# eHR在人力资源管理中的应用模式研究

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2025-05-12

*第一篇：eHR在人力资源管理中的应用模式研究e-HR在人力资源管理中的应用模式研究eHR(电子化人力资源)系统为人力资源的信息化管理提供了全面解决方案，能够帮助人力资源管理者提高工作效率，并支持企业的战略决策。本文在阐述eHR的概念及功能...*

**第一篇：eHR在人力资源管理中的应用模式研究**

e-HR在人力资源管理中的应用模式研究

eHR(电子化人力资源)系统为人力资源的信息化管理提供了全面解决方案，能够帮助人力资源管理者提高工作效率，并支持企业的战略决策。本文在阐述eHR的概念及功能的基础上，分析了eHK的特性和应用模式。知识经济时代，人才作为不能复制的资源，已成为企业经营诸要素中居于首位的资源。eHR(electronic-Human Resource，电子化人力资源)是将IT技术用于人力资源(HR)管理，为企业建立人力资源服务的信息化系统。它利用Internet／Intranet技术为HR管理搭建了一个标准化、网络化的工作平台．不但能够优化人力资源的核心业务流程．提高工作效率，而且可以支持战略决策乃至增加企业利润。

eHR的概念及功能

eHR是一套人力资源管理信息化的全面解决方案，主要由面向HR部门的业务管理系统和面向企业不同角色的网络自助服务系统两部分组成，是对传统人力资源管理在技术与理念上的延伸。eHR的“e”包含两层含义：。Electronic”即电子化的人力资源管理。Efficient”即高效的人力资源管理。

一套较完整的eHR系统功能及实施规划(见图1)。由图1可以看出，eHR是一个循序渐进但并不彼此孤立的过程。在eHR实施前期，企业应该注重基础平台的搭建；随着业务流程的不断完善，再向更高的层次拓展。各层次可以同时使用，整体呈波浪式发展。随着管理模式的不同，eHR也可以有不同的组合模式。

eHR的特性和应用模式

结合上述系统规划图，本文将逐层次分析eHR系统的特性和应用模式。

(一)网络化的数据管理模式

eHR是完全基于Internet／Intranet的，因此，HR部门可以着重发挥网络资源共享及数据库开放式共管的特性，使处于离散状态的信息全部转向中心服务器的动态汇总，并允许用户在任何时间和地点联入网络访问，实现数据的统一管理和分布式应用。目前，有代表性的应用如下：

薪酬管理。随着企业经营范围的不断扩展以及“在家办公”方式的流行，员工的工作地点越来越分散。一些集团型企业还跨越不同行业，地域分布广，且人数众多。面对不尽相同的薪资计算方案，传统做法是在每个地区设一个机构负责该地的工资管理，这种方式成本高、效率低。eHR系统应用实例如GE(中国)公司，其使用eHR系统，并与银行建立网络服务关系后，一个人就可以完成遍布各地的数干名员工的薪酬计算与发放，提高了工作效率。

e-招聘。“为企业找到合适的人”是一个复杂而不易成功的任务。采用网络招聘方式的最大好处在于雇主和求职者都有更大的选择范围。同时，企业可以借助eHR系统建立一套高效且避免人为干扰的网络招聘录用流程。目前已有许多公司开始使用．com式的招聘工具，它可以有效的缩短招聘周期，提高工作效率。同时，创建的人才库还能为企业提供完善的人才储备。

(二)自助化的功能服务模式

eHR从“全面人力资源管理”的角度出发。利用ESS(Employee Self-Service，员工自助服务)将HR管理生态链上不同的角色联系起来．使各级管理者及普通员工都可以参与到HR的管理活动中。因而，HR部门应该充分利用这条透明、快捷、低成本的互动途径。

信息传递。ESS是指利用HR部门提供的系统功能，员工可以随时了解自己的薪酬状况，查询相关人事记录、组织结构、内部任免信息，还可以更新个人信息、学习记录，申请培训、假期等日常事务，并通过在线咨询、Email等方式快捷地与各部门进行信息沟通。这不仅减轻了HR人员用于数据采集、确认和更新的工作量，而且可以提高数据质量和工作效率。e-learning(e-培训)。e-learning系统提供了可以自主学习和知识共享的平台，只需要给员工们一个链接，无论是在总部还是分散在各地，点击便可进入其中。系统还可以设立专家解答、案例研究、BBS等频道，以拓宽员工的学习渠道。培训结束后可以进行在线评估和统计，并将培训记录纳入员工档案。调查显示，与传统授课方式相比，网络培训能够节省约60％的费用。对于跨国跨地区的企业，网络培训效率表现得更为突出。

图1 eHR系统功能及实施规划图

个性化服务。ESS可以作为HR部门为员工提供个性化服务的有力工具。例如，为满足不同员工的需求，部分企业开始允许员工选择灵活的福利组合计划。但其实施过程却会大大增加HR部门的工作量，有些企业的这类计划就是因此而搁浅的。借助ESS功能，员工可以直接进入eHR系统制定自己的福利计划，从而有效地改进HR部门提供服务的质量，提高员工的满意度。

(三)战略化的决策发展模式

eHR不仅是管理方式上的转变，更是理念上的革新。因此，当上升到eHR应用的第三个层次时，HR部门的主要服务应该从提供简单的HR信息。转变为HR知识和懈决方案，即随时随地向管理层提供决策支持，向知识型员工提供服务和帮助等，以确保支撑企业整体战略目标的实现。

