

1B 人力資源在公司的角色

傳統上，人力資源專業人員的角色在許多公司都與人事和行政職能有密切關係，這些職務都被界定為文書工作。人力資源部在許多公司皆源自行政或財務部門，因為聘請員工、發放工資及處理福利事宜都是公司的基本需要。僱員亦通常認為人力資源部僅為服務管理層而設。

在複雜多變的社會環境下，人力資源專業人員的角色亦隨之演變，以滿足公司轉型的需要。轉型成功的公司具備較強的適應力和抗逆力，更能因時制宜，以客為先。在這種環境下，人力資源專業人員的角色，代表著策略業務夥伴、實務專家、員工代言人和變革推動者。

a. 策略業務夥伴

作為策略業務夥伴，人力資源人員協助制訂及實現公司的業務計劃和目標。訂立人力資源業務目標是為了推動和支持實現整體策略業務計劃和目標。人力資源部負責將未來的業務計劃轉化成未來的勞動力和管理實務，從而實現業務目標。

這涉及人力資源各方面服務，例如部門職位設置；人員搜尋及配置；報酬及工作認可；表現管理及評估制度；僱員學習及發展；員工投入程度；優秀人才管理及職位繼任規劃。當人力資源專業人員配合業務發展時，公司的人力資源將成為業務成功的策略因素。

要成為出色的策略業務夥伴，人力資源部必須掌握業務相關知識，了解與僱員相關措施的成本，並負責所有人力資源計劃和程序的監察和評估，以及其成本限制。

b. 實務專家

作為實務專家，人力資源人員應熟悉與最新僱傭法例相關的人力資源知識以及人員搜尋及配置、薪酬策略及制度、表現管理、僱員關係及僱員發展的最佳常規，並適時向公司提出建議。

人力資源專業人員時刻均須就僱傭法例修訂向公司匯報有關潛在風險及法律責任。

c. 員工代言人

作為員工代言人，人力資源部營造良好的工作環境，激勵員工積極參與、全力以赴和敬業樂業。人力資源專業人員協助建立及推廣企業文化，讓員工發揮所長，完成工作，並致力解決客戶的需要和問題。

在這個角色上，人力資源人員識別及推動整體優秀人才管理策略、僱員發展機會、員工援助計劃、長線獎勵計劃及保留優秀人才策略、以及管理層與僱員之間進行有效溝通的機會和渠道。

d. 變革推動者

辨識轉變與企業策略需要的關連，富有同理心，消除僱員憂慮，這些都會將僱員對公司轉變的不滿和抗拒減至最低。因此，人力資源專業人員既要懂得變革策略，亦要有執行這些策略的能力。