

doi: 10. 3969/j. issn. 1672-0598. 2009. 03. 007

# 我国上市公司人力资源信息系统运用与组织绩效关系分析

万希<sup>1</sup>, 龚瑞维<sup>2</sup>

(1. 广东商学院 管理学院, 广东 广州 510320; 2. 台湾正修科技大学, 台湾 高雄 800)

**[摘要]** 通过研究我国上市公司的人力资源信息系统的运用对组织绩效的影响, 得到的结论是 HR IS使用满意度与组织绩效趋于一致, 子系统使用满意度高低与财务构面的组织绩效高低无相关性; 对于 HR IS决策支持系统信息化的程度与组织绩效、子系统信息化的程度与非财务构面的组织绩效之间趋于一致, 认为信息化的程度越高将使非财务构面的组织绩效越高。

**[关键词]** 人力资源管理; 信息系统; 组织绩效

**[中图分类号]** F24 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1672 - 0598 (2009) 03 - 0033 - 07

信息系统所扮演的角色日益重要, 企业需要建立信息化的经营模式以增进速度与效率, 因此, 人力资源信息系统 (Human Resource Information System; HR IS) 也逐渐地受到企业界的重视。HR IS在功能上不仅可以协助组织进行管理策略与企业整体规划决策的执行, 其在企业的地位也已经由数据储存、获取功能, 逐渐发展成为一种重要的策略规划工具以期使人力资源能成为企业经营的重要资源之一, 因此 HRM 信息化已成为企业未来经营制胜的关键因素。

人力资源信息系统可将公司相关信息更便利地提供给员工, 且对于组织有工作改进与丰富化、提高绩效及发挥培训作用 (Berry, 1993)<sup>[1]</sup>。人力资源信息系统所带来的效益从有形的方面来讲包括以下几个方面: 快速取得必要的信息; 快速获得以往无法备制的报表; 降低成本、提高生产力; 达到检查的作用; 增加计算能力与正确性; 辅助成本效益分析 (林孟克, 1993; 何文魁, 1995)<sup>[2-3]</sup>。HR IS最主要的功能在于协助处理数据, 包括数据的计算、比对、检索与储存; 常运用于薪酬系统及人才数据库系统, 而许多企业已更进一步利用计算机协助控管内部人力资源信息, 整合各类数据。现在也有很多公司大笔投资人力资源信息技术以协助提供

简单而有弹性或复杂的服务 (Ulric, 2001)<sup>[4]</sup>, 期望企业能够通过 HR IS的机制创造人力资源在组织中的服务价值。

人力资源管理活动与组织的生产力、员工流动率、财务绩效以及市场价值之间的关系已经有很多证实研究。而 HR IS与组织绩效间的相关关系研究很少, 只有部分在 HR IS的子系统有局部的研究, 笔者认为若要有充分的证据来证明 HR IS与组织绩效间的因果关系, 必需通过统计实证分析。

本文以问卷调查法进行实证研究, 研究变量有 HR IS信息化的程度、HR IS整体使用满意度、组织绩效。对以上三个变量, 进行统计分析可以了解 HR IS信息化程度对于使用满意度和组织绩效之相关性。控制变量为行业类型、公司规模 (资本总额、员工人数)、HR 人数。

## 一、研究假设

### (一) 研究假设

我们提出以下研究假设:

H1: HR IS信息化的程度与使用满意度有显著的正相关;

H2-1: HR IS子系统信息化的程度与使用满意

\* [收稿日期] 2009 - 04 - 27

[基金项目] 教育部人文社会科学规划基金项目 (07JC790069); 广东商学院重大项目

[作者简介] 万希 (1970 - ), 男, 汉族, 江西临川人, 副教授, 广东商学院, 主要从事人力资源管理研究。

龚瑞维 (1962 - ), 男, 汉族, 台湾高雄人, 讲师, 台湾正修科技大学, 主要从事人力资源管理研究。

度有显著的正相关;

H2-2: HR IS子系统信息化的程度与整体满意度有显著的正相关;

