

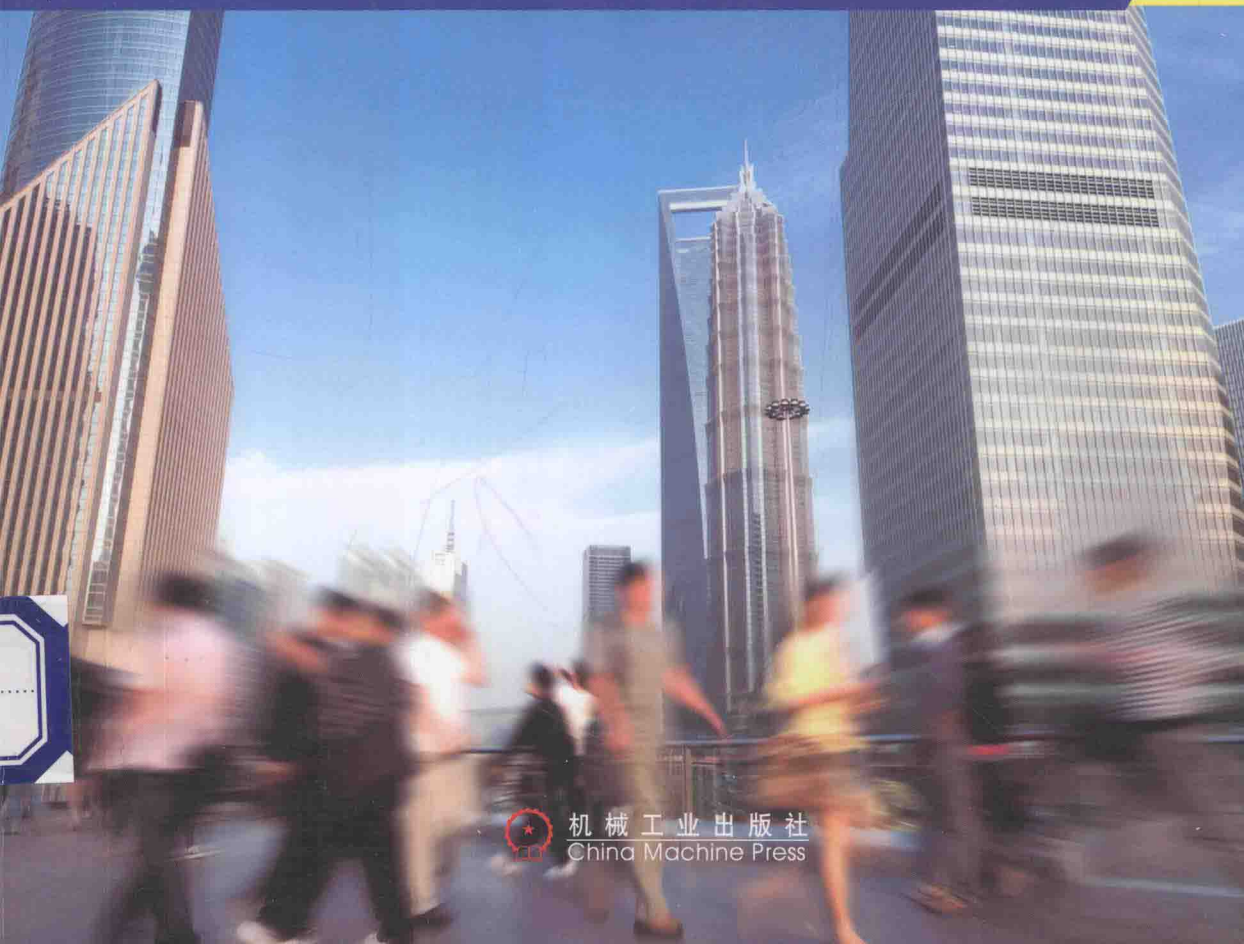
资深SAP HCM高级顾问十余年工作经验总结，对初学者如何成长为金领顾问给出了详细的指导
从解决方案、项目管理和功能模块三个维度对SAP HCM进行了系统而详细的讲解，案例丰富，
紧贴企业实际业务需求

From Beginner To Expert: SAP HCM

SAP HCM

顾问进阶金领指南

赵胜军 著



机械工业出版社
China Machine Press

From Beginner To Expert: SAP HCM

SAP HCM

顾问进阶金领指南

赵胜军 著



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

SAP HCM 顾问进阶金领指南 / 赵胜军著. —北京: 机械工业出版社, 2014.1

ISBN 978-7-111-44153-3

I. S… II. 赵… III. 企业管理—人力资源管理—指南 IV. F272.92-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 225808 号

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书是资深 SAP HCM 高级顾问十余年工作经验的总结, 融合了作者在多家大型跨国外资企业实施 SAP HCM 项目的宝贵经验。本书从解决方案、项目管理和功能模块三个维度对 SAP HCM 进行了系统而详细的讲解; 列举了大量来自企业的实际案例, 非常贴合企业的实际业务需求。除了对 HCM 的详尽讲解之外, 本书还对 SAP 顾问的职业规划给出了有价值的指导, 规划了基础知识、进阶知识和金领技巧这一成长路径。

