



e-HR系统设计与实践

商 华 著



科学出版社

国家社科基金重点项目 (14AZD090)

第50批教育部留学回国人员科研启动基金

中央高校基本科研业务费专项项目 (DUT15QY22)

联合资助

大连理工大学研究生教学改革与研究基金重大项目 (JG2014002)

大连理工大学研究生教学改革与研究基金重点项目 (JG2014018)



e-HR系统设计与实践

商 华 著

科 学 出 版 社

北 京

图书在版编目(CIP)数据

e-HR 系统设计与实践 / 商华著. —北京: 科学出版社, 2016.9
ISBN 978-7-03-050020-5

I. ①e… II. ①商… III. ①信息技术-应用-人力资源管理-研究
IV. ①F243-39

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 230554 号

责任编辑: 朱萍萍 吴春花 / 责任校对: 郑金红

责任印制: 徐晓晨 / 封面设计:

联系电话: 010-64035853

电子邮箱: houjunlin@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 9 月第 一 版 开本: 720×1000 B5

2016 年 9 月第一次印刷 印张: 9

字数: 173 000

定价: 68.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)



知识经济和信息时代的飞速发展对传统思维观念下的高校人力资源管理教学的建设与实践提出了新的要求和挑战,引发了高校人力资源管理教学的深刻变革。与传统人力资源管理系统不同,e-HR 是从“全面人力资源管理”的角度出发,利用 Internet/Intranet 技术为 HR 管理搭建个性化、规范化、网络化、动态化的工作平台,在满足 HR 部门业务管理需求的基础上,还将 HR 管理生态链上不同的角色联系起来,使得 e-HR 成为单位实行“全面人力资源管理”的平台。人力资源管理软件能建立完整的人力资源管理体系,规范人力资源业务流程,集中管理人力资源信息,实现全集团有效的人力资源管理与监控。同时建立全面、完整的人力资源分析体系,借助各种高级分析、报表和灵活的查询能力,为企业决策提供强有力的支持。

e-HR 是一门应用性极强的交叉学科。作为人力资源管理信息化系统方案设计和实践操作的指导书,本书将人力资源的理论与方法与软件实用操作技巧结合起来,以用友 e-HR 软件平台为载体,采用案例研究方法,系统地介绍了 e-HR 系统的各个功能模块,从理论介绍、实验介绍和实验练习三个篇章介绍了人力资源管理中各项功能的计算机系统操作步骤。通过该系统,读者可以得到人力资源管理信息化的操作方法与技巧训练,掌握分析和解决人力资源管理问题的基本能力。本书实践操作性强,图文并茂,简洁易懂,可为系统的开发设计和方案操作者提供有效指导。

本书得到国家社科基金重点项目(14AZD090)、第 50 批教育部留学回国人员科研启动基金、中央高校基本科研业务费专项项目(DUT15QY22)、大连理工大学研究生教学改革与研究基金重大项目(JG2014002)、大连理工大学研究生教学改革与研究基金重点项目(JG2014018)资助。在编写过程中参阅了国内外有关文献,引用了部分用友 e-HR 软件操作指南内容。研究生闫丽丽参与了部分文字编写工作,在此一并表示衷心的感谢。

商 华

2016 年 7 月 10 日



前言	i
第一章 e-HR 理论	1
第一节 e-HR 开发环境	1
第二节 业务功能介绍	3
第三节 e-HR 应用特点	66
第四节 e-HR 应用价值	68
第二章 e-HR 实验	76
实验一 系统管理与基础设置	76
实验二 职务职能管理	81
实验三 员工信息管理	84
实验四 招聘甄选管理	89
实验五 人员变动管理	91
实验六 培训开发管理	95
实验七 考勤管理	98
实验八 绩效管理	105
实验九 薪酬管理	112
实验十 福利管理	116
实验十一 员工自助服务	120
实验十二 审批流定义和预警设置	122
第三章 e-HR 练习	126
练习一 系统管理与基础设置	127
练习二 职务职能管理	129
练习三 员工信息管理	131

