

建立一流的HRM信息技术在HRM(人力资源管理)的魅力信息化管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/141/2021_2022__E5_BB_BA_E7_AB_8B_E4_B8_80_E6_c29_141245.htm 专家认为，HR会成为极为成功企业的法宝。那些有效运用技术的公司，特别是HR软件的公司，将会比那些不用的公司获取巨大的竞争优势。根据德勤公司和Lawson软件公司实施的“人力资源与技术调查”结果，仅有37%的人力资源经理相信他们的组织正在利用HRM进行创新。只有21%的HR经理说他们的企业使用了目前市场上最先进的HR技术。19%的HR经理透露，他们的公司需要由信息系统来向业务规划提供人力资源方面的信息和报告。“很多公司的人力资源经理知道他们没有跟得上技术的步伐，但他们不能确定如何才能实现。” Lawson软件公司的HRMS（人力资源管理系统）总监Ron Hanscome先生说。情况很不乐观。但是一个企业如何开始规划HRMS的蓝图呢？技术是如何使HR感到迷惑不解呢？如何使人力资源工作自动化起来，以便消灭或减少一些工作，从而有可能使HR成为战略伙伴呢？“它需要有远景目标，更需要有规划。技术为HR带来了美好的未来，但只有它被很好地理解和很有效地利用时才能实现。” Hanscome先生说。HR与信息技术不可分管理人力资源从来就没有轻松过。在大多数的公司中，一系列繁杂的事情等着HR经理去处理：招聘、人事调配、员工评估、薪资计算、薪酬与福利、考勤与时间管理、培训、职业安全等。在过去的20年里，技术给HR以前所未有的机会来处理大量单调、繁杂的行政性工作。但与此同时，计算机也给人力资源管理带来了复杂性，因为它需要有更多的专家进

入到这个领域，也需要HR人员有更多的技术知识和经验。“如今，人力资源与技术不可分割了”，Gartner公司管理软件策略部门的调研总监Jenni Lehman小姐说，“利用系统和软件进行工作和处理问题是非常重要的。而HR正成为高绩效、高成长组织的关键因素，并且这种趋势也正在加强。”但要搞清楚当今的HR软件市场可不是件容易的事，就是那些已经有了HRMS部门的企业在处理HR技术、决定使用何种核心的系统、如何改善系统等问题时，也充满着风险和不确定性。最初的基本系统构架在过去的20年里，HR软件市场在不断地进化和发生着改变。起初，HRMS是一个用来处理HR数据的单机版或者说一个独立的软件包。这些公司和产品，到如今还保留下来的有Ultimate Software、Cyborg、Spectrum、Meta4等。而今，PeopleSoft、SAP、Bann、Oracle和Lawson也提供了与其他部门比如财务、销售、市场、运营等相互集成HR数据的产品，不仅如此，它们还提供了能够处理HRMS完整职能的可“分离”产品。Lehman小姐说，ERP和成长性最好的零售商之间最关键的差别不在于功能上根本对立的比较。“事实上，除了极少的例外，它们之间在性能和特征上差别极小。它们的目的都在于达成战略性HR决策。”Lehman小姐认为，不考虑HR部门所承担的任务，对于一系列专门为诸如招聘管理、员工管理、绩效管理等领域而设计的特殊产品加以特别关注是很有必要的。尽管近年来ERP的应用引起了极大的反响，但由于中间件技术的不断发展，相对于ERP软件包来说，更低的价格使得专注的HRMS供应商们大赚一笔。很明显，不是每个组织都需要SAP或PepleSoft公司功能强大的软件。并且，少数专注的HRMS提供者开始迈出超出主流的一

步，提供一些一般HRMS应用软件不具有的高级功能。一个理想的例子是Meta4,一家位于西班牙马德里的公司，从1991年起在欧洲销售其产品，并在最近进入美国市场。最先销售处理常规HR需要的软件包括职员记录、能力、所受教育及培训记录、薪酬与福利记录但Meta4的最新修订本，加以配音的Meta4Mind3.0，现在提供了最前沿的知识管理工具。“只有管理知识，你才能管理人，”公司主席Juan Moran先生说。Meta4的方法是将静态的知识转化为清楚的、动态的知识，并把这些知识记录在一个文件数据库中，用于组织中最需要的地方。比如，一家公司发布一个新产品时可能用到以前的文件和上次发布新产品时的专门技术。通过找出具有这些技术的人员或技术知识，就可能组成一个专家小组或安排合适的人员参与这一策略联盟。这样就可以节省公司的人力财力。不管采用哪家公司的何种方法，关键在于保证核心的HR软件能很容易地使用，并提供较大的使用范围。当C/S（客户/服务器）架构仍是许多公司要考虑的主要方面时，通过企业内部网络、外部网络、国际互联网等运用网络的能力是极为重要的。技术可以提供简单的接入Web方法，更适宜的是通过目标指向的以规则为基础的性能并且容易地连接到第三方应用软件。

超越核心HRMS的风险 当然，没有任何一个软件包可以满足一个组织的所有需要。很多情况下，需要采取超出核心HRMS的方法，运用专门为特殊商业项目设计的特殊应用软件。应用软件可以包含一切，从任职资格管理软件到招聘系统、从继任管理和组织表格系统到EAP（员工援助计划）应用软件。如今，几乎没有地方不被技术所涉及。

Gartner集团的Lehman小姐把HRMS的用户分为A、B、C三类

公司。A类由早期采用者组成，它们把这些产品视为一种竞争优势。“它们想要改进技术的缺点或者某些可能存在的功能性限制，因为它们需要这些软件运行更加良好。”B类公司会等到销售商解决了难题，产品测试良好之后再采用。C类公司由那些永远采取一种“等等看”的态度的迟钝者所组成。通常，A类公司（偶尔是B类公司）从第三方应用软件中得到好处。“它们想要那些没被新的HRMS包括进去的功能，它们更喜欢软件所具有的特殊功能。”Lehman小姐说。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com