

# 浅析人力资源三支柱 模型下的信息化建设

汇报人：

2024-02-01



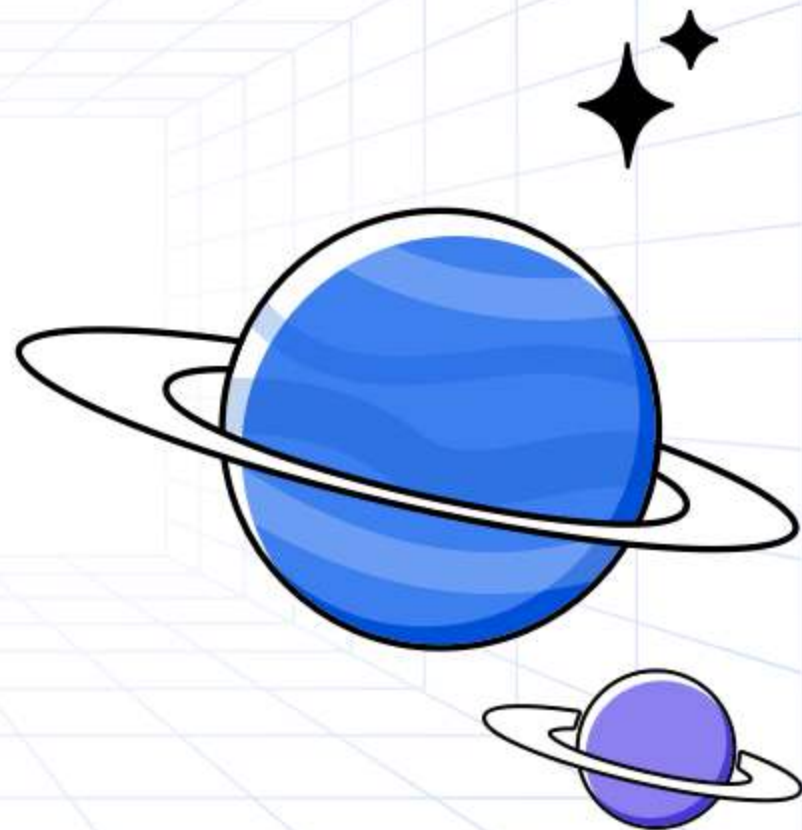
# 目录

CONTENTS

- 人力资源三支柱模型概述
- 人力资源信息化建设现状
- 三支柱模型下招聘与选拔信息化
- 培训与开发信息化实践
- 绩效管理信息化实现路径
- 员工关系管理信息化手段
- 总结与展望