本书主要内容包括: SAP HCM 概貌、组织管理、人事管理、考勤管理、工资计算、招聘管理、权限管理、报表工具等 SAP HCM 模块的基本功能。对于每方面的内容都由浅入深介绍, 按照基础必备、进阶须知、金领技巧来划分, 条例清晰、结构合理, 使得初学者可以快速入门, 进而把握更高级的技巧。书中还对一些 SAP 人力资源咨询项目过程进行了分析, 有利于人力资源管理者、企业管理者和 SAP HCM 咨询顾问全面掌握 SAP 人力资源咨询及管理核心方法, 从而为企业高层的管理与决策提供有力支持, 提升企业的核心竞争力。

机械工业出版社 (北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑: 吴 怡

藁城市京瑞印刷有限公司印刷

2014 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

186mm × 240mm · 18 印张

标准书号: ISBN 978-7-111-44153-3

定 价: 79.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

客服热线: (010) 88378991 88361066

投稿热线: (010) 88379604

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjsj@hzbook.com

前言

SAP 圈子

ERP 行业的从业人员如果没有听说过 SAP 和 Oracle，算不上是一个合格的业内人士。很长时间以来，SAP 顾问一直是高薪的代名词，但是，很多人又不知道 SAP 顾问和一般顾问的区别，以及如何成为一名 SAP 顾问。

原因就在于 SAP 的圈子很小，以至于对很多人来说，有种神秘的感觉。而 SAP 圈子之所以神秘，是跟它的保守有关的。除了通往机场高速路上的广告牌和每年一度的 TechED 之外，基本上很难听到 SAP 的新闻。其实 SAP 圈子并不是一潭死水，相反，SAP 圈子是一个江湖，每天发生着很多事，但是因为都只限于圈内的人知道，所以很少进入大众的视野中。

不过这种情况正在慢慢改变。随着 20 世纪 90 年代中国几个大型企业纷纷上马 SAP 项目后，SAP 也被越来越多的人所知，SAP 顾问也越来越近地走入人们的视野中。但是对于大部分人来说，SAP 顾问还是一个比较神秘的名词。

相对于其他模块，SAP HCM 模块更神秘，或者说更保守。这里面有多方面的因素。

其中一个最主要的因素，就是 SAP HCM 在中国的实施项目比较少。和物料管理、销售、财务等通用模块比起来，HCM 是一个更加本土化的模块。各个国家为了保障本国人民的利益，都会出台独特的法规制度，这就决定了 HCM 模块的通用性不高，同时也意味着在 HCM 软件的市场上，本土的“小”软件会有很大的生存空间，而国际化的“大”软件反而会有一定的限制。这不仅可以从国内的现状得到印证，在国外也屡见不鲜。

当然，SAP 的价格高也是导致 SAP HCM 在中国的实施项目较少的原因之一。SAP HCM 模块的实施费用一般都在百万元级，还不包括 SAP 许可的费用、硬件的费用等，而本土的小软件，一般都是万元级的，甚至几千元的软件也有的是。所以一般企业不会用这么多的预算来实施 SAP HCM 模块。

2007 年以前，中国实施过 SAP HCM 的公司屈指可数，相应地 SAP HCM 顾问也就很少。当 2008 年中石油的 SAP HCM 项目一期试点开始的时候，发现即使把中国所有的 SAP HCM 顾问都集中在这个项目上，人手上也是捉襟见肘。而随着中国企业走上国际化道路，

外资跨国企业进入中国而且不断扩张，越来越多的公司纷纷开始上马 SAP HCM 项目，进一步加剧了这种现象。于是，SAP HCM 顾问的行情一路看涨。

入行途径

成为 SAP 顾问，或者进入 SAP 行业，最难的实际上是第一步：入行。入了行以后，只要花点时间，不管是哪个模块，不管是做实施顾问还是做 ABAP 开发，都很容易上手，乃至进一步达到精通的境界。

入行的问题，实际上是个机遇的问题。有的人可能懵懵懂懂，对 SAP 一点了解都没有，却轻松成为了 SAP 顾问；而有的人可能处心积虑，却上天无路，入地无门；也有的人可能碰到了入门的机会，但是却弃之如履，等到失去了以后才后悔莫及。凡此种种，不一而足。

总的来说，入行 SAP 的途径，不外乎如下几种。

1. 顾问公司培养

这种人属于幸运儿。一般是大学毕业后找工作，直接被顾问公司录用。而顾问公司根据自己的人员规划，对他们进行内部或者外部培训，接下来先作为初级顾问跟着高级顾问做项目，积攒经验，然后再作为某一模块的顾问锻炼几个项目，最后作为高级顾问带下一批的初级顾问。

