格,涉及教学、科研、考核、晋升、奖励、总结、推优、申请等。这些表格多为临时性的,常常重复填写,复用率低,数据准确率低,加之常常要求时间紧和任务重,形成相当大的数据负担。通过E-HR系统的数据统计报表模块,随时可以生成数据报表,数据更新更准确;无纸化更高效和环保;自定义制成表格更灵活;与业务流程结合,既使用数据,也生成数据。E-HR系统的数据报表模块,就是要将大家从繁重的数据负担中解放出来,为领导决策提供数据参考,为日常业务办理自动生成各类数据报表并打印。

第7章以角色权限为依据,进行E-HR系统配置与平台管理。E-HR系统服务学校领导、人力资源部门、其他职能部门、教学科研单位的管理和服务人员、教职工等多样化用

户。用户归属不同角色,为角色分配功能模块,并赋予角色不同的增删改查和导入导出等操作权限,以及不同的全局、局部、个人和部门等操作范围。用户以不同的角色进入系统,呈现的主界面不平台管理,与之相关的业务模块也不同,具有的操作权限和数据范围也不同。在E-HR系统内部,通过流程控制和消息提醒实现业务关联,并可对业务流程实现跟踪和监控。作为一个比较复杂的业务系统,E-HR系统还具备基本的平台管理功能,实现对公共代码、功能模块、操作页面、对象属性的灵活设置。数字化校园(E-U)的教学、科研、学生、财经和资产等管理与服务系统等业务系统需要建立统一身份认证系统,E-HR系统可以提供统一的账号和基本的人事信息。没有E-HR,就没有E-U。

第8章以技术外包为起点,使E-HR系统获得专业开发与支持。E-HR系统的建设与应用需要强有力的组织保障、经费保障、技术保障、标准保障和时间保障。学校的人力资源部门负责提出E-HR系统需求、牵头系统应用;网络信息中心负责E-HR系统的网络和硬件环境搭建、招标选定并监督技术公司;技术公司根据需求、技术协议负责E-HR系统的开发、维护、技术支持。授权最合适的项目负责人也是系统能够被顺利开发和应用的关键因素。

最后一部分,展望“互联网+”E-HR系统。“互联网+”体现互联网与传统行业融合发展的新形态和新业态。对高校来说,“互联网+”E-HR系统将重点促进以云计算、物联网、大数据为代表的新一代信息技术与高校人力资源管理与服务融合创新,从管理到服务、从建设到应用、从线下到线上、从网络到移动、从系统到云平台,为学校综合改革和人事制度改革新提供智慧校园环境和技术支撑,增强学校新的发展动力,促进高校简政放权和现代大学制度升级。我国的教育改革事业持续向前推进,高校的综合改革和人事制度改革进程也随着时代也在前行,E-HR系统的建设与应用要与之适应。人力资源管理与服务信息化是一个长期的系统过程,需要长期积淀和创新变革,首先是要建起来、用起来。行动吧,E-HR系统走起!

本书是人力资源管理与服务系统项目组集体工作的成果,也是我们日常工作的总结。E-HR系统的建设与应用得到了学校领导以及人事处、信息网络中心、相关职能部门、各教学科研单位和教职工的大力支持、建设并用好是我们共同的目标。

本书从中国高等教育学会薪酬管理研究分会组织的会议和成果中获得了很多的政策、数据、案例和灵感,感谢这个组织和为之辛苦工作的同仁。本书也参考了很多专家的研究成果,感谢这些专家。还要感谢本书的读者,你们可能是我们的同行,让我们共同行走在人力资源管理与服务信息化路径上,让工作更轻松快乐。