01

# 人力资源三支柱模型概述



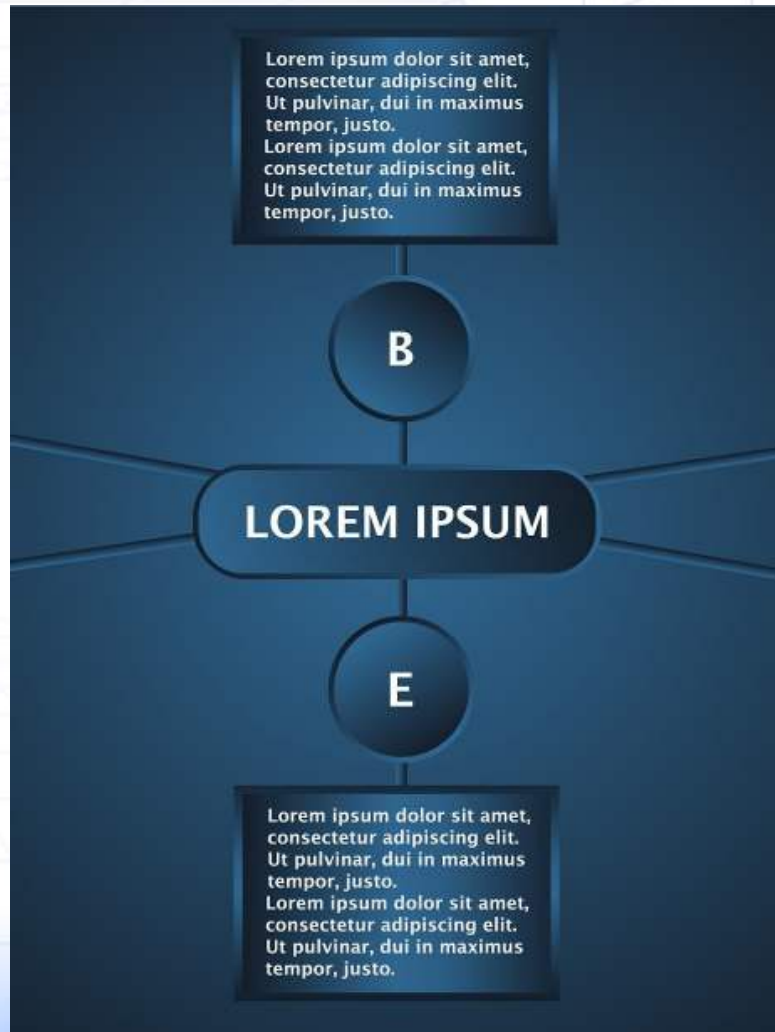
# 三支柱模型定义与特点

## 定义

人力资源三支柱模型指的是将人力资源管理分为三大支柱，即人力资源业务伙伴（HRBP）、人力资源专家中心（HR COE）和共享服务中心（HR SSC）。

## 特点

三支柱模型强调以业务为导向，将人力资源管理与企业战略紧密结合，提升人力资源管理的效率和效果。





# 人力资源管理发展趋势

## 战略化

人力资源管理逐渐从事务性管理向战略性管理转变，更加注重与业务部门的协同合作。

## 专业化

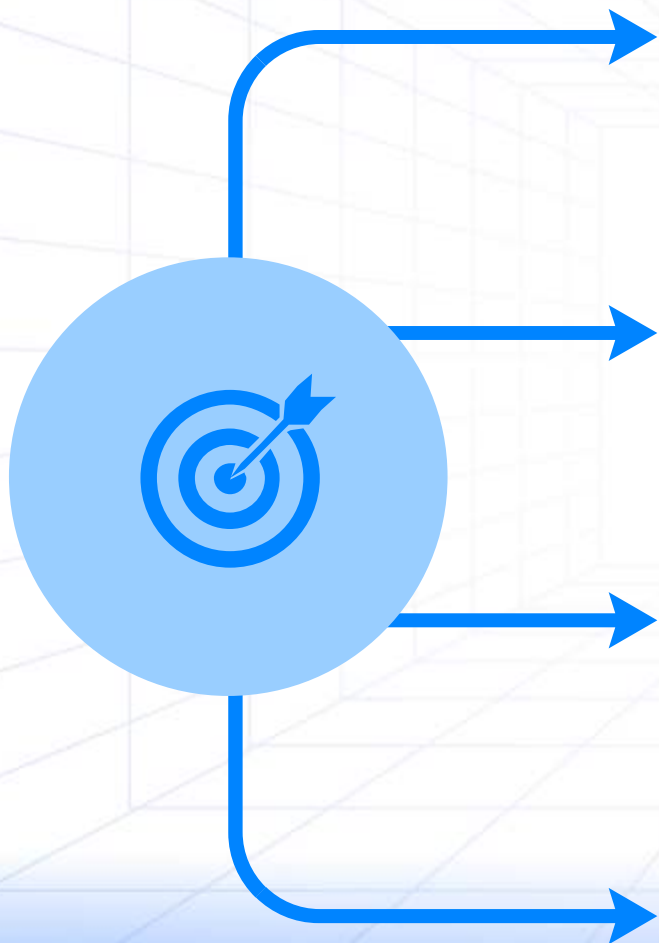
随着企业竞争的加剧，人力资源管理需要更加专业化和精细化，以提升企业的核心竞争力。

