

国际 HRM 标准与简介

谢起如

泰山大学经管系 (山东 泰安 271001)

摘要: 企业员工的管理与控制是企业信息化建设中最为薄弱的一部分, 必须从人力资本的技术和手段入手。根据术语和概念、人力资源管理功能与指标、人力资本报告与指标指南、员工敬业度四大类别, 对企业信息安全管理要求从宏观的视角考察人员控制, 包括人力资源管理的各个模块, 吸收人力资源管理的最新研究成果, 提升工作人员的信息安全管理素养, 避免信息安全管理事件的发生。

关键词: 信息安全管理; 人力资源管理标准; 人力资本报告; 员工敬业度

International HRM Standards and Introduction

Xie Qi such as

The Department of Economics and Management of Taishan University, Shandong Tai'an 271001

Abstract: The management and control of enterprise employees is the weakest part of the enterprise information construction, so we must start from the technology and means of human capital. According to the term and concept, human management function and index, human capital report and index guide, employee engagement four categories, the enterprise information security management requirements from the perspective of macro personnel control, including each module of human resource management, absorb the latest research results of human resource management, improve staff information security management literacy, avoid the occurrence of information security management events.

Key words: information security management; human resource management standards; human capital report; employee engagement

1. 总览

《信息安全网络安全和隐私保护信息安全控制》中的人员管理是 ISO/IEC27002:2022 中的一章, 它包含了背景审查, 雇佣条款, 信息安全意识培训, 纪律处分、人事变更义务责任、保密知情同意、远程工作及资讯安全事故汇报等内容, 但从人事管理的角度来考虑, 人事管理的工作还有待进一步强化, 而

人力资源管理则是一个独立的专业, 可以提供更加完整和充实的知识有实际操作的支撑。

ISO/TC 260 委员会是 ISO/TC 组织的 HRM 标准。2011 年, 这个理事会由一个小组组成。

包括中国, 31 个国家和 28 个观察员。截止到 2020 年 5 月末, 已公布了 22 个有关的准则 1)。

表 1 有关 HRM 的国际标准

序列数	标准码	标准号
1	ISO 23326:2022	HRM 员工的职业生涯 - 《人力资源管理员工敬业指南》
2	ISO 30400:2016	HRM-Vocabulary, 《人力资源管理词汇》
3	ISO 30405:2016	HRM- 员工培训 (《人力资源管理招聘指南》)
4	ISO/TR 30406:2017	HRM——企业可持续发展模式 (《人力资源管理组织的可持续就业能力管理》)
5	ISO/TS 30407:2017	HRM-Cost-Per-Hire 《人力资源管理单次雇佣成本》
6	ISO 30408:2016	HRM- 人才培养模式 (《人力资源管理人力治理指南》)
7	ISO 30409:2016	HRM- 工作计划 (《人力资源管理人力资源规划》)
8	ISO/TS 30410:2018	HRM- 信息技术 (《人力资源管理影响雇佣的指标》)
9	ISO/TS 30411:2018	HRM- 量化 (《人力资源管理雇佣质量指标》)
10	ISO 30414:2018	HRM-Guidelines (HRM) 内部和外部资本的报告 (HRM) 《部及外关于人力资源的汇报》)
11	ISO 30415:2021	HRM- 全面和内部 (《人力资源管理多样化和包容》)
12	ISO/TS 30421:2021	HRM-Turnover 和 retention 方法 (《人力资源管理人员流失和留任指标》)
13	ISO/TS 30423:2021	HRM-Compliance 和 ethics metrics cluster(HRM)(HRM 遵循和伦理准则)

14	ISO/TS 30425:2021	HRM—全球人力资本可利用度指数 (HRM) ()
15	ISO/TS 30427:2021	HRM-Costs 计量 (《人力资源管理成本指标簇》)
16	ISO/TS 30428:2021	HRM-Skills 和 capabilities 计量 (《人力资源管理技能和能力指标簇》)
17	ISO/TS 30430:2021	HRM—《人力资源管理招聘指标簇》)
18	ISO/TS 30431:2021	HRM—《人力资源管理领导力指标簇》)
19	ISO/TS 30432:2021	HRM—全球制造业 (HRM) 人力生产力指数 (HRM)
20	ISO/TS 30433:2021	HRM-《人力资源管理继任计划指标簇》
21	ISO/TS 24178:2021	HRM-《人力资源管理组织文化指标簇》 (HRM)
22	ISO/TS 24179:2020	HRM- 职业卫生与安全标准 (HRM)

2. 词和观念

ISO30400:2016 对 HR 的定义已在 2021 年进行了修正,目前正在 DIS (DIS, 国际标准)。

ISO30400:2016 定义了 18 大类别 189 条人力资源管理的术语,涉及组织,人力资源和策略,人力资源指标,人力资源管理,可持续就业能力,多样性和包容性,劳动力规划,招聘,劳动力流动,人才管理,知识管理,人力资本报告,学习与发展,评估,员工敬业度,劳动力分配,薪酬等方面的术语。在 2021 年,将着重修订与劳工分配和工资相关的词汇。

3. HR 功能和指数导则

ISO30405:2016 为企业员工制定了有效的工作程序和程序,从而达到公司的目的。招聘指导书包含了可能的人力备选,人力资源备选,候选人评估,候选人管理,入职前,入职。此外还包括了测量流程,分析结果和改善。