限于编者的理论与实践层次,本书没有过多讲理论知识,主要是“抓执行、抓落实”过程中的体会与经验,不足之处在所难免,恳请各位读者批评指正。

北京师范大学 曾海军

2015年7月1日

1	第1章 以信息化为新路径,运用E-HR系统提高工作质量与效率
2	1.1 学校发展与改革关键是一流的人力资源
2	1.1.1 直面学校综合改革和人事工作的挑战
6	1.1.2 以人事制度改革为抓手深化学校综合改革
15	1.2 《事业单位人事管理条例》是依据和契机
17	1.2.1 岗位管理制度:高校在备案编制内设岗
18	1.2.2 聘用合同制度:高校并存聘任制与劳动合同制
19	1.2.3 公开招聘制度:高校对外公开招聘和对内竞聘上岗
19	1.2.4 奖惩和人事争议处理:高校亦适用《劳动法》
20	1.2.5 工资福利和社保:高校实行绩效工资
20	1.3 高校人事制度改革调查与报道的启示
23	1.4 人力资源部门践行从管理到服务的理念
23	1.4.1 从人力资源部门的机构设置及职责谈起
27	1.4.2 解决日常管理与服务工作中存在的问题
30	1.5 高校信息化转向更加注重应用与服务
32	1.6 基于人事工作业务流程架构E-HR系统
32	1.6.1 为何E-HR系统难建难用
36	1.6.2 先期部署最基本的日常应用模块
39	1.6.3 逐步扩展到复杂的典型业务模块
42	1.6.4 构建协同和稳定运行的支撑模块
46	第2章 以薪酬福利为抓手,推动E-HR系统建设与应用
47	2.1 薪酬是人事制度改革的重要内容和抓手
47	2.1.1 国家政策规定要求实施绩效工资制度
48	2.1.2 绩效工资或可解决薪酬分配中的问题
52	2.2 合理的工资结构及标准是公平与激励的基础
53	2.2.1 国家关于基本工资及津补贴的政策
59	2.2.2 分类设置工资项的标准及发放规则
61	2.2.3 系统简化有点复杂的薪级工资套改
64	2.3 按时准确地发放每月工资是最基本要求
65	2.3.1 梳理清楚起停薪和调薪业务规则
69	2.3.2 确保每月工资与津补贴按时发放
72	2.3.3 专项资金发放和工资返还管理
73	2.3.4 定期实行年薪结算并多退少补
73	2.4 主动应对社保的社会化改革的大趋势
73	2.4.1 社保政策:从双轨到并轨

78	2.4.2 社保管理: 定名单与基数
83	2.5 以人为本兑现并记录基本福利
84	2.6 请假与考勤可能涉及工资变动
85	2.7 关于人员经费切块包干的思考
91	第3章 以信息共享为关键, 利用E-HR系统实现协同管理与服务
91	3.1 E-HR系统是学校大数据、大平台和大应用的基础
93	3.1.1 从用户的视角整体化架构高校数据中心
95	3.1.2 数据ETCL是数据中心的重要建设内容
98	3.1.3 两种数据中心方案都要E-HR系统先行
100	3.1.4 在E-HR系统中内置数据中心模块
101	3.2 建立和维护学校组织机构的唯一代码
103	3.3 建立和维护完整和准确的人事信息
105	3.4 不同角色分权限查询和导出共享信息
107	3.5 搭建“为人民服务”的网上服务大厅
109	第4章 以人才工作为重点, 通过E-HR系统提供分类体系与服务
109	4.1 构建分层分类的高校人才队伍体系
109	4.1.1 人才队伍金字塔是如何建成的
114	4.1.2 学校的未来植根在青年教师中
116	4.1.3 国际高校教师队伍结构概览
118	4.2 高校多元化公开招聘国内外人才
118	4.2.1 通用公开招聘流程
122	4.2.2 高层次人才引进
123	4.2.3 优秀毕业生选录
125	4.2.4 专项工程人才招聘
125	4.3 入职报到是学校人事工作的源点
125	4.3.1 第一次亲密接触从入职开始
128	4.3.2 人事信息修改、审核与快照
130	4.4 校内调动优化校内人力资源配置
131	4.5 纸质与电子化双重管理合同与档案
131	4.5.1 合同管理使人事关系有法可依
133	4.5.2 档案管理使人事信息有据可查
133	4.6 退休与延聘管理要考虑双轨制
139	4.7 在线离校简化手续和节省时间

