

第一章：事业和任务指派

编辑：[OSOIE项目](#).

▼ Details

纲要

- 人和组织
- 事业和通用事业流程
- 任务指派和通用任务指派流程
- 人事管理：超越事业和任务指派

▼ Details

本章节旨在提出事业和任务指派的概念，以及它们在ERP系统（例如ERP5）中的应用。

像ERP5这样的IT系统的角色是代表现实从而帮助管理公司绩效。因此，在这类系统中首先应该建立和管理的就是人和组织。

注意：本章“事业和任务指派”中，根据上一教程“[使用ERP5配置器为您的实例进行配置](#)”，我们会运用已配置的公司VIFIB为例来演示如何运用ERP5来管理公司员工的绩效，他们的任务指派以及和不同组织间的关系。因此当您实践您的ERP5实例的时候，请用您配置ERP5的公司替换VIFIB。

人：雇员，客户，供应商

▼ Details

在ERP系统中首先建立的是人文件。每位和我们的公司有联系的人都应该被存储到ERP系统中，例如我们公司的雇员，客户和供应商等。然后他们就可以被指派任务，连接到不同组织，和营销活动建立联系等。这样，人文件就可以根据我们公司的运作需求进行管理。

本章中，VIFIB有它的雇员（角色“内部人员”）--进行公司产品/服务生产的软件开发工程师，安装电脑硬件的技术人员，公司经理，会计以及人事管理经理等。VIFIB有它的客户（角色“客户”）--他们购买主机容量来供自己使用或者通过自己的SlapOS平台销售出去，或者需要为自己开发的软件获得软件证书。VIFIB有它的供应商（角色“供应商”）--他们提供计算机容量以及主机空间，或者提供软件许可证以及软件集成服务。VIFIB也和记者（角色“媒体”）以及社保中心（角色“行政机构”）有联系。

ERP5中，有两个原则用于识别人。首先，人的角色需要区别开。在向ERP系统输入每一个人文件时，我们必须将客户与供应商以及公司雇员区分开。同时，在必要的情况下，我们还需要为同一个人赋予多个角色。例如，一个VIFIB客户在购买大容量主机空间供其零售使用的同时也通过SlapOS平台向VIFIB提供计算机空间，这样他就同时是VIFIB的供应商。因此该人同时拥有客户和供应商角色（在同一个文件）。其次，人文件必须是唯一的。一旦我们在ERP系统中输入一个人文件，我们就要保证在任何地方都可以轻松检索和使用该文件（例如设置联系）。如果我们建立了相同名字的多个人文件（例如“两个人文件”“人1--客户”，“人1--供应商”），这样我们就无法在今后文件间设置联系等操作中运用这些文件，这就背离了ERP系统的设计原则。

人为组织工作

▼ Details

除了人文件，我们还需要在ERP系统中建立组织文件，组织可以是一个公司，一个非盈利性机构，一个社团等，然后就可以把组织和人连接起来，来显示他们之间的关系。例如，Cédric De Saint Martin和徐英杰都是VIFIB这个组织的员工，John Scott Doh是VIFIB的客户Z Company的员工，许磊是VIFIB另一个客户Y Company的员工，Laurent Dubois为VIFIB的供应商Ma vieille imprimerie SA出版社工作，陈明是VIFIB另一供应商EC China的员工。

组织文件的第二用途是代表具体公司（集团）的部门或分公司。例如，John Scott Doh在VIFIB的客户Z Company中的职位是“营销经理”。徐英杰在VIFIB的中国分公司VIFIB 中国工作，因此他隶属VIFIB集团，而在巴黎VIFIB总部工作的Cédric则隶属VIFIB集团的VIFIB。

人更换组织

▼ Details

在ERP5中，一个人可以由人文件或组织文件这两个文件来表现，而这两个文件是相互独立的。一个人可以在他的职业生涯中仅为一间组织效力，他也可以更换组织。如果一个人更换组织，我们不需要为该人建立隶属新组织的人文件，而只需更新原有文件信息。然后一个新的事业阶段就开始了。

记录人的事业

▼ Details

当一个人为一个组织工作时，这就是一个事业阶段。一个人可能有不同的事业阶段，因为人会发展。如果一个人更换了组织，我们就创建一个新的事业阶段，将他连接到新的组织，并开启这个事业阶段。正如上图表格所示，每个事业阶段有一个开始日期和一个结束日期。ERP5这就为我们提供了管理人的事业简单而又现实的方式。很多组织也会运用一个表格来表现不同薪酬水平的公司内部不同事业阶段。

事业流程

▼ Details

事业流程很简单，因为它们只有“已开启”和“已关闭”的操作。

人被指派任务

▼ Details

然而，人在不同组织中事业阶段不足已代表他/她的职责。这就是为什么我们使用“任务指派”的概念。任务指派，举例来说，就是当一个VIFIB社区经理负责与软件开发员的沟通事宜，以及一个VIFIB客户的公司经理负责其公司的零售部门的工作。

任务指派和事业阶段是完全相互独立的概念。首先，任务指派（职责）会比事业阶段演变得更快。因此在一个事业阶段中，一个人可以有不同的任务指派（职责）。其次，同一事业阶段的任务指派之间可能大相径庭，有时候甚至和所属的事业阶段都有很大差距。例如，一个VIFIB的财务经理可能在公司总经理出差的时候被指派负责公司的管理事宜。最后，任务指派不一定都联系都该人在该事业阶段所隶属的组织。例如，一位VIFIB的软件开发员可能会负责一项VIFIB客户公司的项目。例如，VIFIB“软件开发员”这项任务指派可以在Beta Developer Program这个项目中变为“项目经理。从而他就不仅是一个软件开发员，而是一个项目的负责人。

管理人的任务

▼ Details

因此ERP5就提供了进行组织任务管理的途径。任务指派还可以用于处理系统权限级别设置。

任务指派流程

▼ Details

任务指派的流程也很简单。“以更新”状态代表您正在查看一个项目或人的相关任务指派。当您为一个任务指派授予权限，这只能在任务指派被开始时生效。因此更新发生在查验过程中。一旦验证完成，该任务指派的状态就会返回“已开始”。

人事管理：超越事业和任务指派

- 技能
- 培训
- 定位
- 聘用

▼ Details

事业和任务指派进行人事管理的基本环节。但ERP5的系统配置还可以添加许多其他相关模块来进行全面的人事管理。
技能：我们需要管理组织内外人员的技能。一个非常实用的功能是构建一个技能目录，因此当我们需要一项特殊技能时，我们就可以从该目录中选择适合的人员。
培训：技能应该能被扩展到进行人员培训管理。这些培训项目通常建立通过学历或其他相似证书验证的新的技能。
定位：人员定位是集团，职能以及站点的综合，它其实就是一个职位说明书。许多组织只谈人员定位而不谈其他人事信息。
聘用：最终就应该是招聘流程了。当一个公司提供一个职位，即开启一个职位招聘文件，然后就会有应聘者以及选拔过程，当我们选择合适的员工后，该职位就被关闭。