

人力资源管理系统选型评估要点

序号	关注点	关注内容	备注
1	数据安全性	（一）人事及薪酬数据。员工个人信息比如身份证号码、个人及家人联系方式涉及到员工个人隐私，公司给员工发放的薪酬及薪酬的构成是公司的薪酬制度及成本构成，也是公司机密数据。	涉密不上网，上网不涉密
		（二）培训数据。作为知识管理的一部分，企业内部培训的课件涉及到公司的技术、管理等核心业务。	
		（三）历史数据。企业基础数据包括组织架构不同版本数据、不同时间段的人事、薪酬、培训、绩效数据是企业的核心数据资产。	
2	管理业务信息化	（一）集团管控、差异化管理。要实现集团对于各地企业的集团管控包含且不限于机构管理、岗位编制管控，薪酬总额及发放总额管控；同时也要实现不同的业态、不同区域的工厂可以依据自身管理的进行差异化管理。	全要素、全流程、横向到边、纵向到底的人力资源管理平台。
		（二）管理留痕。要求实现员工从招聘开始到离开企业为止，所有基于员工管理的	

		<p>事务都有痕迹可以查询，数据都可以追溯。比如员工的薪酬的构成、薪酬数据的来源都是系统自动产生而不是输入的（形成数据断点）。</p>	
		<p>（二）流程自我调整、制度落地。业态不同、工厂的不同阶段、社会环境等不同要求流程、管理制度都要有所不同；系统要满足企业自身调整数据驱动的业务流程及管理制度的落地自我调整。</p>	
		<p>（四）绩效管理，包括民主评议及基于战略目标分解的绩效管理的实现。</p>	
<p>3</p>	<p>数据互联</p>	<p>（一）基础管理平台。人力资源管理系统是公司最基础的信息平台，包括组织机构、岗位信息、人员信息是其它业务平台的数据来源。要实现这些基础数据的共享服务。</p> <p>（二）人力资源管理数据来源。包括考勤数据、绩效管理数据及其它基于员工管理的数据都要自动对接（不需要手工参与）。比如员工能自己了解到自己最新的年假天数、加班天数等及薪酬数据里面与考勤相关的数据。</p> <p>（三）数据驱动的业务流程。人力资源管理流程更要考虑数据去向，数据去向涉及到企业的制度（因此没有标准的 HR 系统）。比如员工请假 5、8、10 天，不同的层级的员工，审批节点不同，考勤、薪酬所涉及到的条款不一样。如何自动流转，这个是需要企业自己来调整的</p>	<p>人力资源管理没有标准，管理工具（人力资源管理系统就是管理工具）一定要适合企业自身管理。</p>

4	全员应用	(一) 支持不同角色应用。包括应聘者、外部人员、企业内部员工、管理人员，部门领导、集团领导都能参与系统的互动，找到自己相关的应用。	
		(二) 支持不同平台的应用。要支持桌面、手机等应用。现在更倾向于大部分应用转向移动平台。	
		(三) 企业内部统一平台。要与企业内部统一平台对接。	
		(四) 外部平台对接。要实现与招聘网站、官网等平台对接。	
5	体系架构	(一) 部署方式：①、本地部署(私有云部署方式)；②SaaS 模式(公有云部署方式)。	集团业务系统采用私有云部署。一方面保证数据安全，例外一方面可以保证系统数据互联。
		(二) 平台架构：①、微服务架构；②SOA 架构	
		(三) 平台二次开发能力。低代码开发平台，企业自身可以参与维护	
		(四) 数据库：企业自有数据库，不需要增加费用	
6	成本预算(按系统部署完成+5 年维护一个周期进行预算)	(一) 初期部署费用(软件授权+并发用户授权)含一年维护费用	人力资源管理包括的内容：组织架构、岗位管理、人事档案、人事异动、合同管理、保险福利、考勤分析、薪酬管
		(二) 二开费用及实施费用：基于集团业务模式调整所需要的费用，把集团管理的模式完全通过系统来实现信息化，现有管理自动化、管理自动留痕且数据来源可追溯其来源。	
		(三) 接口费用：包括且不限于考勤接口、财务接口、OA 接口、业务系统接口；企	

		<p>业现场（校招或社招）小程序、网站接口、包括人力资源管理系统向数据中台提供数据与服务等。</p>	<p>理、人效工资、在线学习平台、绩效管理、招聘及选拔等。</p>
<p>（四）新增功能报价费用。系统实施完成以后，所需增加的新的基于人力资源管理业务的新的功能费用。</p>			
<p>（五）每年的服务费用。7*24 小时服务；软件版本免费升级；不超过 5 个工作日工作量的二次开发免费服务。</p>			
<p>（六）工程师工作量按天报价费用。</p>			
<p>（七）人力资源系统数字资产及相关费用。</p>			