人力资源规划的辅助决策。在人力资源“选、用、育、留”的每一个环节上，都可以设计相应的指标进行测算、分析和汇总，为领导层决策提供参考。例如，开展人力资源需求预测与供给分析，建立人才预警系统；对于组织结构编制方案进行网上推演、模拟比较和评估；对人力成本做出分析及预测，并与岗位离职率等指标相结合。以确保关键岗位的离职率较低，为企业留住人才。

员工职业生涯的辅助规划。使用eHR系统会对HR部门协助员工制定职业生涯规划、实现人力资本的保值增值起到重要作用。例如．通过eHR对人员筛选条件和不同职位任职资格的信息整合，系统会提出针对任职人或继任人的一系列锻炼、培训计划，一旦机构改组或职位变动，系统即可提供一系列的职位变动或升迁建议。

企业经营战略的辅助决策。在业务管理系统、财务系统的基础数据较为完善的情况下，企业还可以考虑更进一步实现eHR与ERP(企业资源规划)、CRM(客户关系管理)、SCM(供应链管理)等系统的关联和一体化。这种集威效应将有助于领导者掌握人力资源状态指标对企业经营业绩的影响规律，通过分析其内在联系，从人力资源角度找到企业经营业绩提升的突破点。

综上所述。以上各种应用模式都可以为企业带来直接或者间接的经济效益，但实施时一定要结合企业自身的现状和需求，才能使效益最大化。否则，即使投入再多的资金也达不到预期效果。

在人才竞争日益激烈的今天，eHR不仅意味着夺取先机．获得更多更好的人才，也意味着比竞争对手在一个更合理的成本范围内获取人才。随着其应用模式的完善和拓展，eHR将成为21世纪企业实行“系统化、全面化人力资源管理理念”的有力工具，为企业建立人力资源服务。

**第二篇：电子商务在人力资源管理中的应用**

电子商务在人力资源管理中的应用

电子商务人力资源管理（又称人力资源管理信息化）简称eHR，eHR 首先是一种全新的人力资源管理模式，这种新型的人力资源管理模式包含了“电子商务”、“互联网”、“人力资源业务流程优化(BPR)”、“以客户为导向”、“全面人力资源管理”等核心思想在内；它利用各种IT手段和技术，比如互联网、呼叫中心、考勤机、多媒体、各种终端设备等，包括核心的人力资源管理业务功能，比如招聘、薪酬管理、培训(或者说在线学习)、绩效管理等；它的使用者，除了一般的人力资源管理从业者外，普通员工、经理及总裁都将与它的基础平台发生相应权限的互动关系。综合来讲，它代表了人力资源管理的未来发展方向，是一种全新的人力资源管理模式。

e-HR的特点：

1.支持组织机构经常变化的人力资源管理信息系统

e-HR模式实施的首要前提是信息技术的支撑，因此，HRMIS是其推行的硬件基础。在信息时代激烈的竞争环境下，要求企业必须有较强的适应性和变通性，因此HRMIS需要结合外部环境的变迁以及内部人力状况，做出有效的调整，采用完全可定制的组织机构设计工具，具有高度的可扩展性，使用机构树对企业的机构组成随时进行修改，迅速对市场的变化做出反应。

2.人力资源管理流程的优化

在现有的关于ERP的研究中，关于管理流程优化的文献很多，流程优化的目的在于通过业务流程的梳理和重组，使实施ERP的企业实现信息系统和管理系统的匹配，从而提高ERP的使用效率和企业的整体效率。E-HR模式最重要的内涵特征应该是通过实施E-HR，达到人力资源管理流程的优化，实现人力资源管理的高绩效。

3.人性化的服务模式

E-HR模式不仅通过HRMIS能为员工提供有效的培训课程和学习交流平台，采用公正客观的评估机制，以提高员工绩效，还可以提供基于Internet/Intranet的员工虚拟社区系统，方便企业新闻的发布、员工间的互相交流，为企业文化、经营理念的传播提供了一个方便、快捷、友好的交流方式。E-HR模式最大的特点是从“全面人力资源管理”的角度出发，利用Internet/Intranet技术为人力资源管理搭建一个标准化、规范化、网络化的工作平台，在满足人力资源部门业务管理需求的基础上，还能将人力资源管理生态链上不同的角色联系起来，亦即是成为企业实行“全面人力资源管理”的纽带。

eHR的优势

首先，eHR大大提高了人员管理的工作效率、降低了管理成本。翰威特公司有统计数字表明，公司实施人力资源管理信息系统，平均每位员工的成本是35美元，但在第一年就可以收到可观的回报，员工的电话询问也减少了75%.戴尔公司2024年上半年通过互联网处理了300万美元的人力资源管理操作业务。其次，通过eHR，加强了人力资源管理工作的透明度和客观性，人力资源管理重心也因此可以往下移动。这一人员管理的重心下移，在传统的人力资源管理模式是不可能办到的。

其次，eHR完全改变了人力资源管理部门的工作重心。在传统的人力资源管理方式下，人力资源工作者从事大量的工作就是行政事务，其次是管理咨询的职能，而在帮助企业策略的制定方面是最少的。在电子化人力资源的管理环境下，人力资源工作者所从事大量的工作就是帮助企业在人员管理上提供管理咨询服务，行政事务工作被电子化、自动化的管理流程所大量取代，工作效率得到明显提高。

第三，eHR实际上把人员管理的重任转移到第一线的经理身上，真正使他们能通过管理、激励员工实现他们的业务发展目标。第一线的业务经理可以通过网上得到最新的企业人力资源管理政策、流程、市场数据，经过授权，他们可以进行相关人员管理，包括进行人员的奖惩。