H2-3: HR IS决策支持系统信息化的程度与整体满意度有显著的正相关;

H2: HR IS信息化的程度与组织绩效有显著的正相关;

H3-1: HR IS子系统信息化的程度与财务构面的组织绩效有显著的正相关;

H3-2: HR IS子系统信息化的程度与非财务构面的组织绩效有显著的正相关;

H3-3: HR IS决策支持系统信息化的程度与组织绩效有显著的正相关;

H3: HR IS使用满意度与组织绩效有显著的正相关;

H4-1: HR IS子系统使用满意度与财务构面的组织绩效有显著的正相关;

H4-2: HR IS子系统使用满意度与非财务构面的组织绩效有显著的正相关。

(二)变量的定义

本研究所探讨的研究变量包括人力资源信息系统(HR IS)信息化的程度、HR IS整体使用满意度、HR IS决策支持系统和组织绩效。

1. HR IS信息化的程度

本研究主要参考黄英忠等(2002)<sup>[5]</sup>、何文魁(1995)<sup>[3]</sup>的研究,并参考 Ball Kirstie S (2001)<sup>[6]</sup>将行政管理构面独立及 Haines Victor和 Petit Andre (1997)<sup>[7]</sup>将沟通协调构面加入,以“行政管理、员工训练、招聘录用、绩效评估、薪酬管理、人力资源规划、沟通协调”七个构面来衡量“信息化的程度”。问卷共计 37 个问题,将信息化程度从无到高度信息化分成 4 尺量表:无此项作业(0),采人工操作(1),办公室一般软件(2),运用管理信息系统(3)。办公室一般软件指如 WORD、EXCEL、ACCESS等 OFFICE系列,管理信息系统指由公司外购或自建的人力资源信息管理系统。

2. HR IS使用满意度

我们采用上述七个构面,设计 37 个问题,将信息化程度从无到高度信息化以李克特 5 尺量表衡量,即“极不满意、不满意、普通、满意、极满意”。

3. HR IS决策支持系统信息化的程度与使用满意度

本研究设计 9 项问题,以“无此项作业、采用人

工操作、计算器统计分析、信息可支持其它系统”评估信息化的程度,以李克特五尺量表衡量使用满意度。其中计算机统计分析指公司使用单一软件进行单一工作分析与模拟,无法和其他工作信息进行整合统计分析;信息可支持其他系统指公司使用完整 HR IS系统进行工作分析与仿真并可和其他工作信息进行整合统计分析。对 HR IS整体使用满意度评价,主要参考 Haines Victor Y.和 Petit Andre (1997)的研究,设计 10 个问题,以李克特七尺量表衡量之。本研究“整体使用满意度”的操作性定义及问题如表 1 所示:

表 1 整体使用满意度的操作性定义及问题

变数	衡量构面及问题	量表
整体使用满意度	使用者与 HR IS / MIS工程师的关系	李克特七尺量表
	提供给使用者的培训程度	
	软件销售商的支持	
	信息输出的可信度	
	信息输出的关联性	
	数据的安全性	
	新系统/新模块的开发所需时间	
	信息产出的完整性	
	工作影响	
	HR IS满意度总评	

4. 组织绩效

主要参考 Kaplan & Norton (1996)、Venkatraman & Ramanujan (1986)、Dyer & Reeves (1995)与张美月(1995)、及陈美玲(2002)等研究对组织绩效的研究,以“财务面、顾客面、内部营运面、学习成长面”作为衡量“组织绩效”的构面,问卷设计 20 题,以李克特七尺量表衡量。

二、研究样本

样本是以 2005 年 7 月份深沪公司为主要调查对象,部分数据来源为上市公司黄页 (<http://info.stockstar.com>)、上海证券交易所 (<http://www.sse.com.cn>)、深圳证券交易所 (<http://www.sse.org.cn>),其中涵盖了橡胶业、纺织业、电子业、观光、水泥业、化学业、电机业、金融业、营建业、玻璃业、电器业、百货业、钢铁业、纸类业、汽车业、食品业、塑料业、运输业及其他行业。本研究的抽样方式为全面普查取之;所抽样到的厂商选择以人力资源部门主管或参与人力资源信息系统的人员进行匿名方式填答,并以邮寄方式发放问卷(并附上回邮信封

