人力资源管理软件选型调研报告

CIO 发展中心

背景

人力资源管理软件已经在企业得到了比较广泛的应用。同时，目前提供人力资源管理解决方案的供应商也非常多，而随着云技术和移动互联网的发展，人力资源管理中又出现了不少新趋势和新动向。

2014 年 9 月，CIO 发展中心专门针对人力资源管理软件的应用现状进行了调研，调研对象为企业 CIO 或信息部门主管。调研内容包括主流人力资源管理软件产品的系统功能和技术指标，实施和服务水平，应用效果和投资情况等等。同时，我们还针对 SaaS 和社交等新技术和新趋势在企业人力资源管理中应用情况进行了调查。希望此次调研所提供的数据和分析能为企业的 HRM 项目选型提供比较全面的、专业的参考依据。

聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

调研样本信息

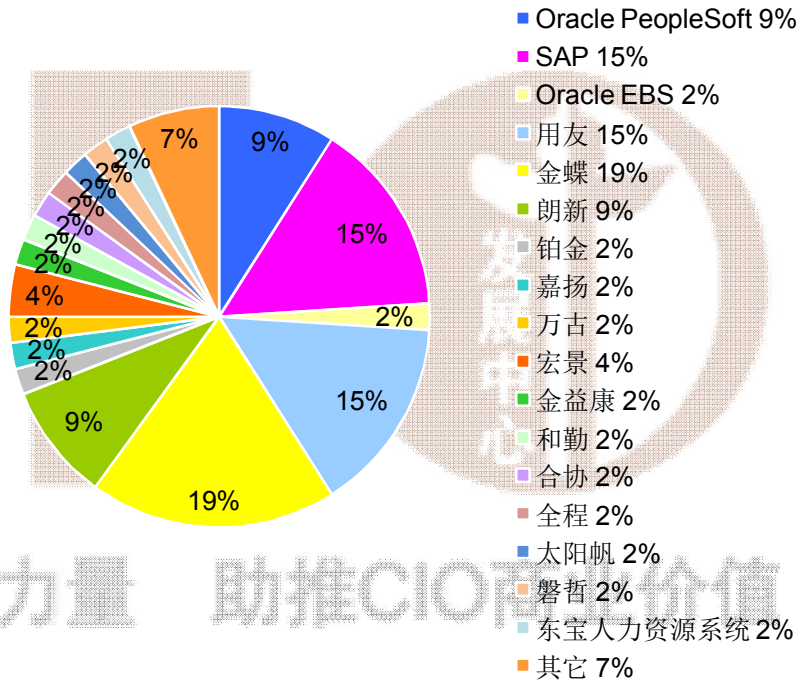
【样本 HRM 品牌】

本次调研共收到有效答卷 47 份。参加调研的企业对人力资源管理软件的品牌选择比较广泛，共涉及到 17 个以上的软件品牌。

其中有 9 家企业选择了金蝶，7 家企业选择用友，7 家企业选择 SAP，4 家企业选择 Oracle PeopleSoft，还有 4 家企业选择朗新。我们将在后面的分品牌统计分析中对这五个品牌的产品进行具体分析。

参加调研的企业还选择了宏景、Oracle EBS、铂金、嘉扬、万古、金益康、和勤、合协、全程等品牌的人力资源管理产品。详情请见图 1。

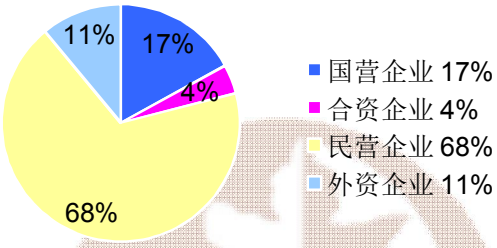
图1 企业对HRM品牌的选择情况



【样本企业概况】

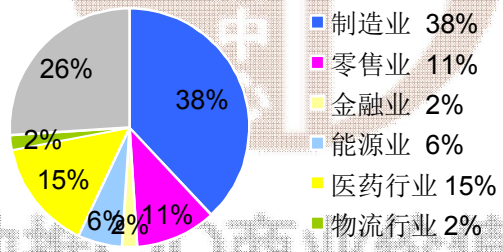
总体来说，此次参加调研的企业集中在制造行业、医药行业和零售行业的大型民营企业。企业员工数量普遍比较多，有超过四分之三的企业员工数量在 1000 人以上，员工数量在 10000 人以上的企业占 36%。

图2 企业类型



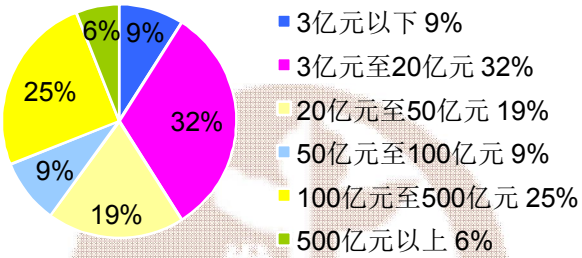
从调研对象的企业类型分布来看，参与此次调研的民营企业最多，占近七成。其次是国有企业和外资企业，分别占 17%和 11%。合资企业最少，仅占 4%。详见图 2。

图3 企业所属行业



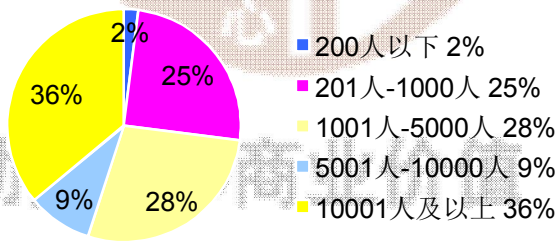
从企业所在行业来看，制造业最多，占 38%。其次是医药行业和零售行业，分别占 15%和 11%。此外还有能源行业、金融行业和物流行业的企业参与了调研。详细行业分布请见图 3。

图4 企业2013年营业额



从企业规模来看，参与调研的企业去年营业额超过 100 亿元的占 31%，营业额在 20 亿元到 100 亿元之间的企业占 28%，营业额在 3 亿元到 20 亿元之间的企业也占 32%。详细分布见图 4。

图5 企业员工数量



从企业人员规模分布上来看，此次调研中涉及的企业员工总数在 10000 人以上的企业最多，占了 36%。人员在 5000 人至 10000 人的企业占 9%，人员在 1000 人至 5000 人的企业也比较多，占 28%，200 人至 1000 人的企业占 25%。详细分布请见图 5。

聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

数据和主要发现

【HRM 投资和实施周期】

通过此次调研我们可以看出，虽然 HRM 并非企业信息化领域的新概念，但很多企业真正引入 HRM 还是在 2010 年之后。59%参加调研的企业在 2010 年之后才部署了人力资源管理软件，只有 9%的企业是在 2005 年之前引入 HRM 软件的。详细情况请见图 6。

相对来说，HRM 项目需要的实施时间比较短，70%参加调研的企业在 2 至 6 个月的时间内完成了 HRM 项目的实施。关于 HRM 项目的实施周期详见图 7。

图6 企业部署HRM的时间

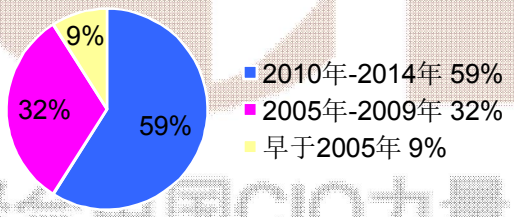


图7 HRM项目的实施周期

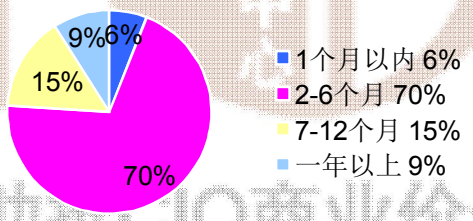


图8 企业在HRM项目中的投资金额

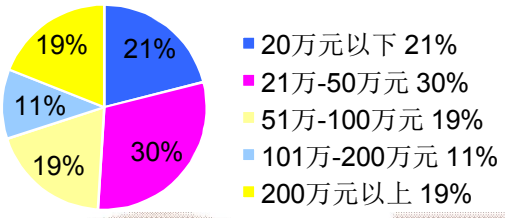


图9 HRM软件的费用模式

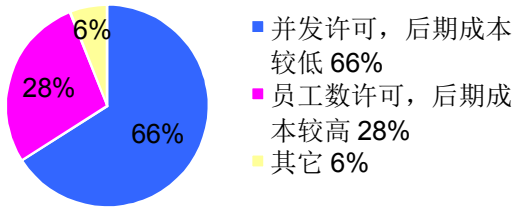


图10 企业HRM项目中的投资结构

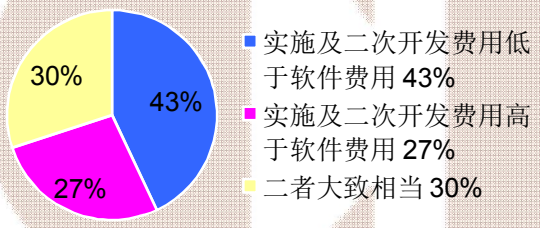
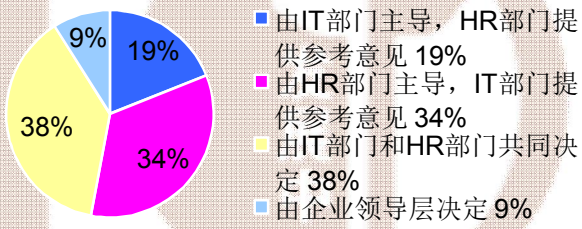