练习四	招聘甄选管理	132
练习五	培训开发管理	132
练习六	薪酬管理	133
练习七	福利管理	135
练习八	员工自助服务	136
练习九	审批流定义和预警设置	136
参考文献		137



本章以用友 e-HR 软件平台为载体,以理论为基础,从开发环境、业务功能、应用特点和应用价值四个方面介绍了 e-HR 这种个性化、规范化、网络化、动态化的工作平台,让读者了解当前人力资源管理中所包含的基本项目内容及 e-HR 系统的各个功能模块,弄清其中的关系。

第一节 e-HR 开发环境

一、Java 技术

Java 是一种基于网络计算的开发语言,基于 Java 开发的应用程序是基于 Web 的。另外由于 Java 的平台无关性,使得应用程序可以运行在不同硬件平台和操作系统平台上。随着 Internet 的迅速发展,应用软件的开发工具转向 Java 是一种必然的趋势,它代表着未来软件开发技术的潮流。

Java 是一种简单的、面向对象的、分布式的、结构中立的、安全的、可移植的、解释的、性能优异的、多线程的、动态的开发语言。

自诞生以来,Java 受到了各软、硬件厂商的广泛支持。各大型计算机厂商纷纷宣布他们的产品能更好地支持 Internet、支持 Java,并且很多应用软件厂商纷纷推出了采用 Java 开发的应用程序。Java 的良好表现证明它是一种成熟、可靠的开发语言。

二、EJB/J2EE 框架体系

EJB 规范是 Sun 公司提出的跨平台的、服务器端组件规范，是为开发和部署 N-Tier、分布式、面向对象的 Java 企业级应用系统而设计的；EJB 规范是开放的技术标准，有众多领导厂商的支持，是 Sun 公司 J2EE Platform 的核心和基石。

EJB 框架体系具有平台无关性、可扩展性强、可靠性高的特点。EJB 框架体系简化了服务器软件的开发，可以比较容易地开发出质量非常高的服务器代码。EJB 框架体系如图 1-1 所示。



图 1-1 EJB 框架

三、B/S 结构

Browser/Server（浏览器/服务器）是一种基于先进技术的网络配置方案，也是配合 Internet/Intranet 建设的最佳方案。这种技术平台的方案最大限度地方便了用户部署和维护大型软件系统，从而大大降低了用户目标系统的总体拥有成本（TCO）。

客户端使用浏览器进行人机交互，包括数据的输入和数据显示；Web 服务器主要负责对客户端应用程序的集中管理；应用服务器主要负责应用系统的逻辑结构和数据关系，即事务处理。应用服务器又可以根据其处理的具体业务不同而分为多个；数据库服务器则主要负责数据的存储和组织、分布式管理、备份和同步等。B/S 结构如图 1-2 所示。