我国企业人力资源管理信息化的现状与存在的主要问题

现在，许多企业已经借助不同的人力资源管理信息系统实现了人力资源管理信息化。著名的“康师傅”、一汽大众、华为，万科、东方通讯、上海浦东发展银行等三十几家企业都采用了SAP本地化的人力资源管理系统。但就整体而言，目前我国企业人力资源管理信息化的现状是滞后的，主要存在以下几个问题：

1.人力资源管理信息化缺乏管理者的支持与资金投入

在企业的资金、技术、市场和人才等诸多经营要素中，管理者对人力资源的经营是最为模糊的。很多企业往往将人力资源视为一种不得已的成本开销，企业管理者对人力资源管理及人力资源管理信息化的重视程度比较低，急功近利，不注重其系统建设的长期效应。虽然人力资源管理信息化能降低企业成本，但那只是实施后产生的作用，而在实施过程中需要投入大量资金。不论是自行开发还是购买软件产品，都是一项重大投资。一些企业尤其是规模较小、效益较差的企业，很难将巨额资金用于投资人力资源管理信息化的建设。

2.企业对人力资源管理信息化的内容主要集中于事务处理

据m.ehr4a.com的调查，虽然绝大部分企业对人力资源管理的电子化、网络化、智能化持肯定态度，然而却有超过70%的企业还没有引入人力资源管理信息系统。调查还发现，在已实施过人力资源管理信息系统的企业里，18%的企业需要更换系统。其原因包括系统功能太简单；人力资源管理业务流程需要改善或改变；系统缺乏稳定性和速度慢等。从管理信息系统的功能上看，目前企业使用最多的功能依次是“人事信息管理”(71%)、“薪资”(68.2%)、“报表”(62.2%)、“考勤”(59.5%)、“招聘”(56%)、“福利”(53.8%)等。据此分析，中国企业目前对功能需求最多的是“事务处理层面”的功能，其次是“业务流程层面”的功能。

3目前尚没有突出的人力资源管理软件产品

虽然人力资源管理软件在我国已有超过十年的发展历程，但还存在产品不规范、厂商过于混杂等问题。对产品而言，目前软件市场的最大问题莫过于标准不统一。例如，人力资源管理系统如何与政府的劳动人事管理系统相衔接的问题，报表的一致性问题等。标准的欠缺还导致人力资源管理系统与企业其他系统的衔接和整合不顾畅。有些供应商的目的仅在于出售产品，至于很多企业所关心的重整管理、售后服务和产品升级，他们不会也无力去考虑。一些产品虽然在中国人事信息管理方面标准化程度较高，但其产品以传统的“人事管理”为中心，局限于人事管理的老观念，不能适应“人力资源管理”的需求。就市场占有串而言，占有率最大的不超过10%，企业自我开发者比重较大，占38.2%。

4.人力资源管理者本身的”应用能力较低

我国企业人力资源管理信息化存在的一个突出问题是人力资源管理者的IT应用能力一般。企业人力资源管理信息化的实施，使人力资源管理经理IT应用能力受到极大的挑战。根据www.feisuxs对中国企业人力资源管理信息化现状调研的数据表明，在对中国境内一千多名企业人力资源管理经理IT应用能力的调查中，超过一半的被调查者IT应用能力一般(其中未实施人力资源管理信息系统的企业”应用能力更差)，能力在“一般”和“基础”水平的占68%，即他们只是掌握了办公软件的操作能力和上网获取信息的能力。

推进我国企业人力资源管理信息化的基本策略

如今，越来越多的企业开始重视人力资源管理信息化问题，笔者认为可以通过重视科学管理，调整组织结构等措施来改进目前存在的问题，推进我国企业人力资源管理信息化建设。

1.领导要认识到人力资源管理信息化的紧迫性与必要性，大力支持企业人力资源管理信息化建设作为企业的领导者，一方面必须彻底更新观念，树立现代观念和超前意识，充分认识人力资源管理信息化发展的新趋势，不能认为信息服务仅仅是预算中的一项开支而舍不得对其进行人力、物力和财力的投资。另一方面，作为企业的高层领导者，要求其参与到人力

资源管理信息化建设中去。并不是说他们只要保证足够的资金供给、人员安排和设备配备就可以了，而是要积极参与人力资源管理信息化的设计、规划和实施过程。应该有一些信息技术的基本知识，运用现代管理学提高自己管理企业的水平。要会用人，会组织队伍，采用科学的方法加强政策宣传，改变中、基层管理者的观念，化解其造成的阻力，充分重视和解决其他非技术因素。亲自负责，参与人力资源管理信息化的设计和规划，使人力资源管理信息化的实施能顺利进行。

2.有效调整组织结构和规范人力资源管理部门的业务流程

随着信息时代的到来，公司的管理层次大大减少，扁平式、矩阵式的组织结构将成为多数公司的组织形式。作为信息时代的人力资源管理，必须调整组织结构，以适应新的时代和新的价值体系。人力资源管理信息化项目的实施不可避免地会使原有业务流程发生变化，同时也会影响到人员岗位和职责的变化，甚至引起部分组织结构的调整。一方面，必须根据企业战略对组织架构和部门职责进行调整.在调整过程中，可能会涉及部门职能的重新划分、岗位职责的调整、业务流程的改变，权力利益的重新分配等因素。另一方面，要对人力资源管理结构进行调整。由于实施人力资源管理信息化后，人员的层次结构有了很大变化，原来主要从事重复劳动的管理人员，现在可以把主要精力放到更具创造性的工作上。因此，企业要进行新的工作分析，调整人力资源管理目标和提拔、培训等计划。