图11 企业HRM项目选型中的决策结构



目前市场上众多的 HRM 软件供应商为企业提供了多种多样的产品选择，所以我们看到，在 HRM 项目的总投资方面，企业的总投资金额分布比较平均。30%的企业 HRM 项目投资在 20 万元到 50 万元之间；有 21%的企业 HRM 项目投资在 20 万元以下；也有 19%的企业 HRM 投资在 200 万元以上。详情请见图 8。

有 66%的企业选择了后期成本较低的并发许可，企业选择的 HRM 软件收费模式情况详见图 9。HRM 项目所需的实施及二次费用相对较少，43%的受访企业 HRM 项目的实施及二次开发费用低于软件费用，详细的企业 HRM 项目投资结构请见图 10。38%的企业在 HRM 项目选型中，由 IT 部门和 HR 部门共同做出决定，有 34%的企业由 HR 部门主导，IT 部门提供参考意见。详细的决策结构分布见图 11。

【HRM 的应用效果和评价】

人力资源管理软件的人事档案管理、人事调动、合同管理、考勤管理、薪资管理、培训管理、招聘管理、员工规划和绩效管理等诸多模块中，目前企业在实际应用中评价较高的是薪资管理和人事档案管理，分别有 70%和 60%的受访 CIO 认为它们是 HRM 软件中比较有特色的模块。而绩效管理和员工规划是 CIO 们认为目前 HRM 软件中功能较弱的模块。关于 HRM 软件功能模块的详细评价请见图 12 和图 13。

图12 HRM系统模块中最有特色的功能

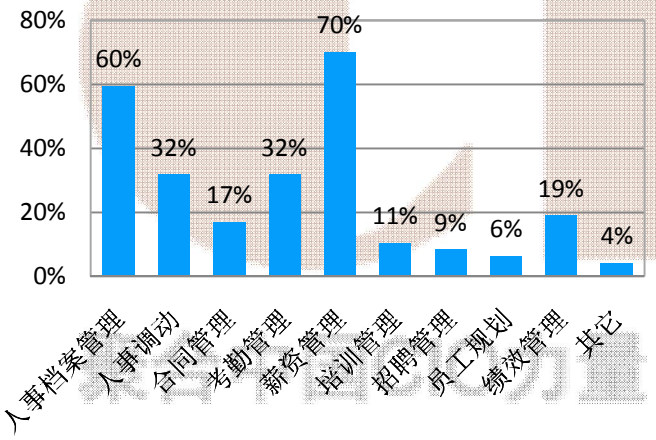
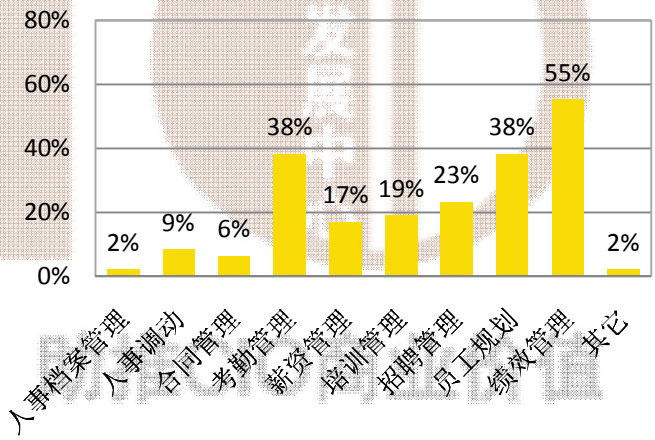


图13 HRM系统模块中最弱的功能



有超过半数的企业已经将 HRM 系统与 OA 系统集成，将 HRM 系统与 ERP 和财务管理系统集成的企业也分别占 32%和 30%。另外也有 26%的企业的 HRM 系统没有与其它企业管理系统集成。详细情况请见图 14。

通过此次调研，我们可以看到企业对人力资源管理软件的实施效果普遍表示满意。有 83%的受访 CIO 表示 HRM 软件基本达到了预期的效果，只有 15%的 CIO 表示 HRM 项目未能达到预期效果。详见图 15。

图14 人力资源管理软件与企业系统软件的集成情况

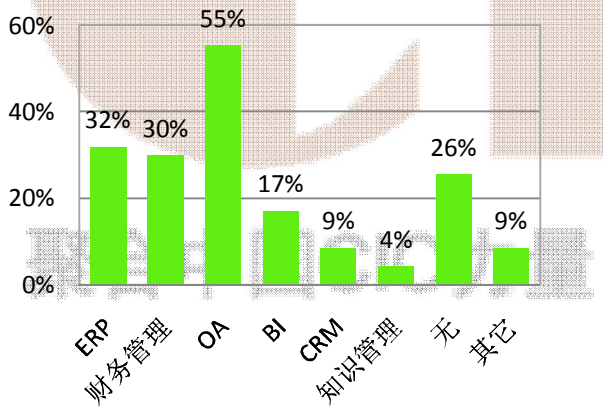
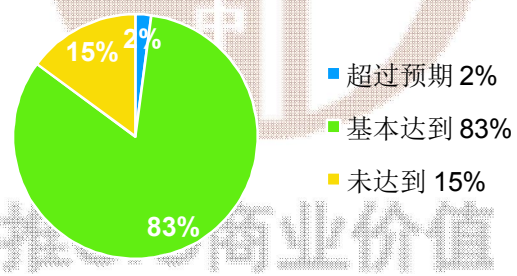
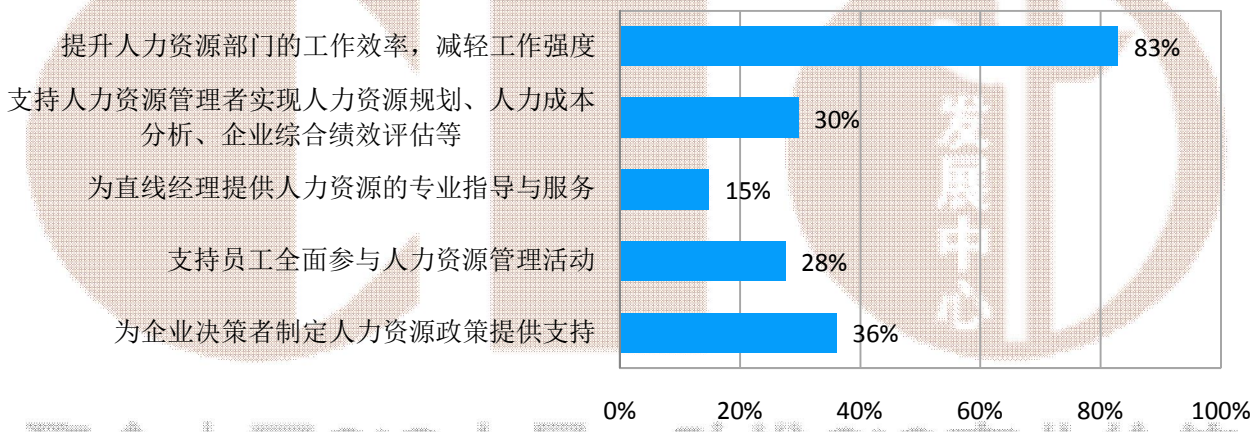


图15 HRM项目是否达到了预期目标



对于企业通过 HRM 项目实现的具体提升，83%的 CIO 选择了“提升人力资源部门的工作效率，减轻了工作强度”，是 HRM 项目带来的最显著的提升。另外有 36%和 30%的 CIO 认为 HRM 能“为企业决策者制定人力资源政策提供支持”和“帮助人力资源管理者实现人力资源规划、人力成本分析、企业综合绩效评估等”。详见图 16。

