

人力资源管理信息系统的开发及应用

于贺

大庆市人民医院

[摘要]人力资源管理信息系统能够将分散化的数据信息整合在一处,从而构成集中性的信息源,利用计算机网络共享人力资源各项信息内容,确保数据的唯一性,这一系统所具备的数据分析以及数据计算功能尤为显著。本文主要就人力资源管理信息系统的开发及应用进行探究,结合其系统在企业内应用时期存在的各类弊端性问题,提出更为合理的优化建议,使得企业所开展的人力资源管理工作效益和质量变得更高,最大化员工的满意度,减少管理成本费用。

[关键词]人力资源管理;信息系统;开发;应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.1471

引言:近些年来,我国已经迈入了互联网时代发展的行列当中,这就使得管理信息系统演变成为了企业提升自身管理效益的重要工具。人力资源信息管理系统对于人力资源管理工作开展所形成的影响会比较大,并且企业在其系统项目开发及应用方面投入的资金量也变得越来越来多。在实际使用中,其系统的使用效果并没有达到企业所设定的预期目标,存在着改进的空间,而且随着内外部环境管理的实践和发展,企业需要紧跟时代发展的步伐,对人力资源信息系统进行深度的开发,让其系统能够和业务流程保持高度的衔接状态,剔除掉繁琐的作业流程,架构更为完善的内部信息系统,彰显出人力资源管理的功能,创新人力资源管理模式,让企业可以始终保持良好化的发展趋势。

一、人力资源管理信息系统开发的设计思想

将管理技术和信息技术结合在一起,能够有效的缓解当前企业所开展的人力资源管理工作压力,让相关的工作人员可以就原本繁杂的事务工作状态当中解脱出来,并且在较为复杂恶劣的工作环境下,能够应对自如。

首先,其系统的设计要能够提升人力资源管理工作开展的效率。以往企业所使用的管理模式会比较滞后,不管是人员调动,还是工资发放等工作的流程都会较为繁琐,并且会占用一定的时间,效率也会比较低,很容易出现操作方面的错误,所以人力资源管理信息系统要关注的重点就是怎样能够利用其系统提高工作效率。

其次,要实时共享数据信息,确保数据的唯一性。把数据信息库当中的信息内容有机且全面的整合,保障数据的相容性,同时规范人力资源管理的业务流程。无论是人员配备,还是工作人员离职等要将其工作模块放置到人力资源管理信息系统内,使得其系统的设计面变得更广,赋予人力资源管理集成化、模块化等的特征和优势。

最后,其系统在使用时,需要保障人力资源信息的安全性以及透明性,让各项信息能够始终处于一种受控的状态下,这样相关的系统授权用户才能够访问被允许的信息,加强整体系统应用的信息安全性。

二、人力资源管理信息系统存在的主要问题

首先,数据来源以及存储会以分散的状态为主,不能实时共享信息内容。大部分企业中所涉及到的人力资源信息源都会较为分散,并不会构成共享的信息平台,所以数据信息的保存以及查找工作难度会比较大,特别是在使用集成信息时,会出现重复性劳动的问题。比如,在月末要统计当月考勤的汇总表,将其应用到薪资核算方面,工作人员要将OA系统递交的考勤流程记录至excel当中,之后再吧SAP系统当中的考勤信息导出,合并两个表,构成完整的考成考勤信息,

企业部门较多人员较为分散,所以这工作开展的难度会比较大,数据信息比对、核对的时间会比较长。其次,信息系统的衔接顺畅度会比较差,人力资源SAP以及财务的SAP衔接不够顺畅,并且一些企业由于其内部缺少招聘模块,使得其在人员招聘的过程中并不能和外部人力资源专业网站进行对接,并且在优化时招聘信息的接收以及处理不够及时,会影响到后续管理工作的开展状态。再次,功能模块不全,人员招聘聘用是其系统所没有覆盖到的模块内容,为了提高其工作效率,需要开发出电子单管理等相应的功能,其是人力资源的基础功能,也是需要进一步完善的模块。最后,信息流以及业务流不能集成信息系统,对语言日常业务工作开展的支持力度会比较微弱,会采取线下的形式进行人员离职以及请休假等工作,这就使得二者的匹配度较差,无法确保其信息化的程度。工作内容在各个单元以及环节之间的整合力度也会比较差,现应用的系统数据录入会以人员手工录入形式为主,工作人员若不能第一时间去查询变更个人的信息,就不能确保信息记录的及时性、准确性以及完整性。

