

Application of HRBP in Modern Enterprise Human Resource Management

Peng Zhang

CGN Engineering Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518116, China

Abstract

In the field of human resource management, HRBP plays a key role in strategic cooperation, implementation process, promoting change, dealing with employee relations and strategy integration, to provide all-round human resource support for enterprises. In the human resource management practice of contemporary enterprises, enterprises need to clarify the role positioning of HRBP, improve the professional and technical ability, and strengthen the cooperation between HRBP and the three pillars of human resources and other teams. At the same time, scientific and reasonable HRBP performance evaluation and career growth strategy are needed to maximize the vital role of HRBP in modern organizational structure.

Keywords

human resource business partner; human resource management; strategic partner; change promoter

HRBP 在现代企业人力资源管理中的应用

张鹏

中广核工程有限公司, 中国·广东 深圳 518116

摘要

在人力资源管理领域中, HRBP发挥着策略性合作、实施过程、推动变革、处理好员工关系和策略整合等关键性作用, 给企业提供全方位人力资源支持。在当代企业的人力资源管理实践中, 企业需要明确HRBP的角色定位, 提高专业技术能力, 并加强HRBP与人力资源的三大支柱以及其他团队之间的合作关系。与此同时, 还需制定科学合理的HRBP绩效评估与职业成长战略才能使HRBP对现代组织结构起到至关重要的作用最大化。

关键词

人力资源业务合作伙伴; 人力资源管理; 战略合作伙伴; 变革推动者

1 引言

HRBP作为现代企业的核心人力资源团队, 在战略合作、流程执行、变革推动、员工关系管理等关键环节中, 都发挥着不可或缺的作用。随着公司经营环境不断发生变化, 人力资源管理策略逐步完善, HRBP对公司经营的作用与影响也日益显著。要想让HRBP成为真正意义上的战略合作伙伴, 提供有价值的人力资源帮助, 除需掌握专业人力资源管理知识与实践技巧, 更要对企业的商业属性及未来发展需求进行深刻认识。论文深度探索HRBP在当代企业的人力资源管理体系中所占据的中心位置以及其在实际中的应用, 以及它所遭遇的各种问题和挑战, 旨在为现代企业人力资源管理提供宝贵参考信息。

2 HRBP 在现代企业人力资源管理中的重要性

HRBP即人力资源业务合作伙伴, 是实施三支柱人力资源管理体系的重要组成部分, 人员主要是来自人力资源部门或者业务部门, HRBP除具备较好的业务知识外, 还需要具备较强的组织计划和沟通协调能力, 能帮助企业业务部门的直线经理制定发展战略和处理人力资源专业事务, 向业务部门传递企业文化和公司管理政策。HRBP作为人力资源部门派驻到业务部门负责人力资源事务的合作伙伴, 需体现出HRBP的角色定位, 了解企业特别是所服务业务部门的行业特点、业务范围和相关知识, 运用人力资源管理政策的牵引作用, 才能将HRBP在企业业务开展过程中的积极作用发挥出来, 成为业务部门和人力资源部门之间的桥梁, 为业务部门经营决策的制定提供全面专业的服务和支持。

企业在实施三支柱人力资源管理时, HRBP在其中起到了不可或缺的作用, 它在企业的人力资源策略中都具有不可替代的重要性。首先, HRBP深入地分析了企业的战略愿景和商业需求, 有效地将人力资源战略整合到公司的长期战

【作者简介】张鹏(1980-), 男, 中国山东莱芜人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

略中,从而更有针对性地支持企业的发展。同时其能够通过人力资源规划和计划进行分析并制定相应的执行措施来保障人力资源战略目标实现的优势,为企业创造更大价值。其次,HRBP拥有流畅地管理人力资源各个环节的能力,确保了与人力资源相关的事务能够无障碍地完成。再次,HRBP推动了企业进行改革和创新,以更好地适应不断变化的市场环境。同时,HRBP不仅专注于其他方面,还致力于细致入微地关心和满足员工的各种需求和期待,保持企业与他们之间的和谐关系,并持续努力提升他们在工作中的热情和忠诚度。最后,HRBP对专项课题,结合内外部法律法规和资源,提供一揽子解决方案。从宏观角度来看,HRBP在现代企业的人力资源管理中扮演了多种角色,如战略合作伙伴、流程执行者、变革推动者、员工关系管理者、方案集成者等,这些角色共同为企业的未来发展提供了全面而有力的人力资源支持^[1]。

