

# 基于战略性的全面人力资源管理信息系统的开发与应用

## Development and Application of Comprehensive Human Resource Management Information System of Enterprise Base on Stratagem

李俊海 Li Junhai ; 易树平 Yi Shuping ; 刘长未 Liu Changwei

(重庆大学机械工程学院 重庆 400030)

(School of Mechanical Engineering, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

**摘要:** 分析企业人力资源管理信息化现状, 提出基于战略性的现代人力资源管理的 5P 模式; 并在此基础上设计与开发了人力资源管理信息系统, 用于企业实际, 提高了企业人力资源管理水平。

**Abstract:** Current status of enterprise human resource management informatization is analyzed and a 5P mode of modern human resource management based on stratagem is put forward. On this basis, human resource management information system is developed and implemented in a company, which improved the level of human resource management.

**关键词:** 战略性; 人力资源管理; 5P 模式; 信息系统; 体系架构

**Key words:** stratagem; human resource management; 5P mode; information system; system frame

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1006-4311(2006)07-0099-04

### 0 引言

随着信息化进程的加快, 许多企业都认识到利用先进的信息技术建立企业管理信息系统是企业获得竞争优势的必要手段。而作为第一资源的人力资源的管理与使用, 是企业获取人才、提升竞争力的基础, 更是企业管理信息化的核心。

人力资源管理信息系统的应用, 不仅可以强化人力资源管理的系统化、结构化, 提高工作效率, 同时还可以促进企业整体管理水平的提高<sup>[1]</sup>。为了充分发挥人力资源的作用, 很多企业都致力于改革人力资源管理, 实施人力资源管理信息系统。但这些信息系统大都注重于从管理功能上进行设计<sup>[2]</sup>, 或者有的虽然提出了结合企业战略, 但没有整合人力资源管理职能而形成一种管理模式<sup>[3]</sup>。结果有相当的企业未能取得预期的效果, 其根本原因就在于这些信息系统忽略了企业管理职能与管理流程的整合, 更没有考虑到企业战略与人力资源管理的相互作用, 使得企业的人力资源管理的改革没有反映企业的战略, 人力资源管理信息系统也没有成为全面的规范的管理系统。企业战略没有考虑到人力资源管理问题, 必然导致人力资源的浪费, 降低人力资源管理的效果, 最终对企业产生负面的影响, 且导致企业战略的失败<sup>[4]</sup>, 而企业没有整合人力资源管理职能与流程, 不但繁杂的人力资源管理工作不能合理

的运作, 而且各自独立的管理活动会相互干扰, 则使企业人力资源管理工作效率、低效甚至产生错误而导致人力资源管理活动的失败。

因此, 本文提出基于战略性的全面人力资源管理思想, 在根据企业战略的基础上对企业组织机构、职位体系以及人力资源管理各项职能活动进行整合, 从而建立科学、高效、规范的现代人力资源管理体系来使企业人力资源管理得到优化。

### 1 基于战略性的现代人力资源管理模式

#### 1.1 人力资源与企业战略的战略匹配

人力资源是企业进行变革的根本能力, 是组织竞争优势的基础, 企业战略的制定、转移, 需要人力资源的支持。企业战略是企业运作的方向和目标, 是人力资源管理的根据, 人力资源作为企业资源的一部分, 其运作需要以企业战略为导向。人力资源管理与企业战略之间的相互作用决定了企业人力资源管理需要融合企业战略, 战略性人力资源管理就应运而生了。

战略性人力资源管理, 是指确保实现企业战略目标所进行的一系列有计划的人力资源部署和管理行为。战略性的人力资源管理模式主要解决两个问题: 一是保证企业的战略方向能够引导员工并使得企业的战略被接受和认可; 二是如何使人才合理使用的效能达到最大, 从而激发员工工作的潜能和积极性, 并保证员