这种方法培养的顾问周期较长，而且有一个比较致命的缺点：对企业的业务理解不够深入，尤其是起始阶段。毕竟他们学习的都是书本上的理论知识，而实际企业的运作流程则可能会与理论有一定的偏差。不过参与的项目多了，而且又善于总结的话，这一短板会被补齐。

2. 最终用户转型

这种类型的顾问在目前国内顾问的组成中占据了很大的比例。他们先是实施 SAP 软件的企业用户，对软件的操作和实际的业务流程都很熟悉，对后台的配置可能也有一定的了解，受 SAP 顾问的高薪吸引，纷纷跳出企业，进入顾问公司，开始做外部顾问。

他们的优势在于对软件和业务流程都非常熟悉，有很强的解决问题的能力，缺点在于可能对后台的配置不是很熟悉。但是，只要花一点时间和精力这个缺点就很容易解决。

3. 考证一族

除了上面提到的两种人之外，还有一种人渴望进入 SAP 行业。他们先投资自己，参加 SAP 的官方培训，通过认证考试后，得到 SAP 官方的认证证书，以这个证书为敲门砖，再找工作。

说实话，这种方法在 2008 年以前基本上是无效的，因为证书只能证明你对 SAP 的知识

有一定的了解，不能证明你能做项目，而顾问公司是以能不能做项目为衡量标准的。2008 年以后，由于 SAP 市场激增，导致顾问市场供不应求，很多顾问公司签了项目，却没有顾问可以做项目，所以他们开始接纳这些有证书而没有项目经验的人。

成为金领顾问之路

同样都是 SAP 顾问，有的顾问月薪只能在 1 万元以下，有的顾问日薪就可以达到 5000 元以上，差距真的有这么大吗？

答案是肯定的。黑格尔说过“存在即合理”，而这种现象的合理之处就在于他们创造的价值，尤其是对公司来说，差异也很大。

月薪 1 万元以下的 SAP 顾问，一般是刚入行的顾问，这时往往不能独当一面，还不能创造价值，或者创造的价值很低，所以公司不会给高薪。

而随着个人项目经验的积累，经过一两个项目的实施，这些顾问一般都能很快可以单独负责一个模块的实施任务，而且能够保质保量地完成，所以他们的薪水也开始增加。

随着接触的项目越来越多，SAP 顾问有可能对某一个模块的功能了解得非常深入。一些客户提出来的难题都可以轻松解决，而不是生硬地告诉客户：“对不起，这个系统无法实现。”客户对于该顾问的能力也越来越信任。这时候，一个高级顾问就成长起来了。同样，公司的资源也会向他倾斜。

如果顾问有了足够的项目实施经验，而且善于总结，那么很有可能对某一个或者某些行业的业务有深刻的理解，客户可以从他身上了解到其他客户（尤其是行业标杆企业）的一些做法，以及这些做法背后深层次的考量因素，从而借鉴和参考。这样的顾问就成为了行业专家。这时候，顾问的价值才得到了最深层次的体现。

从低级顾问到行业专家，这条路要走多久才能到达？这因人而异，但是有一点是肯定的：参与的项目越多，越善于总结经验，这段时间就越短。

目标读者

以下读者可能会在本书中找到一些有用的信息：

- HR/IT 部门决策者。可以通过本书对 SAP 的功能，尤其是 HCM 模块，有一个比较深入的了解。同时，也可以对 SAP 的解决方案和实施方法论有一个初步的认识。
- 项目经理。虽然项目管理是通用的管理技能，但是绝大多数的 SAP 项目，都是按照 SAP 标准的 ASAP（Accelerated SAP）方法论进行的，所以对于本书中介绍的 ASAP 的了解，有助于项目的顺利进行和成功上线。

- 最终用户。最终用户负责使用系统进行日常信息的记录、处理、分析，而本书中对于各个模块的基础功能都进行了介绍，所以可以依照本书的内容处理日常工作。
- 实施顾问。实施顾问不但要知道系统的操作流程，更重要的是要了解背后的原理以及对应的配置。本书中包括了大量的后台配置信息，而且还有根据多年实际的项目经验总结得到的各种项目技巧。
- ABAP 程序员。通常来说，ABAP 程序员只需要对 ABAP 的开发知识有深入的了解即可，但是如果能够对业务流程也有一定的了解，必然能对实际的开发工作起到良好的辅助作用，与实施顾问和最终用户的沟通也会变得更加顺畅。
- 想进入 SAP 行业的初学者。如果准备进入 SAP 行业，那么本书将会成为一本有用的参考书。通过阅读本书，可以深入了解 SAP 的整体解决方案、实施方法论以及 HCM 模块的具体功能。

