



信息化

人力资源管理

主编 朱勇国

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

信息化人力资源管理

主 编 朱勇国

副主编 谢 强 何 波 严 伟

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

信息化人力资源管理/朱勇国主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2005
全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

ISBN 7-5045-5070-1

I. 信… II. 朱… III. 信息技术-应用-劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241-39

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 123896 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 15.75印张 290千字

2006年1月第1版 2006年1月第1次印刷

印数: 4000册

定价: 23.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

全国高等学校人力资源管理专业 新编系列教材编委会

- 主任** 文 魁 首都经济贸易大学校长，教授，博士生导师
- 副主任** 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授，博士生导师
- 编 委** (以姓氏笔画为序)
- 石金涛 上海交通大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师
- 刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任，教授
- 关培兰 武汉大学人力资源管理研究中心主任，教授，博士生导师
- 孙建敏 中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师
- 杨俊清 山西财经大学工商管理学院院长，教授
- 时 勘 中国科学院研究员，博士生导师
- 沈琴琴 中国劳动关系学院副院长，教授，博士
- 赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 赵曙明 南京大学商学院院长，教授，博士生导师
- 段兴民 西安交通大学管理学院教授，博士生导师
- 姚先国 浙江大学经济学院常务副院长，教授，博士生导师
- 袁伦渠 北京交通大学经济管理学院教授，博士生导师
- 萧鸣政 北京大学政府管理学院教授，博士生导师
- 崔 勋 南开大学国际商学院人力资源系主任，教授，博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长，教授，博士生导师
- 廖象文 厦门大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师

内 容 摘 要

如何将高效的人力资源管理与管理信息化有机地结合，是人力资源管理专业发展的前沿问题，也是企业人力资源管理实践中的一个难题。本书力图为解决这些问题而编写。本书分为综述、规划、功能开发、管理实现四个部分，系统阐述信息化人力资源管理的理论与方法，包括信息化人力资源管理的基本概念、功能作用、现状和发展趋势，提出了信息化人力资源规划的原则和方法，具体讲述了人力资源管理各模块功能开发的设计以及信息化系统的实施。

本书突出了信息化人力资源管理的系统性和应用性。本书可以作为人力资源管理专业的教材，也可以作为企事业单位人力资源管理工作者及信息管理工作者培训教材。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的 1986 年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，我们需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以划分为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展，政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世贸组织后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险，保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因而，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的人才队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列——劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列——的教材就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

文 魁

前 言

信息化人力资源管理是近年来在人力资源管理专业发展较快的一个领域。信息化技术的快速发展和在管理领域的广泛应用,不仅丰富和发展了原有的人力资源管理内容和技术,而且极大地影响和改变着人力资源管理的理念。当代信息技术的革命和普及极大地影响和改变着企业管理的思维和方式,使得人力资源管理的技术变得越来越量化和精细化,人力资源管理的理念逐步从服务性和事务性变得越来越具有战略性和全局性;而且企业人力资源管理的实践也随着企业成长发展阶段的不同,按照管理的需要逐步实现了局部或整体的信息化。显然,人力资源管理的教学和研究必须能够反映这种学科知识的发展。但是,目前国内出版的人力资源教科书往往只注重对人力资源管理的理论和技术的介绍,而系统阐述信息化人力资源管理的教材尚未面世。因此,本书试图从信息化的视角来阐述企业人力资源管理的方法和途径,以充分反映现代人力资源管理如何向有效应用信息化技术,如何向战略性管理转变的趋势,从而使学生能够融合人力资源管理的理论和现代信息技术,更好地为组织人力资源管理服务。

虽然信息化极大地影响和改变了管理的许多方面,能够为人力资源管理带来便捷,从而提升管理水平,但是许多企业实施信息化管理并不成功,其主要原因是信息化投资巨大和需要有较高技术的管理人员。如果没有掌握信息化技术的管理人员,也就谈不上信息化,不仅不会使企业运转“提速”,而且还会适得其反,甚至会由于信息化的投资使企业背上沉重的资金负担。因此必须从整个企业发展的宏观战略层面来看待人力资源管理的信息化。实际上,信息技术本身只是工具、手段,只有信息技术与管理技术实现了完美的结合,才能发挥其巨大的威力。为寻求信息技术与管理技术的完美结合,本书在介绍了信息化人力资源管理的相关概念和发展之后,注重介绍了信息化人力资源管理规划的基本思想和方法,在介绍人力资源管理功能模块的开发时,

