

经济危机下的企业人力资源战略选择人力资源管理考试 PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/537/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_8E\\_E5\\_8D\\_B1\\_E6\\_c37\\_537369.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/537/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_8D_B1_E6_c37_537369.htm) 经济危机的发生导致社会总体需求不足，引起企业销售收入下降，利润减少，平均成本上升，企业盈利能力下降，开工不足，甚至出现停工等现象。人力资源战略是实现企业企业经营战略的方法和手段，面对宏观经济环境的变化，企业的人力资源战略必须随之而变。

一、实施紧缩战略，集约化管理 经济危机的发生企业必然会采取紧缩战略，业务范围收缩，新项目停止，海外市场撤回，人员的分流安置成了首要的选择，在外资企业里大都选择了裁员，其实裁员并不是最佳的选择，外资企业之所以选择裁员是因为他有很好的人才吸引条件，而外资企业的文化也决定了裁员是一种简单高效的选择，而在国有企业和民营企业里裁员或许是不得已的选择而不是最优，最先选择。紧缩战略应该做到以下几点。

- 1.认真盘点现有的人力资源存量，根据业务战略的调整对现有的人力资源进行结构性的调整，消除企业在扩张时期、快速发展时期的不合理配置。对富裕的人员进行逐步分流处理，先简单岗位后技术含量相对搞高的岗位，逐步分流，已达到人员总量的平衡。
- 2.停止招聘，严格控制人员的流入，尤其是简单岗位重复劳动岗位的人员的招聘。把招聘变成战略人才的储备行动，在经济危机中也是战略人才引入和储备的机会，/百考试题/收集/经济景气的时候企业急需的高端人才很难引入，这个时候或许是个很好的时机，抓住机会做好战略人才的引入工作。
- 3.优化业务流程，实施瘦身行动。/百考试题/收集/随着业务战略

的调整企业必须及时调整组织架构，使组织架构更加紧凑，灵活高效，以提高反应速度与市场应变能力。4.在人才储备和培养上变专门培养为岗位培养，变内部储备为外部储备，减少和停止岗位外的培训和训练，停止学历教育等等。压缩培训规模，以内部培训为主，以业务技能培训为主。5.停止调薪，优化薪酬结构，严格控制人工成本总额。通过业务战略的调整提高人均产出，降低人均人工成本。停止例行的加薪和额外的奖励。控制计划外福利开支。6.实施集约化管理，将平时分散在各分支机构的培训、咨询等项目集中起来统一管理，统一审批，防止意外开支的发生。

二、精细化管理才能提升竞争力 大多数企业的HR在企业快速发展过程中主要精力集中在人才的招聘配置上，无暇顾及人力资源的发展、保持和激励政策的研究。经济危机的发生，减少了招聘量，我们可以腾出时间来更好的研究人力资源的配置，员工的职业生涯的规划，员工发展的评估，激励政策的研究，把一些人力资源的核心的业务进行精耕细作，夯实基础。优化流程，完善人力资源的日常运营体系，提高运行效率，为企业战略的实现提供贴实的保障。

三、强化培训是强身健体的最好选择 在经济不景气的时候，企业的订单不足，开工量不足，闲余时间相对较多，这个时候是企业狠抓内部培训的大好时机，/百考试题/收集/精心策划认真组织企业内部的岗位培训，通过培训提高员工的思想素质，统一认识，提高凝聚力，通过认真分析和总结不足与差距提高业务技能，提高人均产出和效率进而提高人力资源的投资回报率。

四、企业文化建设，“稳定压倒一切，团结就是力量！”经济危机中，企业文化建设尤为重要，经济危机并不可怕，可怕的是精神危机

，信念危机。因此这时的企业文化建设，应该加强与员工的沟通与交流，保持沟通渠道的畅通，让员工及时了解经济危机对企业经营带来的影响，让员工理解企业所采取的紧缩的策略与政策，同时在人力资源战略上要树立“稳定压倒一切”的理念，要确保企业经营的相对稳定，员工情绪精神状态的相对稳定，切忌采取极端的过激的政策，以免引起员工队伍的动荡和情绪的波动，进而影响产品质量和经营业绩对企业造成自身的伤害。要多组织积极向上的文化活动，提高员工的凝聚力，统一员工的思想，只要上下同欲，团结一致就能抵御经济危机的影响，共同战胜困难，走出冬天，迎接明媚的春光！"#F8F8F8" 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](http://www.100test.com)