本书特点

这本书和其他的 SAP 的书籍相比，最大的特点就在于将 SAP HR 的内容分为了三个层级，依次递进，以便帮助读者从新手走向金领顾问。有一定基础的读者也可以选择阅读。

第一级：基础知识

“基础知识”适合 SAP HR 刚入门的新手，主要介绍 SAP HR 各个模块中的基本概念、主要流程和日常操作的内容。所以不管是刚进入 SAP 圈子的新顾问，还是刚刚参与 SAP HR 项目实施的最终用户，都可以参考这部分的内容，来了解最基础的知识。

一般来说，经过 3 个月到 6 个月左右的时间，就可以熟练的掌握这部分的内容。接下来，就可以进入下一个等级，继续深入学习。

第二级：进阶须知

“进阶须知”是针对已经掌握了基础知识但想要继续深入研究 SAP HR 的读者。这部分的内容会从前台操作转向后台配置，这也是从“知其然”到“知其所以然”的必然过程。通过对后台配置的学习，可以帮助读者了解前台的操作是如何通过后台的配置实现的，也可以了解到 SAP 的灵活、强大之处。

这个阶段是所有阶段中耗时最长的时间，起码也需要 2 ~ 3 年的时间来学习、深入研究，并且通过参与不同的项目，用灵活的配置来满足不同客户的需求，这样才能不断积累经验，步入金领顾问之路。

第三级：金领技巧

“金领技巧”是指在不断的经验积累之后，不断总结、提炼而形成的具有很高指导意

义的技巧。顾问行业实际上就是拼经验的行业，如果只是不断地重复做项目而不及时总结，就是典型的“捡了芝麻丢了西瓜”。顾问越老越吃香，也是建立在不断总结经验的基础上的。同时，这也决定了每个人总结的技巧都可能会有一些自己的特色在里面。在本书中，我也只是抛砖引玉，把我多年总结的一些心得跟读者分享一下，给读者指一个大概的方向。

庄子说过：“吾生也有涯，而知也无涯”，这句话尤其适合 SAP 顾问，即活到老，学到老，用到老。

致谢

有一个很有名的理论，就是要想成为某个领域的专家，必须经过 10 000 小时的训练。按照每年 250 天、每天 4 小时来算，就是 10 年。我从事 SAP HR 这个行业，今年刚好是第 10 个年头，经历大大小小的项目也有十多个了。这些年来，我一直坚持用 OneNote 记笔记，数据文件已经达到 300 多兆了。所以我也一直想找个机会总结一下自己这些年的经验。所幸，吴怡编辑联系了我，建议我写一本 SAP HR 方面的书。

所以这本书的出版，首先要感谢的就是这本书的编辑吴怡。没有她的建议，我不可能这么顺利地实现了我写书的愿望。并且她还耐心地给我提出了很多宝贵的意见，让这本书的内容变得更加充实。

其次，应该感谢这 10 年来和我一起工作过的人。精博电子（南京）有限公司的 SAP Team 是引领我进入 SAP 圈子的第一步，接下来的毕博咨询管理有限公司则是继续学习的过程，而对我来说，提升最大的则是在思毕德咨询管理有限公司工作的那段时间，尤其是从聂宜军（George Nie）老师身上，学到了很多 SAP 系统的技巧和业务知识；后来到了德硕咨询管理有限公司，则越来越多地关注在业务前端，跟着黄于峻（Eugene Huang）老师参与了很多项目的前期工作。从他们身上，我学到了很多，是众多的前辈造就了今天的我。

此外，还要特别感谢为本书出版而努力的机械工业出版社的相关工作人员。虽然我不知道他们的名字，但是我知道一本书的出版总是要经过很多人、很多道工序的共同努力才能实现，感谢所有幕后工作者。

最后，我要感谢我的妻子和女儿对我的体谅。因为写书，我放弃了很多家庭聚会的时间，希望以后能有机会补偿她们。

说明

虽然 SAP 支持中文语言，但是中文的翻译并不是很准确，而且 SAP 帮助（SAP Help）

的内容，并没有中文版的。更何况最新的知识大都是以英文为载体传播的，所以在本书中的截图都是英文版的，而且章节的内容中也不可避免有中英文夹杂的现象。此外，书中对于过于技术性的内容，如考勤管理和工资计算的 Schema、Rule 等，并没有进行太过深入的介绍。

由于本人学识有限，对于书中论述不当、不够严谨或者错误的地方，恳请读者朋友提出批评、指正，以便及时更正。

接下来，就让我们开始探讨 SAP HCM 的世界吧！

目 录

前言

第 1 章 SAP HCM 简介 / 1

- 1.1 SAP 历史 / 1
- 1.2 SAP Business Suite / 2
- 1.3 SAP HCM 解决方案 / 4
 - 1.3.1 整体解决方案 / 4
 - 1.3.2 人才管理 / 5
 - 1.3.3 劳动力流程管理 / 6
 - 1.3.4 劳动力分析 / 7
 - 1.3.5 员工互动 / 8

