

人力资源管理模式及其选择因素分析

□张 敏 四川启明星铝业有限责任公司

【摘 要】管理工作没有固定模式,人力资源管理无疑是一项十分复杂的工作,人力资源管理模式的选择对企业的经营效益有着直接的影响,企业需要选择适合自身管理模式,提高管理效率,使企业获得更好的经营业绩。本文对人力资源管理的模式进行了介绍,并对影响企业选择人力资源管理模式的因素做出了分析,旨在减少企业人力资源管理的盲目性,提高企业的管理效率。

【关键词】人力资源;管理;模式;选择;影响因素

一、人力资源管理模式的定义

目前,人力资源管理模式有许多定义,主要有以下三种观点:第一种,人力资源管理模式即人力资源管理系统,在西方,人力资源管理主要有三种模式:哈佛、盖斯特以及斯托瑞。哈佛管理模式包含六个环节:情境因素、利益相关的人员、人力资源管理、效果、影响以及反馈圈;盖斯特管理模式包含四个环节:管理政策、管理和组织结果以及系统整合;斯托瑞管理模式包含四个环节:管理策略、关键杠杆、直线管理以及信念假设;第二种,人力资源的管理模式是在不同组织的基础上,将它们在管理模式中存在的得分差异进行分类,在西方,人力资源管理的主要模式有两种,一种是降低成本,一种是提高员工承诺。在我国,可以分为控制型(降低成本导向)和承诺型(提高员工承诺);第三种,人力资源管理模式是一种管理实践系统,以管理理念为基础,其管理模式分为最佳和非最佳两种模式,在最佳的管理模式中,还可以具体分为:承诺型、控制型、投资型等其他形式。

二、人力资源管理的多种模式

根据不同的依据,可以将人力资源管理分为多个模式,就目前而言,在世界上现存的管理模式已经有 16 种。

根据管理的目的可以将人力资源分为四个管理模式,职业型的管理模式、战略型的管理模式、人事模式以及综合型的管理模式,它们均会根据企业自身的变化而做出相应的改变,在不同的时期内,管理模式会根据管理目的的不同而有所差异。

人事管理模式根据其管理的过程可以划分成四类,第一类:组合式的管理模式,该模式能够更加符合公司的动态管理;第二类:职能型的管理模式,这种模式符合公司的静态管理;第三类:职业型管理模式,即在静态管理的过程中寻求最佳的管理模式;第四类:最佳管理模式,该模式不仅追求最佳的管理模式,同时还能实现动态的管理。

人力资源管理的主要内容是组织人员,有些组织从整体上对人力资源进行管理,有的对单独的部门进行管理,根据不同的管理内容可以将管理模式分为以下几种:内部管理模式、专业管理模式、外部管理模式以及战略管理模式。

管理的手段是多元化的,其中包括传统的、现代的、独立的,还包含系统的。根据管理的不同手段可以将人力资源的管理模式分为以下三种:第一,经验性管理模式,主要采用传统的管理模式,对个别人员进行管理;第二,系统性管理模式,该管理模式是以经验型的管理模式作为基础的;第三,数字性管理模式,是对个别人员的现代化管理模式。

三、人力资源管理模式的选择因素

企业会根据不同的依据对人力资源的管理模式进行选择,这些因素直接影响企业的选择,在企业不同的发展阶段,应该选择不同的管理模式,影响其选择的因素较多,包括:企业的发展目标、企业

文化、规模、成长周期以及市场等等。

1. 企业的发展目标

无论是什么类型的企业,它们都有自身的发展目标,包括短期的目标和长期的目标,长期的目标即战略目标,它通常是放眼全局,为企业确立长久的发展方向。企业需要根据自身的目标选择合适的的人力资源管理模式,同时,人力资源的管理工作也需要有合理的规划,并制定相应的发展目标,规划的内容需要和企业的战略目标统一,人力资源的管理模式对企业的发展起着重要的作用,能够保障战略目标更好的实现,同时还是实现企业目标的重要手段,优秀的管理模式对企业的发展有着积极的影响。

2. 企业所有权

在我国,国有企业的和非国有企业的发展之间的差异较大,产生这些差异的主要是统治阶级的制度环境决定的,它们二者最大的区别即所有权不同,在国有企业中,其人力资源的管理一直采用“铁饭碗”的模式,随着社会不断的发展,这种传统的模式将被打破,同时进行着改革,如今国有企业在人力资源管理的模式上更加注重公平性,内部化的管理模式是许多企业的首选。另外,国有企业所背负的竞争压力更大,通常采取成本控制和提高员工承诺的模式,这种选择的差异就是因为所有权的不同而存在的。

3. 企业规模

在企业发展之初,其组织结构不会太复杂,所以管理工作也相对简单,但是这个时期的企业无法承受较大的风险且资金流量小,人力资源管理的模式也比较单一,无法全面的对人力资源进行管理;针对具备一定规模的企业来说,其人力资源的管理工作必将更为复杂,选择优秀的管理模式能够解决企业内部复杂的问题,实现规模经济。

四、结束语

随着市场经济体制的逐渐完善,社会的竞争压力不断加剧,企业对人才的要求越来越高,对人力资源实施有效的管理是企业首要解决的问题,选择合理的人力资源的管理模式能够提升企业的管理水平,增强其社会竞争力,为企业的发展提供更大的动力。

参考文献:

- [1]朱博,张斌.基于胜任特征模型的人力资源管理模式新思路[J].中国校外教育(理论),2008(01)
- [2]宋绍繁,陈玲,曾艳,王巧巧.论人力资源管理的难以模仿性[J].人力资源管理,2011(09)
- [3]肖鸣政.人力资源管理模式及其选择制约因素[J].第一资源,2010(04)
- [4]闫虹.集团化企业人力资源管理模式刍议[J].现代商业,2010(32)