及小礼物)。问卷将人力资源信息管理系统建构内容分为八个子系统:(1)核心行政管理;(2)员工训练;(3)招聘录用;(4)绩效评估;(5)薪酬管理;(6)人力资源规划;(7)沟通协调;(8)决策支持系统。

(一)问卷回收

本研究自 2008 年 8 月 22 日到 9 月 15 日发放并回收问卷,寄出样本数共计 1336 份,回收 110 份问卷,无效问卷 4 份、有效问卷 106 份,整体的有效问卷率为 7.93%。

(二)样本的基本特征分析

本研究分别从填答者之公司的企业类型、公司的行业性质、公司的资本额三个方面将样本之分布状况整理如表 2 所示。扣除遗失值 6 家之后,企业类型属中资的企业家数最多有 73 家,占整体样本的 73.0%;其次是其他企业,有 12 家占,12.0%;企业类型属中外合资经营企业的企业有 9 家,占 9.0%。在公司产业类别方面,其他行业占 35.8% 最高,电子占 17.0% 居次,化学占 11.3% 最低。公司的资本额方面,以 1 亿 ~ 5 亿元所占的比例最高,为 44.1%;其次是 5 000 万 ~ 1 亿元,占 20.4%;而 100 万以下则占比最少,为 1.1%。

表 2 样本的基本情况

公司企业类型	频数	百分比	公司行业性质	频数	百分比
中资	73	73.0	营建	3	2.8
外资	6	6.0	钢铁	3	2.8
中外合资经营企业	9	9.0	纺织	8	7.5
中外合作经营企业	0	0	化学	12	11.3
其他企业	12	12.0	纸类	3	2.8
总数	100	100.0	电子	18	17.0
公司资本额 (人民币)	频数	百分比	电机	1	0.9
100 万元以下	1	1.1	电器	2	1.9
100 万元 ~ 500 万元	2	2.2	汽车	4	3.8
500 万 ~ 1 000 万元	1	1.1	运输	4	3.8
1 000 万 ~ 5 000 万元	4	4.3	金融	1	0.9
5 000 万 ~ 1 亿元	19	20.4	百货	2	1.9
1 亿 ~ 5 亿元	41	44.1	食品	4	3.8
5 亿 ~ 10 亿元	13	14.0	其它	38	35.8
10 亿 ~ 30 亿元	11	11.8	总数	106	100.0
30 以上亿元以上	1	1.1			
总数	106	100.0			

表 4 折半信度法

Reliability Coefficients	
N of Cases = 30	N of Items = 174
Correlation between forms = 0.596	Equal-length Spearman-Brown = 0.747
Guttman Split-half = 0.743	Unequal-length Spearman-Brown = 0.747
87 Items in part 1	87 Items in part 2
Alpha for part 1 = 0.979	Alpha for part 2 = 0.941

三、统计分析

(一)信度与效度分析

本研究采用 Alpha 系数法和折半系数法进行对问卷进行信度分析,问卷各层面的信度分析如表 3 和表 4 所示。

表 3 Cronbach's Alpha 系数法

Reliability Coefficients	
N of Cases = 30	N of Items = 174
Alpha = 0.975	

无论采用 Alpha 系数法还是折半信度法,其信度值均达到 0.94 以上,属于高度信度值,因此可知

本研究问卷具有高度的内部一致性。此外,在内容效度方面,本研究所开发的量表在整体效度验证方面,不仅各构面的产生都有相关学者研究的内容效度支持外,而且还由本专业的教授及实务界的高层主管就量表进行修订与评估,以提高量表的内容效度,因此有较高的内容效度。