3.提高人力资源管理者的IT应用能力和员工素质

人力资源管理信息化，是完善人力资源管理体系的重要环节，它决不是一个纯粹的丌项目，也不是传统人力资源管理咨询与IT技术的简单迭代，而是利用信息技术实现对人力资源管理业务体系的承载，优化甚至再造的过程，这就要求人力资源管理信息化项目的主要参与人员既要对现代人力资源管理有深刻的理解，也需要具备丰富的IT经验。

人力资源管理信息系统得以顺利运行，还有赖于全体员工素质的提高。实施和运用人力资源管理信息系统，企业各级人员尤其是管理人员需要从事更具有创造性，更有难度的工作。企业在享受政府支持政策的同时，应给予员工适当的教育和培训，以协助员工转变价值观，适应组织目标。让企业员工接受新经济、新思想、新理论的培训教育，以帮助他们适应系统变化，促使人力资源管理信息系统应用的深入开展。

4.供应商要进一步改进和提高服务水平

在实施人力资源管理信息化的过程中，企业对人力资源管理系统的使用培训和售后服务方面的关心程度甚至超过了产品本身的性能。作为人力资源管理信息系统供应商可以从以下几个方面改进其服务：(1)采用科学的、标准的系统实施咨询方法，为每一个实施人力资源

管理信息系统的客户配备一名专业的咨询顾问；(2)为企业提供全方位的培训，包括原理、操作、项目管理、实施方法、二次开发等；(3)在项目实施的初期，为客户导入先进的人力资源管理理念，比如“以人为本”的管理理念、科学的绩效评价方法，然后才是软件操作的培训：(4)在实施人力资源管理信息系统时考虑与企业现有系统的集成与数据共享，并为企业未来投资预留空间，并将此作为整体解决方案的一个重要组成部分。

总结：

EHR是一种基于信息化、网络化的新型人力资源管理模式，它代表着人力资源管理未来的发展方向。因此，对该模式的运行机制需要进一步的进行研究。

同时这种模式并不是就是一个人力资源管理的范式，它的实施必须和周围环境相匹配，必须综合考虑影响人力资源管理效果的各种因素和相关变量。影响企业对于人力管理模式选择的因素是多方面的，如企业战略、所有权、生命周期、信息结构、规模、文化、行业特征、劳动力市场。法律等。做为E-HR模式，由于是以信息技术为实施平台，因此除了上述影响所有人力资源管理模式选择的因素外，该模式的选择因素还受到信息技术采纳的因素影响。根据现有的关于信息技术采纳的文献，对于用户信息技术采纳的影响因素分析主要是从个体层面和组织层面两个层面进行的：从个体层面进行分析的主要有理性行为理论、技术接受模型、创新扩散理论、社会认知理论、技术接受和使用统一理论；从组织层面进行分析的主要是基于创新扩散的视角、组织行为和变革管理的视角。电子化人力资源管理模式是组织的一个业务职能的层面管理模式，而其职能是以人为核心的、主观能动性较强的一种职能。因此，对模式影响因素的实证研究具有一定的理论和实践意义。这些都有待于我们需要进一步完善。

**第三篇：浅谈大数据在人力资源管理中的应用**

浅谈大数据在人力资源管理中的应用

目前，很多领域中都开始使用大数据，其具有抓取能力强、刷新及时并且数据源充足等特点。大数据在人力资源管理中有着很大的作用，其能够将人力资源管理的各项内容进行量化，然后使其更加准确和高效。人力资源管理者要掌握大数据的相关知识，并且加强其在人力资源管理中的应用。

一、大数据概述及其对人力资源管理的作用

1、大数据概述

大数据主要是针对一些数据类型多、数据量大并且传统的数据处理工具无法处理的数据集，其能够处理海量的数据并且处理速度较快。目前大数据已经渗透到人们生产生活中的各行各业，成为企业决策的重要依据。这就表明了社会已经开始朝着以数据作为生产力，并且以消费者为导向的数据消费方向发展。大数据还会通过云计算对这些数据进行专业化的处理，并且通过分布式的数据库对数据进行储存。

2、大数据对人力资源管理的作用

目前，大数据在人力资源管理中发挥着重要的作用。大数据的使用能够减少传统的教条主义对人力资源的影响，使得人力资源管理更加准确、客观以及科学。大数据能够为人力资源管理提供量化信息，这样人力资源管理进行预测和决策的时候都有重要的理论依据。人力资源管理中的大数据主要是交互式的数据，这样能够将人力资源工作中的各项业务进行规范，并且进行深层次的优化。

大数据在人力资源管理应用的基础是标准化。人力资源管理中可以利用大数据进行挖掘和分析人力资源信息，使得人力资源管理工作更加客观和准确。通过对人力资源信息的挖掘能够获得一些人力资本生产率的指标，比如业绩提升率、出勤率、主动流失率以及人均销售额等情况，人力资源管理者可以根据这些指标进行分析和决策。而这些指标的获取需要通过标准化的数据，比如员工的销售数据、生产数据、人员变动信息、考勤记录以及人员信息等情况。可以说，标准化是大数据应用的基础。如果没有标准化，那么进行人力资源管理的时候就不能发挥出大数据的优势。