第 2 章 SAP 项目实施 / 9

- 2.1 SAP 典型项目 / 9
- 2.2 SAP 实施方法论 ASAP / 10
 - 2.2.1 ASAP 简介 / 10
 - 2.2.2 项目准备 / 10
 - 2.2.3 业务蓝图 / 13
 - 2.2.4 系统实现 / 13
 - 2.2.5 最后准备 / 15
 - 2.2.6 上线与支持 / 16
- 2.3 项目工具 / 17
 - 2.3.1 IMG / 17
 - 2.3.2 Solution Manager / 24
 - 2.3.3 Office 工具 / 27
- 2.4 关键成功因素 / 27

- 2.4.1 高层的大力支持 / 27
- 2.4.2 业务骨干的充分投入 / 27
- 2.4.3 有效的流程变革管理 / 28
- 2.4.4 顺畅的沟通管理 / 29
- 2.4.5 持续的培训 / 29
- 2.4.6 良好的数据管理 / 29

第 3 章 组织管理 / 30

- 3.1 概述 / 30
 - 3.1.1 重要性 / 30
 - 3.1.2 设计理念 / 31
- 3.2 基础必备 / 31
 - 3.2.1 基本概念 / 31
 - 3.2.2 基础操作 / 32
 - 3.2.3 计划版本 / 37
 - 3.2.4 对象 / 39
 - 3.2.5 关系 / 40
 - 3.2.6 评估路径 / 40
 - 3.2.7 信息类型 / 42
 - 3.2.8 常用界面 / 42
- 3.3 进阶须知 / 47
 - 3.3.1 矩阵组织 / 47
 - 3.3.2 和其他模块的集成 / 48
 - 3.3.3 增加自定义字段 / 50
- 3.4 金领技巧 / 51
 - 3.4.1 导出组织架构图 / 51

- 3.4.2 批量定界对象 / 53
- 3.4.3 监控组织信息类型的
变化 / 54
- 3.4.4 多语言翻译 / 55
- 3.4.5 组织管理更新请求 / 57

第 4 章 人事管理 / 58

- 4.1 概述 / 58
- 4.2 基础必备 / 58
 - 4.2.1 招聘员工 / 58
 - 4.2.2 信息类型 / 67
 - 4.2.3 基本操作 / 68
 - 4.2.4 人事事件 / 69
- 4.3 进阶须知 / 70
 - 4.3.1 配置信息类型 / 70
 - 4.3.2 快速输入 / 81
 - 4.3.3 删除员工 / 84
 - 4.3.4 更改入离职日期 / 86
 - 4.3.5 记录变更历史 / 88
- 4.4 金领技巧 / 92
 - 4.4.1 设计员工分类 / 92
 - 4.4.2 设计人事事件 / 94

第 5 章 考勤管理 / 96

- 5.1 概述 / 96
- 5.2 基础必备 / 96
 - 5.2.1 整体架构 / 96
 - 5.2.2 日历设定 / 97
 - 5.2.3 班别设定 / 101
 - 5.2.4 缺勤 / 出勤设定 / 108
 - 5.2.5 相关信息类型 / 113
 - 5.2.6 考勤评估 / 125
- 5.3 进阶须知 / 129

- 5.3.1 正向考勤和逆向考勤 / 129

- 5.3.2 额度管理 / 130

5.4 金领技巧 / 143

- 5.4.1 与刷卡机系统集成 / 144

第 6 章 工资计算 / 147

- 6.1 概述 / 147
- 6.2 基础必备 / 147
 - 6.2.1 基本概念 / 147
 - 6.2.2 通用信息类型 / 159
 - 6.2.3 中国特有的信息类型 / 165
 - 6.2.4 工资计算流程 / 168
- 6.3 进阶须知 / 170
 - 6.3.1 工资计算顺序 / 170
 - 6.3.2 回溯计算 / 174
- 6.4 金领技巧 / 178
 - 6.4.1 工资过账 / 178
 - 6.4.2 删除工资结果 / 183

第 7 章 招聘管理 / 185

- 7.1 简介 / 185
- 7.2 基础必备 / 185
 - 7.2.1 基本流程 / 185
 - 7.2.2 信息类型 / 196
 - 7.2.3 基础配置 / 200
- 7.3 进阶须知 / 212
 - 7.3.1 与组织管理的集成 / 212
 - 7.3.2 与人事管理的集成 / 213
 - 7.3.3 与员工发展的集成 / 214
- 7.4 金领技巧 / 214
 - 7.4.1 导入数据到人事管理
模块 / 214
 - 7.4.2 看上去很美的
e-Recruiting / 217

