面对人员的波动：2021年如何找到正确的平衡点

当您考虑2021年的绩效目标时，您在保障劳动力方面，采取了哪些有效的策略，来满足企业预期的最佳产能？

- 尽管制造业举步维艰，但随着工业产能利用率的继续提高，以及中国GDP的积极增长预测，这一形式可能会有所改变；
- 为应对需求上升和需要增加产能的准备，制造商在招聘计划时必须积极主动和具有战略性，但是，仍然有许多不同的挑战需要面对；
- 完善的规划意味着对数据的充分利用，在公司预测和历史趋势之间找到适当的平衡，以确定满足产能所需的适当员工人数和技能。

对于制造业而言，由于人员的高度流动，春节似乎是每个企业都不得不面对的一个难题，再加上年底疫情的反复、各地对返乡的管控，似乎让情况变得更加扑朔迷离。那么在考虑2021年绩效目标时，您是否有采取一些有效的策略来满足企业预期的最佳产能方案？如果您现在还没有制定一个劳动力保障计划，那么当您需要产能爬坡的时候， 您可能很难找到合适的人力储备。

产能的陷阱...

在考虑2021年绩效目标时，您正在采取哪些方法来确保满足预期产能的最佳方案的？如果您现在没有制定一个完善的用人计划，那么当市场增长，行业向好的时候，在您需要更多的人工的时候，您很可能

找不到合适的人才。特别是那些需要熟练工的岗位。

试想一下，缺勤、人员流动和生产力低下对产能的影响。撇开2020年初的强制停工不谈，各个制造商都在努力保持人员配置水平与需求保持一致。随着国内疫情逐渐得到控制，情况趋于正常化，那些感到被困在当前职位上的员工可能会寻找新的机会。这种情况下，即使您已新增或正在新增人员编制，您仍可能觉得捉襟见肘。

人人都期望安全，但它的成本是什么？

当您面对很多未知的时候，没有人可以责怪你想等待，看看事情如何发展。用人计划的理论方法有很多，针对为了满足需求执行您的招聘计划。但是，过于保守的潜在显著缺点呢？如果你不能完全掌控时间和时机，最终可能会造成更不合格的人员招聘，或者面临持续的人员短缺。更别提由于时机不好，而不得不放弃增长机会。问题是，现在劳动力市场上有太多的变数，不能相信保守的策略会起作用。

避免在招聘计划中采用“观望”方法

查看数据，然后实施多维度策略。避免在招聘计划中采用“观望”方法。在可预见的未来，缺勤率和更替率可能仍然很高。由于疫情的反复也会使招聘过程复杂化，因此您需要在人员配置需求方面保持领先。关键是密切关注最近的趋势和最可能的预测，然后相应地安排工作人员。

- 要找到正确的平衡点，请从过去12个月的人员配置运行分析开始。
- 值得考虑的是，不同时期的人员编制波动已经影响了您的产能。
- 一年中您损失了多少管理人员？
- 人们多久请一次病假？
- 有多少员工因疫情无法到岗？
- 您还需要权衡这些数据与设施或运营总体产出预期，并尝试预测潜在的劳动力缺口。

换句话说，根据业务目标和预测以及对可能日常员工人数的现实评估，您需要了解2021年可以依靠什么。您可能会发现，在某些地区，超编可能是维持产能的唯一方法。至少在短期内是这样。

更具战略性的招聘和上岗流程

正如我们前面提到的，希望不是一种策略。在招聘时，观望态度的问题在于，太容易拉长等待的时间，最终选择匆忙地雇用不理想的候选人。特别是在管理和监督的职位方面。未来短期内，应聘者将不同于过去，您还需要考虑候选人在家工作的可行性和能力、以及后续潜在的差旅需求。对于车间职位来说，事情可能不那么棘手，但对于候选人，仍需要考虑比"正常"时期更多的变数，包括健康问题、福利等。

幸运的是，一旦您弄清楚什么时候可能需要更多的人，您就可以给企业足够的缓冲，找到理想的候选人。您可以提前启动招聘来审核多个应聘者，并选择最佳候选人，而不是在最后一刻才行动。提前规划为您提供了另一个关键优势——寻找综合型人才。而且这是可以解决人员超编的一个方法。例如，如果您找到具有工程和供应链或运营及供应链经验的经理，那么此人可以根据不断变化的业务需求更轻松地转换工作职责。而且，通过提前规划人才计划，您可以给自己更多的时间来寻找更匹配的候选人。

不要只站在自己的立场看待招聘流程

我们经常看到企业缺乏灵活的招聘政策，而忽视了有前途的应聘者。有效雇佣至关重要，但有时您需要有创造力应聘者来扩充您的选择。走出条条框框，对正在发生的变化和人才需求的原因进行根本原因分析，用需求的事实武装您，积极改进人员配置流程。

TBM CN