二、大数据在人力资源管理中的应用

1、大数据在人员招聘中的应用

企业要想获得人力资源，首先需要进行人员招聘。人员招聘是企业能够获得重要人才的途径，也是企业人才结构的重要保证。传统方式的人力招聘，主要是求职者向人力资源管理者提供简历，被动地了解求职者的教育水平、兴趣爱好以及工作经济等情况。人力资源管理者对员工的录取主要是通过自身的经验来进行分析和判断。这样使得人力资源管理者对求职者的的了解程度有效，并且会受到求职者主观偏好以及自身素质的影响。但是大数据对人力资源管理的作用比较大。首先，人力资源管理者可以通过大数据信息库来了解求职者更多的信息，比如通过社交网站等来进行获取，这样能够充分地了解求职者的性格、行為特点以及爱好等方面的信息，使得企业能够找到更适合的人才。同时，人力资源管理者还可以对应聘者进行大数据分析，判断其与岗位的匹配程度，这样使得人员招聘更加客观和精确，达到艺术与科学的互相结合。

人力资源管理者可以通过一个能够量化并且系统的模型来包含到岗位的所有要求，然后根据求职者的网络信息以及简历，将其与岗位的要求相匹配，这样能够找到企业需要的人才。这样做，使得人员招聘的质量以及效率都有所提高。目前，很多企业对大数据的使用都十分重视。

当大众还不了解大数据的时候，作为互联网巨头的谷歌公司就开始在人力资源管理中应用大数据，并且也取得了很好的成果。比如在人员招聘的时候，其发明了智能化招聘，就是通过网络中的数据来分析和统计不同的职位所对应的面试模式，这样能够鉴别出面试者的隐藏价值，并且鉴定其是否能够达到岗位工作的要求。通过应用大数据，谷歌不仅使得人员招聘的效率和准确性更高，并且为企业获得了更多的人才，促进了企业的快速发展。

2、大数据在人员培训中的应用

人力资源管理需要对新入职的员工进行培训，这样能够使人力资源增殖，并且提高企业的整体生产力。传统的企业中，管理者都能够了解员工培训的重要性，并且都有自己的管理制度和培训体系。但是由于员工培训的时效性和针对性都比较强，这样很多企业的培训都不能进行持续性的培训，到时培训的效果比较差。而大数据在人力资源的培训中也发挥着重要的作用。人力资源管理者能够利用大数据来分析员工的行为以及其学习方式，然后分析出合适的培训内容和培训方式。同时，还能够根据员工的特点为其量身制作培训计划以及培训课程。这样，不仅能够提高员工培训的积极性，同时也使得员工培训工作更加有针对性，使员工能够更好的胜任岗位的要求。

人力资源管理者还可以利用大数据对培训反馈机制以及监督机制进行优化，能够使得培训的过程和结果更加青瓷。随着科学技术的不断发展，很多大型企业都依靠大数据建立了自己的网络培训平台，这样员工就可以通过网络随时接受培训。这样不仅能提高培训的效率以及员工的积极性，同时还能够帮助人力资源管理者了解培训的效果，以便进行改进。

3、大数据在绩效管理中的应用

人力资源管理中重要的组成部分还有绩效管理，其能够帮助企业营造一个透明、公正的竞争环境，使得员工的工作积极性以及满意度都得到提高，有利于企业战略目标的实现。绩效管理一般分为绩效考评、绩效计划、绩效反馈以及绩效改进等。传统的人力资源管理中，绩效管理主要是通过绩效指标来考评员工的成绩，并且对员工的绩效数据进行分析，以便进行绩效改进。但是这种传统的方式有着一定的局限性，主观性比较强，并且绩效计划并不科学，这样绩效指标就不能准确的反应员工的能力。而随着大数据在人力资源管理中的应用，绩效管理也发生了一些变化。人力资源管理者可以根据大数据来分析不同岗位的特点，然后制定出比较科学的绩效指标。可以通过大数据的处理能够对员工的工作情况进行分析得出绩效考核的结果。这样不仅能够使绩效考核结果更加准确，同时也能够使得绩效考核的效率更高。人力资源管理者可以通过大数据来对岗位和绩效指标的相关性进行分析，然后分析员工不良绩效和优秀绩效的能力以及行为。

4、大数据在薪酬管理中的应用

人力资源管理中不可缺少的一项内容是薪酬管理，其有利于企业总体绩效的提升以及企业公平环境的营造。传统的薪酬管理中主要是通过技能或者岗位来制定薪酬，比较静态化，不能够充分反映出员工的价值。而在大数据的应用下，人力资源管理者能够记录员工每天的工作情况，并且通过大数据的分析能力来得到员工的薪酬，这样使得薪酬管理的效率更高、更准确。人力资源管理者还能够通过数据库来对企业的薪酬水平进行分析，并且根据实际情况调整薪酬制度。这样能够提高薪酬和岗位的契合度，也使得薪酬管理增加准确和科学，促进企业的良好健康发展。

**第四篇：绩效考核在人力资源管理中作用研究**

绩效考核在人力资源管理中的作用研究

摘要：随着现代企业管理水平的提高，绩效考核已成为企业重视和应用的一个重要目标。绩效考核作为人力资源管理的核心，其建立的有效性决定了人力资源管理的有效性。

关键词：绩效考核；人力资源管理；作用

中图分类号：f272.92 文献标识码：a 文章编号：1001-828x（2024）06-00-0

1一、绩效考核在人力资源管理中的地位和作用

绩效考核是人力资源管理的一项重要活动，是指企业组织以既定标准为依据，对其人员在工作岗位上的工作行为表现和工作结果方面的情况，进行收集、分析、评价和反馈，以便形成客观公正的人事决策的过程。

绩效考核是是企业管理的重要内容，它为人力资源管理各个方面提供反馈信息，是对员工进行制度性考核和客观性评价的重要依据，是调动员工积极性的重要环节。

1.绩效考核是人员任用的依据

通过绩效考核，能够对每个人的情况进行综合评价，从而将其安置在合适的岗位，达到人职的匹配。也就是说，绩效考核是“知人”的主要手段，而“知人”是“用人”的主要前提和依据。