## 数字化

信息化技术的发展为人力资源管理提供了更多的数字化工具和手段，推动人力资源管理向数字化转型。



# 信息化在人力资源管理中作用



## 提高效率

信息化技术可以自动化处理大量的人力资源管理事务性工作，提高管理效率。

## 优化流程

信息化技术可以优化人力资源管理流程，使管理流程更加规范、科学和高效。

## 数据支持

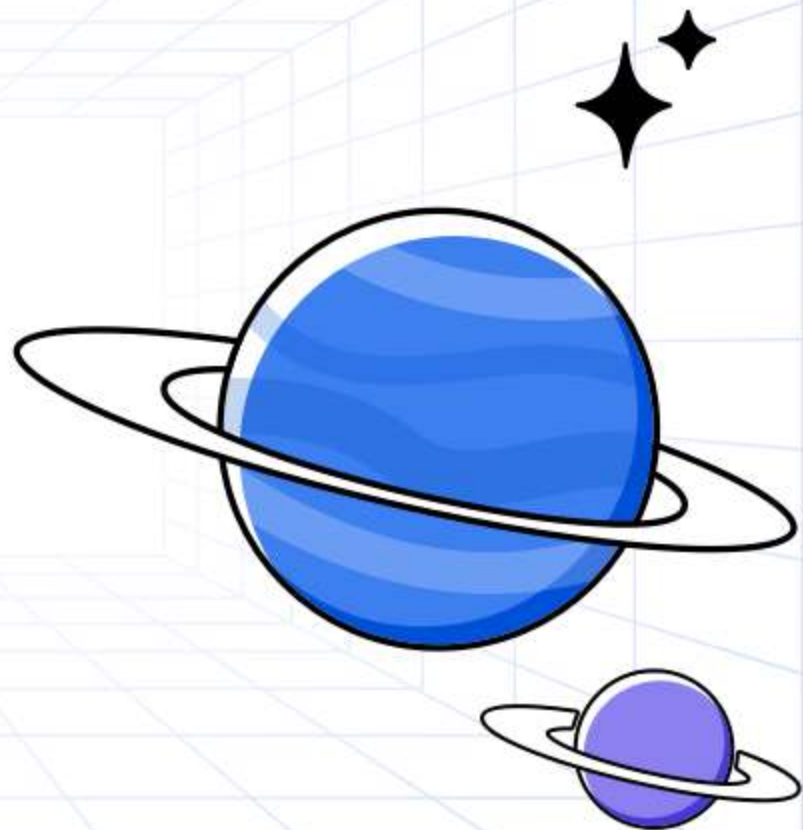
信息化技术可以为人力资源管理提供大量的数据支持，帮助管理者做出更加科学和准确的决策。

## 员工体验

信息化技术可以提升员工体验，如自助服务平台、移动应用等，使员工能够更加方便地获取人力资源服务。

02

# 人力资源信息化建设现状





# 国内外企业信息化水平对比

## 国内企业

国内企业在人力资源信息化建设方面起步较晚，但近年来发展迅速。一些大型企业已经建立了较为完善的人力资源信息系统，实现了员工信息管理、招聘、培训、绩效管理等功能的一体化、网络化。然而，与国际先进水平相比，国内企业在信息化应用的深度和广度上仍存在一定差距。

VS

## 国外企业

国外企业在人力资源信息化建设方面具有较高的水平。许多跨国企业已经建立了全球化的人力资源信息系统，实现了全球范围内员工信息的实时共享和管理。同时，国外企业在信息化应用的深度和广度上也更加成熟，注重将信息技术与人力资源管理理念相结合，提升企业的战略执行力。