注重介绍功能开发的思路和框架，在介绍信息系统的实施时，重点介绍了管理中应注意的问题。

参加全书编写的作者有：第一部分：李慷、朱勇国、谢强、柏澜、李佳砾；第二部分：何波、田伟、李双新；第三部分：谢强、温少华、严伟、王丹、彭渤、商钊、詹瑞发、汪翔红、杨晶涛；第四部分：龙宏宇、李双新、何波、赵建新。最后由本人与何波统稿，赵建新、何波、汤振伟负责图片剪辑和文字排版。在本书的编写过程中，得到了首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清教授、北京市劳动和社会保障局工资处处长柏澜先生、互联网实验室的大力协助，同时本书的编写还得到了汉王科技股份有限公司、小红帽发行股份有限公司、北京睿辰智业管理顾问公司和北京德威乐普企业管理顾问有限公司的帮助，在此表示诚挚的谢意。

本书在编写中收录了作者在2003年至2004年承担的北京市重点学科资金资助的研究课题“信息化人力资源管理”的研究成果，还参考了近来比较流行的一些国内外资料 and 软件。在本书的出版过程中，中国劳动社会保障出版社朱学敏、杨宇红等同志，提出了许多中肯的意见，对书稿的文字作了精心的修改，对于本书的完善和高质量面世做出了很大的贡献。在此，谨向有关的科研人员及资料提供者和出版社工作人员表示衷心的感谢。

由于作者水平有限，书中仍有许多尚待修改完善之处，欢迎读者批评指正。

朱勇国

2005年10月

目 录

第一部分 信息化人力资源管理综述

第一章	信息化人力资源管理的概念	(3)
第一节	信息化人力资源管理的定义	(4)
第二节	相关概念	(11)
	本章小结	(17)
	关键概念	(18)
	复习思考题	(18)
	应用案例	(18)
第二章	信息化人力资源管理的功能作用	(21)
第一节	信息化人力资源管理对企业管理的 促进作用	(22)
第二节	信息化人力资源管理对人力资源管 理水平的提升	(24)
	本章小结	(27)

关键概念·····	(28)
复习思考题·····	(28)
应用案例·····	(28)
第三章 信息化人力资源管理的现状与发展趋势·····	(31)
第一节 信息化人力资源管理现状·····	(32)
第二节 信息化人力资源管理的发展趋势·····	(40)
本章小结·····	(49)
关键概念·····	(49)
复习思考题·····	(50)
应用案例·····	(50)

第二部分 信息化人力资源管理规划

第四章 信息化人力资源管理规划概述·····	(57)
第一节 信息化人力资源管理规划的概念·····	(58)
第二节 信息化人力资源管理规划的目的·····	(58)
第三节 信息化人力资源管理规划的原则·····	(60)
本章小结·····	(62)
关键概念·····	(62)
复习思考题·····	(62)
应用案例·····	(63)
第五章 信息化人力资源管理规划的流程与方法·····	(67)
第一节 信息化人力资源管理的需求分析·····	(68)
第二节 信息化人力资源管理系统与企业业务 的匹配方法·····	(72)
第三节 信息化人力资源管理规划的流程·····	(78)
本章小结·····	(84)
关键概念·····	(85)
复习思考题·····	(85)
应用案例·····	(85)