2.绩效考核是员工工作调动和职务升降的依据

用人应扬长避短。只有通过考核才能提供员工们的工作信息，而这些都可以作为人力资源管理工作中人员任用的依据，对个人来讲

既用人所长，对组织来讲也有利于人力资源的优化配置。

3.绩效考核是确定薪酬和奖励的依据

现代管理要求薪酬分配遵循公平与效率两大原则，绩效考核的结果是决定员工报酬的重要依据。

4.绩效考核是员工职业生涯发展的需要

员工在实现个人职业生涯过程中，伴随着岗位和层次的变化，员工必须不断接受新岗位和高层次的挑战，只有经过不断的绩效考核，才能帮助员工不断提高自身素质，改善素质结构，帮助员工完成自我定位，最终实现员工个人职业生涯目标和企业目标。

二、当前国有企业绩效考核存在的主要问题

1.绩效考核目的不明确。很多企业把绩效考核与员工薪酬联系作为唯一目的，其实“把薪酬与绩效结合”应该是绩效考核的副产品，它是保证绩效管理能起到作用的重要手段，而不应该是绩效管理的主要目的。

2.可量化所占指标比重较低。绩效考核的重点是“绩”和“效”，但是不少国有企业绩效考核避重就轻，往往过分强调德、勤，对实际工作绩效且可以量化“绩与效”简略带过。

3.考核主观性太强。有些国企把考核简单为：“优秀”、“合格”、“基本合格”、”不合格”等，但究竟如何清晰而又准确的套用这些等级，大部分企业还没有制定出准确标准，考核者往往是主观判断进行评分，难免受个人喜好因素影响。

4.考核结果不反馈考核者。一些企业，基于主观和客观上的原因，不愿意将考核的结果和对考核结果的解释反馈给被考核者，这样容易形成“暗箱”操作，使被考核者无所适从，不知自己的工作表现哪些需要改进，哪些需要加强。

三、提高绩效考核的有效性，优化企业的人力资源管理

目前，在国有企业中，管理层对绩效管理的重要性还存在两种错误认识，第一种是认为绩效管理只是企业用来管理员工的工具，其目的是为了进行薪酬分配；第二种是认为绩效管理就是绩效考核。要想使绩效管理得到有效的实施，必须树立全员绩效意识，尤其是改变管理者的观念，因此：

1.提升绩效管理理念

（1）高层管理者应该从战略高度来考虑如何借助绩效管理来提升整个公司的绩效水平，以实现公司的战略目标。管理者与员工应该正确对待绩效管理，而不能抱着一种应付，甚至是抵制的心态来看待绩效管理。

（2）企业要使绩效管理顺利实施，必须建立以绩效为导向的企业文化。把有关人的各项决定，如：岗位安排、薪酬、职位升降、员工解职等都看成是企业的控制手段，良好的企业文化能够带动员工树立与企业一致的目标，也为员工营造一种鼓励积极创造的工作氛围。

2.建立有效的绩效管理系统

企业应根据发展状况和战略目标，确定绩效管理战略体系。同时，要善于充分动用人力资源管理系统中的其他手段，增强绩效管理的动力机制和传导机制，完善绩效管理系统，加强沟通与辅导，最大限度地发挥绩效管理的作用。

（1）绩效管理是一个封闭的系统，因此可以将绩效管理作为一个项目来看待，采取项目管理的方式来推动它的实施。各部门负责人是绩效管理实施的主体和中坚力量，上对单位的绩效管理体系负责，下对自己所主管部门员工的绩效负责，各部门负责人确立了绩效管理的目标任务就可以开发员工潜能，提高员工的工作能力，提升企业绩效。

（2）在绩效管理的实施中，要注重打造绩效管理的生态链。①管理者要承担起在绩效管理中的责任，应该承担起对员工做出客观公正的、定性与定量相结合的评价；②绩效管理重在管理者和员工的积极参与，要使员工清楚地认识到，工作就是要按标准执行，要把任务具体化，并在工作中做好记录，做到科学规范，有据可查。绩效考核是企业人力资源管理的重要手段，它不仅能优化企业的人力资源，而且能营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神。企业应当根据自身的实际情况，利用绩效考核，将绩效考核的结果应用于人力资源计划、招聘、选拔、薪酬、晋升、调配、辞退等各项具体工作，有助于企业做出正确的人力资源管理决策；应用于人力资源开发，可以提供员工优劣势的信息，帮助员工在现有岗位上创造更佳的业绩，加强员工的针对性培训，为员工的职业生涯和职业道路设计提供建议。让员工对未来充满信心和憧憬，与企业共同发展。

参考文献：

[1]陈芳.绩效管理[m].海天出版社，2024.[2]奚玉芹.企业薪酬与绩效管理体系设计[m].机械工业出版社，2024.

