

# Concept and Practice Exploration of the Three-pillar Models of Human Resource Management

Yanli Liu

Shandong Baige Service Outsourcing Group Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250000, China

## Abstract

In recent years, China has begun to widely apply Internet technology, platform measures, big data technology, etc., the traditional human resource management mode is gradually replaced, modern “three pillar model”, become an important solution to solve the problem of human resource management, can reshape the management function, responsibility body, highlight the function and value efficiency of human resource management.

## Keywords

human resource management; three-pillar model concept; practice

## 人力资源管理三支柱模型理念与实践探索

刘彦利

山东百格服务外包集团有限公司, 中国·山东 济南 250000

## 摘要

近年来中国在人力资源管理工作中已经开始广泛应用互联网技术、平台化措施、大数据技术等, 传统的人力资源管理模式逐渐被替代, 现代化的“三支柱模型”受到重视, 成为解决人力资源管理问题的重要方案, 能够利用重新塑造管理职能、责任主体的方式, 彰显人力资源管理工作的职能作用、价值效能。

## 关键词

人力资源管理; 三支柱模型理念; 实践

## 1 引言

人力资源管理的过程中采用“三支柱模型”, 需要在顶层优化设计人力资源专家中心, 确保人力资源管理方案的优化性, 利用人力资源共享服务中心应对部门的问题, 为提升工作科学性与有效性提供支持, 人力资源业务合作伙伴还能够满足业务部门的特殊性需求, 使得三支柱模型良好的应用。基于此论文研究人力资源管理三支柱模型, 分析理论内容, 提出实践的建议, 旨在为增强人力资源管理有效性提供帮助。

## 2 人力资源管理三支柱模型理念分析

对于人力资源管理的三支柱模型而言, 又被称作是人力资源问题解决方案, 能够利用重新塑造管理职能、责任主体的方式充分彰显人力资源管理工作的职能作用, 在三支柱模型中主要涉及人力资源专家中心、人力资源共享服务中心、人力资源业务合作伙伴。

【作者简介】刘彦利(1975-), 女, 中国山东栖霞人, 本科, 初级经济师, 从事人力资本经营研究。

其一, 专家中心属于整体模型中的顶层部分, 可以确保人力资源管理方案的卓越性。

其二, 共享服务中心能够帮助部门有效解决共性问题, 确保人力资源管理工作的科学化开展、有效性落实。

其三, 业务合作伙伴则可以全面分析与挖掘工作部门的特殊性需求, 提供各项业务的支撑作用、良好发展的推动作用。

这三个支柱能够确保人力资源管理工作的根基良好落实, 最高程度彰显部门和工作的价值作用。当前中国部分优秀企业已经开始使用三支柱模型, 专家学者也做出了理论的研究与分析, 俞余叶<sup>[1]</sup>在《基于三支柱模型的上市企业战略人力资源管理分析》的研究中认为三支柱模型在企业中的应用, 可以提升管理工作质量和水平, 打造战略性的人力资源管理模式、管理机制。同时部分专家在理念研究中也认为三支柱模型能够有效解决人力资源的人才培养问题, 只有形成正确理念、创建科学化的工作体系, 才能使得体系在企业中成型, 培养专业素质和能力较高的岗位人才, 开展人才培训活动、人才培养工作, 增强人力资源管理的创造力。

### 3 人力资源管理三支柱模型的实践建议

要想确保在人力资源管理的过程中高效化运用三支柱模型,就应筛选最佳的实践措施,将理念落实到实践操作活动,以此为基础提升整体的人力资源管理工作质量水平。主要的实践建议如下。