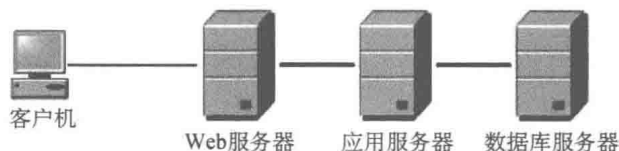


图 1-2 B/S 结构图

采用 B/S 多层结构有以下优点：浏览器界面易学易用，使用者无需掌握太多技术知识；升级简便，只需在应用服务器端进行升级操作；大大降低了安装和维护费用。

第二节 业务功能介绍

一、设计思路

e-HR 管理软件的核心理念是着力于建设一个“适合各种人力资源管理解决方案的信息平台”。

网络化和信息化带给企业最大的挑战是：如何利用信息技术整合企业的内部资源，实现人力资源的有效规划、利用和开发。网络时代的企业业务运作如图 1-3 所示。

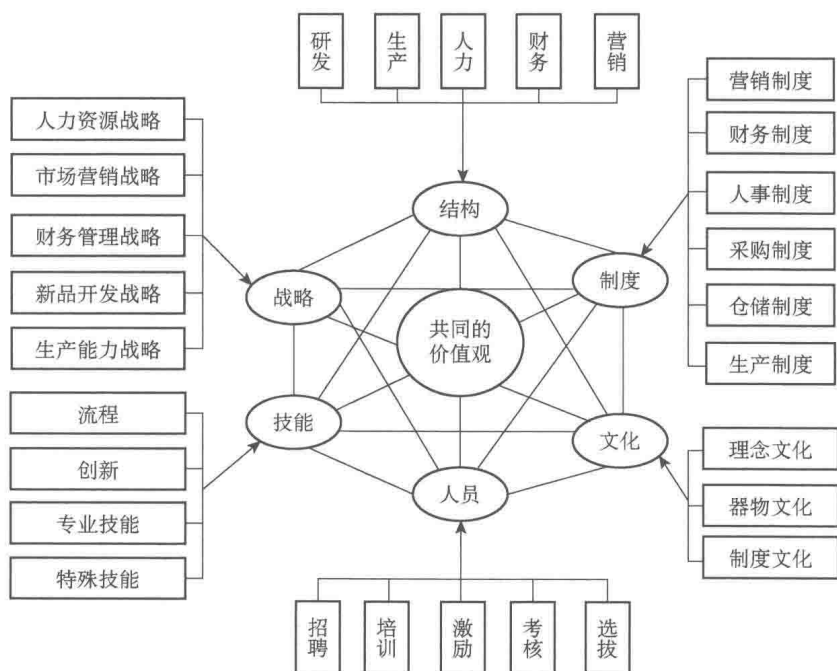


图 1-3 企业架构图

根据图 1-3 的企业架构图，再结合基础信息、流程处理、管理工具、战略实现结构图（图 1-4），我们首先将企业战略放在单位运营的最顶端，将战略思想解

释为单位的运营结构。其次，我们需要对单位流程进行大量的优化以支持单位业务的开展。在最底层，我们需要以信息为支撑，实现高效可实现的运作。

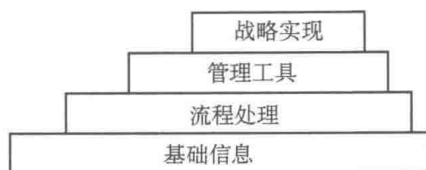


图 1-4 企业运作结构图

我们实施解决方案的基础是企业战略，这个方案主要由人力资源战略、人力资源管理流程、IT 基础设施和软件技术三部分组成。因此企业的运作要实现战略、流程和技术三方面转型。战略通过确定企业长期的发展方向得以明确，包括单位总体战略，含人力资源战略（招聘战略、留人战略、开发战略）。流程的目标是整合内部资源和能力，主要包括 HR 规划流程、薪酬管理流程、职业管理流程等。技术是我们实现运作模式转变的手段。人力资源管理技术主要体现在分析、综合、判断上。在实现人力资源管理 e 化过程中，业绩考核、人才素质测评与岗位评估是非常典型的 HR 管理工具，可以从整体上提高运作效率。运作转型方式的改变大体如图 1-5 所示。

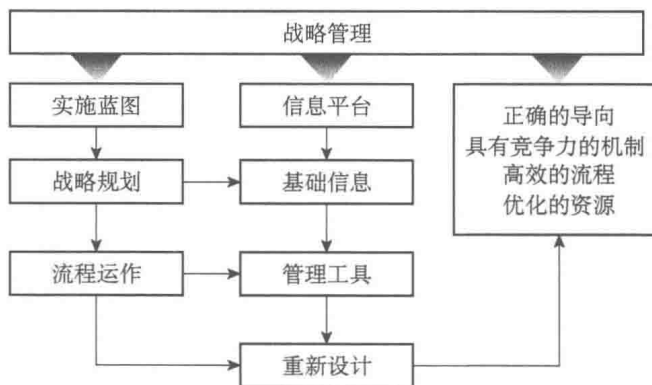


图 1-5 企业运作转型方式

基础信息、流程处理、管理工具、战略实现的人力资源管理集成解决方案的实施团队包括战略专家、信息技术专家、人力资源经理。解决方案的实施在未来包括三个阶段的变化，如图 1-6 所示。