第三部分 信息化人力资源管理的功能开发

第六章 基础功能模块的设计	(91)
第一节 人员信息库模块的设计.....	(93)
第二节 组织规划模块的设计.....	(101)
第三节 员工关系管理模块的设计.....	(109)
第四节 政策法规库模块的设计.....	(121)
第五节 工作分析模块的设计.....	(122)
本章小结.....	(127)
关键概念.....	(127)
复习思考题.....	(127)
应用案例.....	(127)
第七章 业务功能模块的设计	(131)
第一节 招聘模块的设计.....	(132)
第二节 薪酬管理模块的设计.....	(137)
第三节 福利模块的设计.....	(144)
第四节 保险模块的设计.....	(149)
第五节 考勤与假期模块的设计.....	(151)
第六节 考核模块的设计.....	(159)
第七节 培训模块的设计.....	(165)
第八节 提示系统的设计.....	(173)
第九节 系统查询模块的设计.....	(175)
第十节 统计分析模块的设计.....	(181)
本章小结.....	(187)
关键概念.....	(187)
复习思考题.....	(187)
应用案例.....	(188)

第四部分 信息化人力资源管理实现

第八章 企业信息化人力资源管理的实施阶段	(183)
第一节 概述.....	(194)
第二节 开发工具简介.....	(196)
第三节 系统的测试.....	(199)
第四节 系统的转换.....	(202)
第五节 系统的维护.....	(205)
第六节 系统实施存在的问题及其解决.....	(207)
本章小结.....	(213)
关键概念.....	(213)
复习思考题.....	(213)
应用案例.....	(214)
第九章 企业如何通过信息化人力资源管理获得 外界帮助	(217)
第一节 专业人力资源网站的作用.....	(218)
第二节 专业招聘网站的作用.....	(221)
第三节 专业人力资源软件的作用.....	(230)
本章小结.....	(230)
关键概念.....	(231)
复习思考题.....	(231)
应用案例.....	(231)
主要参考文献	(234)
索引	(237)

第一部分

信息化人力资源管理综述

第一章

信息化人力资源管理 的概念

学习目标

学习信息化人力资源管理的定义，目的是使学生对信息化人力资源管理有一个清楚、全面的认识，不仅能从字面上理解信息化人力资源管理，还能从管理的角度理解信息化人力资源管理的内涵。在此基础上，对与信息化人力资源管理有联系的相关概念也能有所了解。

一、定义的背景

伴随着人力资源管理科学理论和信息技术的发展,人力资源管理工作正逐步从传统工作方式向信息化管理方式转变。特别是进入 21 世纪以后,随着全球信息化的发展和“以人为本”等管理理念的全面引入,信息化人力资源管理的内外环境发生了质的飞跃,信息流突破了部门限制而延伸到企业内外各个角落,使人力资源管理的业务流程再造成为可能。人力资源管理体系也因此突破封闭的模式,带动企业各级管理者及普通员工参与到人力资源管理活动中来,从而促使人力资源各个要素渗透到企业(和其他组织)的每个管理环节中。信息化人力资源管理跨越到了技术与管理全面融合的新阶段,它摆脱了单纯利用信息系统(IS)实现人力资源管理的范畴,仅仅利用人力资源信息系统(HRIS)也已经不能完全满足信息化人力资源管理的要求,因此,全新概念的信息化人力资源管理应运而生。

二、对定义的阐释

(一) 定义

信息化人力资源管理(e-HR 管理),是以先进的信息技术为手段,以软件系统为平台,实现低成本、高效率、全员共同参与管理过程,实现人力资源战略地位的全面提升、开放的人力资源管理新模式。它通过人力资源管理信息化使人力资源管理人员摆脱传统的行政性、事务性工作的束缚,可以有更多的时间进行战略性工作;并通过信息化人力资源管理整合内外资源、全员参与管理实现人力资源管理理念的变革。

信息化人力资源管理基于高速度、大容量的计算机网络硬件和先进的 IT 软件,通过集中式的信息库、自动处理信息、员工自助服务(ESS)、外协以及服务共享,达到降低成本、提高效率、改进员工服务模式的目的。它有一套以现代信息技术为手段,达到提高人力资源管理效率,实现人力资源信息共享及有效整合的解决方案。其系统通过与企业现有的网络技术的联系,保证了人力资源管理工作与日新月异的信息技术同步发展。

与传统人力资源管理系统不同,信息化人力资源管理是从“全面人力资源管理”的角度出发,利用 Internet/Intranet(国际互联网/内部局域网)技术与数