**第五篇：浅谈人力资源管理研究**

浅谈人力资源管理研究

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。根据定义，我们可以从两个方面来理解人力资源管理，即：

1.对人力资源外在要素--量的管理。对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机的结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

2.对人力资源内在要素--质的管理。主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理（包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理），充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

一、人力资源管理的重要性及其意义

在现代企业乃至企业集团化的发展道路上，人力资源显重要，“世界范围内的竞争归根结底是人才的竞争”。现代人力资源管理将人视为“资源”，注重产生和开发，这就在极大程度上驳斥了将人视为“工具”的传统人力管理的不成熟看法。在现代企业制度中，我们说什么才是企业的核心竞争力，是人。只有人才才具有无可替代的、不能复制的优势。作者：penggwell版权所有，如有异议，请及时联系

有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大限度地发掘他们的才能，可以推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。员工的工作绩效是企业效益的基本保障，企业绩效的实现是通过向顾客有效的提供企业的产品和服务体现出来的。而人力资源战略的重要目标之一就是实施对提高企业绩效有益的活动，并通过这些活动来发挥其对企业成功所做出的贡献。从企业战略上讲，人力资源管理作为一个战略杠杆能有效地影响公司的经营绩效。人力资源战略与企业经营战略结合，能有效推进企业的调整和优化，促进企业战略的成功实施。随着企业间竞争的日益白热化和国际经济的全球一体化，很难有哪个企业可以拥有长久不变的竞争优势。往往是企业创造出某种竞争优势后，经过不长的时间被竞争对手所模仿，从而失去优势。而优秀的人力资源所形成的竞争优势很难被其他企业所模仿。所以，正确的人力资源战略对企业保持持续的竞争优势具有重要意义。

人力资源战略的目标就是不断增强企业的人力资本总合。扩展人力资本，利用企业内部所有员工的才能吸引外部的优秀人才，是企业战略的一部分。人力资源工作就是要保证各个工作岗位所需人员的供给，保证这些人员具有其岗位所需的技能，即通过培训和开发来缩短及消除企业各职位所要求的技能和员工所具有的能力之间的差距。当然，还可以设计与企业的战略目标相一致薪酬

系统、福利计划、提供更多的培训、为员工设计职业生涯计划等来增强企业人力资本的竞争力，达到扩展人力资本，形成持续的竞争优势的目的。

问题与不足

1·管理中“拿来主义”的观念的问题

“拿来主义”是传统人力资源管理经常犯的毛病，也是现代国内企业一贯的诟病。“有用，为我所用。无用，为我所弃。”这的确节省了企业一部分开销和短期利益，也无可厚非获得了短期发展，见到了“拿来主义”的“成效”。但是我们不可能将所有的企业人才全部奉行“拿来主义”吧，只靠个别尖端人才或者高管来创造我们的企业价值简直是痴人说梦，在法制逐渐健全和完全市场化的今天作为核心竞争的人才资源不可能说拿来就拿来说丢掉就丢掉，这点在新《劳动法》中尤为突出。企业业绩不应该建立在压榨为企业出力的员工头上。恰恰相反企业人才必须靠自身培养和发现，这点在许多外企中常有见到，外企的人力资源管理才真正做到了以人为本，他们对于职工的培养、职业前景的规划可谓用心，正是如此，才有众多的人才汇聚到外企中去，我想，外企吸引人的绝不仅仅是依靠高薪，事实上，我们个别私企，甚至国企的薪金水平也不会与有些外企差。关键还在于两种企业下的文化氛围，归结到根本原因了就在于企业的人力开发水平。2·管理中重心的问题和不足

传统的人力资源管理以“事”和“物”为核心，而现代人力资源管理以“人”为核心。这里我们要讨论一下什么是“事”、“物”和“人”，我以为“事”和“物”，应该是可以归结为相关的制度、奖惩措施等，这些是可以物化的东西，同时，这也是过去人力资源管理部门重点的管理手段。而“人”呢，我以为应该是指人力部门对职工的职业生涯规划、培训计划等提升人力资源能力的一些措施。如果我的理解正确的话，那么我们即便在今天提倡现代人力资源管理，仍然不能不要一套严格的“事”和“物”来限制，否则，我们虽然称以人为核心，但很可能会形成因人设事，因人而异的情况。我以为，现代人力资源管理的重点就是要打破过去存在于企业中的各种关系网，形成一种公平、公正的激励和分配机制，如果不能打破这些关系网，没有一个严格、公平、公正的制度，是不可能做到“以人为本”的。所以，从这个意义上说，“事”和“人”是同等重要的，或者说是互为基础的。

3·管理视野上的问题与不足

“传统的人力资源管理功能是招募新人，填补空缺。而现代人力资源管理不仅具有这种功能，还要担负工作设计、规范工作流程、协调工作关系的任务”。从这个方面来讲，现代人力资源管理其管理范围和管理视野较过去的人事管理有很大的拓展，可以说重点和着力点已经完全不一样了，在这样的体制下，对人力资源管理部门人员素质要求非常高，因为他不仅要具备现代人力管理的知识结构，同时还要具备相当的企业管理经验，这样他才能够进行工作设计和工作流程的规范。就国有企业现有的人力资源管理部门的人员结构，其中大多数人都是传统人力资源管理部门的固有人员，从观念上和知识结构上，还不具备这样的能力，如果以这些人为主体，来推行现代人力资源管理几乎是不可能完成的。所以，在国有企业中推行现代管理制度中鲜有成功范例，应该说人力资源管理是个重要的障碍。

4·管理组织上的问题与不足

现代人力资源管理要打破过去劳动人事管理模式下的条条框框，这涉及到许多企业中既得利益的分配的问题，所以这对企业来说是个难题。实际上，我觉得现代人力资源管理应将重点放在工作流程、工作岗位、激励机制有效性、合理性的评估上，放在人力资源的培养和调度上，而对于具体的岗位设立、薪酬激励办法以及薪金的发放应该由其它专业的部门（譬如财务）来制定和操作。这样也符合现代人力资源管理“以人为本”的思想，更加切合企业实际，也利于使企业的人力资源部门不至于成为一个绝对的权力部门，因为，分散的权力、有制约的权力才是符合现代企业发展方向的。