(二) HR IS信息化的程度与使用满意度的相关性

分析 HR IS各子系统(行政管理、员工训练、招聘录用、绩效评估、薪酬管理、人力资源规划、沟通协调与决策支持系统)的信息化程度与 HR IS各子系统(行政管理、员工训练、招聘录用、绩效评估、薪酬管理、人力资源规划、沟通协调与决策支持系统)的使用满意度各变量之间的相关性。

由表 5 得知 HR IS各子系统信息化程度之间均有正相关并达到显著,且信息管理信息化的程度与

薪酬管理信息化程度达到高度相关(相关系数为 0.620);在各子系统的满意度之间也有正相关并达到显著,并且在招聘录用满意度与员工训练满意度达到高相关(相关系数为 0.612)、薪酬管理满意度与员工训练满意度达到高相关(相关系数为 0.638)、薪酬管理满意度与绩效评估满意度达到高相关(相关系数为 0.603)以及沟通协调满意度与人力资源规划满意度达到高相关(相关系数为 0.607),整体而言,除了行政管理信息化与员工训练满意度未达显著相关外,其余所有的 HR IS各子系统信息化程度与使用满意度都有达到显著的正相关。

除了在人力资源规划信息化程度与整体满意度未达显著相关外,其余 HR IS子系统信息化的程度与整体满意度都有显著的正相关,且 HR IS决策支持系统信息化的程度与整体满意度有显著的正相关(相关系数为 0.385)。

表 5 HR IS信息化程度与满意度 Pearson相关系数表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
行政管理信息化	1																
员工训练信息化	0.250 (**)	1															
招聘录用信息化	0.497 (**)	0.434 (**)	1														
绩效评估信息化	0.526 (**)	0.496 (**)	0.518 (**)	1													
薪酬管理信息化	0.506 (**)	0.537 (**)	0.589 (**)	0.620 (**)	1												
人力资源规划信息化	0.298 (**)	0.417 (**)	0.520 (**)	0.522 (**)	0.557 (**)	1											
沟通协调信息化	0.438 (**)	0.251 (*)	0.439 (**)	0.400 (**)	0.453 (**)	0.418 (**)	1										
决策支持系统信息化	0.240 (*)	0.507 (**)	0.441 (**)	0.442 (**)	0.489 (**)	0.446 (**)	0.315 (**)	1									
行政管理满意度	0.392 (**)	0.252 (**)	0.177 (*)	0.269 (**)	0.373 (**)	0.177 (**)	0.318 (**)	0.213 (*)	1								
员工训练满意度	0.043 (*)	0.629 (**)	0.309 (**)	0.290 (**)	0.409 (**)	0.348 (**)	0.227 (*)	0.374 (**)	0.292 (**)	1							
招聘录用满意度	0.225 (*)	0.510 (**)	0.639 (**)	0.360 (**)	0.423 (**)	0.403 (**)	0.277 (**)	0.466 (**)	0.227 (**)	0.612 (**)	1						
绩效评估满意度	0.248 (*)	0.364 (**)	0.341 (**)	0.644 (**)	0.415 (**)	0.445 (**)	0.238 (*)	0.469 (**)	0.357 (**)	0.442 (**)	0.496 (**)	1					
薪酬管理满意度	0.254 (**)	0.514 (**)	0.325 (**)	0.399 (**)	0.614 (**)	0.447 (**)	0.280 (**)	0.472 (**)	0.519 (**)	0.638 (**)	0.574 (**)	0.603 (**)	1				
人力资源规划满意度	0.213 (*)	0.318 (**)	0.247 (*)	0.431 (**)	0.380 (**)	0.667 (**)	0.236 (*)	0.502 (**)	0.317 (**)	0.389 (**)	0.497 (**)	0.596 (**)	0.588 (**)	1			
沟通协调满意度	0.228 (*)	0.314 (**)	0.227 (*)	0.404 (**)	0.284 (**)	0.394 (**)	0.527 (**)	0.321 (**)	0.413 (**)	0.516 (**)	0.509 (**)	0.598 (**)	0.566 (**)	0.607 (**)	1		
决策支持系统满意度	0.070 (*)	0.356 (**)	0.250 (*)	0.196 (*)	0.327 (**)	0.386 (**)	0.159 (**)	0.744 (**)	0.324 (**)	0.405 (**)	0.518 (**)	0.523 (**)	0.587 (**)	0.592 (**)	0.456 (**)	1	
整体满意度总分	0.257 (*)	0.374 (**)	0.269 (*)	0.337 (**)	0.218 (*)	0.146 (**)	0.327 (**)	0.385 (**)	0.427 (**)	0.138 (**)	0.354 (**)	0.283 (*)	0.321 (**)	0.285 (*)	0.418 (**)	0.234 (*)	1

