

SAP 薪酬管理系统的构建与应用研究

刘洋

中车青岛四方车辆研究所有限公司 山东青岛 266031

DOI:10.12238/ems.v7i7.14322

[摘要] 员工薪酬管理是企业人力资源管理的一项重点工作,它不仅关乎员工的个人利益,而且影响整个企业的组织效率和企业竞争力。本文通过探讨传统员工薪酬管理体系的弊端,并根据公司实际在 SAP 系统中构建一套薪酬管理系统,从而提升薪酬管理的准确性、透明度和工作效率。通过实践表明, SAP 薪酬管理系统能够解决上述问题,且具有可行性。此外,文章还指出薪酬管理系统在实践过程中会遇到的问题,并提出了相应的改进意见。

[关键词] 薪酬管理; SAP 系统; 信息化

引言

薪酬管理是公司人力资源管理的重要组成部分,它涉及员工的薪资计算、发放、税务申报等多个环节。长期以来,我司一直沿用传统的人工核算手段进行薪酬管理,这种方式存在工作量大、计算繁琐、效率低、数据不透明等问题。随着信息技术的飞速发展,构建薪酬管理信息系统已成为推动公司人力资源管理革新、顺应时代发展的必然趋势。SAP 系统是 SAP 公司推出的全球领先的 ERP(企业资源计划)软件,提供了企业信息化管理的解决方案^[1]。SAP 系统逻辑严谨、应用广泛、集成度高,特别是人力资源管理功能非常成熟,能够满足我司的薪酬管理需求。

1 SAP薪酬管理系统的构建

1.1 系统需求分析

在构建薪酬管理信息系统之前,公司组织开展了业务调研、集成交流、流程梳理等工作,明确了系统管理的人员范围、功能需求和性能需求。

人员范围: 包括公司总部及各事业部的在岗职工、非在岗职工、其他从业人员、离退休人员、劳务派遣人员、劳务外包人员。

功能需求: 涵盖薪酬福利管理、考勤管理、权限管理、报表管理、系统集成等核心功能。

性能需求: 关注系统的响应速度、稳定性、可扩展性和易用性等方面^[2]。

1.2 系统设计与配置

基于系统需求分析的结果,进行系统的设计与配置。选择 SAP 系统中的组织管理模块、人事管理模块、考勤管理模块和薪酬福利模块作为核心组件,根据公司业务需求进行系统标准配置、工资计发规则配置、报表配置等内容。

1.3 系统开发与测试

通过接口将公司 HCM 系统(人力资源管理系统)中的基础数据定期同步至 SAP 系统,并且自动进行数据校验,实现

两套系统间数据对接。开发人员按照设计书编写配套代码、系统内测和用户验收测试,通过系统配置反复优化和完善,最终让系统能够正确并且实时地完成工资计算和发放以及税金申报等工资管理任务。

1.4 系统上线与运维

SAP 系统上线工作主要包括数据收集、用户培训、生产环境验证等。

a. 数据信息收集: 收集机构岗位、人员入转调离、员工基本信息等组织人事信息及考勤、工时、奖惩等前置基础数据,作为系统工资核算的先决条件。

b. 用户培训: 通过用户培训了解系统的工作流程、使用功能,完成测试环境(600)下数据录入、工资核算等操作。

c. 生产环境验证: 在生产环境(800)中导入静态数据和动态数据并完成工资核算,最后再确认数据准确性。

从 SAP 系统上线开始,运维人员不断完善系统运行、检测故障、功能优化等工作,确保 SAP 系统的稳定运行。

2 SAP薪酬管理系统的功能

SAP 薪酬系统一般通过修改逻辑配置、核算模式,实现薪酬管理。主要包括工资数据核算、工资报表统计、财务数据过账、生成银行报盘等功能,如图 1 所示。

2.1 职工工资处理

工资发放主要包含以下业务:月度工资和奖金的发放,五险一金、企业年金、补充医疗的缴纳,还有财务工资结果过账、分摊凭证生成等。

工资处理主要包含以下业务:转正/晋升工资调整、社保/医保处理、公积金处理、企业年金/补充医疗处理、员工增员、离职/退休减员、暂停/恢复发薪处理等。

2.2 工资主数据维护

工资主数据主要包括个人数据(包括: HCM 编号、个人证件号、个人数据、组织分配等)、工资数据(包括:基本工资、经常性支付/扣除、额外支付款、单独发放、入离职工资

