

浅谈建立以营销为核心的企业人力资源管理模式

王聆霖

(吉利学院, 四川 成都 610000)

摘要: 人力资源部分作为每个企业运行当中的不可或缺的一部分, 其重要性不言而喻, 而将以营销为核心的新型企业人力资源管理模式融入到企业人力资源过程当中来, 可以在最大程度上调动企业员工工作的积极性, 同时这也是企业发挥人力资本优势的重要体现。基于此, 本文从建立以营销为核心的企业人力资源管理模式的必然性入手, 结合当前人力资源过程中存在的问题, 浅析了该人力资源管理模式构建的策略, 希望会对相关从业者有所帮助。

关键词: 营销; 人力资源; 管理模式; 模式构建

随着社会经济的不断发展, 企业人才资本已经逐渐成为了企业竞争的关键因素, 而企业内部员工之间的凝聚力以及对于企业文化的认同也在很大程度上决定了企业的兴衰成败。基于此, 就要求企业人力资源相关管理人员要以营销为核心的企业人力资源管理模式的构建为突破口, 充分发挥人力资源的重要性, 为企业的快速发展助力。

一、建立以营销为核心的企业人力资源管理模式的必然性

(一) 市场经济发展的必然结果

随着市场经济的逐渐发展, 人才竞争要逐渐加剧, 传统的企业人力资源管理模式已经不能满足企业的个性发展需求以及时代发展要求, 基于此, 就要求现代企业要建立以营销为核心的企业人力资源管理模式, 将员工纳入到企业人力资源服务对象当中, 借助人力资源服务职能的转变, 来实现人力资源管理部分和员工之间的有效沟通, 从而实现企业发展目标。

(二) 现代人力资源管理理念的要求

现代人力资源管理理念认为企业内部发生的任何活动都是市场营销行为的重要组成部分, 而这种现代营销理念其实就要求企业要将企业内部当作简单的小型市场, 将企业内部的每个人都当作市场中的顾客、当作内部市场的供应者。同时对于企业成员而言, 人力资源管理部门应该具备基础的顾客意识, 在满足顾客基本需要的同时及时与企业进行交流, 不断调整自身的服务方式, 反馈自身活动行为, 从而在最大程度上调动员工工作的积极性。

二、基于价格的企业人力资源管理模式定量分析

价格是企业在进行营销需要考虑的重要因素。尤其在市场日益复杂的今天它仍然是关系企业产品和企业命运的一个重要筹码。在营销组合中价格是唯一能创造利润的变数。下面具体分析如何制定价格才能在企业的人力资源管理中获利。

制定价格分为五步: 1. 选定定价目标。2. 确定需求。3. 估计成本。4. 分析竞争者指定的价格。5. 选定定价方法。6. 选定最终价格。

(一) 成本加成定价法

这是一种比较常见的产品定价方法, 它以行业平均成本费用为基础加上规定的销售税金和一定的利润所组成。

公式: 单价 = 单位成本 / (1 - 预计利润)

(二) 目标利润定价法

目标利润定价法是指运用量本利分析原理在保证目标利润的条件下确定产品出厂价格的方法。

公式: 单价 = (固定成本 + 目标利润) / 预计销量 + 单位变动成本

不管企业采取何种定价方式成败还是取决于消费者是否购买。所以怎样吸引到更多消费者企业要做的功课还很多。因为支持价格领先优势的根本不在于价格本身, 而是企业的整体优势。

三、当前企业人力资源管理过程中的问题

当前企业内部人力资本的重要性日益凸显, 人力资源管理也愈发引起了大众的重视, 但是当前部分企业管理过程仍然存在部分问题, 无形之中为企业的发展添加了难度, 针对于此, 笔者对其进行了简单分析, 具体分析情况如下:

一是部分企业花在人力资源规划部分的时间、资金比重比例严重不足, 再加上部分企业仍然选择采取传统的人力资源管理模式, 借助命令、传达等方式来进行企业内部的信息沟通, 没有意识到以营销为核心的企业人力资源管理模式搭建的重要性, 但不利于人力资管管理工作的开展, 反而降低了企业员工的工作效率、沟通效率, 同时也为企业的发展设置了障碍, 可能无形之中会加剧员工的流失现象。二是当前部分企业管理过程中存在人力资源管理观念出现偏差的现象, 在人力资源管理过程中由于过于注重企业效益的实现, 从而无限放大了人力资源管理的重要性, 随之而来的就是会忽略企业人力资本开发的作用, 同时也忽略了员工与企业之间的双向关系, 没有注重员工的工作情况以及工作情绪, 无形之中增加了企业运营的风险, 长此以往不利于企业的长期发展。

四、建立以营销为核心的企业人力资源管理模式的策略

(一) 转变人力资源管理观念

意识观念的转变是一切工作开展的前提, 企业人力资源工作开展也不例外。基于此, 企业相关管理人员就应该转变自身的人力资源管理观念, 以此来为以营销为核心的企业人力资源管理模式的构造搭建奠定基础。其主要体现在以下两方面:

一方面, 企业的人力资源管理者应该将自身的管理理念与当前人才资源科学管理的管理趋势相融合, 借助自身的角色定位的转变, 通过从管理者向服务者转变的方式, 将为“顾客”做好服务当作工作开展的宗旨, 以此来提高顾客的满意程度, 借助员工职业需求的满足, 来提升员工的职业素养, 以此来尽快地适应新时代人力资本快速发展的背景。另一方面, 相关人力资源管理者应该主动提高自身的职业素质以适应自身思想意识的转变, 从而促进工作的有效开展, 这是人力资源管理健康发展的保障。比如: 相关人力资源管理人员应该提升自身的沟通能力以及人际交往能力, 借助能力的提升来保证沟通效果, 真正实现有效沟通。

（二）建立健全企业人力资源管理体系

企业人力资源管理体系的建立健全是以营销为核心的企业人力资源管理模式搭建的保障，相关管理人员应该借助管理模式的内涵，不断完善企业管理体系建设，保证模式构建的科学性。

企业相关管理人员应该将人力资源管理作为一个长期性的系统工程来进行考虑，将其体现了企业人才管理的全过程当中，而不是仅仅一两个环节。基于此，就要求相关人员要将这种整体性工作意识的树立是系统性企业人力资源体系构建的基础，在出台相关人力资源政策以及企业方针之前，都要从整体战略目标出发，以此来保证人力资源工作开展的针对性、规范化。以企业招聘为例，相关人力资源管理人员在进行企业人才招聘工作时，要将内部营销观念融入到招聘过程当中，不但要单方面的评估应聘人员与应聘岗位的适配性以及应聘人员的工作能力等，同时也应该向应聘人员传达自身企业职位的优势所在，借助清晰明确的岗位信息以及基本工资的介绍等，引导应聘人员为自身应聘岗位有一个简单清晰的认知，通过双方之间的信息沟通，保证应聘过程的有效性，从而实现双方满意的目标。

（三）明确人力资源营销的目标客户及其所提供的产品

明确以营销为核心的企业人力资源管理模式的目标客户及其所提供的产品是这一模式构建的基础和保障，人力资源管理人员只有真正从相关客户以及提供的产品服务出发，才能保证模式搭建过程的针对性和完整程度。基于此，就要相关管理人员将人力资源营销的目标客户及其所提供的产品作为人力资源营销模式搭建的突破口，保证人力资源管理过程的针对性。

1. 以企业高层管理者为目标顾客的人力资源产品

对于企业高层管理者而言，一方面，相关人力资源管理部分应该将一些明确的人力资源投入产出经营指标以及经营状态传递给企业的高层管理者，引导管理人员转变对于人力资源工作的认识，从而帮助企业人力资源工作的顺利开展。另一方面，应该向高层管理者提供相关战略制定和执行的帮助。相关人力资源管理者就可以向高层管理者提供相关的人力资源战略信息，以此来帮助企业相关战略的顺利制定，借助这种战略上的资源统筹来为企业的快速发展助力，实现人力资源部门的内部营销目标。同时相关人员在提供战略辅助决策时，应该认识到换位思考的重要性，既要符合相关人力资源管理策略，同时又要与企业以及相关部门的发展策略相吻合，借助这种明确的长期规划合作，为企业提供实现战略目标，同时激发高层管理者的工作斗志，实现人力资源服务目的。