作者简介: 李俊海(1980-)男, 硕士研究生, 研究方向为企业信息化。

工个人绩效与组织绩效相一致<sup>[9]</sup>。

要想战略性人力资源管理模式解决其问题所在,人力资源必须与企业战略的进行匹配整合,这是战略性人力资源管理的核心所在。

(1) 人力资源战略与企业战略的匹配。企业战略是最高层次的战略,它根据企业的目标,选择企业可以竞争的经营领域,合理配置企业经营所必需的资源。人力资源战略是最重要的职能战略,它必须建立在与企业战略相一致的基础上才能发挥其战略作用,通过人力资源管理提高企业的绩效,实现企业的战略目标。企业战略是制定人力资源战略的前提和基础,人力资源战略以企业战略为依据,为企业战略的制定提供信息,是企业战略目标实现的有效保障。企业必须通过战略匹配来保持人力资源战略与企业战略的一致性,从而使人力资源成为企业持续竞争优势的源泉。

(2) 人力资源管理与企业战略相配合。要与企业战略匹配,人力资源管理需要重新定位。企业人力资源管理工作大致可以分为两个方面:一种是战略性的;另一种是作业性的<sup>[9]</sup>。战略性工作,包括人力资源战略规划及招聘甄选计划,员工的教育培训、生涯规划,组织结构和岗位的发展规划等;作业性工作,包括人事、考勤、绩效、薪酬福利等。人力资源管理与企业战略相配合,就是要求通过人力资源战略规划来进行,人力资源管理工作所有具体内容都应遵从人力资源战略所制定的规划;同时,对人力资源规划实施过程进行控制和评价,找出不足,给予适当调整,以保证企业战略目标的实现,从而使人力资源管理从作业性管理转变为战略性管理。

(3) 人力资源管理体系的全面优化整合。企业战略要和力资源管理体系有效地配合,发挥其战略导向功能,则人力资源管理体系还需要进行全面的优化整合。将人力资源管理体系建立为全面的人力资源管理模式,要求对企业人力资源管理的对象、过程、人员及手段进行全面的和管理和控制,以实现企业的战略目标。人力资源管理的对象是人力资源,它的全面性从企业讲,对其管理既要求满足数量、质量,又要讲究一定的时间与空间的匹配,即要与企业战略相匹配。人力资源管理的过程包括从企业战略出发到人力资源战略规划,根据组织结构和岗位发展规划,从而进行招聘甄选再到绩效考核、薪酬激励、员工的教育培训、职业生涯规划,这是一个全面的管理过程。对人力资源管理的人员应是全面的,公司每个员工都要主动参与到人力资源管理过程中去,而不只是扮演被管者的角色,从而充分体现人本原则。人力资源管理的手段是全面的,全面使用计算机信息技术以提高工作效率和工作质量。

## 1.2 战略性全面人力资源管理模式

基于战略性的全面人力资源管理系统主要强调:在企业战略管理过程中,人力资源管理不只是服从整体的企业战略,而且企业战略制定也要积极考虑人力资源问题,即人力资源管理必须是“战略的”<sup>[10]</sup>。通过对企业人力资源管理各项职能活动的全面优化整合,并使之与企业战略相配合,使企业人力资源管理的目标更清晰,各项管理活动的作用及相互关系更加明确,形成功能全面、且能根据企业内外环境的变化而进行调整适应和完善的管理系统<sup>[9]</sup>,企业还必须具有优良的人力资源管理系统,即实施信息系统。

为了解决企业战略与人力资源的战略匹配在全面人力资源管理体系中的运用,企业人力资源管理与企业战略的结合在于四个方面:与企业人力资源战略规划结合,这是人力资源运作的根本;与组织机构结合,包括组织设计、职位分析评价;与企业文化结合,包括积极的员工培训、绩效考核与评价;与富有激励的薪酬体系结合。

基于人力资源与企业战略的结合,可将企业人力资源管理系统各项职能活动整合为五大核心职能模块:以企业的组织结构和岗位的分析为基础的职位(Position)管理;基于战略的人力资源规划(Planning)与招聘管理、以关键绩效指标为核心的绩效(Performance)管理;以职位和绩效为基础的薪酬(Payment)管理;基于战略和绩效的员工(Personnel)培训开发管理<sup>[9]</sup>,从而形成了基于战略性的现代人力资源管理 5P 模式,如图 1 所示。而其它活动如领导决策、人事、人才库等职能贯穿其中,从而实现企业的识人、选人、用人、留人和育人。同时,绩效、薪酬、招聘、培训、职位、人事等各种信息又反映于领导决策上,为企业领导层制定企业战略提供依据。

