

基于战略发展角度对企业的人力资源管理探析

叶 琴

安徽理工大学, 中国·安徽 淮南 232001

【摘 要】在中国社会主义市场经济的发展过程中,人力资源工作充当了日益关键的角色,正因如此,我们应当对人力资源管理工作进行重视。但是,在竞争日趋激烈的今天,企业对于人才的渴望更为迫切,希望通过获取的更多人才来缓解企业所面临的多方面的压力。综上所述,基于战略角度对于企业人力资源管理方式进行探究是非常重要的,而本文通过从战略人力资源管理的研究背景及其意义、人力资源管理发展趋势以及基于战略发展角度探析企业人力资源管理等方面展开分析和探讨,意在为相关管理者进行理论的参考价值。

【关键词】战略; 人力资源管理; 影响

Analysis on Human Resource Management Based on Strategic Development

Ye Qin

Anhui University of Science and Technology, Huainan, Anhui, China 232001

[Abstract]In the development process of China's socialist market economy, the human resources work plays an increasingly critical role. Because of this, we should pay attention to the human resources management work. However, in today's increasingly fierce competition, enterprises have a more urgent desire for talents, hoping to relieve the various pressure faced by enterprises by acquiring more talents. To sum up, based on the strategic perspective for enterprise human resource management exploration is very important, and this paper from the research background of strategic human resource management and its significance, human resource management development trend and based on the perspective of strategic development of enterprise human resource management analysis and discussion, intended to relevant managers the reference value of theory.

[Key words]Strategy; human resource management; impact

人力资源是企业保持活力的重要源泉,同时也是企业发展的根本,所以能够有效发挥人力资源的价值,则可以让企业在面对复杂的市场环境当中,进一步提升自身的综合实力,更好地适应市场中的竞争。因此企业在发展过程中,必须不断增强对战略人力资源管理的重视,不断完善人力资源管理工作的开展,同时发挥人力资源的作用和价值,从而促使企业的经济效益的提高以及可持续的发展。

1 战略人力资源管理的研究背景及其意义

1.1 战略人力资源管理的研究背景

随着市场经济的蓬勃发展,民营企业内部的竞争越来越激烈,对于人才的需求也呈日益增长的趋势。战略人力资源管理则可以让企业在竞争中占据更多的优势,促使企业的实力得以提升。在企业进行战略人力资源管理过程中,通过剖析它对企业产生的影响,就不难看出战略人力资源管理对企业的重要性:1)促进了企业绩效提升,推动企业战略目标的实现。随着现代化的发展,企业的战略方向随着战略人力资源管理的出现而发生了变化。相比于过去的传统企业人力资本管理工作,企业战略人力资本管理工作将传统企业人力资本管理工作方法和公司战略管理有机融合在一起,进而提升了公司人员的有效管理水平,这就需要公司合理运用企业战略人力资本管理工作的手段。2)提升了员工素质,增加了员工绩效水平。对于企业的员工而言,要想能够在企业里进一步提升,则了解和掌握企业的规章制度必不可少,同时也要接受企业的培训与开发工作,并且还需要清楚自身的工作责任。公司的战略人力资源管理涉及岗前培训、绩效考核和薪资奖励,这些项目的实施的效果和公司的业绩密切相关。所以,通过对战略人力资源管理的研究对于企业的长远发展具有良好的借鉴意义。

1.2 战略人力资源管理的研究意义

战略人员管理是指为使组织能达到战略目标,通过运用战术的视野和方法,对人力资源各种部署与活动做出有效规划的管理模式。总的来说,战略人员管理对公司主要有如下三个方面的重要性:1)战略人力资源管理能够提高员工的工作绩效。公司利用人力资源管理创设出良好的团队气氛,对公司员工做好培养和发展工作,并帮助公司员工增强对公司的认同性和归属感,在提升自身的业绩的同时,自觉维护企业形象,从而提高工作绩效,并促使企业整体绩效有所改善。2)战略人才资源管理,也是公司长期发展的必然需要。公司战略目标的实现离不开全员的共同努力,这就需要有具备相当优秀的能力素养的人员,以便于把公司管理层的战略意图正确的贯彻与实施,保证企业对市场反应的及时性和灵活性,帮助企业在激烈的竞争环境中更好的发展下去。3)战略人力资源管理是企业核心竞争力的重要要素。人才是公司最关键的资源,同时也是公司的核心竞争力。伴随着人力资本的发展与使用,公司的经营决策也受人力资源管理的影响而愈来愈大,同时人力资源管理也逐渐地被融入到公司的发展策略当中来,并成为了公司立于市场上不败之地的关键因素。

