

也谈E-HR在企业实行的可能 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B9\\_9F\\_E8\\_B0\\_88E-HR\\_c37\\_54648.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B9_9F_E8_B0_88E-HR_c37_54648.htm) 我们知道传统人事管理向现代人力资源管理进行转化的一个重要内容就是把传统人事管理工作中的员工档案管理、工资结算、人员录用等简单但繁复的行政事务性作业如转向面向绩效管理、员工职业生涯规划、企业文化建设等方面，在中国目前人力资源管理的各种环境因素下，制约着传统人事管理向现代人力资源管理转变的不仅仅是企业决策层，同时也包括了我们人力资源管理者自身，所以，人力资源管理eHR化，绝不是所谓的IT项目，也不是简单意义上的管理方式的变革，它其实是企业管理观念的转变。提高效率是EHR的根本目的，人力资源管理的E-HR化，可以使我们在转变管理观念的同时，减少平常事务性作业对于人力资源管理策略上的羁绊，真正使人力资源管理成为企业的战略伙伴，成为管理决策支持者，为决策提供解决方案。一般来说eHR可以帮助人力资源管理者从下列事务中脱离出来，并进行优化作业：一，在招聘录用阶段：在以能力素质模型为核心的eHR解决方案里，我们可以根据公司的战略目标进行目标的分解，然后形成每个岗位的岗位责任与素质要求及相关指标。关于能力素质模型，一般来说其实就是每个岗位的关键点，例如对于人力资源部员工关系岗位，需要强调的沟通能力，对于招聘专员职位，则强调事物表达与判断能力，对于销售经理，我们则强调品牌管理与服务能力，对于软件开发工程师，我们则强调使用开发工具等方面的能力。当人力资源发生需求的时候，系统会自然的报警，然

后把需求的职位根据其要素构成如部门、岗位责任，需求人数从模块数据库里提取出来，经过相关的修改或在线审批，假如我们的eHR系统与公司网站或相关招聘网站相连接，就可以进行招聘和简历的筛选，并会根据筛选的情况进行评估，然后根据应聘者邮件地址发出面试通知。而且面试都是在线互动进行，面试完成后，系统自动生存一系列的表格，根据企业的录用审批程序，层层审批后，于是就完成了对一个岗位的招聘录用作业。eHR在招聘录用环节里的功效可以把人力资源管理部门从千头万绪的简历筛选中解脱出来，从而完成一个高效，减少人为干扰的招聘录用作业。

二，教育培训阶段：一般来说，对于公司的教育培训无外乎是根据培训需求，进行培训项目，培训结束后对培训效果进行评估，并把员工培训记录纳入员工档案。在EHR里，我们可以首先根据员工目前及未来的工作，职位及组织对能力的要求同员工的能力状况的匹配来确定总体培训需求，开办相关的培训课程及提供相应的知识介绍。这样一来，公司的员工，无论是在总部还是分散在各地，只要打开电脑轻轻一点，就可以根据自身技能需求在网上浏览最新的培训课程目录并申请参加；其次，在知识学习平台上设有专家解答、业务知识、行业信息、案例研究、BBS讨论等频道，并伴有搜索引擎，员工可随时上网进行知识学习或下载资料。相关的培训工作结束后，都会有相应的总结反馈而在实施EHR之前传统的人力资源管理中所有的培训总结、讲师反馈结果、员工培训记录都被好好的放在档案柜中，但在需要统计分析时却因为耗时耗力难以用上，只能是依旧好好地在档案柜中休息。现在，每次结束后都采用在线评估的方式，结果可以进行即时统计，也

可随时查看员工培训记录。搭建的网上培训及知识管理平台，运用信息技术实现了员工的自主学习和知识共享。三，绩效管理：应该说绩效考核是否合理直接影响到人力资源管理的成败，所以一般企业在实施现代人力资源管理方案时，都关注并导入现代人力资源管理的核心技术3P模式。即：首先，根据企业的生产经营特点，进行职务分析，明确所有员工各自的岗位职责；其次，根据企业的岗位职责，设计人力资源的工作绩效考核方案和工具；最后，使用绩效考核方案和工具，对企业所有员工进行定期考核，并根据绩效考核结果，设计工资福利，乃至奖金发放方案和工具。人力资源管理的E化，就是按照岗位的特点，对岗位胜任特征（区分优秀与普通的指标）模型，确立出绩效考核指标，真实地反映员工的综合工作表现。让工作表现好的员工及时得到回报，提高员工的工作积极性。对于工作绩效不够理想的员工，根据考核标准以及胜任特征模型通过培训或其他方式帮助员工改善工作绩效，达到企业对员工的期望。这方面的难度就出现在如何建立合理的绩效指标考核体系，并针对不同的工作类型人员设置不同的考核指标及管理方法，主要是在管理方面的问题。一般是采取KPI与平衡记分卡相结合的管理方法。这时EHR主要起到了实现管理意图的作用。通过系统设置不同的绩效管理单元，从而实现对不同人员有针对性的考核，在定好绩效考核指标后就可利用目标管理模块进行控制，对于中低层工作人员就可以通过辅助过程控制工具进行业务指导，而中高级管理人员就会结合其绩效完成情况实施360度考核，这时E系统就会根据每个人员的职位自动指定相关人员，并可将目标绩效考核和360度考核相结合设定权重比例，自动生成

综合考评结果。让企业获得对所有员工综合素质、能力的评价，提供给公司评价员工工作效果、规划员工职业发展方向和员工自我管理职业发展道路做出理论依据。每个人在网上填写自己的考评报告并发送到经理之处，经理根据该名员工的表现予以等级评定。考核结果还可以通过系统传送到薪酬管理模块，用于计算相应的绩效薪酬。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)