ISO/TR30406:2017 为可持续的工作政策的制订与执行提出了指南。其中包含三个层面:可持续的工作能力、内容、复杂性、关系和条件、精力和卫生。

ISO/TS30407:2017 专门针对单个雇佣成本,包含了单个雇佣成本,比较雇佣成本,雇佣成本。

ISO30408:2016 提供了工具、流程和实践方面的指南,以确保并不断改善企业内部的人力管理,其中包含了人力管理原则、角色、责任、义务、责任、管理与组织需要的整合、实施等方面。

ISO30409:2016 为规划的基本架构及指导方针,涵盖人力规划的价值、结构、人力规划的内涵与程序。

根据 ISO/TS30410:2018、ISO/TS30411:2018 等不同的标准对雇用品质有一定的影响。第一类包括关键岗位划分的方法,关键岗位的作用,关键岗位的业绩变动对企业的经营价值和关键岗位的职位的影响。第二类是衡量雇员质量的两种方式,分别是个人业绩指标的达成程度和知识、技能、态度满意程度与期望之间的关系。

ISO30415:2021 为企业的多样性和包容性的指引,涵盖了

多样性和包容的结构、融合的企业、从人力资源的寿命周期角度来看的建筑和度量、产品和服务的设计、开发和交付、购买和供应链的联系以及与其他股东的联系。

4. 关于各项指数和人力资源的报表

ISO30414:2018 为企业内外的 HCR 制定了指导方针,确定了数据采集、测量、分析和汇报的方式和方式。报告概述,指导原则,目标群体和利益相关者,收集数据的工具和程序,报告结构,风险管理,报告范围,报告文件和报告的频次。这些文件清楚地列出了以下几个方面:合规与道德,成本,多样性,领导力,组织文化,组织健康安全与福利,生产力,招聘流动性和人员流动,技能和能力,继任规划,劳动力供应。

ISO/TS30423:2021 规定了遵守和职业道德,并对其具体的内容进行了说明,其中包括了申诉的数量和类型、纪律处分的数量和类型、完成合规培训的雇员比例、涉及外部当事人的纠纷、外部(包含审核)的调查和行动的数量、类型和来源、目标用户、环境因素、预测因素等方面。

ISO/TS30427:2021 规定了成本的具体和可操作性,并清楚地说明了它的成本报表,包含了总的劳动力成本,外部的劳动力成本,基本工资的比例,以及雇员的总成本。

ISO/TS30430:2021 重点关注于人才的招募,并对各个职位的应征者数量、填补空缺职位的每周时间进行详细说明。

ISO/TS30431:2021 将领导能力的各项指标进行了细化,包括领导信任、控制范围和领导发展。

ISO/TS24178:2021 从组织的角度对组织参与、组织承诺、组织满意度和与之有关的离职行为进行了研究。

ISO/TS30428:2021 集中在技术和能力方面,列出培训总成本、参加培训的员工比例、平均培训时间、参加培训的员工比例、参加不同培训的员工比例、参加不同培训的员工比重、劳动力胜任度等。

ISO/TS30433:2021 对继任计划进行了详尽的划分,其中涉及到继任有效率,继任者的覆盖率,继任者的敏捷,未来的劳动力能力评估和转换,雇员的入门优势,知识员工的增长比例,以及没有候选人的工作比例。

ISO/TS30421:2021 着重于员工流失与离职问题, 主要涉及到员工流失的量化、影响以及如何减少流失; 留任率、留任策略和留任效应。

在 ISO/TS30425:2021 中, 具体阐述了员工人数、全职等效人数、权变人数、缺勤等因素的使用目的、计算公式以及如何利用等。

ISO/TS30432:2021 详细定义了劳工生产力的各项指数, 其中包含每个雇员的税前收入、组织收入、营业额和盈利情况; 从投资的角度看, 对人力资源的投资回报。

ISO/TS24179:2020 着重于企业的卫生和福祉, 内容涵盖了工作相关事故, 受伤和疾病消耗的时间, 工作事故的次数, 工作事故的死亡人数, 工人参加职业卫生和保安训练的次数。

5. 雇员忠诚性准则

ISO23326:2022 指导本公司制定了对雇员忠诚度的政策、程序和实践的共识, 加强了他们的合作意识, 提高了他们的工

作热情。其内容主要有: 员工敬业度结构, 组织文化与沟通, 支持性领导, 组织学习, 工作内容和设计, 员工薪酬与认知。

6. 结论

自创立以来, ISO/TC260 一直致力于人力资源管理领域的规范, 包括招聘、成本、雇佣质量、人力规划等。其次, 本文以人力资本报表为中心, 定义了企业的编制原则、内部结构和报表的规模, 并分别介绍了各个方面的报表的内容和核算方式。

建立 HRM 规范, 首先是对 HR 的管理功能进行进一步的完善, 例如 ISO/AWI 30426, 重点放在了薪资方面。二是有关技术进步和社会变迁的人力资源的管理规范, 例如人力资源的管理规范, 以及在远距离工作中进行的 HRM 标准等。

若将人事控制视为人力资源管理特殊的范畴, 则应从更大角度审视人事控制, 包括人力资源管理学的各环节, 吸取人力资源管理最新研究成果, 提升工作人员的信息安全管理素养, 避免信息安全管理事件的发生。

参考文献

- [1] 基于 S-57 国际标准的电子海图显示与导航系统 [D]. 西安电子科技大学, 2007.
- [2] 企业技术标准竞争与标准战略研究 [D]. 武汉理工大学, 2004.
- [3] ESOP 国际比较及其对我国 HRM 的启示 [D]. 山西财经大学, 2006.