发放等)、福利数据(包括:住房公积金、社会保险、企业福利、福利发放标识等)、财务数据(包括:银行信息、所得税

等)。在进行工资核算之前,必须更新与维护当月所有工资主数据,确保工资核算流程顺利进行。



图 1 SAP 系统薪酬管理流程关系图

2.3 成本中心

成本中心主要作用是成本和费用的归集、分配、控制和考核,按照优先级由高至低,成本中心可依次在工资数据项、人员岗位、组织机构上进行分配。我司的成本中心分配在组织机构上,用于财务过账,以及各业务单元人工成本的归集

和数据的应

2.4 工资核算

根据考勤数据、考核奖励数据、计件工时数据进行工资核算,生成工资结果明细、社保医保缴纳额、住房公积金、企业年金和补充医疗缴存等信息。工资核算流程,如图 2 所示。

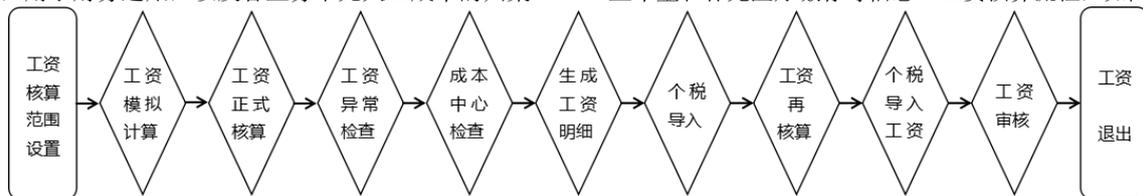


图 2 SAP 系统工资核算流程

2.5 工资控制记录维护

工资控制记录作为工资核算的关键节点,每个工资核算范围都有单独的控制记录,主要包括四种状态:为工资核算批准的、为纠正批准的、退出工资核算和检查工资核算结果。

2.6 单独发放核算

单独发放核算一般是在工资核算流程结束退出,维护奖金、奖励数据之后,进行单独发放核算并生成单独发放明细的业务。主要流程如下:模拟核算 -> 正式核算 -> 异常检查 -> 成本中心检查 -> 生成明细表 -> 个税导入 -> 再核算 -> 结果提交 -> 发放审核 -> 单独发放退出。

2.7 财务过账

工资/单独发放核算退出后,财务先模拟过账处理工资和奖金结果,确认无误后正式过账,在 SAP 薪酬系统中生成财务发放凭证、派遣员工转会计凭证及银行报盘单,费用计入到相应的成本中心,生成人工成本分摊后续凭证,完成月度工资或奖金的发布流程。

3 SAP薪酬管理系统的优点

通过 SAP 薪酬系统的上线应用,实现系统间的信息共享、

简化事务性操作、增强业务协同(员工调配、财务等)、减少重复信息录入,提升了工作效率。

3.1 SAP 薪酬系统功能完善

SAP 薪酬系统作为公司级集成化信息管理平台,其基础数据层包含了组织架构拓扑、岗位体系配置及员工主数据在内的多维信息集合,支持人力资源管理人员处理各类日常业务,具备数据监控、批量操作处理、查询分析等各种功能^[3],能够满足公司的薪酬管理需求。

3.2 SAP 薪酬系统集成性和扩展性优良

SAP 薪酬系统采用全开放式架构设计,实现了与本系统内部系统分块(如财务管理、PP 生产系统)之间数据无缝连接和通过标准接口技术的进一步打通(如 HCM 系统)。通过模块式扩充公司可根据自身发展状况进行版本升级以及功能升级,而以全生命周期的数据追溯为基础保障的原有数据的完整性,使公司节省了成本、增加了收益。

3.3 SAP 薪酬系统提升业务规范化水平

在 SAP 薪酬系统建设和应用中,公司结合业务实际,通过系统内置合规校验规则与业务场景的映射分析,重新梳理

薪酬管理业务流程,发现并完善了现有管理制度和业务流程不合理的方面,提升了薪酬管理的规范化水平^[4],推动了薪酬管理从经验型操作向标准化治理模式的演进。

3.4 SAP薪酬系统提高业务运行效率

SAP薪酬管理模块实现了全员人力资源数据库的构建,采用标准模版批量传输的方式进行大量原始数据及延伸信息的采集。通过预置的规则驱动自动化业务,将原来单纯的人工操作变为结构化的数据,保障信息的准确性的同时也减少了重复的工作流程和劳动强度,提高了管理者的工作效率。