2. 以业务部门管理人员为目标顾客的人力资源产品

业务部门与人力资源管理部门两者是相辅相成的关系，人力资源管理部门的专业化服务是业务部门的业绩绩效提升的基础，同时人力资源相关工作的开展也离不开相关业务部门的积极配合和支持。基于此，就要求相关人力资源管理部门在向以业务部门管理人员为目标进行服务时，要从以下两方面入手：

一方面，人力资源部门应该提供给各个业务部门专业人力资源管理技术上的必要支持。一是为相关的业务部门提供专业的咨询培训支持。鉴于现代越来越多的企业人力资源活动都是由业务

部门经理以及人力资源部门合作完成的，比如对于基础员工而言，其招聘录用、绩效管理、培训发展等活动都是涵盖其中的。基于此，就要求相关人力资源管理部门在活动开展之前或是开展过程中对于业务部门进行简单的培训指导，帮助业务部门经理来对简单的人力资源活动有一个基础的了解以及认知，促进其将人力资源知识与专业业务技能相结合，从而筛选培养出更加符合业务部门发展的员工。二是相关人员应该对业务部门的人力资源工程开展提供技术支持，帮助相关业务部门进行简单的招聘流程设计，薪酬管理体系的建立、晋升服务通道的完善等，以此来提升基层业务部门工作的顺利程度。另一方面，信息支持同样也是以业务部门管理人员为目标顾客的主要人力资源产品，企业人力资源部门应该向相关的业务部门提供必要的信息资源的支持，比如：帮助了解员工的具体状况以及具体需求，以此来帮助业务部门开展针对性的服务帮助，提升员工的满意程度。

3. 以企业员工为目标顾客的人力资源产品

企业员工作为企业价值的直接创造者，是以营销为核心的企业人力资源管理模式构建的主要方向之一。基于此，就要求企业人力资源管理者坚持“5P”原则，从选人、认人、育人、用人以及留人五个方面出发，共同发力，以此来提升基层员工的员工满意度，实现人力资源管理的初衷，这是促进企业快速发展的最有力保障。

一方面，企业人力资源管理要坚持无差异化营销的原则。基于此，人力资源部门应该将人力资源管理制度的制定作为工作开展的第一步，坚持同等对待的原则，明确统一标准，以此来打造良好的工作环境。另一方面，要将个性化营销标准的原则融入到人力资源管理过程当中，一是要建立员工数据档案库，深入挖掘员工的个性潜在需求，将数据的分析与沟通过程相结合，深入了解员工的真实想法，同时注重鼓励激励的作用，以此来提升原的信任度，从而拉近与员工之间的关系。二是要引导员工做好前景规划，在助力员工提升工作能力的同时还要畅通企业晋升渠道为员工提供学习晋升的机会，借助这种方式，来增强企业凝聚力，实现新时代背景下人力资源工作开展的主要目标。

五、结语

总而言之，建立以营销为核心的企业人力资源管理模式是新时代背景下企业发展的关键举措。基于此，就要求相关人力资源管理人员从转变管理理念以及明确客户目标两者入手，来促进新型人力资源管理模式的构建，为企业实现发展目标助力。

参考文献：

- [1] 曲晓峰. 企业人力资源管理存在的问题及创新策略 [J]. 投资与合作, 2021 (07): 126-127.
- [2] 郑玉雯, 钟定国. 浅谈以营销为核心的企业人力资源管理模式研究 [J]. 大众商务, 2009 (16): 200-201.
- [3] 刘银著. 建立以营销为核心的企业人力资源管理模式 [J]. 东方企业文化, 2013 (24): 124.
- [4] 刘艳, 朱珊. 浅谈建立以营销为核心的企业人力资源管理模式 [J]. 理论导刊, 2004 (04): 37-38.