3 HRBP在现代企业人力资源管理中的应用

3.1 战略合作伙伴

作为企业战略合作伙伴,HRBP必须更加深刻地理解企业长期策略及运营需求,并保证人力资源管理策略能够紧密结合企业整体战略,以期为企业提供更具有针对性的人力资源援助与解决方案。HRBP应参与企业策略制定进程,从人力资源层面对企业长远战略决策给予专业建议与支持;HRBP制定目标时还应参考企业战略愿景设计合适的人力资源管理策略以保证人力资源管理符合企业整体战略目标。另外,HRBP还需定期对自身人力资源管理策略实施效果进行评价,根据企业策略变化适时对自身人力资源策略进行调整,从而保证人力资源管理持续性,对企业长远发展起到支撑作用。HRBP是企业的战略合作伙伴之一,它在企业策略,人力资源的管理方法和执行效果评估等诸多方面起着关键作用,保证人力资源管理符合企业长期战略目标。

3.2 流程执行者

HRBP是负责保证人力资源管理中的每一个具体环节都能得到有效实施,从而保证人力资源管理工作能顺利进行。为了确保HRBP的具体执行,它应该对人力资源的所有部分,例如员工的招聘、培训、绩效评价、工资和福利,都持有适宜的管理权,并确保每一个流程都得到了适当的管理。与此同时,鉴于公司所处的特殊环境,HRBP还应持续对自身人力资源管理流程进行优化,从而提升人力资源管理效率与成效。在此基础上,HRBP还要同其他人力资源部门团队进行密切合作,保证人力资源管理任务一致协调。HRBP作为人力资源管理过程中的执行者,其职责是保证每个人力资源管理环节能够顺畅高效开展,还需不断对过程进行优化,从而促进人力资源管理整体成效的提高。

3.3 变革推动者

HRBP作为变革推动者,应在协助企业适应市场环境

变化的前提下,积极推动企业改革与创新。更具体地说,HRBP必须始终关注公司的发展动向和内外部环境的变化,能够迅速识别公司在人力资源管理方面存在的问题和需求,并提出有效的解决方案。同时,HRBP还应主动协助各企业制定和执行一整套改革计划以保证改革全过程中全体员工的积极参与和协同工作。除此之外,HRBP注重对团队成员进行所需的训练与协助,以帮助团队成员更好地适应不断变化的环境,进而增加改变成功的可能性。HRBP作为变革的核心动力,应积极主动发现公司变革中的实际需求并对其提供具有针对性的人力资源支持来保证变革可以无障碍实施^[2]。

3.4 员工关系管理者

HRBP不仅可以提供给组织一个有效的管理平台来提升管理效率,而且可以通过改善组织内人际关系以及建立共同愿景等方式来增强团队凝聚力,促进整体绩效水平的增长。HRBP应该定期与其员工进行深入的交流和对话,这样可以更全面地了解员工在工作环境和职业需求方面的实际状况,并为公司的管理层提供及时的相关信息反馈。同时,它还能通过提供有价值的服务来增进雇员之间的感情。除此之外,HRBP也专注于协助企业构建一套以员工为中心的关怀和护理方案,旨在提升员工对其职业生涯的满意度和归属感。HRBP同样需要妥善解决员工之间的纠纷,确保员工的法定权利得到维护,并推动企业与员工之间的和谐交流。HRBP是一名擅长管理员工互动的专家,在提升员工的归属感和忠诚度的同时,也需要持续关注他们的需求和诉求,以确保他们的权益得到实质性的维护。

3.5 方案集成者

HRBP是集成方案研究领域的权威,其有责任保证人力资源管理的各项工作能够有效地协同进行,以给各个企业提供全面的人力资源支持。通俗地讲,HRBP要想达到企业实际要求,就必须根据企业的实际需求,保证各类别的人力资源管理环节的有效集成,以期为企业提供更系统化,高质量的人力资源管理策略与解决方案。另外,HRBP还需与企业其他职能部门密切协作,才能保证自身人力资源管理策略和企业其他管理策略保持高度统一。除此之外,HRBP在人力资源管理中仍需不断完善自身战略,以提升人力资源管理整体效益。HRBP作为负责集成众多人力资源管理职能的组织,需要保证其人力资源管理和公司其他管理系统之间具有很高的协同度,并且对各个企业提出了全方位、系统的人力资源解决战略。

4 HRBP在现代企业人力资源管理中的挑战

4.1 角色定位和职责边界的模糊

HRBP在人力资源管理领域占据了核心位置,但对其功能和职责的定义往往存在某种程度的模糊性和不明确性。HRBP在某种程度上肩负着深入了解企业的策略走向和业务

需求,并确保其人力资源管理方式与企业的总体策略紧密融合的职责;同时也为其他组织提供了一种新的战略视角来进行人力资源规划和实施工作。为了实现 HRBP 的这种整合,它必须具备出色的策略思考能力和深入的业务洞察力,HRBP 在进行人力资源管理时,必须确保其所有流程都能得到高效的实施,这意味着 HRBP 在人力资源管理中必须具备深厚的专业知识和技术能力。此外,还应该注意在组织内建立一个完整有效的员工培训体系是非常必要的,因为它可以使员工得到全面发展,提升其综合能力,从而提高企业绩效水平。HRBP 在实际工作中对于角色和职责的定义相当复杂,这种复杂性可能会使其定义变得不那么明确,从而对 HRBP 在真实场景中的表现带来负面效果。