# 存在问题及原因分析

## 信息系统建设不完善

部分企业在人力资源信息系统建设方面存在功能不全、数据不准确、更新不及时等问题，导致信息化应用效果不佳。

## 信息化应用水平不高

一些企业在信息化应用方面仅停留在简单的数据处理和报表生成层面，未能充分发挥信息技术在人力资源管理中的优势。

## 缺乏专业人才支持

企业缺乏具备人力资源管理和信息技术知识的复合型人才，导致信息化建设和应用过程中遇到诸多困难。

## 管理理念与信息化脱节

部分企业在人力资源管理理念上仍停留在传统模式，未能与信息化技术有效融合，导致信息化建设成果难以发挥最大效用。



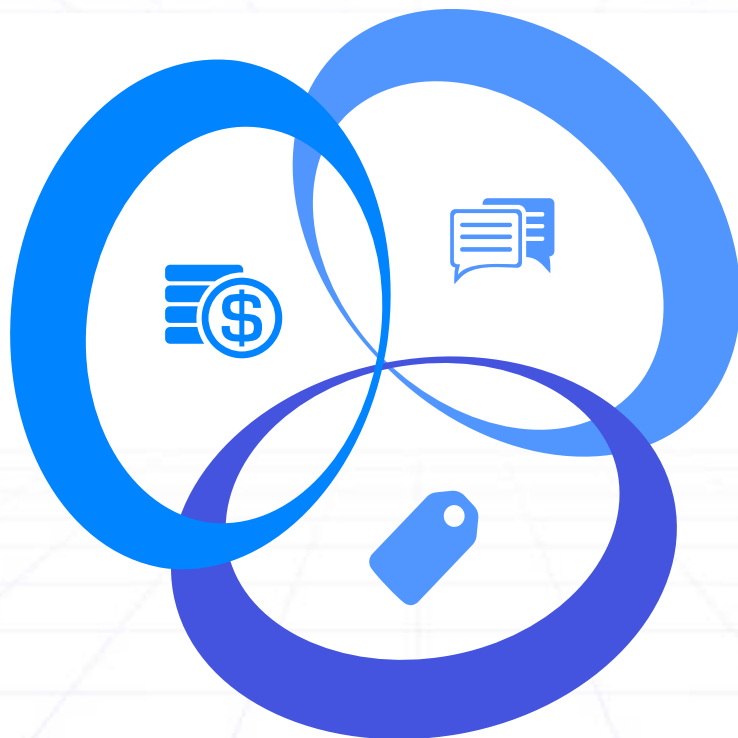
# 改进方向与策略探讨

## 完善信息系统建设

企业应加大投入，完善人力资源信息系统的各项功能，提高数据的准确性和实时性，确保信息化应用的效果。

## 提升信息化应用水平

企业应注重将信息技术与人力资源管理业务相结合，深入挖掘信息化在招聘、培训、绩效管理等方面的应用潜力。



## 培养专业队伍

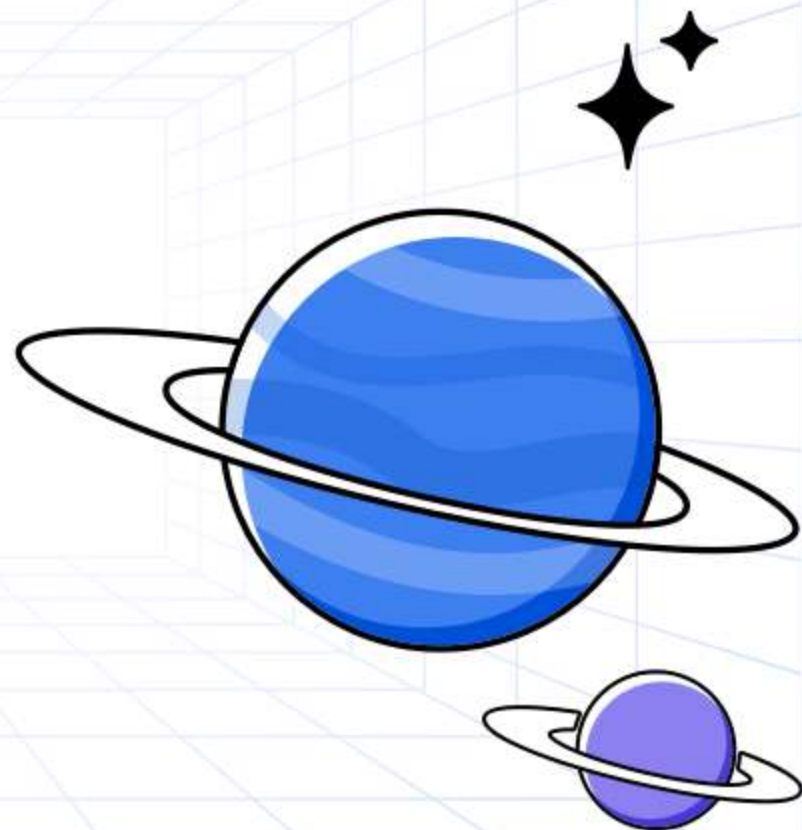
企业应重视复合型人才的培养和引进，建立一支既懂人力资源管理又懂信息技术的专业团队，为信息化建设提供有力支持。