从传统人事管理到流程化人力资源管理将使企业迈出决定性的一步。在人力资源管理阶段，企业管理者主要考虑如何吸引优秀人才、合理安排人力资源、降

低人员成本、积极鼓励创新、提高企业竞争力。e-HR 方案推出的企业人力资源管理系统设计就是以此为出发点,功能范围从单一的工资管理、人事信息管理发展到可为集团企业的决策提供及时正确的数据,为人力资源管理提供现代化的流程管理工具,为员工提供一定自助功能的全方位解决方案。

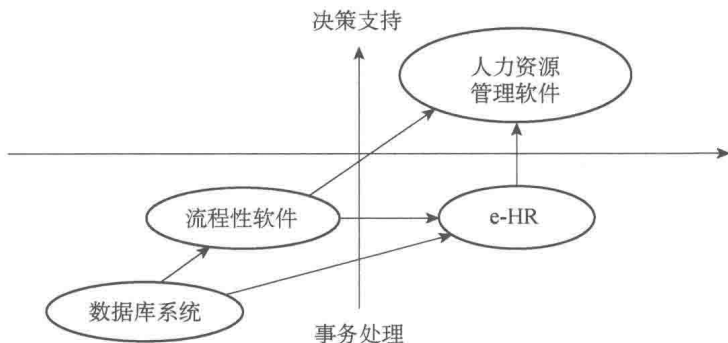


图 1-6 解决方案实施的三个阶段

要实现流程化人力资源管理运作,需要流程化的人力资源管理软件。我们首先要明确人力资源管理的主要任务,如图 1-7 所示。

- (1) 吸引人。完善集团企业形象,提供优越的发展机会与工作环境。
- (2) 认识人。编制员工需求计划;确认职位的责任、要求条件和待遇;招聘时的面试、复试及录用。
- (3) 培养人。提供长期的培养计划,创造良好的成长环境。
- (4) 激励人。采取多种方式,逐步培育本集团企业的独特文化。
- (5) 运用人。将适合的人分配到最适合于其发展和创造贡献的岗位上。
- (6) 保留人。和员工订立劳动合同,提供薪酬福利、激励;给员工设置目标、定期考核;创造良好的工作环境;员工任免、调动、晋升、奖惩。
- (7) 发展人。明确各职位现在和将来的技能需求,提供发展机会。

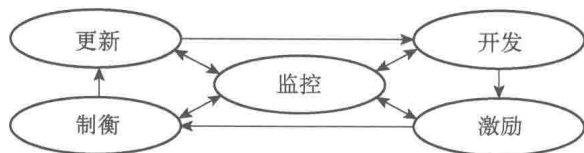
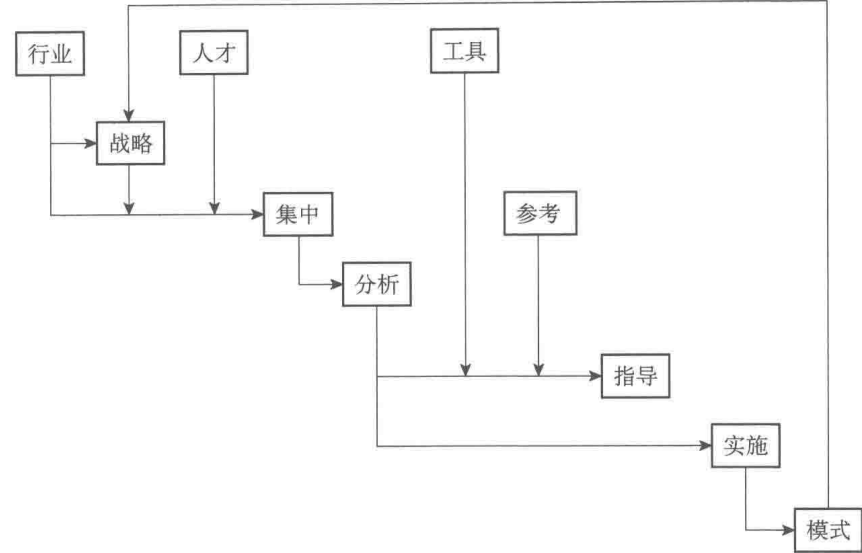
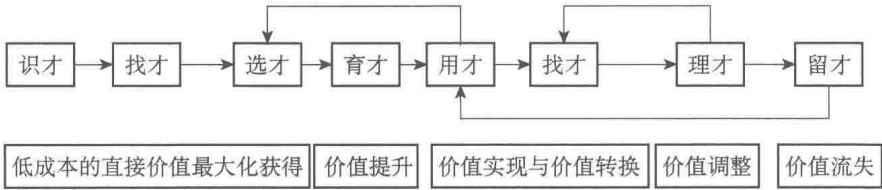


