

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  2372

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

## 人事外包：将大企业做小

作者：孙姗姗 来源：工商时报 阅读次数：62 发表日期：2007-9-20 19:07:59

对于大中型企业来说，它们在寻求将大企业作小的方法，于是探讨人力资源外包变成一个迫在眉睫的事情。日前，由中外管理杂志主办的“2007中外管理人力资源发展论坛”在北京举行。与会的企业家、人力资源专家、管理顾问对于如何做好人事外包的这一热门话题进行了探讨。

哪些部分外包据美世咨询的调查发现，很多公司的人力资源有超过30%的时间都用在事务性、常规的活动当中，但是这些活动对公司来讲其核心的价值不大。因此，很多外国公司已经把关注点转向了人力资源外包了。

所谓外包是指企业整合利用其外部最优秀的专业化资源，从而达到降低成本、提高效率、充分发挥自身核心竞争力和增强企业对环境的迅速应变能力的一种管理模式。

人力资源外包应该达到两个目的：首先通过外包可以让我们的HR部门将精力全部投入在核心的事情上，使其真正成为企业合作的战略伙伴。第二就是实现专业的人做专业的事情。从长远的角度来看，这样做能够降低企业的成本。

理实国际咨询集团中国区董事长王颖将人事外包分为四种类型：第一个是经济型，就是通过外包降低成本。第二个是风险型，很多IT公司，例如联想、神州数码就有一些功能外包，技术服务的外包。其合同是跟国外公司签的，这样劳动纠纷也可以减少。第三个是战略型，就是通过外包来促使整个人力资源功能往增加战略型方向转移。最后一种就是专业型。对于企业来说，有些工作HR部门做不是很专业，所以要请专业的人来做。那么，究竟哪些工作需要外包呢？王颖认为，企业的工作岗位可分为四种类型：一种就是核心岗位，这种岗位的人才是不可替代的；第二部分就是关键性的岗位，关键性岗位很重要，但却不见得是非常核心的；第三部分就是通用型岗位；第四部分是服务型岗位。从企业合同岗位角度来看，后两类即通用型和服务型的岗位是可以外包的。例如招聘、薪酬、服务、很多方面的工作，而且不仅仅可以外包功能，还可以外包流程。

外包面临尴尬其实，如果企业没有做好直接外包的话，往往就会导致其与外包公司之间有特别多的接口，而且这种接口企业内部亦没有规范化。“所以企业外包之前，我们要把自己内部的组织结构、员工的结构都要规范化、统一化。”对于企业外包面临的另一个问题，美世咨询人力资本咨询高级顾问羿平认为是对HR部门员工能力有一个更高的要求，即需要掌握管理供应上的能力。“因为我们以前是在公司内部提供服务，但当你外包的时候，你就必须是通过合同、或者是你和供应商管理的能力来达成。所以外包的时候还会面临一个难题，就是如何识别供应商。有些供应商他有很好的IT平台，他能够和我们公司内部结合。而对于他们所提供的服务，我们首先也需确定自己所外包出去的服务是否与之匹配。”

### 外包之前先“内包”

王颖建议当前人力资源经理需要考虑内包的问题。“所谓内包就是人力资源的经理需要进一步懂业务和财务。企业首先就需要加强人力资源跟我们业务内部的融合。例如拿招聘来说，你将招聘的这8个环节拆下来看，人力资源能做多少？你的有效性是多少？如果从正常的角度，你可以做。但是实质做得不满意，我能不能先做四个环节，另外四个环节让我们的业务部门做，弥补我业务上的不足。”

上一篇: 企业人力资源管理与人才素质测评

下一篇: 中国软件外包业的规模与人才之痛

❖ 【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](mailto:hrm2008@yeah.net)