## 创新管理理念与模式

企业应积极更新人力资源管理理念，探索与信息化技术相适应的管理模式和方法，实现人力资源管理与信息化的深度融合。

# 03

## 三支柱模型下招聘 与选拔信息化





# 招聘流程优化及系统支持

## 招聘流程梳理与优化

通过对招聘流程的梳理，发现流程中的瓶颈和问题，进行优化设计，提高招聘效率和质量。



## 移动端招聘应用推广

利用移动互联网技术，开发移动端招聘应用，方便求职者随时随地了解招聘信息、投递简历，提高招聘的便捷性和及时性。



## 招聘系统建设与完善

建立招聘系统，实现招聘信息的发布、简历筛选、面试安排、录用通知等全流程管理，提高招聘工作的规范化和信息化水平。





# 选拔标准制定与智能评估工具应用



## 选拔标准制定与完善

根据企业战略和岗位要求，制定科学的选拔标准，包括知识、技能、素质等方面，确保选拔出符合企业需求的人才。

## 智能评估工具应用与推广

利用人工智能、大数据等技术，开发智能评估工具，对候选人的能力、潜力、性格等进行全面评估，提高选拔的准确性和公正性。



## 视频面试、在线测评等远程选拔方式探索

在疫情等特殊情况下，积极探索视频面试、在线测评等远程选拔方式，确保选拔工作的正常进行。



# 数据分析在招聘选拔中作用

Step 01  
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

01

## 招聘数据分析与应用

对招聘过程中的数据进行分析，包括招聘渠道效果、简历筛选通过率、面试通过率等，为优化招聘流程、提高招聘效率提供数据支持。

02

## 选拔数据分析与应用

对选拔过程中的数据进行分析，包括候选人能力评估结果、潜力评估结果等，为制定科学的选拔标准、提高选拔质量提供数据支持。

03

## 人才库建设与数据挖掘

建立人才库，对候选人的信息进行分类储存和管理，利用数据挖掘技术，发现潜在的人才和人才流动规律，为企业战略发展提供人才支持。

BUSINESS  
infographic

Step 03

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

Step 02

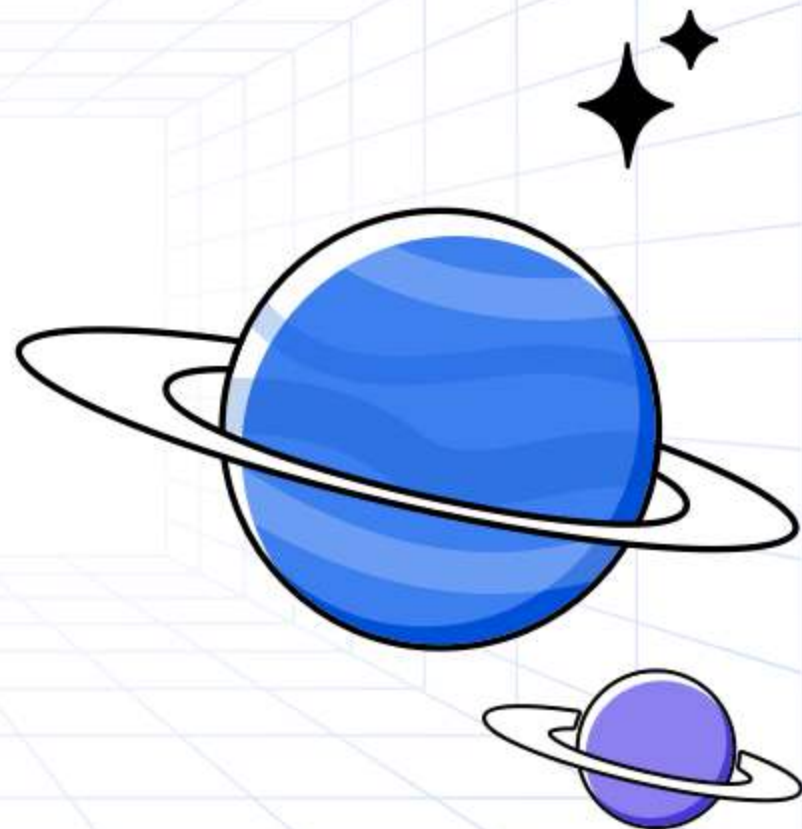
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

Step 04

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

04

# 培训与开发信息化 实践



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/828107132066006100>