

摘要：在这个信息化的时代，企业要生存与发展必须加快信息化建设，增强综合竞争力。本文从电力企业应用基于SAP的人力资源管理系统角度出发，介绍了基于SAP的人力资源管理系统及其作用，探讨了如何发挥该系统的效用。

关键词：SAP；人力资源管理信息化；效用

中图分类号：TP31 文献标识码：A 文章编号：1009-0118(2012)12-0179-01

一、基于SAP的人力资源管理系统的概述

电力企业的基于SAP的人力资源管理系统，是指电力企业运用系统学理论方法，通过规范、整合、集成各项人事数据，打造人力资源信息管理平台，实现人力资源管理业务的规范化、数据的标准化、信息管理的现代化，全面提升人事工作的质量和效率，从而达到对电力企业人力资源的优化配置，使人力资源更有效的服务于电力企业运营目标的信息化系统。该系统包括人事计划与开发、人事管理、跨应用系统三个子系统；其主要功能包括：组织管理、技能管理、职业生涯与继任计划、事件管理、员工能力计划、员工成本计划、维护员工主数据、人事开发、薪酬会计、时间管理、差旅费用等。该系统引起越来越多的电力企业的重视应用。

二、基于SAP的人力资源管理系统在人力资源管理中的作用

(一) 提高电力企业人力资源部门的工作效率

基于SAP的人力资源管理系统将电力企业人力资源传统管理中分块的工作分析、人力资源规划、招聘、培训、薪酬管理、绩效考核等人力资源管理流程整合统一起来，实现人力资源管理流程化与自动化，可以随时随地向电力企业管理层提供人力资源管理知识及解决方案，并支持积累有关知识及管理经验，实现全面人力资源管理的支撑平台，让人力资源工作者不用再从事在传统的人力资源管理方式下大量的行政、管理咨询事务工作，从而大大地提高电力企业人力资源管理的效率。

(二) 有利于加强对电力企业员工的管理

基于SAP的人力资源管理系统通过人机对话的工作，包括以人为本的互动学习、互动反馈等内容，就可以让员工自主完成基础性和常规性的人力资源管理和服务，体现人力资源部门视员工为内部顾客的思想，这不仅能降低成本提高效率，而且所推行的参与管理、授权管理、自主管理、弹性管理及个性化管理模式，使员工满意度比以往大大地提高，对组织的信任和忠诚度也都有所提高，这对组织与员工来说是个共赢的过程。

(三) 有利于实现电力企业信息资源共享

基于SAP的人力资源管理系统通过人力资源管理需求分析、规划设计，实现信息化人力资源管理，可以整合电力企业现有的人力资源管理信息，消除大量存在的“信息孤岛”，通过管理流程的信息化构建，强化对各分支机构管理流程操作的监控，从而实现资源共享，减少重复性的事务性工作，将人力资源管理的很多日常工作规范化和流程化，支持了人力资源管理工作，用更多的精力投入在更高端的决策支持和业务重组工作中。

(四) 有利于降低电力企业管理成本

通过实行基于SAP的人力资源管理系统，实现人力资源管理信息化，能实现无纸化办公，在办公用品等方面的开支可以明显减少；可以成功地通过软件和网络来完成一些原本需要大量人手来做的行政性工作，减少行政管理人员的费用开支；通过网络实现人力资源管理，可以大大减少通讯

费用，实现降低组织运作成本的目的。

同时，基于SAP的人力资源管理系统能为企业决策者在人员任用、人员调整等方面提供了准确、可靠且实时性强的参考信息，达到降低了企业的人力成本，优化了企业的人才结构、组织结构，为企业提高经济效益、市场竞争力提供了有力支持。

三、如何发挥基于SAP的人力资源管理系统的效用

（一）正确认识人力资源管理信息化的重要作用

人力资源是知识经济时代经济增长的真正源泉，是生产力诸要素中最关键的要素；人力资源管理信息化是提升电力企业的产业水平，促进电力企业现代化建设的关键。基于SAP的人力资源管理系统是人力资源管理在当今电脑网络等技术发展下，研发的一种与软件技术相融合、高效、系统、准确地为电力企业服务的一种新信息化系统。基于SAP的人力资源管理信息化工作应坚持以战略的眼光和系统的思想，研究系统性、全局性的战略事物信息化管理，如研究企业内部人员的学习能力、企业的技术创新能力、信息处理能力及策划、决策领导能力等；不能局限于过于细化的、非重要的人事管理工作上。

（二）提高相关人员的系统运用能力

可邀请系统的功能开发人员、系统咨询人员为从业人员讲解系统的使用方法与规范，从系统开发的角度理解系统的流程对电力企业人力资源管理者加强培训，加深对人力资源系统的认识，提高基于SAP的人力资源管理系统人力资源管理工作能力，从而高效获取、正确评价、善于利用人力资源信息的能力，运用基于SAP的人力资源管理系统的信管理科学的基本原理和方法，提高在实际工作中认识问题、分析问题和解决问题的本领和技巧。这样，才能确保该系统能够有效的运作，实现提高本单位的人力资源管理工作效率。

（三）不断完善该系统功能

基于SAP的人力资源管理系统工作中已经取得了一定的效果，但还要坚持不断对系统功能的改革与完善，从电力企业的实际出发，进行修改与扩充，才能发挥其效用。在对数据库的管理中进行有针对性的科学分工，责任到人，各尽其责。在数据的采集与录入中都有一人负责，避免出现数据源不一致的问题，保证数据的真实性、有效性和保密性；要注重信息的维护与更新及数据库的准确性与及时性，从而保证统计结果的真实有效性。

通过基于SAP的人力资源管理系统，优化规范人力资源管理部门的业务流程，人力资源部门原来从事重复劳动的管理人员，现在可以把主要精力放到更有创造性的工作中来，同时也会影响到人员岗位和职责的变化，甚至会引起企业的部分组织结构的重新调整。这样必然会导致原有业务流程发生变化，同时，要完善基于SAP的人力资源管理系统的功能才能更有效地实现其效用。

（四）根据本企业的特点逐步实施

基于SAP的人力资源管理系统是一个管理项目，是用来解决企业的管理问题的，企业会发展，软件本身也会发展。它一步到位的信息化脱离了人力资源管理的现实需求，既加大了现实的投资成本、延长了实施周期，也增加了未来升级换代的代价。所以电力企业在应用基于SAP的人力资源管理系统时，要明白人力资源开发与管理的信息化过程是一个循序渐进、分布实施的系统工程，应该认真分析实际情况，先打基础，后谈应用，避免追求不切实际的目标。