

7S模型与HRM信息化管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/141/2021_2022_7S_E6_A8_A1_E5_9E_8B_E4_B8_c29_141544.htm 战略、结构和制度被认为是企业成功的“硬件”要素，而风格、人员、技能和共同的价值观被认为是企业成功经营的“软件”要素。只有在软、硬两方面都能很好协调的情况下，企业的人力资源管理才能有效保证企业战略的成功实施。麦肯锡顾问公司研究中心设计的企业组织七要素（简称7S模型如图示），指出了企业在发展过程中必须全面地考虑各方面的情况，包括结构（Structure）、制度（System）、风格（Style）、员工（Staff）、技能（Skill）、战略（Strategy）、共同的价值观（Shared Vision）。事实上，制定企业的人力资源发展战略也不例外。企业仅具有明确的人力资源发展战略和深思熟虑的人力计划还远远不够，因为战略在执行过程中还可能会失误。因此，战略只是其中的一个要素。7S模型既包括企业中的“硬件”要素，又包括企业中的“软件”要素。战略、结构和制度被认为是企业成功的“硬件”要素，而风格、人员、技能和共同的价值观被认为是企业成功经营的“软件”要素。麦肯锡7S模型认为企业的“软件”要素和“硬件”要素同样重要。很多公司长期以来忽略的非理性、固执、直觉、非正式的组织等“软件”要素。其实这些因素都与各公司的成败息息相关，是绝不能忽略的。因此，作为企业战略的决策伙伴，企业人力资源管理（HRM）必须运用战略眼光进行研究。从这个意义上讲，7S模型同样可以成为人力资源管理者的管理工具之一。HRM的硬件要素分析 战略战略是企业根据

内外环境及所具备的资源情况，制定的中长期发展目标及达到目标的途径和手段。企业的经营战略不但是一个企业经营思想的集中体现，而且是一系列具体决策的开始。因为企业会根据制定的战略目标制定具体的行动计划。研究表明，90%以上的企业家认为企业经营过程中最占时间、最为重要、最为困难的就是制定战略规划。战略已经成为企业取得成功的重要因素，企业的经营已经进入了“战略制胜”的时代。因此，人力资源管理者必须根据企业的发展战略和人力资源市场的变化情况制定人力资源的发展战略。有无人力资源战略及其的好坏将成为人力资源管理能否成功、人力资源管理者能否真正成为企业战略决策伙伴的衡量依据。结构战略需要完善的组织结构来保证实施，组织结构是企业的组织意义和组织机制赖以生存的基础。企业的结构是指企业的人员、职位、协同关系、信息等组织要素的排列组合方式。不同的战略需要不同的组织结构与之对应，组织结构必须与战略相协调。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com