

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 7048

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限: 普通文章

在困惑中彷徨的中国企业eHR

作者: 陈庆 周剑 来源: IT时代周刊 阅读次数: 69 发表日期: 2007-9-20 15:37:32

基于IT软件的人力资源管理模式——eHR(人力资源管理电子信息化)诱惑着每一个渴望在激烈竞争中脱颖而出的企业。然而又有多少企业能真正落实eHR的美梦

随着我国信息技术的迅猛发展和市场竞争的日趋激烈, 管理者越来越清晰地感受到速度对于企业的重要性。许多人力资源管理者却惊觉自己已被各繁杂的例行事务束缚了手脚。

专门针对人力资源管理的电子解决方案——eHR(人力资源管理电子信息化)应运而生了。eHR的实施不仅使HR人员有更多时间和精力进行战略性思考, 还搭建起标准化、规范化、网络化的工作平台, 将人力资源管理生态链上的不同角色联系起来, 真正实现企业的“全面人力资源管理”。

笔者结合提供HR咨询服务的若干经验与体会, 认为在目前的现实环境下, 中国企业的eHR进程, 存在着4大亟待突破的发展瓶颈:

企业高管层的意识缺口

在中国经济快速发展的这年中, 企业对人力资源管理的培训主要集中在专业人力资源管理者身上, 而忽视了对CEO的相关培训, 使得很多CEO对人力资源管理既缺乏理性认识又缺乏感性认识。对大多CEO而言, 在企业的诸多经营要素(资金、技术、市场、人才等)中, 人力资源是最为模糊的概念, 他们常常将人力资源视为一种不得已的成本开销, 而没有真正将对人力资源的经营提升到一个显著的战略高度。所以, 企业的HR部门首先要使CEO们意识到人力资源管理的重要性, 使其成为人力资源管理的需求发起者。

来自HR部门内部的阻力

来自企业HR部门内部的阻力主要表现在两个方面: 第一, HR人员基本理论和能力的不足, 这种情况在中国的许多企业中普遍存在。从总体来看, 我国目前专业的HR人员还十分缺乏, 许多企业的人力资源管理依然停留于人事管理阶段, 根本谈不上为企业的长期发展进行战略性人力资源规划。第二, 有些HR人员对新技术患有恐惧症, 不了解也不愿意学习新技术。当一个企业eHR实施成功以后, 很多传统的事务性工作就可以通过电子信息系统迅速处理, 而这必然要改变HR人员已经习惯的工作流程和方式, 他们将会承担更多的创造性工作。过去HR部门到底掌握多少数据以及数据的准确性可能只有他们自己才清楚, 但采用eHR以后, 所有的信息都会暴露在企业领导层和相关部门的人员面前, 从而会对HR部门产生压力。能力的缺失和利己的私心使得有些HR人员消极地寻找各种借口不愿推动企业的eHR进程。

企业信息化的整体水平失衡

企业信息化的整体水平, 也是决定是否导入eHR的关键因素。在历经 ERP、CRM、SCM以及各类财务软件的几度风云后, 许多企业多少都拥有了一定的信息工作平台, 但各自运行水平良莠不齐。因此, 企业在着手eHR工作时, 要从企业的实际情况出发, 充分考虑企业原有的电子硬件平台基础, 以及原有的财务、物流、业务等信息系统的建设水平, 只有信息化程度高的企业, 才比较适合引入eHR作业平台, 也才能享受信息化带来的便利。企业即使拥有较好的信息化平台基础, 在选择eHR系统

时，也要切忌贪大求全、追求时髦，务必将自己准确定位后量体裁衣。

专业“外脑”不“专业”

目前国内能深入研究如何有效实现人力资源管理信息化的专家学者寥寥无几；现实中能真正懂得如何行之有效的商家企业更如凤毛麟角。中国的市场经济体制建设依然处于调整和完善阶段，目前，部分专业人力资源服务机构只是把企业的HR服务当成一种短平快的商业手段，生搬硬套地将国外的管理技术移植于国内企业。国内eHR研发人员大多只懂系统开发、信息技术，真正懂管理或者人力资源管理的少之又少；深谙人力资源管理精髓的专业管理咨询公司，在一定程度上又缺乏信息科技方面的技术人才。管理与软件技术的无缝衔接、人力资源管理与信息化的有效对接是中国企业成功实现eHR的关键。

去年一家大型烟草集团热火朝天地向软件商招标以实现eHR之际，项目却突然戛然而止。原来，在合作意向接洽过程中，双方发现，只有在企业建立了现代人力资源管理理念和体系后，实施人力资源管理信息化才会水到渠成，单纯eHR软件公司根本无法从根本上全面提升人力资源管理水平。招标方不得不从头开始。

中国企业eHR，“困惑”还远非如此。面对“诱惑”，我们有一种强烈的感受：当前中国企业人力资源管理总体上是那么的“人治”、落后、粗放和发展不均衡，在某种程度上对大多数尚停留在人事管理阶段的中国企业而言，谈“人力资源管理”都还是奢望，又岂能一味而简单地追求上马eHR呢？

[录入：IT时代周刊 责编：陈庆 周剑]

上一篇：怎样制订员工测评方案

下一篇：EHR概论

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net