图 1-7 人力资源管理的主要任务

这些主要任务表现在以下几个体系的建设中(图 1-8~图 1-10 和表 1-1)。



(a) 人力资源管理软件体系建设的基本思路



(b) 用友人力资源管理体系中人才价值的实现

图 1-8 人力资源管理软件体系建设的基本思路

表 1-1 总体应用功能框架

e-HR	版本号			
	5.6 版			
UAP 平台（权限管理、预警平台，工作流配置平台，审批流平台，自定义报表，外部数据交换平台，动态会计平台，二次开发平台）				
职务职能管理	人员信息管理	员工离职管理	员工调配管理	
员工培训系统	考勤管理系统	休假管理系统	劳动合同管理	
薪酬管理系统	福利管理模块	政策制度管理		
招聘管理系统	绩效管理系统	综合报表模块	人力资源规划	
自助服务（含决策支持、经理自助、员工自助服务）				

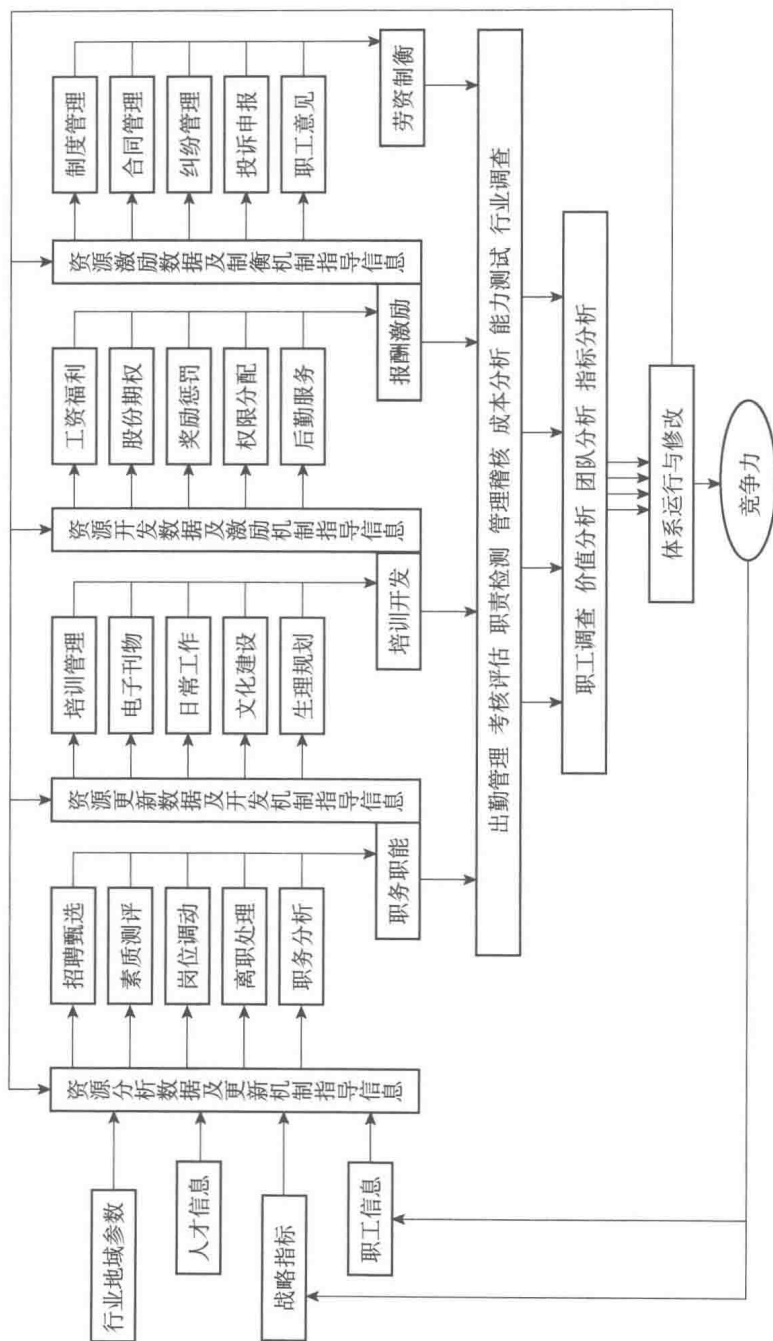


图 1-9 人力资源管理思想在软件中的体现

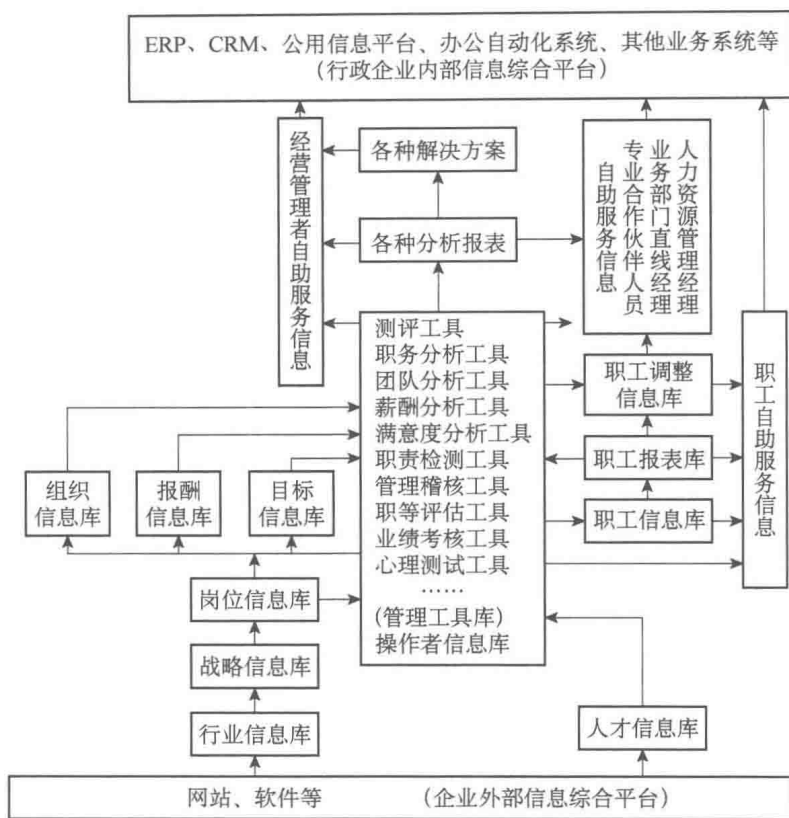


图 1-10 e-HR 人力资源管理数据流向

1. UAP 平台

(1) 权限管理。组织总部及各分支机构管理本级用户并分配权限；总部以集团用户身份登录可实现指派人员进入分子公司，并对所有用户分配权限，实现集中管理；可按照功能模块、功能节点、功能按钮对用户分配权限，实现操作权限与浏览权限相分离，并使权限管理细化到字段；用户权限的灵活分配，可将多用户置于一组，或同一用户置于多组，从而进行权限分配；提供对用户组分配基础数据访问权限的功能，实现部门员工只能访问本部门数据。

