

eHR如何创新企业竞争力？人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/513/2021\\_2022\\_eHR\\_E5\\_A6\\_82\\_E4\\_BD\\_95\\_E5\\_c37\\_513250.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/513/2021_2022_eHR_E5_A6_82_E4_BD_95_E5_c37_513250.htm) 李开复先生在创立微软亚洲研究院中，对研究院人才观有精辟地描述：信息社会人才管理的重要性，超出了传统工业社会的数百倍。在传统工业社会，一名优秀的工人产出率可以比普通工人多产出20%-30%的产品，而信息社会高级人才创造的价值是普通人的500%-1000%。越来越多的企业体会到同样的观点，他们视人才为企业最有价值的资本之一，而依靠不断增强自身的人力资源管理能力来满足企业发展的需求，同时锻造出企业的新行业竞争力。7月24日，亚太本土最大的管理软件提供商、集团人力资源管控领域的eHR领导厂商用友eHR邀请人力资源管理领域的著名专家学者召开主题为“人力资源管理创造企业新竞争力”的高端研讨会。会议中，来自院校、用户、HR咨询、HR产品服务商从各自角度，以及行业观察经验上，发布了对新时代人力资源管理的观点。并从用户实际应用管理上，分析和阐述了人力资源信息化系统eHR是如何帮助企业提升竞争力的。企业样板观察：eHR在企业管理中的功效 总结而言，企业人力资源管理负责人和专家认为：在支持战略决策，实现发展蓝图；管控人工成本，创造管理利润；强化实时管理，提升管控能力；优化集成系统，提升协同效率；强化实时管控，适应变革需要；优化绩效管理，规避运营风险等六个方面，eHR提升企业竞争力表现突出。第一，强化核心业务，提升管控能力。中国房地产明星企业，大连万达为了抓住市场商机平均每年同步经营超过10个以上的

大型地产项目，跨行业、跨地域经营院线文化产业、商贸购物中心、物业管理公司。各行业人力资源管理差异性大。商业地产行业主要由集团采用项目组复制模式，而院线产业则由下属机构实施相对独立的管理。集团人员管理和人工成本管控难度增加，人员流动性大，项目组织和管理必须具备快速的市场反应能力。万达通过eHR实时掌控各行业人力资源信息，根据项目情况及时搜索和调配新项目的核心管理人员、高级咨询人员、专业人员以保证项目的顺利开展。集团能够通过单位编制、部门编制和岗位编制集中控制人员数量和人工成本。尤其是对人工支出最主要的薪酬部分，实现流程化的统计和发放，通过eHR系统与财务系统集成，监控人工成本的支出。

第二，强化实时管控，适应变革需要。对于中国人民财产保险股份有限公司（PICC）来说，拥有6万名正式员工，4万多名非在编员工以及13万名代理营销人员，还有上万名离退休人员，历史包袱相对较重，人员情况复杂。作为一家上市公司，PICC认为，需要加快提升人力资源管理水平，提高公司的市场响应速度，加强企业的规范化管理才能适应多变的市场竞争环境。为此，PICC以客户服务为中心开展了业务流程的再造。在这个过程中，PICC借助eHR系统能够基于完善、统一的人力资源信息和发展规划，实时、详细的展示出变革后企业组织的新型架构和各险种部门的人员配置，同时折射出业务的成本与收益。并通过系统实现下属各分支机构不同岗位序列薪酬水平和绩效的有效监控，明晰整体人工产出和收入状况。

第三，支持战略决策，实现发展蓝图。中国联通在全国业务发展中，面对一大问题是跨区域的人员管控，通过及时的上线eHR系统联通在快速人员增长的

数年时间内，人力资源做到了集中管理，有效避免了因高速扩张出现的发展问题。做到了集中不集权，对下属分子公司放权管理，但放权不放弃，总部依然可以通过集中的系统数据获知实时业务信息，提前规避问题的出现。人力资源管理数据，对联通的战略决策起到了关键作用。联通决策者能够实时掌握企业人工成本的区域、结构和人员差异，及时采取薪资结构调整、员工编制控制等措施控制成本的异常变化，提高员工的平均产出率。对全国资源进行优化配置。进而进行组织调整、流程再造，为业务扩张、愿景规划做数据支撑。ESPRIT（埃斯普利特）服装则通过eHR系统完成了飞跃式发展。ESPRIT在全国业务拓展中，需要在各个新店面管理中，快速复制之前ESPRIT其他成功店面的管理经营经验，通过系统化管理，ESPRIT将店面人力资源管理实现标准化并快速复制，有力地支撑了企业扩张战略。

第四，管控人工成本，创造管理利润。在政企分离改革下，中国邮政成为了一家需要自负盈亏的企业单位，然而由于企业肩负服务偏远地区信件、邮品传递的社会义务，中国邮政在日常业务经营中，首先面临通过内部管理降低成本。中国邮政向eHR系统求解减少集团人力资源管理中的人员浪费和成本流失，通过严密的人员管理节约管理成本，堵跑冒滴漏，从而实现管理利润。通过eHR系统，中国邮政形成了清晰的多级组织结构图，实现了各级管理者全面掌握所属员工各类信息，实施有效、及时控制的需要。基于对单位人员规模和各序列用工总量两个途径的主动节流，对员工进行精细化信息管理，控制员工规模，最大限度地发挥现有员工人均产出能力，简化不必要的中间层管理，节省了管理开支。

第五，优化绩效管理，规避

运营风险。福建南孚电池占据国内电池行业60%的市场份额，除生产外，销售的绩效考核是南孚人力资源管理的核心。合同制、第三方派遣以及经销商处的直销员、促销员等就近1000人。对销售人员除按照销量进行考核外，还要评估渠道达成情况，促销执行，分销覆盖率等6项5档指标，同时对销售人员能力考核。e-HR将销售人员绩效管理融入eHR系统，建立一套健全、完整的销售人员季度绩效考核方案及绩效管理流程；通过实时监控功能全过程查看考核对象的考核进展状况，提高了绩效考核的组织与实施的效率。同时，作为生产制造企业，在合同管理方面采取了预警提示，合同到期前进行时间提醒。在休假制度方面能够自动计算年假天数，保障员工休假权利的实现。合同管理和制度管理功能的实施防范了企业可能遇到的法律风险。第六，优化集成系统，提升协同效率。令国内外瞩目的长江三峡，现在已经发展成为包括工程建设、电力生产、金融服务、多种经营四大板块多元发展的近万人的集团公司，集团化发展对人力资源管理工作提出了巨大的挑战。三峡整合已有的TGPMS、ePMS、电子服务和结算等业务系统和eHR系统，以配置、开发、评价、激励四大职能为核心，制定集团统一规则，规范、统一人力资源管理模式和业务流程，为总公司人力资源管理搭建一个标准化、规范化、网络化的管理平台。提升集团管控的能力和效率。"#F8F8F8" 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](http://www.100test.com)