4.2 专业能力和业务知识的双重要求

HRBP 不仅需要在人力资源管理和技术专长等多个方面具有深厚的专业知识,同时也需要对公司的业务特点和未来的发展方向有深刻的认识。这种双重评价标准为 HRBP 在其专业技能和业务知识上设定了更高的准则。在实施人力资源管理的多个方面时,HRBP 必须对人力资源管理的所有关键环节有深入的理解和熟练的掌握,如招聘流程、员工培训等、绩效评估和薪资福利等,从而对上述流程进行有效的管理和操作。同时,也要对组织文化、企业战略发展方向等具有充分的认识,进而确保人力资源管理目标实现。此外,HRBP 需要对公司的行业特性、经营策略和未来规划有更深入的了解,以确保其人力资源管理策略能与公司的战略目标紧密结合,并为公司提供有价值的人力资源支持。HRBP 高度重视其专业技术和业务知识,因此在实际操作过程中遭遇了众多的挑战和考验。

4.3 与人力资源三支柱其他团队的协作难度

HRBP 在人力资源管理领域占据中心位置,它应该与人力资源服务中心、人力资源专家团队等三大核心人力资源部门建立紧密的合作伙伴关系。通过这种合作,能够有效地解决企业发展过程中所遇到的各种难题。然而在实际操作过程中,HRBP 在与其他组织合作的过程中常常会遇到各种各样的复杂问题。其中最重要的一点就是如何协调好各个成员之间的角色定位。在某种程度上,不同的群体在责任和工作焦点上存在差异,这种差异可能会引发角色责任的交错和任务间的冲突;另外不同群体间存在信息不对称现象,使得组织内的信息反馈过程变得更加困难。从不同的视角来看,由

于团队之间的交流和合作机制尚未完善,这可能会对双方的合作效果产生负面影响。这些都将影响到组织绩效的提高及整个系统的稳定运行。在 HRBP 的实际操作中,三大人力资源支柱在协同合作时,都面临着这一巨大的挑战^[1]。

4.4 绩效考核和职业发展的困境

从某个角度观察,HRBP 在战略支持、流程实施和变革推进等多个方面的表现都遭遇了量化和评估的巨大挑战,这使得仅依赖单一的数据指标来评估其性能变得异常困难;此外由于绩效管理本身具有一定程度上的模糊性,使得评价结果很难得到充分的验证,从而导致评价结论难以准确地反映出员工真实的工作状态及努力水平。HRBP 的职业发展路径似乎并不清晰,同时也缺乏明确的晋升途径,这可能会对 HRBP 的职业热情和生涯规划产生负面影响。在 HRBP 的实际操作中,面对绩效评估的各种挑战和职业成长的问题成为它必须解决的复杂难题。

5 结语

总体而言,在实施三支柱人力资源管理模式的现代企业中 HRBP 发挥着越来越关键的作用。HRBP 不仅是人力资源管理中的战略合作伙伴、流程执行者,同时也扮演着、变革推动者、员工关系管理者、方案集成者等重要角色,对各类企业进行全方位人力资源帮助。然而 HRBP 在实践中却遇到诸多挑战,主要表现为角色不清、职责模糊、专业技能与业务知识并重。这也使得与人力资源的三大支柱、其他团队的合作变得更加困难,以及在绩效评估和职业发展方面面临的挑战。鉴于 HRBP 公司的核心作用,该公司有必要澄清关键角色、增强专业技术能力、在人力资源三大支柱上加深同其他小组的协作。另外,企业还应该建立科学合理的 HRBP 效能评估与职业发展体系来保证 HRBP 能在现代企业人力资源管理方面取得最大收益。只有当 HRBP 真正转变为公司的策略性合作伙伴,它们才有可能为公司的成长提供有力的人力资源援助。

参考文献

- [1] 张平.激励在现代企业人力资源开发与管理中的应用分析[J].现代营销(经营版),2019(9):11.
- [2] 王馨楠.绩效考核及其在现代企业人力资源管理中的应用[J].全国流通经济,2020(24):95-97.
- [3] 张永康.激励机制在现代企业人力资源管理中的应用[J].现代经济信息,2018(16):92.