#### 3.1 重视支柱的建设

三支柱模型中主要涉及人力资源管理的专家中心、共享服务中心、业务合作伙伴,为充分发挥模型理念的作用价值,建议在人力资源管理过程中重视各个支柱的建设发展。

首先,在建设人力资源共享服务中心支柱的过程中,应以人力资源的转型发展作为目标不断进行工作流程的优化和改善,将日常的岗位工作作为基础、以人力资源开发平台为前提合理设计其中的基础工作,提升整体的效能水平<sup>[2]</sup>。在此期间应缩短人力资源共享服务中心平台与客户之间的距离,加快反应的时间速度,统一相应的平台服务标准规范,利用标准化的理念为实践操作提供指导。例如,人力资源部门在人才招聘的环节需要合理设定相应的服务标准与流程,提出招聘工作介入的措施、交付的标准等,明确其中的条件与各个环节周期时间要求,筛选最佳的监控措施,这样在一定程度上能够使得人力资源共享服务中心向着产品化的方向发展,起到改革优化人力资源转型方案的作用,解决目前存在的问题。

其次,人力资源管理专家中心支柱的设计阶段,将工作领域的专家相互整合,为企业提供人力资源战略分析与研究的服务,主要职责就是为企业打造良好的人力资源管理体系机制流程和制度,增强团队与个人的能力。在此期间,可以创建人力资源专家中心的D4S模型,其中主要涉及到诊断部分、交付部分、设计部分、支持部分和开发部分,确保专家中心的成员具有战略属性、研究属性与专业属性,为各项人力资源管理工作的高质量开展、全面性落实等提供支持。

最后,人力资源管理的业务合作伙伴支柱建设主要是企业为各个部门委派相应的人力资源管理工作,为相关的业务部门提供人才培养服务、人才挖掘服务与员工发展促进服务,完善日常的人力资源管理政策机制与制度内容,为各个部门提供人才的保障,按照某些部门的特殊性战略需求制定完善的人才培养计划方案,使得人力资源的价值能够与各个部门之间的价值模块相互契合,彰显出人力资源管理部门的业务合作伙伴作用<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 完善相应的组织机构

要想更好将三支柱模型的价值发挥出来,就需要不断完善与健全相应的组织机构,统一集中性进行管理工作的领导,提高每一项工作的专业性水平与规范性程度,预防出现各个支柱混乱的问题。

首先,应确保三支柱模型应用过程中的整体设计效果

和统筹兼顾有效性,保证三个支柱领域相互之间全面衔接、合理联系,预防出现相互独立的现象。在此期间应提升语言层面与方法层面的协同性效果,利用信息共享的方式增强转型工作有效性,设计人力资源转型办公室,将企业未来发展的主要需求作为依据内容,综合分析经营的特征明确三个支柱的主要职责标准,聘用专业性的咨询顾问为转型工作的高质量实施提供指导。

其次,重点研究各个支柱模型的特点提升相互之间的协同性,以全局策划和转型为目的设计可行性较高的工作架构,保证三个支柱相关工作的有效开展,提升各类管理资源的利用效率。

最后,重点关注人力资源管理部门对三支柱模型的理解程度,明确部门每位人员的职责要求标准,使得整体团队人员都能形成三支柱模型的思想,打造较为良好的内部工作环境氛围,合理建立完善相应的组织机构,使得工作长效性发展<sup>[4]</sup>。

#### 3.3 彰显工作职能特征

三支柱模型应用的过程中需要将各个岗位工作的职能特征凸显出来,不能一味将重点内容局限于某些职位,而是要利用不同职能作用的提升使得转型工作切实落实。

首先,结合具体工作情况准确划分三支柱的职责边界,尤其是在业务规模不断增加、业务数量开始增多的情况下容易出现不同职能相互交叉的现象,存在很多职能互换的需求,如果不能合理界定相互之间的职责就容易导致出现职责混乱的问题,因此在工作中需要合理设定职能切换模式,按照人力资源管理工作需求合理切换不同的支柱,预防因为切换不科学引发资源浪费的现象。其次,设计工作内容与组织角色的环节需要遵守客户为主体的要点,明确每个岗位的角色特点和职能特征、归纳总结业务情况,利用岗位之间相互组合与角色拆分的措施,提升三支柱模型运用的灵活性水平。例如,人力资源管理的共享服务中心支柱也可以由人力资源专家中心负责,使得两个支柱之间相互协同,工作模式能够与客户的需求相符,不断提升服务工作质量水平。最后,在流程设计、组织设计的环节需准确明确业务工作的内容、工作特点等,将之前的人才招聘模块、培训模块、薪酬管理模块等向着职能类型的组织转型,将各个模块相互联系,预防出现相互限制的问题,细化其中的工作流程,以提升工作活力为目标创建内部驱动体系,针对汇报工作和考核工作的关系有效协调,利用健全的考核评价体系机制彰显出将客户作为中心主体的思想,以客户为导向进行人力资源管理的转型升级。

