

Application of Scenario Simulation in Human Resource Management

Penghan Wang

Sichuan University Jinjiang College, Meishan, Sichuan, 620010, China

Abstract

The current market competition is fierce, many companies need to recruit some excellent talent, but the threshold of talent screening is not high enough. Scenario simulation is a better method of talent selection, it needs professional design in the actual application process, and some experts and high-level managers are invited to participate in it, referring to the literature of some scenario simulation method, combining with the actual situation of company development, the design of scenario simulation method can play an important role in human resources management.

Keywords

scenario simulation; human resource management; professional teaching; application

情景模拟法在人力资源管理中的运用

王鹏涵

四川大学锦江学院, 中国·四川眉山 620010

摘要

当前的市场竞争激烈,许多公司需要招聘一些优秀的人才,但是对人才的筛选门槛不够高。情景模拟法就是一种较好的人才筛选方法,情景模拟法在具体的实际应用过程中需要通过专业的设计,并且邀请一些专家和高层次的管理人员参与其中,参考一些情景模拟法的文献资料,结合公司发展的实际情况,设计好情景模拟法在公司的人力管理资源中能够发挥重要的作用。

关键词

情景模拟法;人力资源管理;专业教学;运用

1 引言

情景模拟法采用的形式多种多样,能够采用公文处理测验、无领导小组讨论、管理游戏等形式进行情景模拟,帮助企业筛选出合适的管理人才。首先,公文处理测验的这种方式能够解决许多企业生产经营方面的问题,特别是资金的周转部门之间的矛盾。其次,无领导小组讨论的这种方式,可以将参与招聘的小组人员自由划分小组,并且进行分组讨论,可以让评价者观察这些小组内的成员。最后,还可以通过管理游戏的两种小溪练习和建筑练习帮助评价者观察应聘者。这些不同类型的测验形式,都能客观的反映情景模拟的测试方法。

2 情景模拟法的基本情况分析

在人力资源管理专业教学中的实际应用需要具体了解情景模拟法,了解情景模拟法的主要内容和基本原则以及特点

才能更好地应用情景模拟法。

2.1 情景模拟法的主要内容分析

情景模拟法是美国的一位心理学家提出的,它是一种测试行为的手段。需要编制一套被测试者可能担任的任务职务,然后与设计一套与职务工作的实际情况相似的情景模拟方法,要求被测试者的出现各种各样的问题,采用多种方法测评心理素质或者一些工作能力的方法。通过一种模拟的真实环境和工作环境,要求参与者应对情景模拟法中出现的问题,利用解决的问题通过在职面谈和关键事件法来进行工作的调查研究,与领导在职面谈可以了解到工作人员的心理素质^[1]。

2.2 情景模拟法的原则分析

情景模拟法在设计的过程中需要遵循特定的原则,情景模拟法应该明确管理的行为并且采用多种评价方法和多种类型的工作选择方法。其中,在测试的过程中需要明确测试的

目的并且得到充分的培训。不仅如此,情景模拟法需要遵循一定的明确性原则,情景模拟法需要将观察到的数据行为在测试小组中进行记录和交流,确保数据的准确性。除此之外,情景模拟法需要遵循客观准确的原则,需要划分阶段进行讨论,从每个阶段中推断出总体形象。

2.3 情景模拟法的特点分析

情景模拟法有较为显著的特点,优点和缺点也较为明显。首先,情景模拟法的用时较长、效率较低,通常时间长会增加情景模拟法的应用费用,并且设计工作需要一个月以上。其次,情景模拟法可信度较高结果较为可靠,比其他测试方法的结果可信度高。不仅如此,情景模拟法的预测性较强,也体现了他较高的可信度。最后,情景模拟法较为复杂需要邀请专家来指导,并且是一些高层次的管理人员。由于其模拟法会受到较多的外在因素的干扰,也提高了情景模拟法的复杂程度^[1]。

3 人力资源管理专业教学中存在的不足之处

传统的人力资源管理专业教学方法中存在较多的不足之处,需要结合实际情况从多个方面进行具体分析。

3.1 管理理念落后

传统的人力资源管理理念导致人才引进效率较低,人力资源开发水平不够,未能更好地满足企业员工的个性化发展需要。在信息化、数据化、智能化的时代,传统的人力资源管理工作方式较为被动,没能做到根据人力资源市场的动态变化调整人才策略,不能最大限度地发挥现有人才的潜力。例如,有些传统企业更依靠严格的制度来管理员工,没能在宽松灵活的环境下激发员工的创新意识,不尊重员工的创新创意价值,人力资源管理过多的考评企业职工的事务性工作业绩,这种方式没能有效地建立良好的人才发展环境,不能根据时代的变化合理的配置以人才为核心的企业资源,没能最大限度地释放人才的潜力,因此制约了企业发展的空间。由于人力资源管理理念落后,致使人力资源管理成本较高,人才引进、配置与使用时均存在着弊端,没能达到合理开发现有人才价值,企业在运转过程中不得不面临较大的人力资源风险^[1]。

