

## 「霖園」大樹下的自動化人資管理

### 國泰銀行運用翹揚「人力資源資訊管理系統」 促進企業新生

國泰銀行 行政總管理處 人力資源部 余襄理

金融開放百家爭鳴，放眼金融產業界的競爭優勢在於 人力資源的教育水平較高，學習及組織能力都較強，充分作好人力資源管理將有效提升金融產業效益。然而如何作好人力資源管理？運用人力發揮最大產值，以達人力配置最高效益...等問題，正衝擊許多力資源部門人員，這場角力大賽正如火如荼的進行，端看 人資部門如何巧妙應用【人力資源資訊管理系統】在 競爭激烈的金融產業拔得頭籌，增進銀行進步空間。

#### 霖園大樹，旺盛生命力

躋身台灣金融業巨擘之列的國泰銀行，自成立以來，即以不斷求新、創新的精神，不斷推陳出新發展金融業務。本行由最初的第一信託改制成匯通銀行，且為擴大集團的整合行銷，創造更大的獲利，更在民國九十一年四月二十二日正式加入國泰金控，並於民國九十一年七月三日正式更名為「國泰銀行」，再次邁入歷史的新里程碑，目前行員數有1200多位。秉持著「生於斯，長於斯」的本土化經營理念，國泰銀行將如同其商標--充滿旺盛生命力，孕育滋養萬物的「霖園」大樹般，永遠生生不息，往下紮根，向上成長。



#### 尋成長工具，促進新生

本行在資訊科技的運用一直非常積極，在本行迅速擴張的過程中，以往由內部資訊部門自行撰寫之程式已不敷使用，原本的系統在發薪作業上與其他資料庫的關連較不完整，再加上配合實施密薪制，因此希望有一個完整、獨立的系統，不用每次都依賴 MIS部門協助彙整資料，資料庫間的連動性也能自動化，於是開始尋求導入全新的人力資源管理資訊系統，以保持競爭優勢並提供更好的服務品質。另外，隨著銀行組織快速發展，人數及需求的增加，加上多年來在疊床架屋下進行功能開發，不僅維護不易，而且較難因應許多新的需求，特此尋求套裝「人力資源資訊管理系統」以求更完善、更適合的將系統快速導入。本行經由高層的支持以及審慎選擇，除考量廠商本身的經營理念、方向及規模、技術支援人力的素質與過去的信用度外，更需具備足夠的專業技術及機動性支援..等多項條件，方能使專案順利進行，確保如期上線使用。

#### 獲得利器，以善其事

目前總行人力資源部門除經理外一般處理人員共有 6位，需處理整合全行約1200多位的行員的人事、差假、薪資..等事宜，經由各分行分別彙整後的資料，交給我們統一進行計算處理。過去採用 Excel報表統計，每次針對請假、加班、差勤需要扣薪的部份，都必須另行挑選出來，再鍵入薪資系統進行薪資計算，過去每月處理薪資資料統計，就須花費約 3個人天，作業上需先按日薪計算請假人員應扣除之薪資，得以算出該員當月薪資，計算至此僅是單就出勤狀況的薪資計算，並未包含加班的薪資計算；現在以系統進行計算，只需進行核對資料正確性即可，且薪資計薪方式不僅能以連動的方式綜合計算包含請假扣薪或加班所得之行員該月薪資，連零散的保險加退保作業也能自動連動，不須再逐筆計算保費，節省我們許多資料轉進、輸入動作，且計算模式的操作也相當方便。除上述多項方便外，對於我們幫助最大的功能便是統計報表的產出功能，除了制式報表外，常需額外提供例外性之統計報表，系統都能有效率的提供各項相關報表，隨時由我們自行挑選欄位搭配組合，不需另外設計任何電腦程式或煩勞程式人員撈取。

#### 人才寶庫，細心維護

員工是企業的珍貴資產，因此若能隨時維持最新的員工經歷、業務、專長、年資、認證、考績、歷年受訓資料

等，就可建立公司的人才庫。人才庫不僅可提供主管客觀認識員工的管道，在有新的職缺或成立新事業，要從規劃內部選才時，可透過查詢員工的職能專長找到合適的人才。在此次的建置過程中，因組織的變動，與目前的組織架構不同，且過去資料並未建立系統參數，在員工的歷史資料仍須做記錄的情況下，因此在資料轉建置中，我們花費了較多的心力在做參數的設定，未來仍須勸揚與本行多方配合，讓資料庫歷史更臻完美。

### 企業改造，人資不缺席

經濟環境的變化快速，企業內組織人力也面臨重新調整的壓力。員工被定義是具有專業知識與創新能力的工作者，人資部門的角色也由過去的人事行政轉為人力資源發展，不僅規劃員工生涯也參與企業經營決策與組織發展規劃，在整個組織的運作佔有重要的地位。

進步的資訊科技改變了人力資源管理運作的方式，使得人資部門能夠卸下行政事務的重擔，空出時間來作附加價值更高的工作，例如企業核心技能分析、人力策略規劃與企業網路化學習環境的塑造等，最重要的是能配合企業發展，及時提供企業所需要的人才與訓練。人資管理工作自動化，不但可提升員工滿意度，也透過所累積的人力資訊，更能夠讓企業的人力分析更深入與踏實。