\*\*在显著水平为 0.01时(双尾),相关显著。  
\*在显著水平为 0.05时(双尾),相关显著。

(三) HR IS 信息化的程度与组织绩效的相关性

HR IS各子系统的信息化程度与组织绩效中的财务构面、非财务构面(顾客构面、内部营运构面、学习成长构面)各变量之间的相关性。

由表 6 得知 HR IS各子系统信息化程度之间均有正相关并达到显著,且信息管理信息化的程度与薪酬管理信息化程度达到高相关(相关系数为 0.620);在组织绩效的各构面之间也显著正相关,

HR IS子系统中只有招聘与录用与财务构面的组织绩效有显著的正相关(相关系数为 0.195),其余均未达显著相关;HR IS系统中的员工训练、招聘录用、绩效评估与薪酬管理和非财务构面的组织绩效有显著的正相关,另 HR IS系统中的行政管理、人力资源规划与沟通协调和非财务构面的组织绩效未达显著的正相关;HR IS决策支持系统信息化的程度与组织绩效有显著的正相关(相关系数为 0.263)。

表 6 HR IS信息化程度与组织绩效度 Pearson相关系数表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
行政管理信息化	1													
员工训练信息化	0.250 (**)	1												
招聘录用信息化	0.497 (**)	0.434 (**)	1											
绩效评估信息化	0.526 (**)	0.496 (**)	0.518 (**)	1										
薪酬管理信息化	0.506 (**)	0.537 (**)	0.589 (**)	0.620 (**)	1									
人力资源规划信息化	0.298 (**)	0.417 (**)	0.520 (**)	0.522 (**)	0.557 (**)	1								
沟通协调信息化	0.438 (**)	0.251 (*)	0.439 (**)	0.400 (**)	0.453 (**)	0.418 (**)	1							
决策支持系统信息化	0.240 (*)	0.507 (**)	0.441 (**)	0.442 (**)	0.489 (**)	0.446 (**)	0.315 (**)	1						
财务构面组织绩效	0.037	0.169	0.195 (*)	0.145	0.152	-0.048	0.165	0.129	1					
顾客面组织绩效	0.220 (*)	0.264 (**)	0.181	0.166	0.189	0.117	0.147	0.131	0.462 (**)	1				
内部营运面组织绩效	0.147	0.317 (**)	0.138	0.323 (**)	0.286 (**)	0.184	0.076	0.171	0.517 (**)	0.568 (**)	1			
学习成长面组织绩效	0.192	0.264 (**)	0.214 (*)	0.315 (**)	0.354 (**)	0.152	0.281 (**)	0.254 (*)	0.502 (**)	0.535 (**)	0.505 (**)	1		
非财务面组织绩效	0.174	0.291 (**)	0.217 (*)	0.268 (**)	0.274 (**)	0.173	0.161	0.265 (**)	0.539 (**)	0.875 (**)	0.851 (**)	0.692 (**)	1	
组织绩效总分	0.133	0.290 (**)	0.284 (**)	0.229 (*)	0.251 (*)	0.163	0.194	0.263 (**)	0.716 (**)	0.821 (**)	0.818 (**)	0.713 (**)	0.954 (**)	1