图16 通过HRM项目企业实现了哪些方面的提升

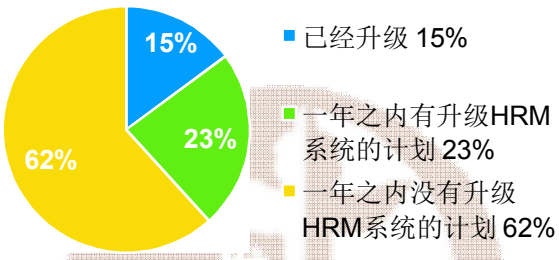


聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

【HRM 的新技术和新趋势】

此次调研结果显示，企业对人力资源管理系统的升级需要相对较低。有 62%的企业表示一年之内没有升级 HRM 系统的需求，15%的企业表示已经完成 HRM 系统的升级，只有 23%企业表示一年之内有升级 HRM 系统的计划。详见图 17。

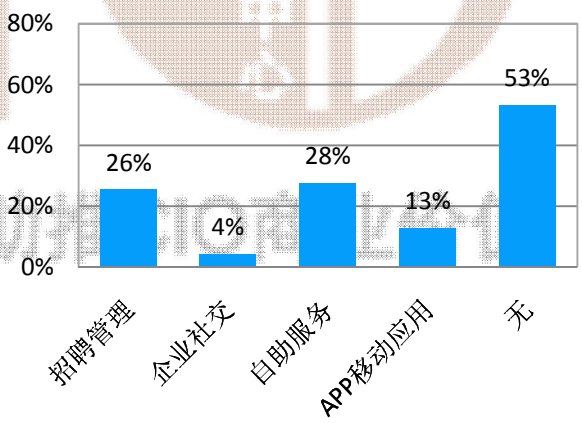
图 17 企业一年之内是否有升级HRM系统的计划



社交技术、云 HR 等新技术和新趋势目前在企业的实际应用还很有限，普及推广尚需时日。

在社交技术方面，有 53%的企业表示目前并未在人力资源管理系统中引入了社交技术。28%的企业在员工自助服务方面引入社交技术，26%的企业在招聘管理中引入社交，另有 13%的企业在 APP 移动应用中使用了社交技术。详情请见图 18。

图18 企业的人力资源管理软件在哪些方面引入社交技术



目前受到广泛关注的 SaaS HR/云 HR 在企业中的接受程度还不高。只有 9%的企业已经引入 SaaS HR，有 87%的企业表示一年之内没有引入 SaaS HR 的计划。详见图 19。

这与此次参加调研的企业多为大中型企业有关。51%的受访 CIO 表示他们关注 SaaS HR 在安全性和速度上存在的风险，40%的 CIO 对 SaaS HR 无法实现与企业已有方案的整合方面存在顾虑。也有 38%和 34%的 CIO 肯定了 SaaS HR 在易用性和低成本方面的优势。详见图 20。

由此可见，大中型企业更倾向于将包含人员信息等重要数据的应用放在本地。

图19 企业是否考虑引入基于SaaS的HR软件

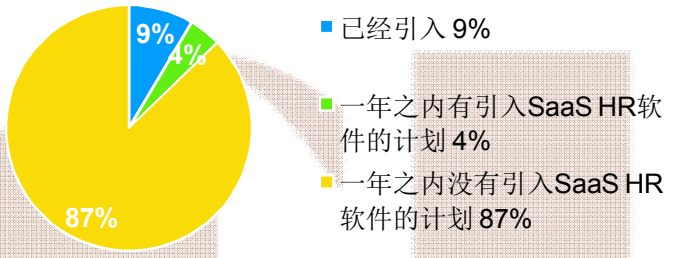
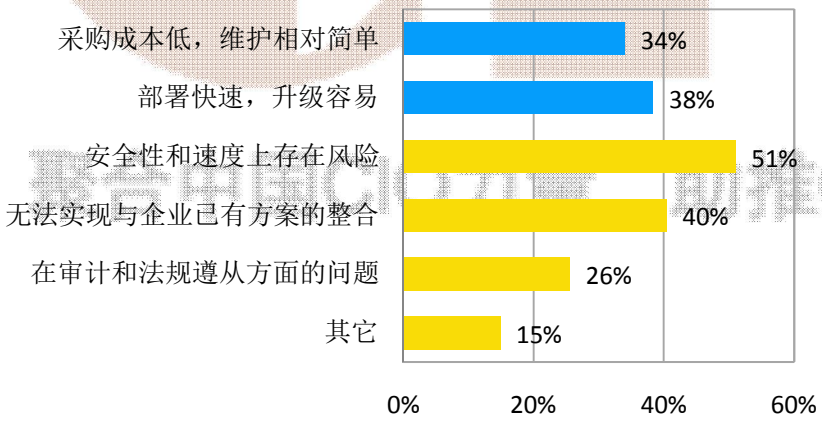


图20 对SaaS HR软件的评价



【HRM 软件的二次开发】

为了适应企业的个性化需求，多数企业都对 HRM 系统进行了二次开发。二次开发的内容最主要是集中在报表方面，其次是绩效管理、薪酬、考勤和与 OA、ERP 集成等方面。二次开发所用时间多为 2 至 3 个月。下面是部分参加调研的 CIO 对于 HRM 项目二次开发的总结：

- ✓ 开发主要集中在报表方面，尤其是薪酬的计算，在定义时考虑集团内的适用性。
- ✓ 开发企业个性化的统计报表，满足管理者的需求。
- ✓ 针对一线员工的绩效管理、集团级报表、系统集成等。
- ✓ 主要涉及生产线的工时，花费了大量时间进行开发。
- ✓ 薪资管理中涉及到销售绩效的部分，半年多的时间花在开发、推广、优化。
- ✓ 招聘功能与门户网站的集成，历史薪酬数据迁移。
- ✓ 主要是和 OA 系统的集成，把审批流程都放在 OA 中处理。
- ✓ 与 OA 和 ERP 集成，数据共享。

【主要 HRM 软件的功能要素比较】

本次调研中，我们对五种主要 HRM 软件的产品和应用情况，技术指标，以及 HRM 方案供应商的实施与服务做了详细的分析。同时，也对各品牌 HRM 系统的模块中最有特色的功能和最弱的功能进行了比较。

Oracle PeopleSoft

Oracle PeopleSoft HRM 产品在支持中国企业集团和多组织架构的能力，系统性能（稳定性、集成性、适应性、扩展性、安全性），以及多语言支持能力等方面表现突出，得到了 CIO 们的肯定。但是在总体界面友好程度，报表格式符合国内用户习惯，以及软件升级服务方面表现欠佳。详情请见图 21 至图 23。

