

HR部门做企业内部的诸葛孔明 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/237/2021_2022_HR_E9_83_A8_E9_97_A8_E5_81_c70_237611.htm 如何才算“战略伙伴” 《中国经营报》：过去的10年间，大部分的HR部门都在努力发挥更加战略性的职能，但人力资源管理协会的调查却表明，只有34%的受访高级主管将人力资源职能视为“战略伙伴”。HR部门怎么做才能被称之为“战略伙伴”？钟文良：我觉得HR部门要想成为“战略伙伴”，应该具备两方面的实力：首先，要有预知性，对于市场上发生的事情能够提前反应，为事业部提供智力支持；其次，要有顺畅的资讯系统做参考，满足各事业群的需要。在转型的过程中，HR部门要重新定位自己，HR部门应该是策略性的人力资源管理，行政工作可以通过有效率的方法，如电脑系统、制度、流程，省下一些人力另外做一些策略性的思考。这样，HR部门就被分成了两个部分：HR专家团队和人事管理团队。HR部门也要匀出一部分人走到事业部门中去，做HR搭档，这样就可以随时从事业部门听到关于市场的声音，然后再把这些声音反馈给HR专家，做制度和规划方面的调整，新的制度和规划再让人事管理团队执行。这样，人事服务中心、HR搭档、HR专家就形成了一个铁三角。企业就基本做到了既安内又攘外。HR部门还应把各事业单位当成自己的客户，争取拿数据说话。试想，在与事业部门的交流中如果有统计数据支援你的说法，无疑更有说服力。这些数据其实都从平时工作中来，在给事业部门递简历的时候，应评估自己的成效，看递出的10份简历能够留下来几份，留下来的是通过什么途径招聘的，是报纸

广告、网络还是内部推荐，这样，就能看出哪种招聘渠道成效高，改进做事情的方法。HR部门要成为企业内部的诸葛孔明、刘伯温，能告诉事业部门面前有哪几条路可以走，我建议你走哪一条，为什么。这样，HR部门的价值就体现出来了。李建波：我认为HR部门今后不应仅仅成为业务部门的战略伙伴，这只是HR部门提供给企业价值的一部分，还可以体现在为企业提供高附加值的、有建设性的支持和服务。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