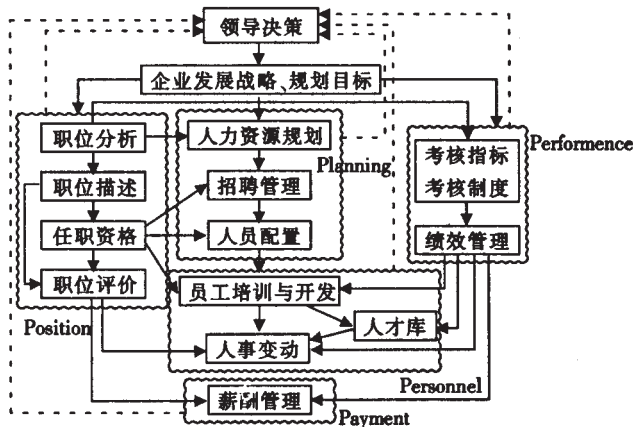


图 1 基于战略性的现代人力资源管理 5P 模式

基于战略性的人力资源管理 5P 模式以员工的发展为中心,强调系统各核心功能间的相互动态性,企业战略融入到其五大核心职能之中;在内容上涵盖了现

代人力资源管理的主要职能,形成了比较完整全面的管理体系。员工发展以职位分析为基础,但员工的努力和贡献又反映在其绩效上,再根据其绩效对员工进行培训和职业规划,同时对其薪酬和岗位做出调整,激励引导员工有更出色的表现。该管理模式实现了人力资源与企业战略的战略匹配,同时对人力资源管理的对象、过程、人员及手段进行全面的管理和控制,这些都是以前的人力资源管理系统所没有完善的。

## 2 信息系统的功能组成

### 2.1 系统的总体框架与功能分析

战略性全面人力资源管理模式的一个主要内容就是以该模式的思想为基础,建立优良的人力资源管理信息系统,在企业中全面推行使用,让企业所有员工都能真正参与。

该人力资源管理信息系统以企业的发展战略为基础,现代人力资源管理的 5P 模式为管理核心,涵盖了企业目前人力资源管理所有业务功能,面向企业所有员工。该人力资源管理信息系统主要分为三大部分:基础功能模块是整个系统的支撑部分,是系统运行的基础,包括人事管理、系统管理;核心功能模块是系统的主体部分,是企业人力资源管理的重点所在,辅助功能模块是使人力资源管理运作更趋于合理完善的支持部分,包括考勤管理、领导决策、人才库、员工个人信息。其系统功能结构如图 2 所示。

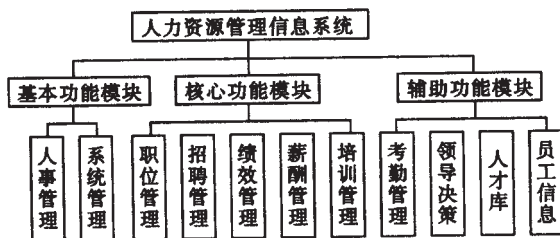


图 2 人力资源管理信息系统功能结构图

### 2.2 系统功能模块介绍

(1) 职位管理。职位管理主要实现企业的组织机构设置管理和岗位管理。在基于企业战略和组织机构管理研究的基础上,对职位进行系统性的研究和分析,引入了现代人力资源管理理念中的职务族、职务序列的管理思想,对企业的职位进行划分管理,其主要内容包括职位分析、职位评价、职务说明书,为战略性人力资源管理管理体系建立了信息基础。

(2) 人力资源规划与招聘管理。人力资源规划是企业战略在人力资源领域的承接点。它从企业的战略出发,结合本企业人力资源现状及职位分析的结果,制定出一系列的人力资源政策<sup>[9]</sup>。企业的人力资源规划主要包括人力资源的需求预测、供给预测、平衡分析和人力资源的总体规划。

招聘管理根据其人力资源的总体规划进行,是实现人力资源规划目标的具体措施,包括从制订招聘计划、发布招聘信息、应聘人员信息管理、应聘人员甄选试用、试用员工录用管理全过程的管理,并从操作上对整个招聘过程进行规范化管理,从而保证企业获得与实际最为合适的人才。

(3) 绩效管理。人力资源管理支撑企业战略目标的实现,是通过关键绩效指标体系的分解来实现对战略的传递;同时依靠绩效管理系统促进企业和员工的绩效持续改进,来提升企业的核心能力与竞争优势;另一方面,绩效管理也是企业薪酬分配的前提和基础,是培训需求制定的重要依据。