图21 PeopleSoft HRM软件的产品和应用情况

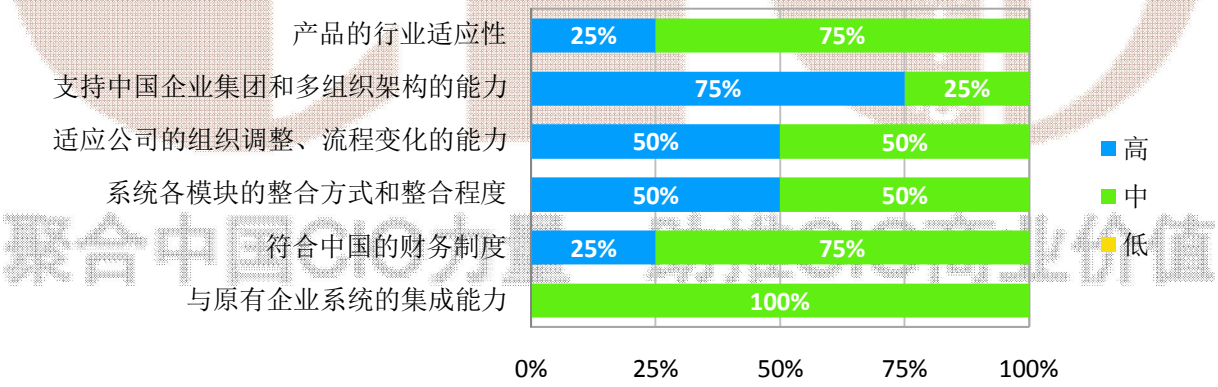


图22 PeopleSoft HRM 软件产品的技术指标

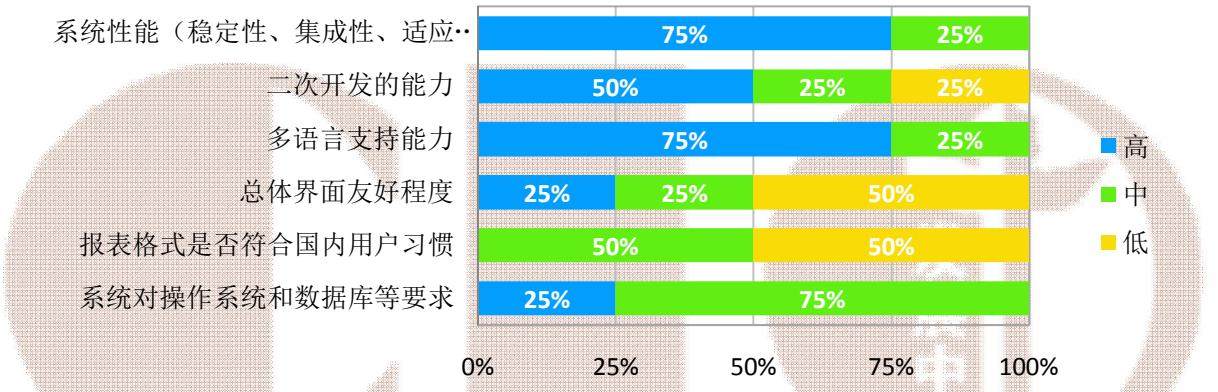
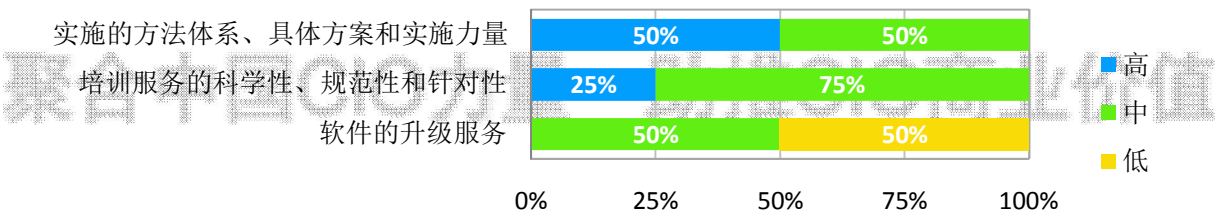


图23 PeopleSoft HRM供应商的实施和服务



参加调研的 CIO 认为 PeopleSoft HRM 系统中功能较强，比较有特色的模块是薪资管理和人事档案管理。详细评价请见图 24。而绩效管理是 CIO 们认为 PeopleSoft HRM 系统中较弱的模块。较弱模块的详细分析请见图 25。

对于 PeopleSoft 的考勤管理模块，CIO 们有两种不同意见。其原因是各企业考勤制度差异较大，而 PeopleSoft 的产品定制比较困难，可能造成部分企业需要根据自身要求进行二次开发。

图24 PeopleSoft 系统模块中最有特色的功能

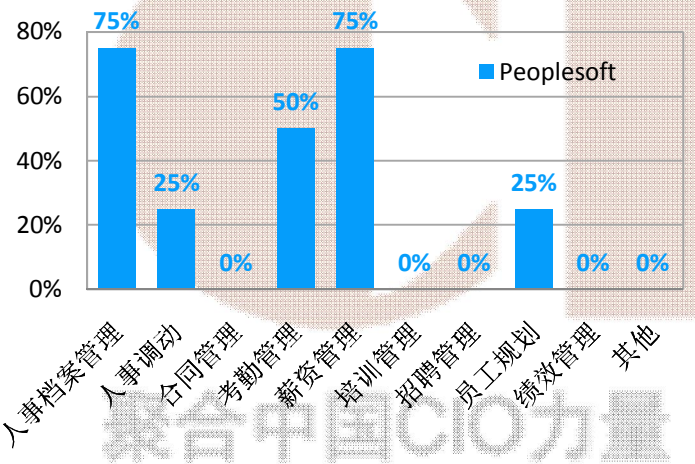


图25 PeopleSoft 系统模块中最弱的功能

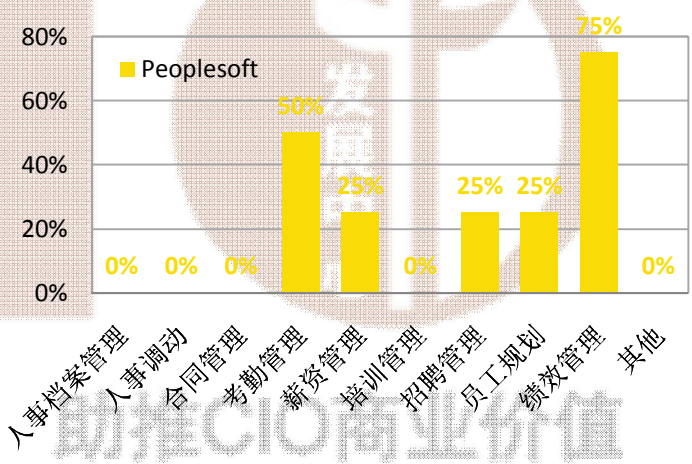


图26 PeopleSoft HRM项目的总投资额

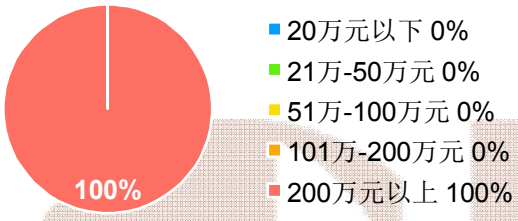
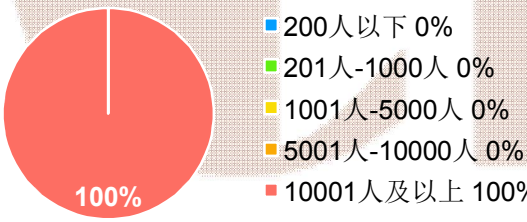


图27 选择PeopleSoft的企业的员工数量



此次参加调研的企业中，选择 PeopleSoft 产品的企业 HRM 项目总投资额都在 200 万元以上，见图 26。同时选择 PeopleSoft 的企业都是员工数量在 10000 人以上的大型企业，见图 27。

CIO 点评：

PeopleSoft 软件整体不错，比较平衡。

——某企业 CIO

基本功能 OK，定制困难。

——某企业 CIO

无优势，且业务灵活性差。

——某企业 CIO

用了很长时间，磕磕碰碰的。人力资源管理领域能够成熟应用的也就是人事和薪酬，绩效、规划和培训等的差异性很大，需要企业自身的管理比较规范和完善。

——某企业 CIO

聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

SAP

SAP 的人力资源管理产品在“支持中国企业集团和多组织架构的能力”，系统性能（包括稳定性、集成性、适应性、扩展性、安全性等方面）和“实施方法体系、具体方案和实施力量”三个方面得到了参与调研的 CIO 的高度评价，同时在“系统各模块的整合方式和整合程度”方面也表现不错。

