

「過去兩年多，太興僱員人數增加逾倍，但人力資源部的編制僅增加了一名，而運算薪資的時間卻大大縮減，兼且計算準確接近完美。這全賴 IPL HRIS(人力資源系統)和 HRIS-Attendance 及 iAttendance (考勤管理系統) 模塊的幫助。」

李麗儀
太興飲食集團
人力資源部副總監



公司簡介

太興飲食集團(「太興」)為全港最大連鎖港式餐廳集團之一，計劃到 2011 年底，集團在香港和內地將分別經營九大品牌約 60 家分店，其中內地分店有 10 家，員工於香港超過 1,700 人。

業務概況

太興人力資源部副總監李麗儀表示，香港飲食行業的人員流動率高，而且各種津貼項目又多，薪酬計算十分複雜，一般人力資源系統難以應付。

過去集團人力資源部即使在電腦協助下，每月仍要花整個星期時間來計算薪資。為此她一直努力尋找切合香港飲食業需求的薪酬管理系統，直至 2009 年有機會觀摩上市同業的 IPL HRIS，詳細考察發現完全滿足需求，因此與 IPL 接洽採用。到 2010 年年中，預見香港訂立最低工資的趨勢，再部署 HRIS-Attendance 及 iAttendance 模塊取代舊有的打咭系統。集團於半年內成功完成考勤管理系統，於 2010 年年底於香港約 45 間分店實行全電腦化考勤系統。

了解客戶實際需要的專業團隊

「IPL 表現極度專業，部署方案前已預備好近百頁的用戶要求文件，詳列每項細節，完全掌握各種可能出現的狀況，結果不用兩個月便按部就班順利實施 HRIS。期間 IPL 人員不單提供技術意見，更協助我們分析人力資源管理趨勢，例如最低工資法案走向等，給予專業顧問意見，對我們構思未來發展大有幫助。」

李麗儀又欣賞 HRIS 薪酬管理設計極具彈性，可自行設定項目和計算方式，完全體貼香港飲食業薪酬變項多、計算方法複雜的特點，讓太興終於可將薪酬管理自動化。

由於 2009 年第一期計劃效果理想，加上考慮到法訂最低工資的影響，因此於 2010 隨即展開第二期計劃，加配 HRIS-Attendance 及 iAttendance 模塊。

人力資源管理質與量的大躍進

過去太興單單每月收集各分店打工咭計算薪酬，事前事後先牽涉大量物流工作，計算往往費時整星期，且很難避免人手錯誤。在 2008 年至 2010 年短短兩年時間集團人手由約 800 人倍增至接近 1,700 人，但在實施 HRIS 後，但人力資源部門僅增添了有限的人手。且運算時間大幅壓縮，省卻了過去每月運送打工咭往返人力資源部和各分店之間的繁複工序，準確性更大幅提高，且幾乎全部與計算錯誤無關。透過考勤管理系統，管理層可隨時了解各區考察經理巡視分店的狀況，而數據亦可實時提供，無需等到月結報表完成。

網絡服務大趨勢

「正如友好同業的推介給我信心採用 IPL HRIS，如今太興親身試用後，我也常向其他友好同業推介該系統，盼能成為業界的共同默契。」如以 10 分為滿分，李麗儀表示 IPL 至今的表現高達 8 分，成績卓越。

2011 年香港最低工資立法，工資計算由不少商界多年習慣的日薪、月薪等，一律改以時薪為標準。太興一如其他同業，須與 IPL 合作重新調整薪酬管理系統配合。未來，他們計劃將 HRIS 推廣至內地分店。長遠而言，HRIS 有效省減日常薪酬管理工作，人力資源部將可作更宏觀規劃，配合集團的發展策略。 ■