三、人力资源管理信息系统的设计要点

(一)系统设计目标

人力资源管理信息系统的设计需要满足其工作开展的需求,在较短的时间内完成各项业务处理任务,将相关的信息内容及时且准确的传递出去,设置功能清晰的界面,提供更为便捷化的输入格式,结合数据库当中的文件,快速的生成各类的报表,共享系统内的数据信息。其系统的可维护性以及扩充性会比较强,依据实际系统逻辑模型所提出的功能需要,并分析实际状况,设计出新系统的基本结构给系统。实施阶段所涉及到的各项工作提供帮助,准备其所需要的技术资料以及文件等,并且在系统设计方面要对系统的功能性、实用性等进行充分的分析,满足企业未来发展的需求,参照发展纲要当做指导思想,并结合系统设计规范以及验收标准等,开发人力资源管理信息系统的功能,把国内外先进的技术引入到其系统当中。

(二)主要功能

将浏览器、客户机等结构结合在一起,构成一个完整的信息系统体系结构,共享人力资源信息,能够让企业和下层基层单位实时的交换信息内容,也可以将其和Internet连接在一起,让远程用户以及移动用户可以实现拨号上网的目的,提高数据信息的实时性以及一致性。通过进行详细的调研以及系统需求分析,开展人力资源管理共性系统设计工作,让用户能够同时参与到整体系统的设计、分析等多项工作当中,这样系统才能够较好的符合实际工作需要,应用人力资源和其他相关系统的接口,比较统计有关数据,其带有数据挖掘功能。使用自行开发的MIS系统平台,其会具备用户

权限管理、作流程管理等多项工具,依据实际需要,动态调整用户的系统界面以及相应的性字段内容。并不是一定要去修改源代码,整体系统维护的难度会比较小,同时功能扩充的便捷性会比较强,能够提供用户权限管理等多项功能,让MIS系统管理的安全性以及可靠性变得更强,积极的引入并跟踪国内外先进技术,结合实际状况将系统引入到其中,确保系统的可维护性以及实用性等。

(三) 应用层开发平台技术特点

信息技术发展的复杂性极强,借助快速原型法开发大型管理信息系统,分析基础的需要,快速的创建系统的需要,和用户进行交流和反馈,从而适时的修改程序和内容,进而开发出能够满足用户们需要的应用系统,对于人力资源管理信息系统也应当使用类似的快速原型法开发模式,提高其系统的扩展性以及安全性,基于三层结构模型。当前,平台可支持的大部分主流数据库系统,比如Oracle以及MS SQL Server的新系统,具备极为优越的系统性能,在三层结构方面,可以分布计算,将系统的工作量平均分配到相应的网络之中,同时还可以保证数据及访问控制的安全性,应用MTS管理数据连接、事务处理等各项工作,避免外部以及内部非法入侵,破坏内部数据,其系统的维护难度会比较小,具备较好的扩充性。借助平台工具,用户能够随时随地的去查询修改已有的功能模块,并不需要开发开发商的参与系统会以B/S结构为主,实际维护成本费用会变小,适用范围较广,开发企业构件让其系统的适用性变强。针对特殊性的业务要设置专门的部件,用起来替代原本的部件,也可以使用管道技术满足各类用户的特殊性需要,并且其还具有开放性的特征,大部分的部件接口都能够供给用户实行二次开发,客人也可以把其模块和本系统集成连接在一起。

(四) 信息流与业务流集成和优化

首先,优化员工调动流程。OA系统是独立于SAP系统的一类办公系统,其和当前人力资源的SAP等系统没有关联性,通常会由工作人员提交填写相关的信息,之后再吧信息内容提交到相应权限领导,由其进行审批。其在系统配置中会存在流程不足的问题,工作人员要以手工的方式填写员工调动基础信息,当流程走完之后,信息无法直接进入SAP系统,仍旧需要使用手工的形将信息内容录入到其中,把SAP系统和HRM系统对接在一起,能够较好的解决员工调动流程方面存在的问题,直接在SAP系统当中提取员工的基础信息,在结束之后也可以信息直接写回SAP系统内。在完成内部流程节点调节工作任务后,输入工作人员的工号,直接调取个人信息内容,能够有效的节省HR工作人员审核基础信息以及查询信息等的工作时间,自动存储相应的信息内容,节省下手工维护的时间,让其工作效率变得更高。