140	4.8 博士后是人力资源的组成部分
141	4.8.1 选择优秀的博士后顺利进站
143	4.8.2 服务优秀的博士后顺利出站
144	4.9 非事业编人员和实行分类管理与服务
144	4.9.1 常规非事业编制人员
146	4.9.2 劳务派遣人员
147	4.9.3 退休人员返聘
148	第5章 以岗位管理为基础, 搭建E-HR系统业务模型与流程
149	5.1 定编定岗是岗位管理的基础
149	5.1.1 高校编制与岗位管理存在的问题
150	5.1.2 首先要做好分类定编和岗位设置
153	5.2 专业技术岗位聘任与分级
153	5.2.1 部分高校的探索与实践
158	5.2.2 标准化与信息化岗位聘任路径
162	5.3 管理与工勤岗位管理
162	5.3.1 管理与工勤岗位分级
164	5.3.2 职务任免关联管理岗位分级
165	5.4 转岗与转正定级管理
167	5.5 可持续的教师专业化发展
169	5.5.1 国际化的公派出国留学
172	5.5.2 从岗位培训到终身学习
174	5.5.3 青年教师基金面向未来
175	5.6 量性结合的年度与聘期考核
175	5.6.1 考核的政策规定与改革思路
180	5.6.2 基于数据中心实施信息化考核
182	5.7 流动编制与兼职教授管理
185	第6章 以数据报表为亮点, 运用E-HR系统支持决策与绩效管理
186	6.1 从繁重的数据负担中解放出来
187	6.1.1 报表版式与设计
187	6.1.2 数据填报与编辑
188	6.1.3 报表展示与输出
189	6.1.4 报表管理与定制
190	6.2 为业绩奖励提供绩效数据

190	6.2.1 一般业绩奖励的测算与发放
193	6.2.2 重大业绩奖励的填报与审核
197	6.3 为领导决策提供数据分析
203	第7章 以角色权限为依据, 进行E-HR系统配置与平台管理
203	7.1 消息与流程控制实现协同办公
203	7.1.1 马上办理待办事项
204	7.1.2 消息提醒内部交流
205	7.1.3 内部发布通知公告
205	7.2 通过角色与权限实现系统自定义
205	7.2.1 角色对应着模块、范围与权限
208	7.2.2 实现统一身份认证的用户管理
210	7.2.3 用户可以自行配置对象和页面
212	7.2.4 业务流程可随着综合改革调整
212	7.2.5 个性化设置系统的参数与代码
214	第8章 以技术外包为起点, 使E-HR系统获得专业开发与支持
214	8.1 E-HR系统建设与应用的机制
216	8.2 E-HR系统与学校业务系统互联
219	8.3 最适合E-HR系统的技术路线
219	8.3.1 J2EE、SOA和Web Service
220	8.3.2 工作流引擎
222	8.3.3 数据容灾备份
223	8.3.4 网络拓扑结构
223	8.4 做一个有质量的E-HR系统
224	8.4.1 管理控制
224	8.4.2 交付控制
225	8.4.3 缺陷管理
226	8.4.4 持续服务
227	8.5 专业的公司做专业的E-HR系统
229	8.6 授权最合适的人负责E-HR系统
234	展望: “互联网+” E-HR系统
237	附录 北京师范大学建设应用人力资源信息化系统, 提升管理效率与服务质量
239	参考文献

以信息化为新路径， 运用E-HR系统提高工作质量与效率

大规模的教育体系改革，必然要有高质量、有效率的管理与服务体系支撑。在高等教育大发展、大改革与大竞争的大环境下，如何打造良好的人才环境，如何引进、培养、聘用、激励和服务优秀人才，是当前高校领导人、各级管理与服务人员，以及人才自身都必须认真思考的问题。一些高校的学科建设、人才培养、科学研究和社会服务等一体化的综合改革措施逐步推行，人才环境和人事制度建设等也大有改观。实践证明，人事制度改革必须与学校深化综合改革同步推进，而且要成为综合改革的重点和抓手。