第 8 章 权限管理 / 218

8.1 概述 / 218

8.2 基础必备 / 218

8.2.1 基本概念 / 218

8.2.2 授权对象 / 226

8.2.3 权限开关 / 233

8.3 进阶须知 / 233

8.3.1 结构化授权 / 233

8.3.2 上下文解决方案 / 235

8.3.3 组织码 / 237

8.3.4 双重确认原则 / 240

8.3.5 测试过程 / 240

8.4 金领技巧 / 242

8.4.1 自定义授权对象 / 242

8.4.2 时间逻辑 / 245

8.4.3 出错检查 / 246

8.4.4 实施经验 / 247

第 9 章 HR 报表工具 / 249

9.1 概述 / 249

9.2 基础必备 / 250

9.2.1 标准报表 / 250

9.2.2 Ad-Hoc Query / 252

9.2.3 SAP Query / 254

9.3 进阶须知 / 262

9.3.1 逻辑数据库 / 262

9.3.2 附加字段 / 263

9.4 金领技巧 / 265

9.4.1 工资信息类型 / 265

9.4.2 自定义 HR 报表类 / 268

第 1 章 SAP HCM 简介

1.1 SAP 历史

SAP 公司的历史相对来说不算很长，从 1972 年在德国创立以来，到今天为止，不过四十多年，但是 SAP 在企业管理软件方面的影响却颇为深远。目前 SAP 是世界上最大的企业管理软件提供商，而且世界 500 强企业中 80% 以上的都使用了它的软件，所以 SAP 也被称为“世界 500 强背后的管理大师”。下面是 SAP 简史：

- 1972 年，5 位 IBM 的员工看到了企业管理软件市场的前景喜人，于是他们将建议提交给公司，但是却不被重视，因此他们就在德国成立了自己的公司，这就是 SAP 公司。
- 1973 年，SAP R/1 投放市场，这个 1.0 版本只有一个财务模块。
- 1979 年，SAP R/2 发布，除了继续完善财务模块的功能，还在 1.0 版本的基础上增加了一些其他模块的内容，如采购、仓库管理、发票验证等。
- 1992 年，SAP R/3 发布，这个版本是 SAP 在之前版本的基础上进行重新设计、大幅更新后的版本。这个版本是 SAP 的一个重大突破，不仅重新设计了商业解决方案，增加了很多功能模块，而且率先使用了 C/S (Client/Server) 的三层架构。
- 2004 年，SAP NetWeaver 发布。NetWeaver 的出现，体现了 SAP 从 C/S 到 B/S(Browser/Server) 的变化，以及软件设计上向服务导向的架构 (Service-Oriented Architecture) 的转变。
- 2006 年，SAP 发布了针对中小型企业的 SAP All-in-One 和 SAP Business One。
- 2007 年，SAP 又发布了一款针对中小型企业的产品——SAP ByDesign。
- 2009 年，SAP 发布了 SAP Business Suite 7，集成了 SAP 的所有拳头产品。

.....

可以说，虽然历经风雨，但是 SAP 还在不断续写着自己的传奇。

接下来，我们就来详细地看看 SAP HCM 所属的 SAP ERP 的版本从 SAP R/3 出现后所有的变化：

- 1998 年，SAP 发布了 R/3 4.0B。

- 1999 年，SAP 发布了 R/3 4.5B（3 月份）和 4.6B（12 月份）。
- 2001 年，SAP 发布了 R/3 4.6C。
- 2003 年，SAP 发布了 R/3 4.7。
- 2005 年，SAP 发布了 ECC（ERP Central Component）5.0，并从此将之后的版本以 SAP ERP 命名，不再以 SAP R/3 命名；。