2 当前企业人力资源管理发展趋势

2.1 管理工作以人为本

新时期下,公司工作的根本准则就是以人为本,而“以人为本”的工作理念则为人才价值的实现奠定了基础,所以企业在经营活动的过程中始终坚持“以人为本”的工作思想,不仅能够保障企业职工的基本权益,也可以满足其不断发展和成长的需求,从而有效提高员工工作的积极性,体现人力资源在企业发展过程中的价值,促使企业从中获益。所以在日常工作开展过程中,企业管理层应该加强对人才的分析,了解员工的特长专能以及兴趣,并根据实际状况进行工作任务的分配与布置,从而让员工在合适的岗位上让自身能力得以发挥。

管理工作以人为本,则需要企业给予员工更多的关心,这样员工才能在企业有更多的归属感。要想实现企业的目标,就要求企业更加理解职工的需要,增进与职工的交流,加强管理者和职工间的尊重和了解。公司能够在自身能力范围内,给予职工创造精神上的待遇,能够举办一系列有意义的社会活动,增进管理层和职工间的关系,并且同时也可以让员工间建立良好的关系。企业在制定一些政策和制度时,也要站在员工的角度上考虑问题,在员工遇到困难时,企业可以给予一定的帮助;当员工利益受到损害时,企业应切实维护员工的利益。

2.2 扩大人力资源管理范围

在当今的环境下,企业为了追求自身长远目标的实现,则需要向着知识型人才管理模式发展,基于这种管理模式,企业可以获得更多拥有高技能水平的人才,从而能够获得并使用新的技术来促使企业发展。企业不仅需要能够培养出人才,还需要留住知识型人才,这就要求企业不断扩大自身的管理范围,而且还应构建战略价值链,加强与利益相关者之间的联系,完善企业的价值链体系,能够提高企业的运行效率。

2.3 发挥柔性管理作用

传统管理以管为中心,同时对员工的行为产生有约束的效果,干扰了员工和外部环境间的匹配关系,同时,也导致他们的懈怠行为,不做自己本分的事情,而柔性管理模式则能够满足他们更深层次的需求,对他们员工产生鼓舞效果,提高他们对公司的满意度,进而开发了人力资源的潜能。在现代企业的管理中心,人才的培育至关重要,而现代员工较之以往都更有个性,需要也更加多样化,所以企业管理层应该基于员工更加宽松自由的工作氛围,并将部分权利下放,以提高员工的创造活力。

首先,在企业中发挥柔性管理的作用是对外部环境适应的需要。柔性控制对增强人员在操作流程中的弹性具有很大意义,并可以促使他们增强创造力和积极性,促进公司提高利润;其次,柔性管理可以对公司的人力资源进行合理分配,通过掌握并集成更多资源,可以提升公司人力资源使用的有效性,进而促进公司内容更加充实;最后,柔性管理也能够和刚性管理系统的功能上实现相互弥补,柔性管理系统以其灵活性克服了刚性的缺点。并且在此基础上,它能够增强企业内部凝聚力,促进员工共同发展。

3 基于战略发展角度探析企业人力资源管理

3.1 完善人力资源管理的体制和结构

首先,企业得理解人力资源管理工作是长期与复杂的一个过程,人才招募、培育、留用都需要企业精心设计与安排,从而满足企业在人力资源方面的需求,从而挖掘员工的潜能,保证员工和企业都能得以发展。所以,对公司而言,建立公正、合理、科学的管理制度与架构可以很大程度的保障公司员工的权益需要,同时可以增强他们对公司的认可与满意,可以充分调动他们的职工自主性,同时也可以促进公司的健康有序成长。