我国高校综合改革伴随着国家改革开放和高等教育改革的进程，高校人事制度改革首先要遵循国家有关事业单位改革的基本要求，包括贯彻落实2014年出台的《事业单位人事管理条例》的基本精神，以及有关岗位管理、聘用合同、公开招聘、奖惩和人事争议、工资福利和社会保障等方面的内容。2014年教育部人事司组织的高校人事制度改革系列报道、调研和讨论也有重要的启示。在简政放权的大趋势下，在遵循宏观政策前提下，高校人事制度改革应该围绕总体发展目标，针对人力资源配置与招聘、岗位设置与聘任、考核与业绩、薪酬福利、教师专业发展等人事制度进行系列改革，以此更好地为学校整体发展与综合改革服务。

为了使所有的改革政策和措施都产生实效，需要做好“抓执行和抓落实”工作。在高校人事制度改革和执行落实的过程中，信息化应为简政放权、提高工作质量和效率、促进公平和信息公开、推进和保障改革措施发挥重要作用。人力资源管理与服务信息化的作用是将科学的管理与服务理念渗透到日常工作中。从人力资源部门来说，E-HR系统的出发点首先是要解决人事工作中存在的问题，为人力资源部门、相关职能部门，以及为教职工提

供高效率、高质量的管理与服务职能的平台,让人事工作更轻松、让教职工更满意;从学校层面来说,E-HR系统要为新的综合改革措施和实施行动提供决策支持、协同服务和技术支撑。本章分析了学校综合改革、事业单位人事管理、高校人事制度改革、人力资源部门职责、E-HR系统功能,回答了为什么要构建E-HR系统,以及如何构建E-HR系统。

1.1 学校发展与改革关键是一流的人力资源

1.1.1 直面学校综合改革和人事工作的挑战

在高等教育大发展和改革创新的大环境下,很多高校已经实施了一系列提高质量与促进发展的政策措施,例如,在人才培养方面,提高人才培养津贴与奖励力度,激励更多的优秀教师上讲台,完善新生导师制、研究生助教和助研制、教学督导制等学生指导体系和学生奖优、助困、酬劳体系,过程性评价与结果性评价结合,革新网络环境下的教与学模式;在科学研究方面,培育和扶持综合交叉平台和协同创新团队,提高标志性和国际化研究成果奖励力度,完善科研环境和运行管理机制;在财经制度方面,完善预决算制度,实行经费切块包干,加大向社会筹资力度;在空间资源方面,有偿使用或置换,校内外空间挖潜扩容,信息化改造教学和科研空间,拓展野外实践和科研基地,改善教师住房和学生宿舍;在人力资源方面,积极探索、大胆创新,不断推进符合自身目标定位和特点的用人机制改革,分类设岗、以岗定薪、择优聘任、合同管理,理顺用人关系,搞活用人机制,提高用人效益。而且,一些高校的学科建设、人才培养、科学研究、资源配置和人事制度等方面的改革政策之间相互配套,统筹协调,共同下达,形成深化综合改革的大趋势。

高校的综合改革和人事制度改革已取得积极进展,但也有一些高校的发展与改革面临一些不同程度的挑战,还不能适应高等教育事业发展的需要,外部体制机制方面的“瓶颈”和内部管理运行的“阻力”问题依然存在,有些问题带有普遍性,有些则是个别问题。

——**学科建设面临的挑战。**一些高校学科建设顶层设计不足,学科规划的整体性不强,学科数量太多太杂,人财物资源有限或配置方式有问题,未形成凝聚力量;学科发展不平衡,部分学科发展水平仍低,世界一流学科缺乏;学科专任教师特别是高层次人才队伍不足,教师的岗位聘用、招生和指导学生、科学研究的学科归属不清;仅从学科自身的角度考虑其建设和发展问题,没有形成学科建设与人才培养、科学研究和社会服务一体化的发展布局;教学科研单位(主要是指实体性的学部、学院、系、研究所、研究院、实验室、中心等,以下统一以学院指代)与学科建设单位的交叉重叠,导致人财物资源配置的基本单位不确定,产生重复投入或得不到应有的支持相悖的问题,效益不高。面对这些挑战,一