而 SAP 人力资源管理产品在“总体界面友好程度”和“报表格式是否符合国内用户习惯”两个方面表现较弱。详细评价请见图 28 至 30。

图28 SAP HRM的产品和应用情况

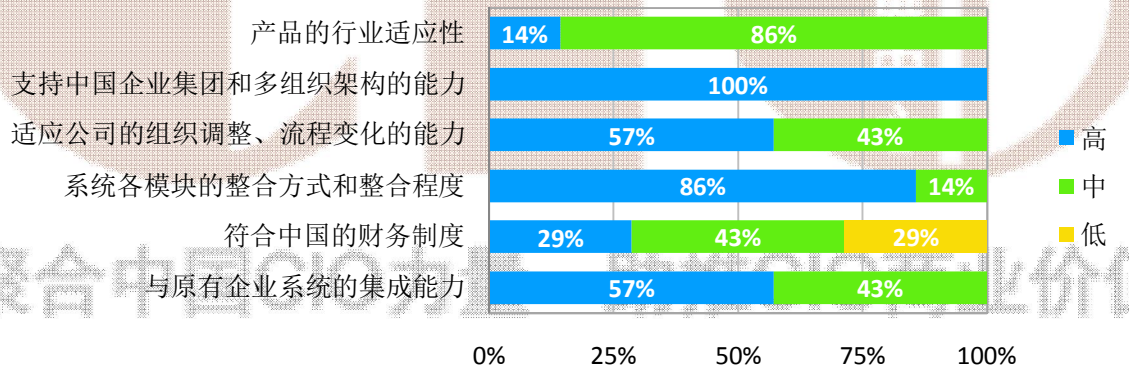


图29 SAP HRM产品的技术指标

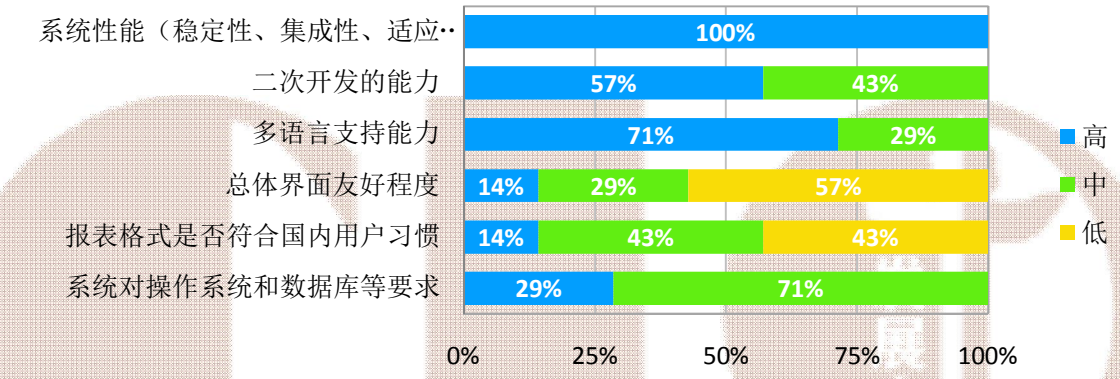
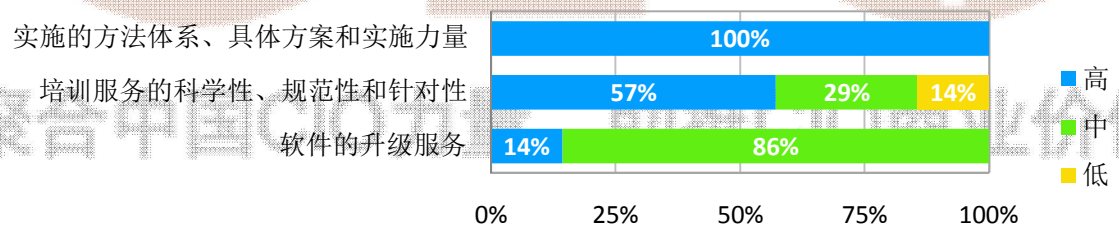


图30 SAP HRM产品供应商的实施和服务



SAP 人力资源管理软件的薪资管理和人事档案管理模块与其它品牌的 HRM 软件一样，得到了参加调研的 CIO 们的肯定。除此之外，SAP 的人事调动模块和绩效管理模块也得到了较高的评价。详细情况请见图 31。有 43%的 CIO 认为 SAP 的考勤模块功能较弱，有 29%的 CIO 认为培训模块较弱。详细情况请见图 32。

在这里我们同样遇到了对一个功能模块：人事调动，出现两种不同评价的情况。认为 SAP HRM 的人事调动功能较弱的企业是面临大规模人员调动和快速调整组织架构的企业，因此他们对 HRM 软件在动态跟进变化方面提出了更高的期望。

图31 SAP HRM系统模块中最有特色的功能

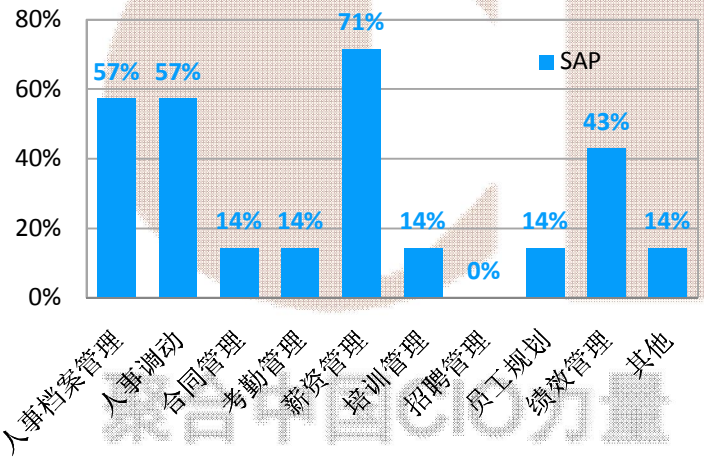


图32 SAP HRM系统模块中最弱的功能

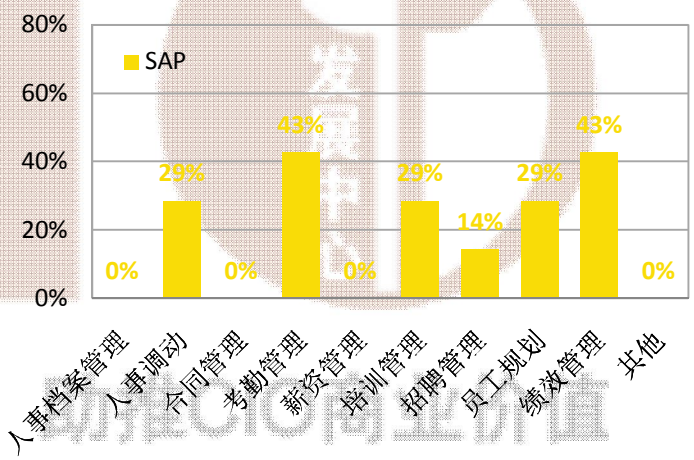


图33 SAP HRM项目的总投资额

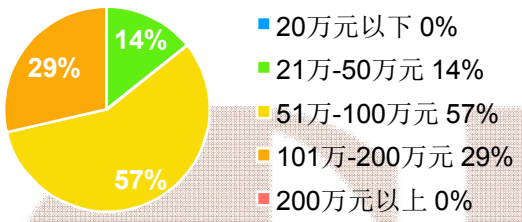
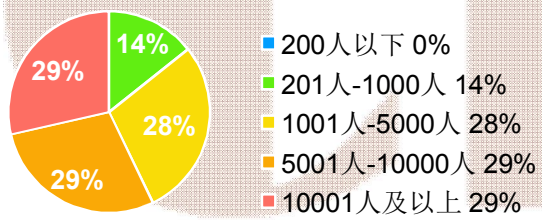


图34 选择SAP的企业的员工数量



此次参加调研的企业中，选择 SAP 产品的企业 HRM 项目总投资额在 20 万元到 200 万元之间，见图 33。选择 SAP 的企业包括了员工数量在 200 人到 1000 人的中型企业，也有 10000 人以上的大型企业，见图 34。

CIO 点评：

考虑与已有模块集成，选择了 ERP 的 HR 进行实施，实施后集成度良好。业务匹配程度高。

——某企业 CIO

HRM 和 ERP 的集成，能清晰地把成本细化到员工身上。随着国内用工成本的持续上涨，对制造业而言，控制人力资源投入是需要科学面对的问题。

——某企业 CIO

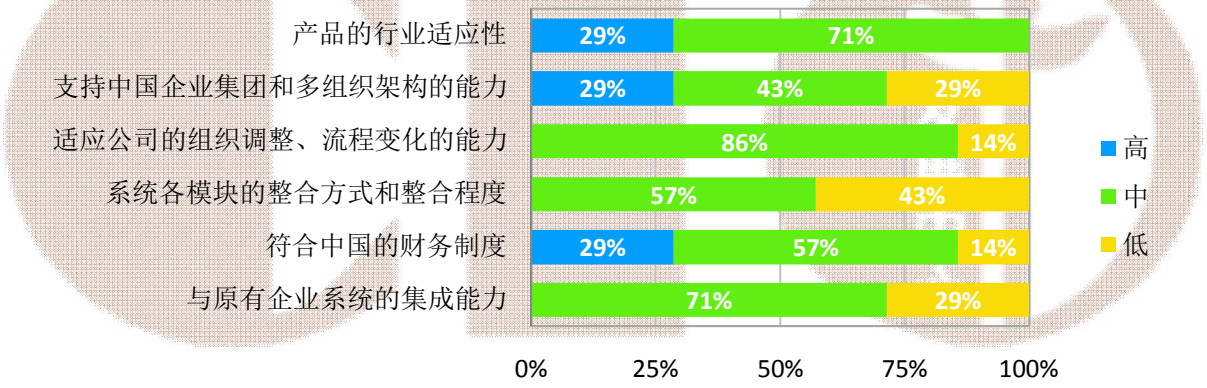
使用效果一般，主要原因是人力资源部的数据录入问题。（明显比其他业务模板的效果要差）

——某企业 CIO

用友

总体来看，用友的 HRM 软件在产品、技术指标和实施服务等方面与 PeopleSoft 和 SAP 相比还存在一定差距。在多数项目中得到了中等水平的评价，在“符合国内用户习惯的报表格式”一项中得到的评价略高于国际品牌。详情请见图 35 至 37。