3.5 SAP薪酬系统保障数据安全稳定

SAP薪酬系统采用三态隔绝结构体系,构建测试环境(600)、开发环境(USER)、生产环境(800)循环运维生态环境,确保系统全套稳定高效运行、数据安全;同时通过提供用户能力矩阵化训练,实现补丁安装、模块更新,生产环境系统完整启动,并建立灵活易用的授权机制,使操作人员根据其责任获得功能权限,允许其对数据妥善处理及查看,保证系统稳定高效。

4 SAP薪酬管理系统的问题

尽管SAP薪酬管理系统在提升薪酬管理效率、准确性和透明度方面取得了较大成效,但在实际应用中仍存在一些方面的问题,主要体现在以下几个方面:

4.1 系统集成性不够全面

尽管此SAP薪酬系统具有较好的融合性,但在集成运用中也存在一些问题,例如:公司考勤管理模块、绩效管理模块未实现与SAP系统的完整对接,致使相关信息必须通过人工录入方式完成数据传输。这样不仅降低薪酬核算的时效性,更可能因人工操作误差影响最终计算结果的可信度。

4.2 系统操作性需要提升

SAP薪酬系统功能全面强大,但同时也会因所涉及的模块功能较多而导致操作过程比较复杂。刚接触系统的工作人员必须要花费时间及精力学习如何利用该系统的功能及熟悉使用该系统的工作流程,这样不仅增加了工作人员学习系统的成本,并且也会降低系统本身的使用普及率及工作效率。同时由于系统的使用流程较难被人了解,这也就导致了部分使用者在操作使用软件系统时经常会出错,引起错误信息的传递及系统故障的情况。

4.3 数据准确性有待提高

尽管SAP薪酬系统拥有了对数据监测与核实的功能,但在实际应用中,因为各种因素我们无法做到让数据精确度得到保证。例如,如果由人工对考勤信息进行处理,人们可能会因人的因素(工作粗心或者存在理解偏差等等)使考勤信息产生误差。另外,在此系统的更新和维修过程中出现数据疏漏或者毁损的情况,就会破坏数据的完整性与精确度。

5 SAP薪酬管理系统的建议

针对SAP薪酬管理系统存在的问题,本文提出以下改进建议:

5.1 加强系统集成

针对系统集成不全面的问题,后续持续优化与其他系统的集成程度,尽快上线使用考勤模块、绩效管理模块确保能够及时集成到现有薪酬管理系统中。再有加强与公司协同办公系统及集团HRIS系统的集成度,发挥薪酬管理系统的整体效率和协同效益。

5.2 简化系统操作

针对系统使用门槛高情况,应主张简化与完善,可优化完善操作界面及设计功能,使系统更为通俗易懂并且友好;提供规范细致的使用说明和教学辅助资料,让用户更容易上手系统的使用并熟悉其功能特性;研制出智能化的指导助手功能单元等,以提高用户操作效率、准确性等。

5.3 提高数据准确性

针对数据准确度需要进一步提升的问题,持续加强数据检测和核查的工作力度,设计自动检测法结合人工检查的检验体系,形成更全面数据复查的标准作业流程,确保数据准确完整;加强员工培训,建立数据质量追踪的考核激励制度,采用教育加奖惩的机制督促员工遵从正确的工作规范;采取自动化数据备份,定时对系统的数据进行备份和恢复,确保数据信息完整可回溯。

6 结语

本文探讨了目前薪酬管理中存在的不足之处,并在SAP系统中设计开发了薪酬管理模块,在实际工作中证明该薪酬管理系统功能完善、运行快速、安全可靠。本文还指出了SAP薪酬管理信息系统在实际使用过程中存在的问题和解决方法,后续我们将持续优化、完善系统功能,提高薪酬管理水平与效率,为公司人力资源管理提供坚实保障。

[参考文献]

- [1]张远红.ERP SAP系统在HR上的应用探究.企业改革与管理,2021(19):74.
- [2]谢耘.企业工资管理系统需求的设计与实现.中国高新技术企业,2012(23):135.
- [3]钟涛.浅析SAP-HR薪酬管理系统的应用.人才资源开发,2017(06):208.
- [4]田一君.ERP人力资源管理系统在薪酬管理信息化中的重要性探究.营销界,2023(18):23.

作者简介:刘洋(1991—)男,汉族,山东青岛人,大学本科,职称:中级工程师、中级经济师,研究方向:人力资源管理。