\*\* 在显著水平为 0.01 时(双尾),相关显著  
\* 在显著水平为 0.05 时(双尾),相关显著。

(四) HR IS使用满意度与组织绩效的相关性

分析 HR IS各子系统的使用满意度与组织绩效中的财务构面、非财务构面(顾客构面、内部营运构面、学习成长构面)各变量的相关性。

表 7 显示,各子系统的满意度之间也有正相关并达到显著,并且在招聘录用满意度与员工训练满意度达到高相关(相关系数为 0.612)、薪酬管理满意度与员工训练满意度达到高相关(相关系数为 0.638)、薪酬管理满意度与绩效评估满意度达到

高相关(相关系数为 0.603)以及沟通协调满意度与人力资源规划满意度达到高相关(相关系数为 0.607)。在组织绩效的各构面之间也有正相关并达到显著。

HR IS子系统使用满意度与财务构面的组织绩效均无显著的相关。HR IS子系统中员工训练和招聘录用的使用满意度与非财务构面的组织绩效有显著的正相关。HR IS决策支持系统使用满意度与组织绩效有显著的正相关(相关系数为 0.216)

表 7 国 HR IS 满意度与组织绩效 Pearson 相关系数表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
行政管理 - 满意度	1													
员工训练 - 满意度	0.292 (**)	1												
招聘录用 满意度	0.227 (*)	0.612 (**)	1											
绩效评估 满意度	0.357 (**)	0.442 (**)	0.496 (**)	1										
薪酬管理 满意度	0.519 (**)	0.638 (**)	0.574 (**)	0.603 (**)	1									
人力资源规划 满意度	0.317 (**)	0.389 (**)	0.497 (**)	0.596 (**)	0.588 (**)	1								
沟通协调 满意度	0.413 (**)	0.516 (**)	0.509 (**)	0.598 (**)	0.566 (**)	0.607 (**)	1							
决策支持系统 满意度	0.324 (**)	0.405 (**)	0.518 (**)	0.523 (**)	0.587 (**)	0.592 (**)	0.456 (**)	1						
财务构面 组织绩效	-0.018	0.071	0.132	0.042	0.134	-0.086	0.088	0.062	1					
顾客面 - 组织绩效	0.015	0.205 (*)	0.120	0.044	0.067	-0.060	0.127	0.051	0.462 (**)	1				
内部营运面 组织绩效	0.127	0.232 (*)	0.159	0.233 (*)	0.249 (*)	0.138	0.169	0.146	0.517 (**)	0.568 (**)	1			
学习成长面 组织绩效	0.307 (**)	0.211 (*)	0.244 (*)	0.167	0.406 (**)	0.111	0.373 (**)	0.229 (*)	0.502 (**)	0.535 (**)	0.505 (**)	1		
非财务构面 组织绩效	0.038	0.241 (*)	0.207 (*)	0.180	0.195	0.100	0.154	0.190	0.539 (**)	0.875 (**)	0.851 (**)	0.692 (**)	1	
组织绩效	0.036	0.236 (*)	0.299 (**)	0.143	0.206 (*)	0.046	0.170	0.216 (*)	0.716 (**)	0.821 (**)	0.818 (**)	0.713 (**)	0.954 (**)	1

\*\* 在显著水平为 0.01 时 (双尾), 相关显著。

\* 在显著水平为 0.05 时 (双尾), 相关显著。

#### 四、结论与讨论

HR IS 信息化的程度与使用满意度有显著的正相关。HR IS 各子系统信息化程度之间均有正相关并达到显著,在各子系统的满意度之间也有正相关并达到显著,整体而言,除了“行政管理”信息化与“员工训练”满意度未达显著相关外,其余所有的 HR IS 各子系统信息化程度与使用满意度都有达到显著的正相关。除了在人力资源规划信息化程度与整体满意度未达显著相关外,其余 HR IS 子系统信息化的程度与整体满意度都有显著的正相关,且 HR IS“决策支持系统”信息化的程度与整体满意度有显著的正相关。