图35 用友 HRM的产品和应用情况



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

图36 用友 HRM产品的技术指标

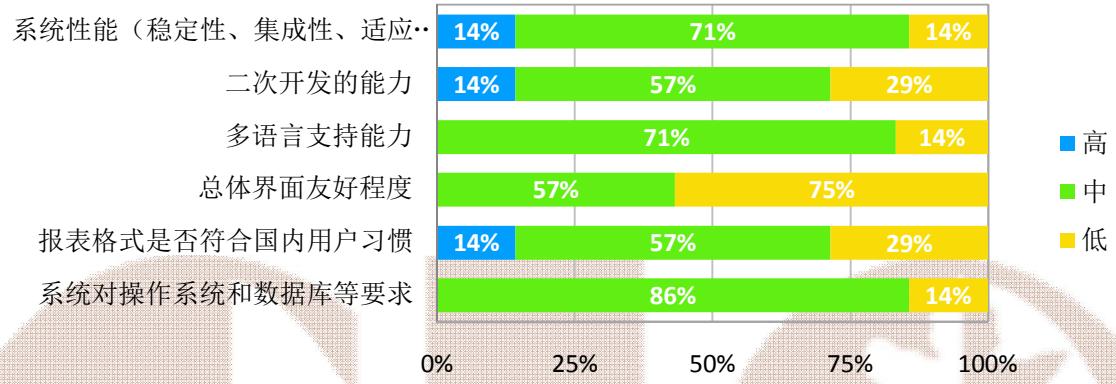
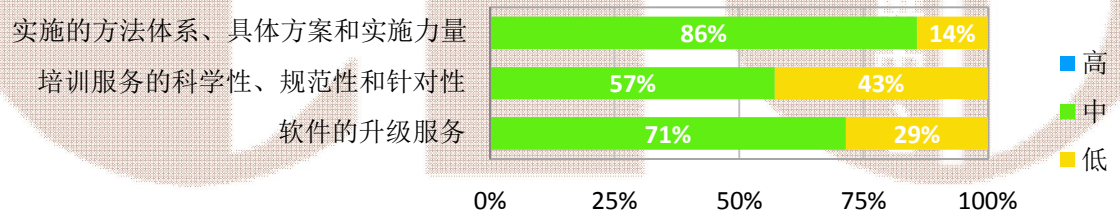


图37 用友 HRM产品供应商的实施和服务



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

用友 HRM 系统模块的功能评价请见图 38 和图 39。

图38 用友HRM系统模块中最具特色的功能

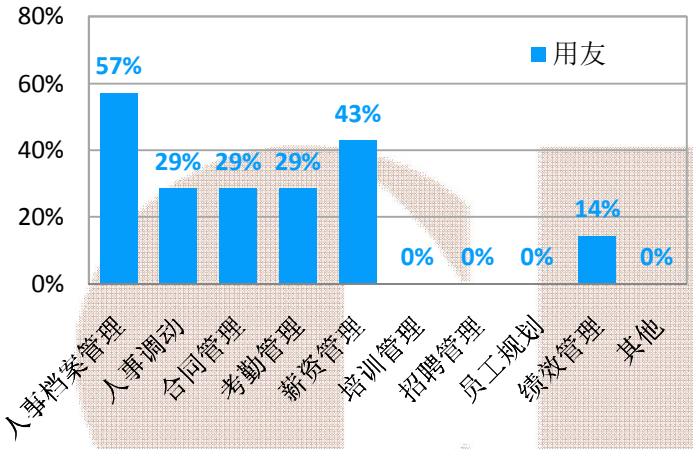


图39 用友HRM系统模块中最弱的功能

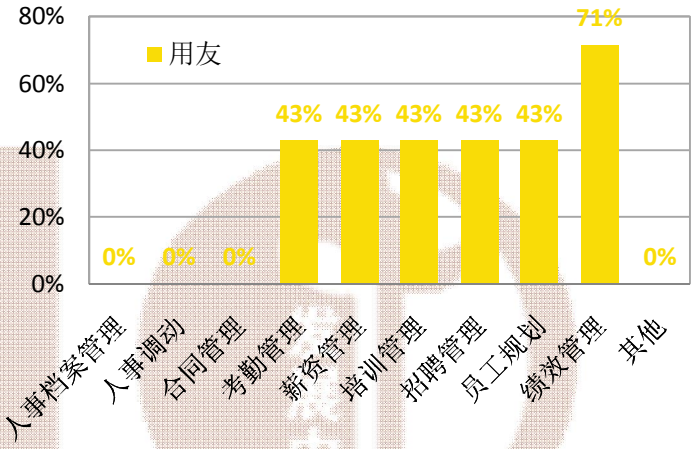


图40 用友 HRM项目的总投资额

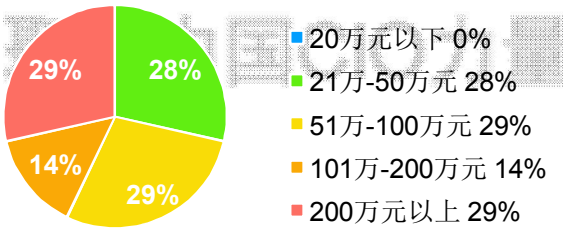
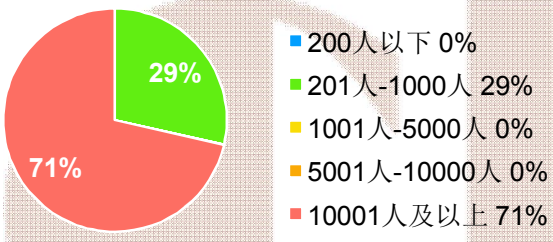


图41 选择用友的企业的员工数量



此次参加调研的企业中，选择用友产品的企业既有 200 人到 1000 人的中型企业，也有超过 10000 人的大型企业。选择用友产品的企业的 HRM 项目投资从 20 万元到 200 万元以上都有分布。此次调研中的用友 HRM 产品都是“并发许可，后期成本较低”，说明用友为大型企业提供了相对价格较低的产品。详见图 40 和图 41。

CIO 点评：

用友的产品达到基本人力资源事务管理，后续对人力资源高阶应用还需深化

——某企业 CIO

选择比较早，现在一直没有打算更新，因为企业太大，现在只是做了管理人数的作用。

——某企业 CIO

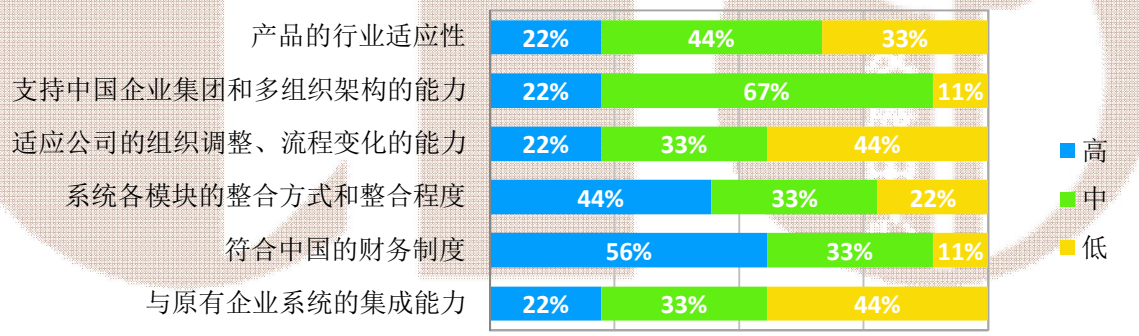
现有的标准套件产品基本只能满足人事档案信息，薪资核算等核心管理需求，但对于一线职员及管理层的需求满足度较差，导致大量成本投入到自助服务系统（外挂系统）的建设中。当然，系统的前提还是在于流程的成熟度。国内个性化需求较多是普遍现象，而且人力资源除了基本的人事信息管理等功能较为通用外，人力资源管理策略的调整对系统的冲击往往较大。还是需要结合企业自身特点，进行产品选型。

——某企业 CIO

金蝶

金蝶的人力资源管理产品在符合中国财务制度、系统性能、符合国内用户习惯的报表格式，以及实施方案和实施力量等方面得到了比较高的评价。同时，也有个别使用金蝶 20 万元以下的 HRM 产品的企业认为软件的功能比较简单。详情请见图 42 至 45。