(2) 审批流管理。系统提供晋职、离职、加班、调班和培训需求等十余种单据审批事务，并可自定义审批事务，有审批流和直批两种形式可供选择；以用户、用户组为单位，自定义流程的申请人、审批人、审批路径，迅速提升工作效率；可为审批人指定代理人，提供审批人指派审批事务的功能；系统提供审批人锁定功能，使审批工作转向代理人；方便的角色调整功能，在审批人员职务变动或离职后，可轻松调整人员。

(3) 预警管理。系统提供员工生日预警、合同到期预警、员工转正预警和自定义预警；可灵活设定预警周期、预警提前时间，实现对事件的准确掌控；自定义预警信息接收用户，并可选择邮件、登录、触发点等多种预警信息通知方式；预警功能插件可按照组织的不同业务功能进行开发。

(4) 自定义报表管理。系统提供了丰富的统计报表功能，允许用户自定义统计报表的格式和统计条件；用户可以直观、方便地定义报表格式及统计条件；可以按单位、部门、人员分配报表和统计条件的使用权限；可以生成包括公务员情况年报、企业事业单位工资情况年报、事业单位管理人员和专业技术人员情况年报等多种人事统计年报；可自动完成各类报表的统计和汇总工作。系统还设置了干部任免审批表、专业技术职务聘任呈报表等多种报表。

(5) 统计查询功能。e-HR 软件的统计查询功能分散在各个功能节点中，以业务功能为统计对象。通过这些节点，可以对任意多条件或多个指标进行统计。不但可以对用户数据库进行统计，还可以按查询结果对部分人员进行分类统计。统计结果以二维或三维直方图、饼图、环形图等多种图形方式表示，并可将统计出的结果——数字和图形转到其他办公软件中进行再编辑输出，做出图文并茂的分析报告。还可以对数值型、日期型信息进行总和、平均值、最大值、最小值等数据计算，随时向领导提供各种人事数据。用户可按任意一个或几个字段、任意组合条件进行查询，随时查出所需要的人员或组织信息；可随时调用常用查询条件，满足日常信息查询工作的需要，提高工作效率。

(6) 其他。外部数据交换平台、动态会计平台、二次开发平台。

2. 职务职能管理

支持多种组织结构设计模式，灵活设置各级组织机构和机构间的上下级关系；可输出不同级别、不同范围的组织结构图；支持虚拟组织（长期或临时性项目团队等）设置，灵活制定虚拟组织人员和分配角色；可按不同级别的组织实现编制控制，支持建立长期的编制年度控制规划；建立后备人才管理和维护数据库，为组织管理队伍和核心人员队伍的建立提供依据；实现职位现任人员和曾任人员的对比分析，进行组织内部各层次及各职位任职情况分析；支持对组织人员的职称体系管理；提供岗位合并功能。

3. 人员信息管理

提供对在职工工、解聘员工、离退员工的档案管理和报表输出功能；可根据组织的实际需要，从符合人事信息指标代码标准管理指标集、管理指标项等众多

信息字段中选择,自定义员工档案结构,记录所有员工的基本信息或个性化信息;实现跟踪记录员工从入职到离职全过程的历史记录,包括职位变动、奖惩情况、学习经历、工作经历、培训经历等;提供对晋升、降职、辞职、辞退、退休、下岗等人事变动的申请、审批管理。

可按时间、部门等进行查询统计,并可输出个人资料单项、综合列表,为人员优化配置提供依据;灵活定义多种员工信息卡片和员工花名册样式,实现输出形式的个性化和多样化;既可对在职、解聘、离退等各类员工进行年龄、学历结构等简单统计分析,又可对员工基本情况、员工变动、考核、履历等范围进行自定义的统计分析,实现结构和信息的多方位掌控。