2006 年，SAP 发布了 ECC 6.0。

图 1-1 展示了 SAP ERP 的演变过程。

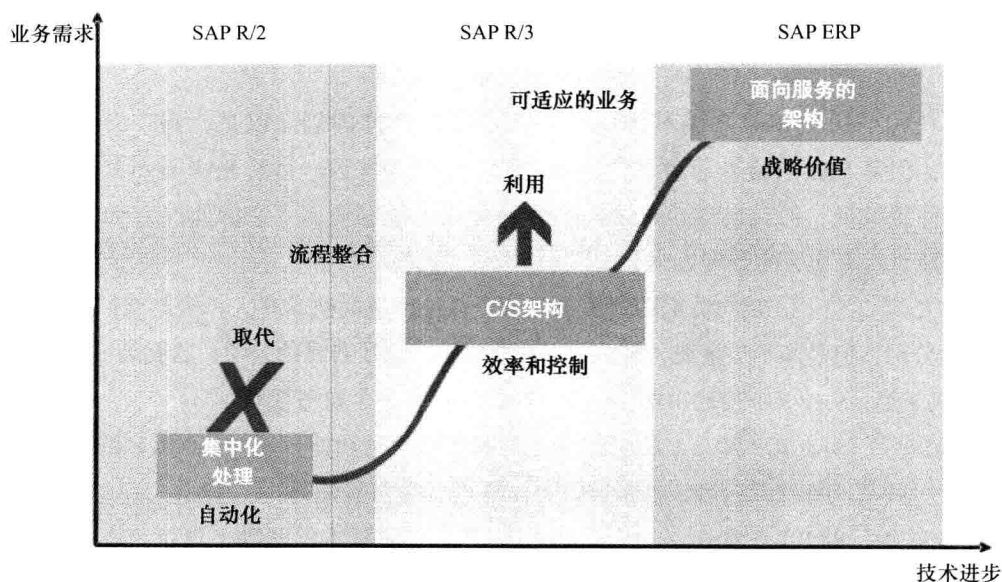


图 1-1 SAP ERP 的演变过程

可以看出，SAP ERP 在不断地改变，顺应时代发展的潮流，及时地将成熟的技术应用到系统设计中，这也是 SAP 能够成功的因素之一。

1.2 SAP Business Suite

经过分析、总结许多行业领先的企业管理经验，SAP 认为，优秀的企业虽然各个都有独自的特点，但是同时它们也有一些相同的优势：

- 产品的领先地位（Product Leadership）
- 和客户保持良好的密切关系（Customer Intimacy）
- 优秀的运营管理（Operational Excellence）

所以，SAP 针对这些共同点，提供给客户对应的解决方案，以帮助客户实现卓越的管理。

如图 1-2 所示即为 SAP 提供的对应解决方案，也就是 SAP Business Suite。

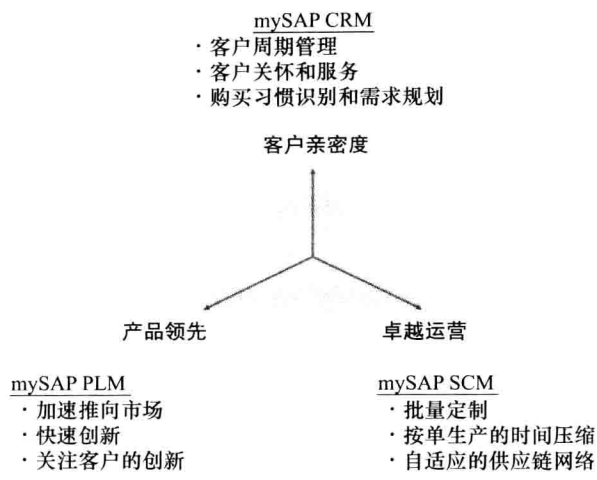


图 1-2 SAP Business Suite 的理念

经过和原有产品的集成，SAP 最终提供的 SAP Business Suite 的解决方案如图 1-3 所示。

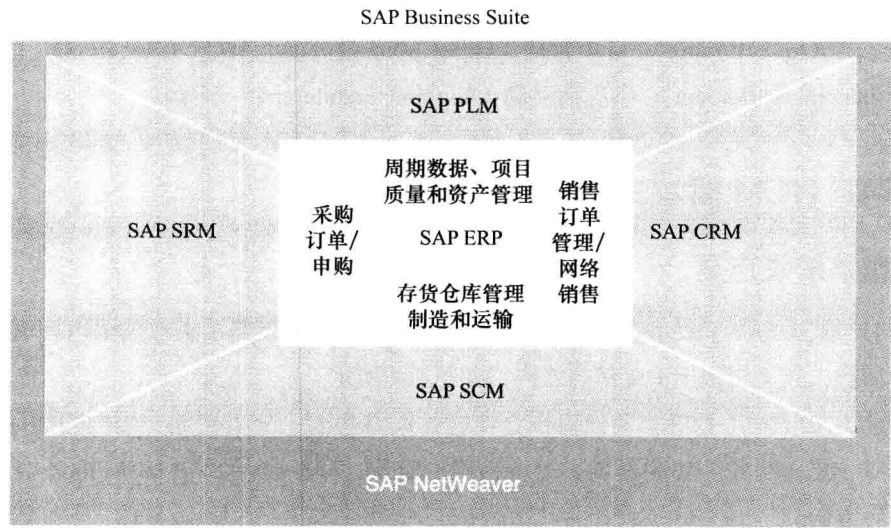


图 1-3 SAP Business Suite 产品结构

其中，各个产品的功能简介如下：

- SAP ERP 是 SAP Business Suite 的核心，是从 SAP R/3 发展过来的，包括了企业资源管理的方方面面。
- SAP PLM 是对产品的生命周期的管理，支持企业从产品开发到资产维护、产品的服务处理等功能，目标是保证企业能够在正确的时间以正确的价格提供正确的产品。具体包括程序和项目管理（Program and Project Management）、生命周期数据管理（Life-

Cycle Data Management)、生命周期合作 (Life-Cycle Collaboration)、资产生命周期管理 (Asset Life-Cycle Management)、质量管理 (Quality Management)、环境健康和安全 (Environment, Health and Safety) 等六个模块。