绩效管理的功能包括了企业目标管理、部门任务管理、部门关键绩效指标和 6 标准管理、部门与员工的绩效考核指标标准设置、部门与员工的绩效表现记录、部门与员工的绩效考核评估及绩效问题分析、部门与员工的绩效反馈与提升等。

(4) 薪酬管理。包括工作薪酬、激励薪酬在内的战略薪酬理论把薪酬上升到企业的战略层面。它以员工的职位评价为基础,根据员工的绩效业绩和工作能力表现,强调激励效用,激发员工的潜力。薪酬管理的功能包括薪酬方案设置、薪酬项目及其计算公式定义、社保福利设置管理、奖惩管理、部门和员工薪酬管理、薪酬预测分析、薪酬统计分析和股票期权管理等。

(5) 培训管理。根据企业战略对员工的职业生涯进行规划,建立企业的培训体系,培养和提高员工的核心技能与能力;此外,还包括企业文化和企业管理思想与行为等内容的培训。培训管理的主要内容包括资源管理、需求管理、培训计划制订、培训过程实施和培训效果分析。人力资源管理者可根据员工的职业生涯需求规划以及绩效考核的表现记录,制定相应的培训计划,并有效地组织培训,从而推进企业和员工的进一步完善发展。

(6) 人事管理。人事管理包含了企业对员工的基本人事管理内容,是其它模块进行管理的基础信息来源。主要包括员工基本信息管理、员工变动管理、员工档案管理、劳动合同和劳动争议管理、员工业绩管理。人事管理始终贯穿于招聘管理、培训管理、绩效管理等过程。

(7) 系统管理。系统管理主要是对用户的使用权限进行控制,保证系统的使用安全性。可以根据不同的用户角色设置不同的使用权限,控制各级领导机构、人力资源部、各部门不同的权限级别。

(8) 考勤管理。考勤管理主要是实现公司员工的排班管理、日常考勤管理。可自定义相关的考勤条件和考勤制度,对员工或部门的考勤信息进行统计分析处理,



得出员工或部门每月的考勤状况,为薪酬和绩效提供了计算依据。

(9) 领导决策。领导决策是人力资源管理反映于企业战略的主要部份,它为公司领导层提供所需人事、招聘、考勤、绩效、薪酬以及培训方面的统计分析信息,为公司领导进行人力资源决策提供合理、科学、高效的决策支持,同时为公司领导在制定企业战略时更能考虑人力资源方面的影响因素。

(10) 人才库管理。人才库管理从内部人才、外部人才和后备人才三个层次对公司内部及外部人才依照各种类型进行了详细的分类管理。是招聘管理、绩效管理的承接口,是对企业员工职业生涯的一个规划,并为人事管理、培训管理提供了科学的依据。

(11) 员工个人信息。员工个人信息提供了员工与公司领导、人力资源部、各级部门领导进行沟通的平台,是员工参与企业人力资源管理的主要平台。

### 2.3 系统的主要特点

(1) 战略性。该人力资源系统不但是基于企业战略而进行,而且使人力资源管理成为企业战略一部份,为企业战略的制定提供了更科学、更完善的依据。

(2) 规范性。在管理流程上与现代人力资源管理理念紧密结合,具有很高的科学性,规范了管理工作流程,控制并防止了操作随意性。

(3) 全面性。系统涵盖了人力资源管理所有业务功能,核心突出,而且其面向的对象是企业所有员工,以员工为中心进行管理。

## 3 系统的技术方案

针对企业的实际应用状况与需求,系统采用三层的 C/S 与 B/S 相结合的体系结构,服务器的数据库采用 Microsoft SQL Server 2000,操作系统采用 Microsoft Win2000 Server 或更高版本。

三层 C/S 模式主要由客户端(Client)、数据库服务器(Server)和中间层应用程序服务器(Application Server)三个部份组成。中间层应用服务器和客户端实现系统的主体功能,即系统的业务处理,应用服务器与客户端之间使用 http 协议进行数据发布传送。B/S 模式主要是由客户端浏览器(一般为 IE)、Web 服务器和数据库服务器组成。其体系架构如图 3 所示。