HR IS 信息化的程度与组织绩效有显著的正相关。HR IS 子系统中只有招聘录用与财务构面的组织绩效有显著的正相关,其余都未达显著相关; HR IS 系统中的员工训练、招聘录用、绩效评估与薪酬管理和非财务构面的组织绩效有显著的正相关,另外 HR IS 系统中的行政管理、人力资源规划与沟通协调和非财务构面的组织绩效未达显著的正相关; HR IS 决策支持系统信息化的程度与组织

绩效有显著的正相关。

HR IS 使用满意度与组织绩效有显著的正相关。各子系统的满意度之间有正相关并达到显著,在组织绩效的各构面之间也有正相关并达到显著。HR IS 子系统使用满意度与财务构面的组织绩效均无显著的相关。HR IS 子系统中员工训练和招聘录用的使用满意度与非财务构面的组织绩效有显著的正相关。HR IS 决策支持系统使用满意度与组织绩效有显著的正相关。

由于我国的上市公司与国外的公司在人力资源管理信息系统的建设上几乎处于同一起跑线上,上人力资源信息管理系统取得很好的组织绩效,但是具体到人力资源管理的各模块上就存在着差异,因此每家公司很有必要分析存在的问题,并采取适当的措施不断地完善与提高。

#### [参考文献]

- [1] Berry W E. HR IS can Improve Performance, Empower and Motivate Knowledge Workers[J]. Employment Relations Today, 1993 (Autumn): 295-303
- [2] 林孟克. 中想企业以电脑化提升绩效之探讨 [Z]. 经济

- 部中小企业处, 1993.
- [3] 何文魁. 人力资源信息系统在我国企业之应用 [D]. 台湾: 中央大学硕士论文, 1995.
- [4] Ulrich Dave. Human Resouce Champion [M]. 李芳龄. 译. 台北: 商周出版社, 2001.
- [5] 黄英忠, 等. 整合性人力资源信息系统在绩效管理体系应用之研究个案分析——以三家大型企业为例 [J]. 中山管理评论, 2002, 10(1): 15-43.
- [6] Ball Kirstie S. The use of human resource information systems: a survey [J]. Personnel Review, 2001, 30(6): 677-693.
- [7] Haines Victor Y, Petit Andre. Conditions for Successful Human Resource Information Systems [J]. Human Resource Management, 1997, 36(2): 261-275.
- [8] 龚瑞维, 万希. 人力资源管理信息系统对组织绩效影响的相关研究综述 [J]. 石家庄经济学院学报, 2006(6).
- [9] Laudon, K, C, Laudon J P. Management Information Systems Organization and Technology in the Networked Enterprise [M]. 周宣光. 译. 台北市: 东华书局, 2000.
- [10] 黄昌意. 资讯系统之效益评估与经营管理 [J]. 资策会, 1994.
- [11] Kavanagh M J, Gueutal H G, Tannenbaum S I. Human Resource Information System: Development and Application [M]. PWSKENT Publishing Company, 1990.
- [12] 赖顺应. 网络组织下人力资源信息系统之研究 [D]. 台湾: 中央大学人力资源管理研究所硕士论文, 1998.

(责任编辑: 夏 东、朱德东)

## Experiential analysis of relationship between the use of Chinese public company's human resource information system and organizational performance

WAN Xi<sup>1</sup>, GONG Rui-wei<sup>2</sup>

(1. School of Management, Guangdong University of Business Studies, Guangdong Guangzhou 510320, China;

2. Zhengxiu University of Technology, Taiwan Gaoxiong 800, China)

**Abstract:** This paper studies the use of China listed company's human resource information system effect on organizational performance, we find that financial organizational performance is consistent with the satisfaction of HRIS, that subsystem using satisfactory degree is not correlated to organizational performance at financial level, that HRIS decision support information degree is consistent with organizational performance, subsystem information degree, non-financial level and that the higher of HRIS' using will make better non-financial organizational performance.

**Keywords:** human resource management; information system; organizational performance