3.2 人才培养不足

工业经济时代强调员工是企业的一颗螺丝钉,哪里需要

往哪里拧,知识经济时代强调激发人的无限创意潜能,尊重与服务人才才是企业发展壮大的正确选择。有些企业在大数据时代还没能树立服务人才意识,往往企业员工承担了较高的工作压力,人才在企业环境下没能得到必要的成长,致使员工没能获得实现职业理想的空间。大数据时代人力资源管理应当尊重人才需要,注重全面分析人才的具体情况,基于数据判断人才成长的空间。可是有些企业没能充分的尊重人才,没能给予员工个性化的成长与发挥空间,许多企业不能在人与企业同步成长的理念下开展人力资源管理工作,这在很大程度上不利于最大限度地实现人才自身的潜在价值。

3.3 学生没有主动了解人力资源市场的需要

学生没有主动了解人力资源市场的需要,只是一味地学习专业知识,只满足课堂上的教学内容。在学习的过程中缺乏进行自我提升,没有主动了解当前公司招聘人才的需求和招聘人才的方法。尤其是对情景模拟法不了解,不了解情景模拟法的多种形式,只是了解情景模拟法的基本情况,没有对情景模拟法进行深入的探讨。在学习的过程中也缺乏和同学进行交流,没有自行组成学习小组,没有进行情景模拟法的模拟测试,缺乏进行相关的评价工作。

4 情景模拟法应用到人力资源管理专业教学中建议

针对上述人力资源管理专业教学中存在的不足之处,借鉴了一些情景模拟方法应用到人力资源管理专业教学过程中,主要归结为:转变情景模拟法培养学生的方式,需要与实践目标相结合,教师需要提高自身的综合素养水平以及学生需要主动了解人力资源市场的需求。

4.1 转变人力资源管理理念

大数据时代人力资源管理应当具有创新思维,在人才与企业共同发展的核心理念下实现人才价值的有效挖掘。企业不仅需要人才的支撑,更需要促进人才个性化的成长,新时代应当以人才为中心进行各种资源优化配置,这样才能抓住新时代创新发展的机遇,全面提高企业人力资源管理与开发的效能。采用大数据思维开展人力资源管理工作需要加大人才信息的分析力度,运用大数据指出人才的优势、潜力,明确人的发展方向,基于人才自主发展意愿实现人才与岗位的合理配置。管理者需要进一步改进人力资源管理的思维,在实现企业总体战略目标的指导下充分尊重人才,切实形成服务

人才的工作机制,做到及时地向企业职工传递工作相关大数据信息,围绕着企业发展需要实现人才的灵活调配,打破以往部门管理方式存在的弊端。还要在传统的人力资源管理工作的基础上丰富人力资源管理工作内容,在事务性工作的基础上实现有效的信息采集与挖掘,不仅要掌握职工的基本信息,还要客观的掌握实时的动态数据信息,进一步收集与职工相关的工作态度、创新理念、科研成果等,从而将大数据与人力资源管理真正的贴合在一起,构建一个更趋向个性化的人力资源开发平台,提高人才配置的有效性。

4.2 丰富人力资源管理内容

建立高素质人员队伍,从满足企业人员的多方面需求出发,如物质需求、心理需求、价值需求等,将人本理念贯穿于人力资源管理始终。首先,建构胜任力素质模型,厘清企业发展目标,基于组织结构,结合组织职责与人力资源战略规划,设计与企业发展相契合的胜任力素质模型,从而以绩优标准更精准的要求员工,丰富战略性人力资源管理内容;其次,监理人才资源开发管理专项制度,对员工进行定期的培训与考核,使企业员工掌握现今的理念与技能水平,提高员工业务水平;再次,加大人力资源管理资金投入,选派优秀员工学习进修,同时大力进行与企业发展相适宜的新型管理模式,更好的培养高素质人才;最后,完善激励机制,以

此激活员工能动性,优秀人才给予足够的奖励,激发全体员工的创造热情,更好的服务于企业发展^[4]。

5 结语

当前企业筛选人才的要求很高,情景模拟法的形式多种多样,能满足企业筛选人才的需求,把这种方法应用到人力资源管理专业,能提高学生的综合素养。这种模拟的方法在无法预料的情况下,能够考验应聘者的能力和为人处事的方法,当然不是所有企业都适合这种方法。情景模拟法的使用也有一定的限制,由于费用较高,不能在所有的应聘中都采用这种方法。应该结合实际情况,改进传统的方法,并且更新筛选招聘人才的方法加以适用情景模拟法。

参考文献

- [1] 郑霞,纪蕾.情景模拟法在人力资源管理专业教学中的运用[J].中小企业管理与科技,2019(22):7.
- [2] 于淼.情景模拟教学法在人力资源管理教学中的实效性分析[J].现代经济信息,2015(19):427.
- [3] 刘佳,严彬,钱文静,等.情景模拟法在预防锐器伤教学中的应用效果[J].中华现代护理杂志,2019(28):3682-3686.
- [4] 韦诗麓.基于情境模拟法的高校人力资源管理专业教学改革[J].环球市场,2017(026):195.