- SAP CRM 不仅仅是对客户关系的管理, 还包括对其他合作伙伴的关系管理, 涵盖了市场 (Marketing)、销售 (Sales) 和服务 (Services) 的各个方面。
- SAP SCM 是针对供应链的管理, 主要是关注于供应链的优化, 提供了供应链的规划、执行、可视和合作等方面的内容, 包括了供应链设计 (Supply Chain Design)、需求规划 (Demand Planning)、供应网络规划 (Supply Network Planning)、产品规划和具体安排 (Production Planning and Detail Scheduling)、外部采购 (External Procurement)、生产制造 (Production)、运输规划 (Order Fulfillment)、事件管理 (Event Management)、绩效管理等功能 (Performance Management)。
- SAP SRM 覆盖了整个供应的周期, 从寻求供应商到最后的采购完成, 包括了采购规划 (Purchasing Planning)、分类管理 (Category Management)、供应商资质 (Supplier Qualification)、供应商谈判 (Supplier Negotiation)、合同管理 (Contract Management)、采购 (Requisitioning)、订单管理 (Order Management)、收货 (Receiving)、财务结算 (Financial Settlement)、供应商互动 (Supplier Enablement) 等模块。

1.3 SAP HCM 解决方案

1.3.1 整体解决方案

SAP HCM 是 SAP ERP 解决方案中的一个主要部分, 它涵盖了企业范围内和 HR 管理相关的所有功能, 并不局限于 HR 部门之内, 如图 1-4 所示。

通过将 SAP HCM 的功能划分为核心功能、战略功能、分析功能、协同功能四个大类, 不仅为 SAP HCM 的各个功能提供了一个精确的定位, 同时也给 SAP HCM 的系统分步实施提供了指导方向。

从另一个角度来看, SAP HCM 可以分为如下三个部分 (如图 1-5 所示)。

其中:

- 人才管理: 主要管理员工的职业生涯。
- 劳动力流程管理: 主要管理员工的基础事务。
- 劳动力分析: 主要是报表。
- 员工互动: 主要是自助服务。

接下来, 我们就来详细介绍各个部分的内容。

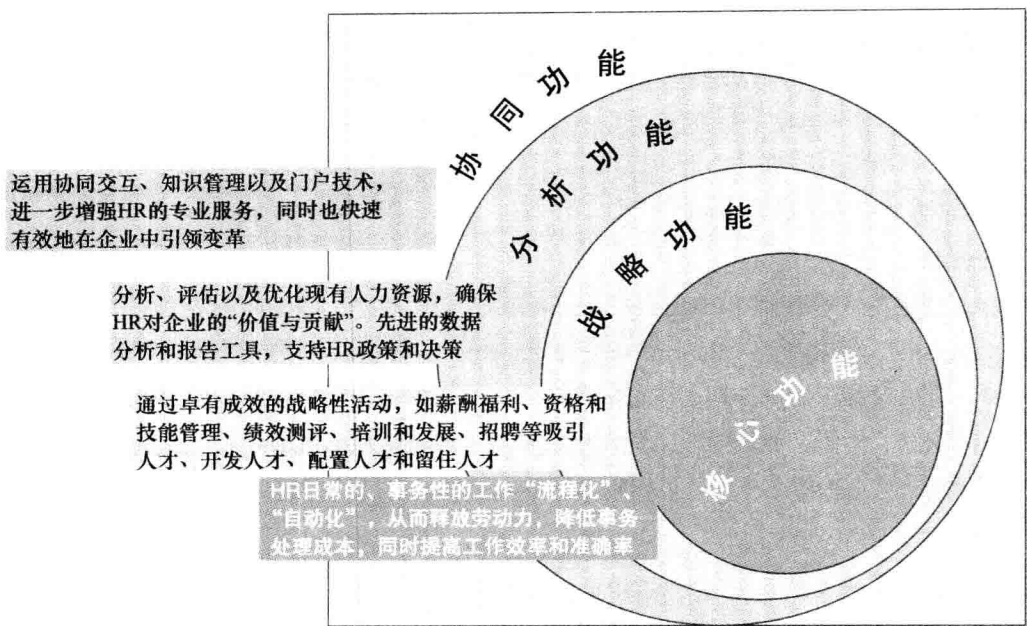


图 1-4 SAP HCM 功能划分 1



图 1-5 SAP HCM 功能划分 2

1.3.2 人才管理

人才管理是针对员工职业生涯的管理。一般员工在企业内的生涯可以划分为四个阶段：

- 招聘 (Recruiting)
- 分配 (Assignment)
- 发展 (Development)
- 保留 (Retention)

也就是我们常说的“选、用、育、留”四字方针。SAP HCM 可以改进招聘的流程，使得人员规划更加有效率，提升员工的发展，并最终使得员工的保留率更高。

具体到各个阶段的工作简介如下。