4. 员工调配离职管理

人员调配管理模块,可灵活定义人员调配类型;灵活设置人员调配手续办理流程,详细记录人员调配信息,记录调配、转岗原因并进行统计分析;提供转岗员工详细的资源使用清单、财务处理清单、工作交接清单及培训情况清单;下岗员工管理,包括再就业培训计划、社区安置计划等。

可灵活定义离职类型;灵活设置离职手续办理流程,详细记录离职信息;记录离职原因,便于统计分析,为企业管理尤其是 HR 管理提供绩效改进的诊断依据;提供离职员工详细的资源使用清单、财务处理清单、工作交接清单及培训情况清单;离职时,员工的公司资源占用情况将以清单形式告之相关人员,并同时自动提示相关模块中止其管理业务,如相关月份的考勤和薪资等;离职员工个人档案信息可从在职人员库转入离职人员库。

5. 劳动合同管理

建立劳动合同及岗位协议、保密协议、培训协议模板,确定各类合同的基本属性及内容;各类合同的签订管理,记录签订情况并对合同的变更、续签进行跟踪管理;记录员工解除或终止合同的情况;试用期到期、劳动合同到期自动提醒,提前天数自动定义;解除劳动合同经济补偿金及违约金的计算;提供各种劳动合同文书并可随意增删、打印;可批量打印一批员工的各类合同;提供合同台账管理,随合同情况变化自动更新,便于查询统计合同签订总体状况。

6. 政策制度管理

提供相关国家劳动人事法律法规、政策制度资料库;资料库具备可扩充性,可动态添加国家、地方出台的相关政策法规;强大的检索查询功能,可选择浏览多个查询结果窗口,实现多文档同时检索,可打印输出;管理组织内部劳动人事

规章制度，提供内部制度和文书批转管理。

7. 薪酬管理

支持对岗位工资、结构工资、绩效工资等多种模式的管理；支持个人所得税的代扣代缴，支持工资的多次或分次发放；工资发放支持银行代发，提供代发数据的输出功能，同时也支持现金发放，提供分钱清单功能；可以设置并计算由于年假、事假、病假、婚假、丧假等带薪假期，以及迟到、早退、旷工等对薪资的扣减；存储完整的历史信息供查询和生成报表；通过动态会计平台与财务系统的总账连接，直接生成总账凭证，生成的项目数据录入项目成本系统。

可进行多级薪资标准设置；实现网上工资定级、调整的申请、审批；自动实现工资核算及计算社会保险等代扣代缴项目；工会会费等经费计提的内容和计提的比率可以进行设置。

8. 福利管理

自定义福利类型，设置福利提取条件，通过定义不同的福利和保险类别支持对各种福利、保险的管理和提取；支持福利定期提取，福利的补缴、转入转出等；提供向相关管理企业报送相关报表及相应的统计分析的功能；系统提供通过动态会计平台与财务系统的总账连接，直接生成总账凭证，生成项目数据录入项目成本系统。利用不同的福利类别可以支持不同部门间、同一组织内不同人员间适用不同的福利政策。

9. 休假管理

可以自定义休假类别，如年假、事假、病假、探亲假、工休假等；可以灵活设定组织规定的休假制度（假期规则）；员工享有的假期天数可以根据多个因素由系统自动计算；针对不同的员工可以设定不同的休假计划，并对所有休假情况进行记录；提供休假到期预警功能，同时提供销假的处理。对员工休假情况进行统计，员工各类假期的已休假期及余数可以随时进行查询。

10. 绩效管理

系统支持人员个人述职，员工对领导、其他同事的民主评议等多种评估方式；支持对员工的专项考核；绩效评估标准可实现多级细化，使考核人准确定位工作绩效；预置月、季、年三种考核周期，支持设置多种绩效评估方案，能够对不同岗位采取不同的评估方案；实现以 360 考核为基础的考核模式，考评人员涵盖上下级、同事、内外部相关人员等，可针对岗位灵活选取考评人员；系统提供员工对比分析、指标对比分析、部门对比分析、个人历史对比分析等多种统计方式。