只有找到问题克服不足才能建立一个适合企业自身发展的人力资源战略可以提升企业人力资源管理水平，提高人力资源质量；可以指导企业的人才建设和人力资源配置，从而使人才效益最大化。将人力资源由社会性资源转变成企业性资源，最终转化为企业的现实劳动力。

措施和途径

1·制订人力资源计划

根据组织的发展战略和经营计划，评估组织的人力资源现状及发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，预测人力资源供给和需求的发展趋势，制订人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划等政策和措施。

2·人力资源成本会计工作

人力资源管理部门应与财务等部门合作，建立人力资源会计体系，开展人力资源投入成本与产出效益的核算工作。人力资源会计工作不仅可以改进人力资源管理工作本身，而且可以为决策部门提供准确和量化的依据。

3·岗位分析和工作设计

对组织中的各个工作和岗位进行分析，确定每一个工作和岗位对员工的具体要求，包括技术及种类、范围和熟悉程度；学习、工作与生活经验；身体健康状况；工作的责任、权利与义务等方面的情况。这种具体要求必须形成书面材料，这就是工作岗位职责说明书。这种说明书不仅是招聘工作的依据，也是对员工的工作表现进行评价的标准，进行员工培训、调配、晋升等工作的根据。

4·人力资源的招聘与选拔

根据组织内的岗位需要及工作岗位职责说明书，利用各种方法和手段，如接受推荐、刊登广告、举办人才交流会、到职业介绍所登记等从组织内部或外部吸引应聘人员。并且经过资格审查，如接受教育程度、工作经历、年龄、健康状况等方面的审查，从应聘人员中初选出一定数量的候选

人，再经过严格的考试，如笔试、面试、评价中心、情景模拟等方法进行筛选，确定最后录用人选。人力资源的选拔，应遵循平等就业、双向选择、择优录用等原则。

5·雇佣管理与劳资关系

员工一旦被组织聘用，就与组织形成了一种雇佣与被雇佣的、相互依存的劳资关系，为了保护双方的合法权益，有必要就员工的工资、福利、工作条件和环境等事宜达成一定协议，签订劳动合同。

6·入厂教育、培训和发展

任何应聘进入一个组织（主要指企业）的新员工，都必须接受入厂教育，这是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。入厂教育的主要内容包括组织的历史发展状况和未来发展规划、职业道德和组织纪律、劳动安全卫生、社会保障和质量管理知识与要求、岗位职责、员工权益及工资福利状况等。

为了提高广大员工的工作能力和技能，有必要开展富有针对性的岗位技能培训。对于管理人员，尤其是对即将晋升者有必要开展提高性的培训和教育，目的是促使他们尽快具有在更高一级职位上工作的全面知识、熟练技能、管理技巧和应变能力。

7·工作绩效考核

工作绩效考核，就是对照工作岗位职责说明书和工作任务，对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理的过程。这种评价可以是自我总结式，也可以是他评式的，或者是综合评价。考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等的有效依据，它有利于调动员工的积极性和创造性，检查和改进人力资源管理工作。

8·帮助员工的职业生涯发展

人力资源管理部门和管理人员有责任鼓励和关心员工的个人发展，帮助其制订个人发展计划，并及时进行监督和考察。这样做有利于促进组织的发展，使员工有归属感，进而激发其工作积极性和创造性，提高组织效益。人力资源管理部门在帮助员工制订其个人发展计划时，有必要考虑它与组织发展计划的协调性或一致性。也只有这样，人力资源管理部门才能对员工实施有效的帮助和指导，促使个人发展计划的顺利实施并取得成效。

9·员工工资报酬与福利保障设计

合理、科学的工资报酬福利体系关系到组织中员工队伍的稳定与否。人力资源管理部门要从员工的资历、职级、岗位及实际表现和工作成绩等方面，来为员工制订相应的、具有吸引力的工资报酬福利标准和制度。工资报酬应随着员工的工作职务升降、工作岗位的变换、工作表现的好坏与工作成绩进行相应的调整，不能只升不降。员工福利是社会和组织保障的一部分，是工资报酬的补充或延续。它主要包括政府规定的退休金或养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、节假日，并且为了保障员工的工作安全卫生，提供必要的安全培训教育、良好的劳动工作条件等。10·保管员工档案

人力资源管理部门有责任保管员工入厂时的简历以及入厂后关于工作主动性、工作表现、工作成绩、工资报酬、职务升降、奖惩、接受培训和教育等方面的书面记录材料。

四、由此得出的结论和意义

目前比较公认的观点是：现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。

通俗点说，现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容和工作任务。当今，“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”等国家的方针政策，实际上，谈的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。只有一个国家的人力资源得到了充分的开发和有效的管理，一个国家才能繁荣，一个民族才能振兴。在一个组织中，只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等，才能促进组织目标的达成和个人价值的实现。针对个人，有个潜能开发、技能提高、适应社会、融入组织、创造价值，奉献社会的问题，这都有赖于人力资源的管理。张德教授曾在其著作中指出人力资源管理的主要意义是：

1．通过合理的管理，实现人力资源的精干和高效，取得最大的使用价值。并且指出：人的使用价值达到最大的有效技能最大地发挥。

2．通过采取一定措施，充分调动广大员工的积极性和创造性，也就是最大地发挥人的主观能动性。调查发现：按时计酬的员工每天只需发挥自己20%-30%的能力，就足以保住个人的饭碗。但若充分调动其积极性、创造性，其潜力可发挥出80%-90%。

3．培养全面发展的人。人类社会的发展，无论是经济的、政治的、军事的、文化的发展，最终目的都要落实到人--一切为了人本身的发展。目前，教育和培训在人力资源开发和管理中的地位越来越高，马克思指出，教育不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法。

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！