3.2 提升管理者综合素质

公司只有出色的人员才能保证其核心竞争力,但是大多数公司想要获得长期发展壮大,就必须优化公司内部管理体系,同时将管理者的综合素质的考核工作摆在首位。因此,人力资源管理工作质量和公司的发展好坏与兴衰都有着直接的关联,所以人力资源管理部门应处理和协调好与各部门和员工之间的关系。这就要求企业中的管理者不仅要拥有人力资源管理技能,还需要提升自己的综合素质,从而能够有效应对与其他部门的工作间协调工作。公司在招聘人力资源管理的同时,也从公司自身与外界二个角度考虑,这样可以保证人才队伍的活力。采用定期内部培

养的方法,能够提高公司管理人员的工作能力,而对外引进则能够给公司带来更为新鲜的血液,使得企业的发展焕发出蓬勃生机。

3.3 重视员工培训工作

企业首先要明确培训关键理念,在企业间竞争日益激烈的今天,企业比以往更加需要通过优秀的人才来增加企业核心竞争力,不仅始终要明确以人为本的观点,并且要对于不同岗位制定具有个性化的培训方案,对培训内容要进行深度分析,以便日后改进培训工作;其次,在制定员工培训方案时,不仅要考虑差异化的因素,还要考虑到普适化的内容,例如企业文化方面加强培训,培养员工的集体意识和团队意识,这对于无论是员工个人,还是企业发展都有着积极的作用,不仅可以培养人才,还能够有效留住人才;最后,制定科学的评价反馈机制,这就要求企业能够在员工参与培训之后,更好去了解培训的效果,以及对日后培训工作的开展进行更好的实施,确保员工在培训之后能够真正提升自我工作效能。

3.4 完善企业绩效考核制度

企业为了完善绩效考核制度,可以以创新为出发点,因为创新能够给企业带来更多的活力,并且可以让企业形成良好的创新氛围,从而有利于战略人力资源管理工作的开展,并且可以将企业绩效考核制度与激励体制相结合,通过绩效考评,发挥激励体制的作用,让企业内的员工充满斗志和朝气。此外,企业要明确工作中哪些会影响到个人、部门和组织的业绩,确定关键绩效指标,通过这些指标引导员工行为,从而鞭策员工进步,调动他们主人翁的意识。最后,在必要时可以组织考评会议,掌握公司各人员、部门所完成任务的实际状况,并针对不足处加以改进,提出相应的考评建议,并依据建议结合公司实际情况,提出具体的行动计划,并进行实施,以进一步提升公司业绩,同时也可以使人员和部门及时掌握自身与其他人员和部门合作的实际进度,并借此提高自身的工作绩效,进而促进公司总体收益的提升。所以为了组织更好的发展,企业进行完善企业绩效考核制度势在必行。

4 结语

综上所述,本文聚焦于企业发展的战略层面,不仅指出要提升员工自身的能力和水平,还明确了管理者在人力资源管理过程中的重要性,本文认为管理者也需要改进自身管理模式,提升综合素质,从而更好发挥柔性管理的作用。我期待论文对中国公司人力资源管理工作提供一定的参考和帮助意义,推动公司管理与服务质量的提高。未来,随着经济全球化的发展趋势,未来,随着全球化的发展,人力资源管理会朝着国际化方向发展,这在带来人才流失和人才安全问题的同时,也给了企业带来了许多的机遇,如借鉴别国经验、更新人才观念、提升企业人才素质等,所以人力资源管理国际化是值得人们时刻关注和研究的的一个内容。

参考文献:

- [1] 赵雨嫣, 胡燕, 陈梓铭. 战略人力资源管理对组织创新的作用机理研究[J]. 经济管理文摘, 2022, (20): 106-107.
- [2] 黄炳钧. 数字化转型推动企业组织创新[J]. 商场现代化, 2021, (10): 88-90.
- [3] 施敏. 基于战略视角下探析企业的人力资源管理[J]. 企业管理, 2022, (04): 147-149.
- [4] 赵艳玲. 论大数据时代背景下企业的绩效管理创新——以电力设计企业为例[J]. 现代营销(下旬刊), 2020(03): 192-193.

作者简介:

叶琴, 女, 2001.2., 汉, 安徽省无为市, 本科, 人力资源管理。