除此之外,还需保证人力资源管理部门的人员具备胜任三支柱模型应用的能力,所有人员都应全面掌握模型应用理念、原理、措施等,预防不合理操作出现问题,提升三支柱模型在工作中的应用效果<sup>[5]</sup>。

(下转第111页)

增长。

### 3.4 苹果农业保险

苹果保险作为果农的最后一道保障,应当最大程度减少果农的损失。根据调查,虽然有近70%的果农购买了苹果农业保险,但超过60%的果农对于保险公司的满意度较差,主要原因是理赔金额较少。按照趋势,未来有更多的果农会选择购买苹果农业保险。保险公司应该制定更加合理的保险,提高理赔金额,让果农放心。对于政府而言,应该通过发放补贴等政策鼓励更多的果农购买苹果农业保险,扩大苹果保险覆盖面,鼓励保险机构加大苹果自然灾害性责任保险的投保力度<sup>[1]</sup>。

### 3.5 政策引领

加强果业生产基地建设,积极引导涉果企业、专业合作社等新型经营主体加强新品种、新技术熟化,及时总结生产经营模式,做好宣传。支持涉果企业、合作社等设立冷库、储运体系、物流中心、电子商务服务站,提高苹果分选精准度和冷藏冷运能力,促进果品贮藏增值和优果优价销售。打通政府与涉果企业或合作社的最后一公里,简化程序,

丰富产品,奖励补贴扶持资金及时到位,切实解决企业资金周转困难问题。

## 4 结语

加快推进果品精深加工发展及关联产业发展,可将果汁、果脯、果醋、果酒、果品脆片等精深加工产业做大做强;加速发展果袋、果网、果箱、物流、劳务等配套产业,逐渐培育医药、保健、美容等高端加工产业。

结合当地旅游资源,推动苹果文化与旅游相融合,利用科普长廊建立教育基地,大力发展果园采摘观光、农耕体验、休闲度假、健康养生等新业态,拓展现代果业发展空间和果农增收渠道。

### 参考文献

- [1] 赵磊,吕丹.千阳苹果种植气象条件及其变化分析[J].陕西气象,2021(1):56-59.
- [2] 张水绒,刘顺劳.灾害天气对陕西千阳苹果生产的危害及预防补救措施[J].果树实用技术与信息,2015(1):32-34.
- [3] 穆旭东.苹果园提质增效综合考虑的五个方面[J].河北果树,2020(4):54.

(上接第108页)

## 4 结语

综上所述,目前在中國的人力资源管理领域中三支柱模型属于非常现代化的理念内容,能够帮助企业增强人力资源管理工作和有效性。因此,在实践操作期间需结合具体的理念内容与工作状况,合理进行各个支柱的建设,完善相应的组织机构,彰显职能特征、工作优势和价值,建设高素质的三支柱模型应用人才队伍,切实提升工作质量水平。

### 参考文献

- [1] 俞余叶.基于三支柱模型的上市企业战略人力资源管理分析[J].

商场现代化,2021,23(8):102-104.

- [2] 李梅君.浅议三支柱模型在人力资源管理转型升级中的作用[J].现代商业,2020,5(20):80-81.
- [3] 陈柳霞.探讨“三支柱”模型在混改企业人力资源管理中的应用实践[J].大科技,2020,4(16):16-17.
- [4] 丁丽英.基于三支柱模型的城市轨道交通人力资源管理初探[J].科学咨询,2019,3(41):12-13.
- [5] 王敏.人力资源三支柱模型视角下的中国人力资源管理现状分析[J].中国集体经济,2018,34(13):128-129.