图42 金蝶 HRM的产品和应用情况



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

图43 金蝶 HRM产品的技术指标

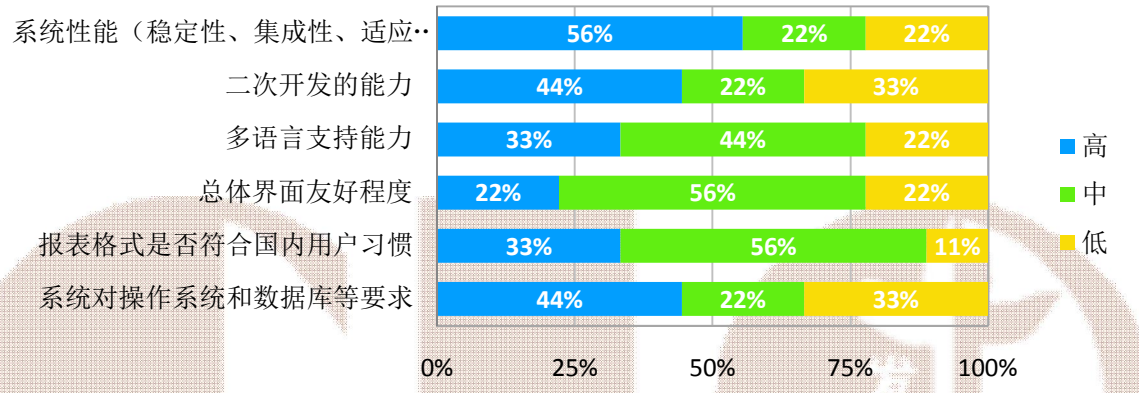
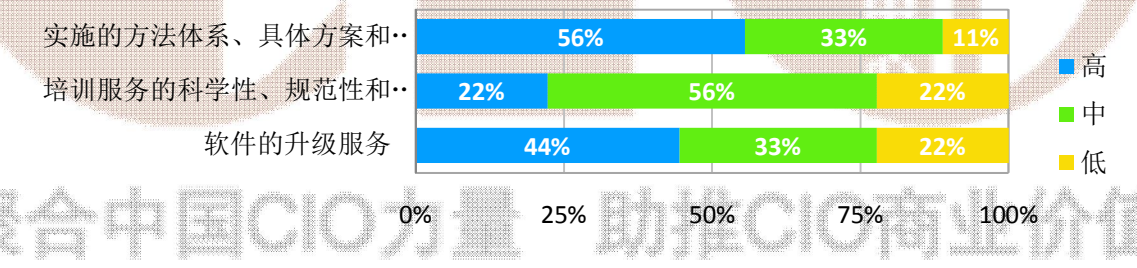


图44 金蝶 HRM产品供应商的实施和服务



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

金蝶人力资源管理软件中的人事档案管理模块得到了较多 CIO 的肯定；而薪资管理和考勤管理相对较弱。详细情况请见图 45 和图 46。

图45 金蝶HRM系统模块中最有特色的功能

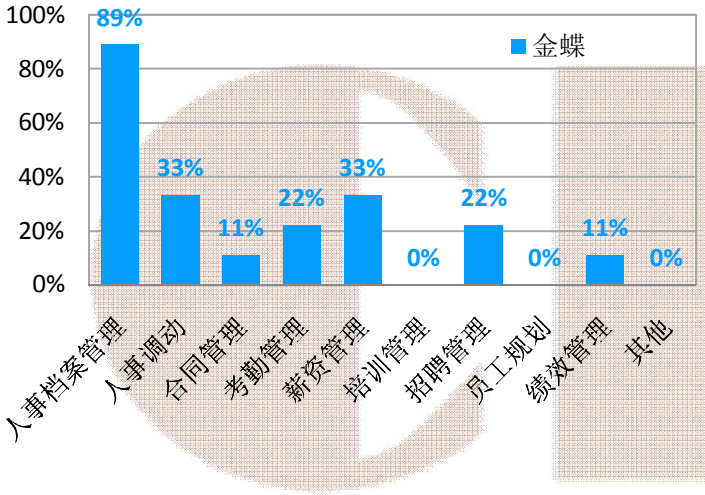


图46 金蝶HRM系统模块中最弱的功能

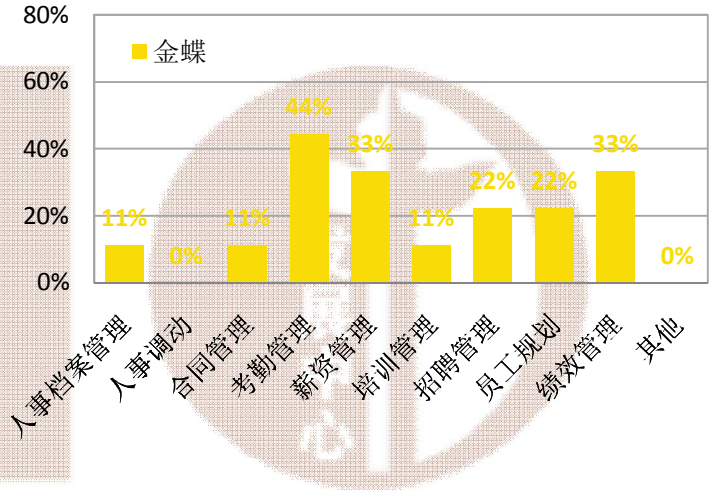


图47 金蝶 HRM项目的总投资额

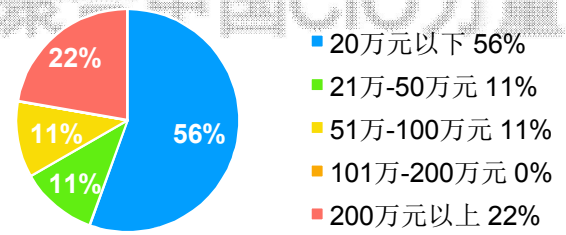
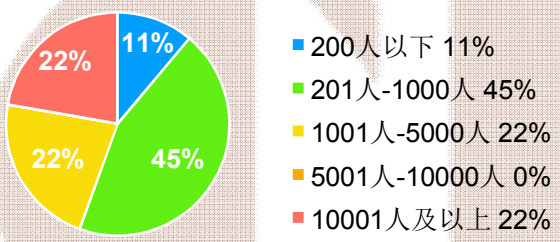


图48 选择金蝶的企业的员工数量



金蝶提供了相对价格较低的人力资源管理产品，此次调研中有 56%选择金蝶的企业 HRM 项目投资金额在 20 万以下。详情请见图 47。45%选择金蝶的企业员工人数在 200 人到 1000 人之间，以中型企业为主。详情请见图 48。

CIO 点评：

选择金蝶考虑了目前我们正在使用的是金蝶 EAS 系统，包括了财务模块、成本模块、预算模块、合约模块、费用模块。所以本次上线金蝶有考虑减少个业务系统互联的问题。

——某企业 CIO

sHR 非常开放，理念较新，需要固化产品，优化界面，加强落地。小公司不不要选，大公司可以选择。

——某企业 CIO

版本旧，功能单一，集成度低。

——某企业 CIO

基本简单使用。

——某企业 CIO

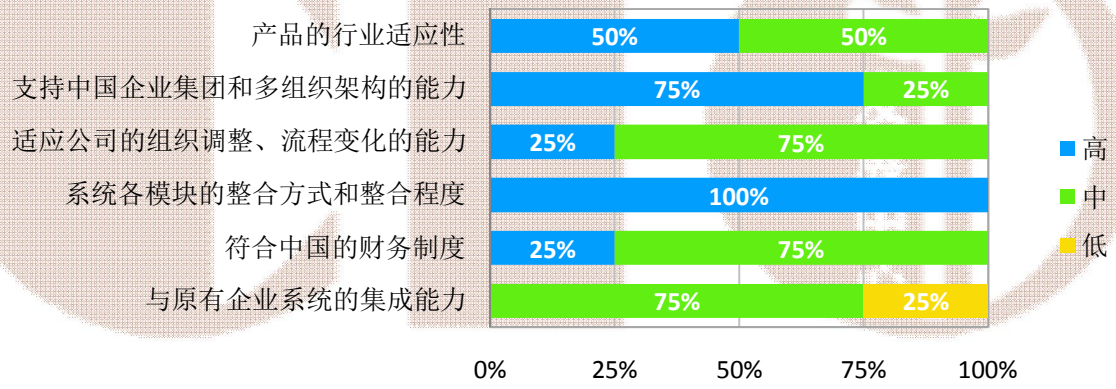
易用，操作简单，报表丰富。

——某企业 CIO

朗新

作为产品价格相对较低的专业人力资源软件，朗新在产品、技术和服务方面都得到了 CIO 们的肯定。虽然与企业其它管理系统的集成能力一般，但是软件自身的各个模块的整合方式和整合程度得到了 CIO 的高度肯定。详情请见图 49 至 51。