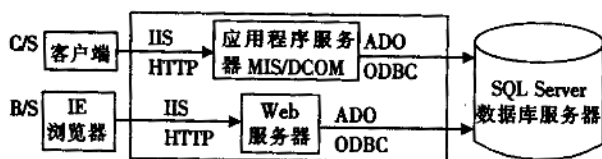


图 3 人力资源管理信息系统体系架构图

## 4 系统的实施

(1) 提高企业意识。企业应成立专门的信息化领导小组,制订规章制度、落实责任。组织企业各级领导进行现代人力资源管理理论以及企业信息化理论的培训,并向企业员工进行宣传推广。

(2) 加强人员培训。要使系统能真正有效地发挥作用,必须对企业各级领导以及该系统相关的人员进行操作培训和相关的力资源管理思想培训,通过培训来转变员工的思想意识和行为习惯。

(3) 分模块实施。对系统实行分模块实施,首先实施系统的基本功能模块,这是系统运行的先决条件,接着是系统的核心功能模块;当上述模块在企业运行良好一段时间后,再实施辅助功能模块。

## 5 结束语

本文通过对人力资源管理信息化现状进行分析,指出了现阶段人力资源管理信息系统的不足,从全面实施企业战略的需求出发,提出基于战略性的现代人力资源管理 5P 模式。并通过整合现代人力资源管理相关职能,以企业战略为基础,5P 模式管理职能为核心功能,其它职能活动贯穿于五大核心功能之中,建立了全面人力资源管理信息系统。

该人力资源管理信息系统目前正在国内一家大型液压企业全面使用当中。使用该系统后,人力资源管理成为企业战略的一部分,人力资源管理目标清晰,重心突出,企业可及时、准确、全面地对自身人力资源信息进行分析管理,为企业各级领导做出科学的决策提供了依据,并用于企业战略决策上,同时使企业有了全面人力资源管理的理念,提高了企业的整体管理水平,使企业摆脱了传统的人事管理模式,形成现代人力资源管理的思想、行为,且日趋成熟。

### 参考文献:

- [1] 李国涛 《人力资源管理信息系统在企业中的开发和应用探析》[J] 《现代管理科学》2004(12)。
- [2] 沈永强、曹玉金 《人力资源管理信息系统的研究与设计》[J] 《计算机工程》2002(9)。
- [3] 薛献华 《企业人力资源管理信息系统应用研究》[J] 《经济经纬》2005(1)。
- [4] 孙明贵 《战略性人力资源与企业的竞争优势》[J] 《资源科学》2004(1)。
- [5] 张明星、李永强 《企业战略性人力资源管理模式探讨》[J] 《经济论坛》2005(2)。
- [6] 马晓静 《论人力资源管理与企业战略的匹配》[J] 《经济论坛》2005(11)。
- [7] 李安、萧鸣政 《战略人力资源管理及其职能》[J] 《宏观经济研究》2004(2)。
- [8] 傅志明 《企业人力资源管理职能的整合》[J] 《经济师》2002(10)。
- [9] 彭剑锋 《战略性人力资源管理》[J] 《企业管理》2003(10)。

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

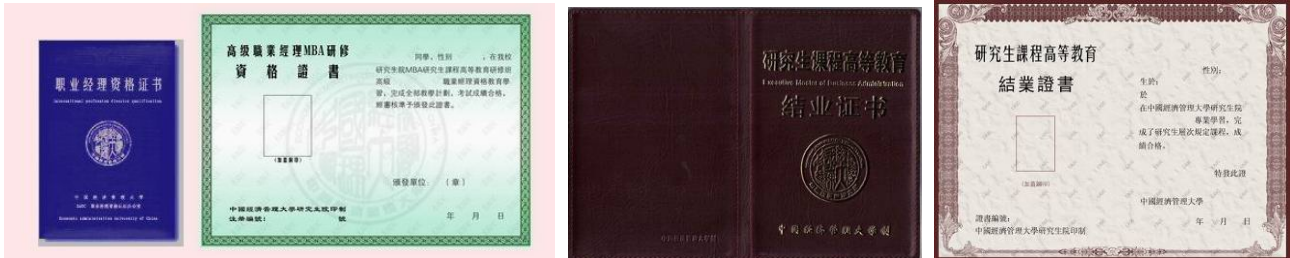
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。