其次,要优化员工离职流程。原本企业会使用线下的模式离职,由其责任人审批,这种工作的流程流转速度会比较慢,耗时也会比较长,员工体验感也会比较差。所以在设计人力资源管理信息系统时,可以系统化处理离职手续的办理工作,设置相应的流程节点,让离职办理可以采取线上的形式并行处理,工作人员线上审核,减小工作人员跑动的时间,这样在流程结束之后,离职信息可以自动回填至SAP系统内,减少人工操作的难度和任务量。

(五) 系统特色功能

人力资源管理信息系统子系统的数据来源主要是企业内

部的有关数据以及人事变动数据,输出各种有关人事状况的报表。根据应用目的,把人力资源管理信息系统分解为十几个子系统,其功能如下:

1. 系统启动及登录。打开IE浏览器,在地址栏输入人力资源管理信息系统的网址,进入人力资源管理信息系统主界面。

2. 系统运行主界面。用户通过点击左侧树型菜单进入相应的功能,如用户权限不够,系统将用灰色显示。有关系统用户及权限,可用平台工具进行设置。

3. 系统工具条。系统提供工具栏对记录进行增加、删除、修改等操作,方便快捷;并且可以根据人员的实际操作权限定义工具栏,安全性强。

4. 查询界面。本系统包含了强大的查询子系统,支持对当前记录和历史记录的查询,快速有效查找记录。查询条件可以由您根据实际需要自己定义,灵活合理。此外,针对不同人员可以制定不同的查询范围,支持模糊查询。

5. 劳动组织管理模块。包括:1) 机构管理。机构管理模块包括:单位设置、岗位维护、厂站维护、线路维护、组织机构图。其中单位可按3级进行管理。这些数据是整个系统的核心基础数据。2) 定员管理。定员管理子系统,严格按照颁布的定员标准进行开发。按分类、时间和单位录入设备台帐,包括:输电、变电、配电、用电营业、通信调度设备台帐。然后按照对应的栏目录入定员标准,定员标准一次录入完毕即可,最后打开定员计算程序,选择分类、单位、专业等进行计算。系统会自动保存计算结果,对结果还可以根据实际情况进行调整,还能按单位和专业作出定员分析,计算出现有人员和计算定员的差异。3) 员工管理。包括员工调动、奖惩、竞聘、新进人员管理。如进行人员调动时,首先由经办人填写调令,发送给主管领导进行审批,通过后此人在人事基本信息库中的单位、岗位、所在班组等相关信息自动更新。4) 岗位管理。进行人员岗位变动审批,通过后此人在人事基本信息库中的岗位自动更新。5) 劳动合同管理。建立员工签订劳动合同台帐,提供各种查询功能,能方便地查询出哪些人合同已到期需续签劳动合同。6) 劳动鉴定管理。建立工伤人员档案,能根据补助标准进行补助发放和统计。

结语:企业在开发以及使用人力资源管理信息系统时,需要注重夯实企业数据管理的基础,规范数据源头,并且在管理阶段对数据的质量进行严格化的管控,要让其始终具备开放的功能,便于进行数据的查询以及维护。大力开展人力资源信息化建设工作,不可将希望全部投入到一站式的项目活动之中,那样是不切实际的,要坚持循序渐进的工作原则,不断的更新完善各类信息化工具以及信息化作业方式。相关的技术人员要就技术方面满足业务部门所提出的需要,精确把控企业人力资源管理信息化方面的需求,企业各个部门要一同参与到其项目的研发工作当中,这样才会使得项目取得成功,应用信息化的手段,调整优化相关的业务流程,让企业的整体运营效率变得更高,严格把关项目的发展方向,针对人力物力等方面进行合理的资源配置。

参考文献:

- [1] 基于事业单位管理视角的人力资源管理信息系统建设与应用[J]. 王志丽,孙艳秋. 全国流通经济. 2020(34)
- [2] 人力资源管理信息系统建设与管理应用探讨[J]. 王茜,庞超,王颖. 科技风. 2019(30)