图49 朗新 HRM的产品和应用情况



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

图50 朗新 HRM产品的技术指标

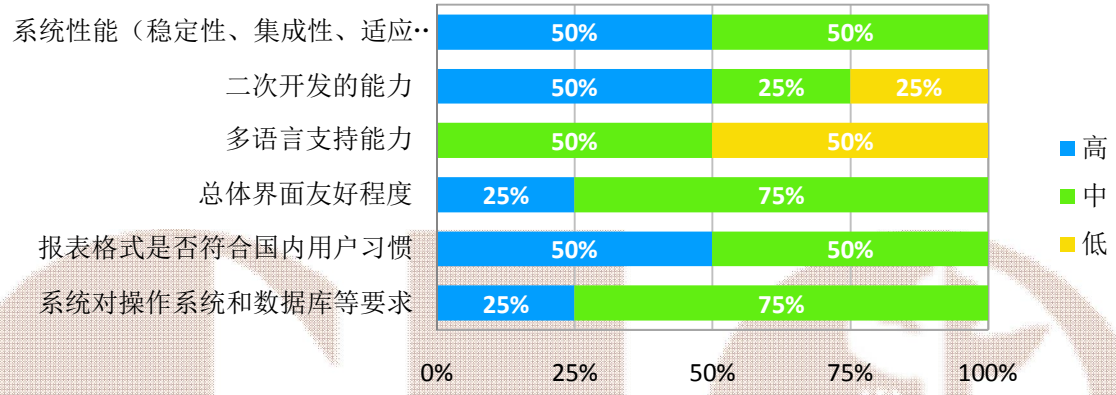
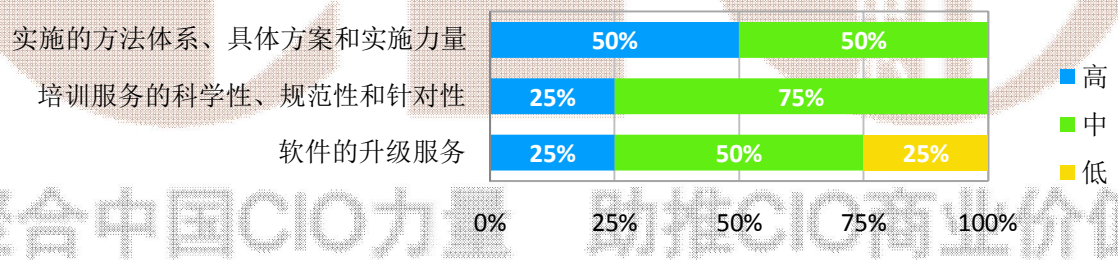


图51 朗新 HRM产品供应商的实施和服务



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

朗新人力资源软件的薪资管理模块和考勤管理模块得到了比较高的评价。详细情况请见图 52 和图 53。

图52 朗新HRM系统模块中最有特色的功能

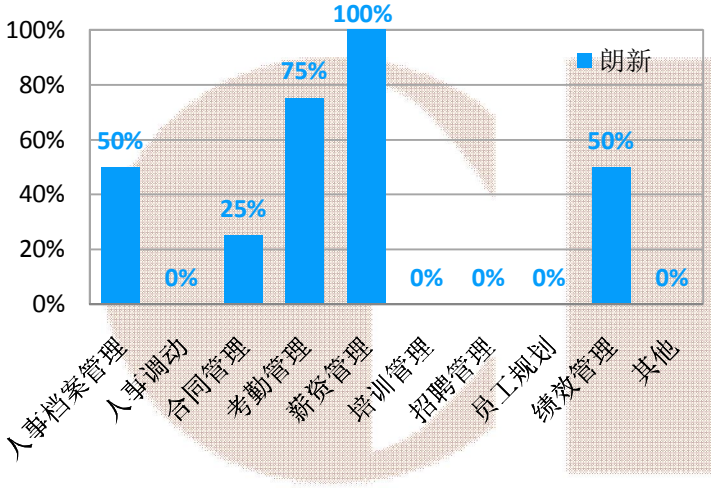
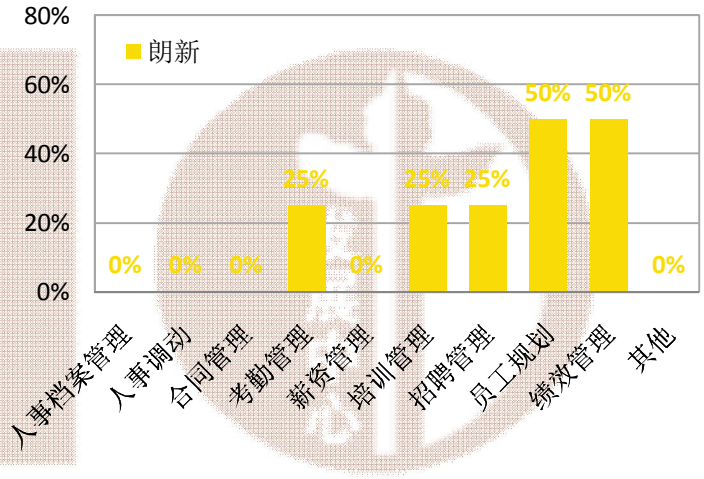


图53 朗新HRM系统模块中最弱的功能



聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

图54 朗新 HRM项目的总投资额

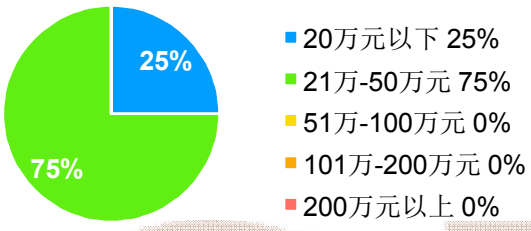
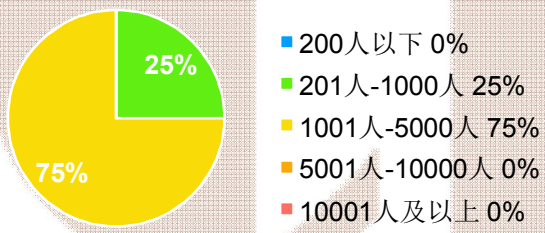


图55 选择朗新的企业的员工数量



朗新人力资源管理软件所需投资相对较低。此次调研中，所有选择朗新的企业 HRM 项目投资总额都在 50 万元以下。有 75%的企业员工数量在 1000 人到 5000 人之间，没有员工在 5000 人以上的企业。详情请见图 54 和图 55。

CIO 点评：

产品可扩展性较好，技术框架比较成熟；产品的兼容性和界面友好度有待提升。

——某企业 CIO

系统易用，定制方便，出具报表提升人力效率。

——某企业 CIO

现阶段在企业中起到基础支撑人力业务作用。

——某企业 CIO

人力资源管理软件选型需要和企业需求匹配度高、稳定可靠、可扩展性的软件。

——某企业 CIO

结束语

最后我们引用一位 CIO 的总结作为 HRM 选型调研报告的结束语。对于人力资源管理业务而言，以下几点是比较务实的关注点：

一、数据录入、维护、更新简单，HR 人员可操作性强，工作量小；

二、报表灵活，可定制化成都高，可以从多维度得到分析数据；

三、接口丰富，能够满足招聘、培训、考勤等第三方业务系统；

四、可推广性强，员工自助、经理自助等交互性的功能，能够通过 Portal、移动终端等形式推送；

五、保有、维护成本合理。

聚合中国CIO力量 助推CIO商业价值

【更多选型指南】

商业智能（BI）应用状况调研报告

http://www.ileader.com.cn/html/2014/7/21/68669.htm

企业微信应用状况调查报告

http://bbs.itzhidao.com.cn/index.php?app=document&mod=Files&act=detail&fid=372

企业 OA 应用调查报告

http://bbs.itzhidao.com.cn/index.php?app=document&mod=Files&act=detail&fid=383

【关于 CIO 发展中心】

“CIO 发展中心”于 2005 年由一群热衷于中国 CIO 职业发展的 CIO 们倡导发起，并以“聚合中国 CIO 力量，助推 CIO 商业价值”为宗旨。旨在通过学术和经验交流、知识和理念宣传来促进职业规范的推进、成长环境的改善以及队伍素质的提升，进而促进信息应用水平提升，推动 CIO 机制的建立和完善。

【关于 IT 之道-CIO QQ 群】

IT 之道-CIO QQ 群（群号：129918886）是 CIO 发展中心专门针对 CIO 群体建立的实名制知识共享和交流平台，旨在方便 CIO 们互相沟通、交流和共同提高。欢迎业界各位 CIO 加入，申请时请提供公司、姓名和职位；IT 供应商人员可申请加入 IT 之道供需交流群，群号：142309953。