

科技型企业的战略人力资源管理体系构建探究

冯 晨

中国政法大学, 中国·北京 100000

【摘要】在科技型企业中, 其中包含了许多知识型员工, 其对于自身的发展有着良好的规划。因此企业为了自身的发展, 应当尝试着将员工的个人发展愿景融入到企业发展战略中, 形成完整的战略人力资源管理体系, 使员工能够具有良好的发展空间与机会。但是根据当前科技型企业的人力资源管理现状分析, 其存在着管理理念过于传统, 人员招聘以及选拔制度并不科学以及薪酬分配不合理等多方面问题。将其作为主要的着手点, 制定科技型企业的战略人力资源管理体系, 进而可以改善企业中人力资源管理存在的问题, 为企业的持续健康发展奠定坚实的基础。

【关键词】科技型企业; 战略人力资源管理体系; 管理职能

Research on the Construction of Strategic Human Resource Management System in High-tech Enterprises

Feng Chen

China University of Political Science and Law, Beijing 100000, China

[Abstract] In technology-based enterprises, there are many knowledge workers, who have a good plan for their own development. Therefore, for the sake of its own development, enterprises should try to integrate employees' personal development vision into the enterprise development strategy, and form a complete strategic human resource management system, so that employees can have good development space and opportunities. However, according to the analysis of the current situation of human resource management in scientific and technological enterprises, there are many problems, such as too traditional management concept, unscientific personnel recruitment and selection system, unreasonable salary distribution and so on. Taking it as the main starting point, formulating the strategic human resource management system of scientific and technological enterprises can improve the existing problems of human resource management in enterprises and lay a solid foundation for the sustainable and healthy development of enterprises.

[Keywords] Technology-based enterprises; Strategic human resource management system; management function

在当前社会不断发展背景下, 企业面临着转型发展, 人才作为关键, 特别是在科技型企业中, 囊括了许多知识型员工。为了保证科技性企业的持续稳定发展, 提升自身的核心竞争力, 在目前激烈的市场竞争中脱颖而出, 企业的领导者需要认识到人才的重要意义与作用, 实现战略人力资源管理体系的构建。在一定程度上可以激发企业内员工所存在的工作潜能, 实现企业与员工互利共赢的良好发展模式。

1 战略人力资源管理的基本含义

战略人才资源管理被人们定义为: 使组织达成其目标的有加持的人力资源部署和管理行为的模式^[1]。其主要具有以下几方面的含义: (1). 让战略人力资源管理参与到企业战略制定过程中。(2). 战略人才资源管理主要就是人作为企业的战略资产, 保证自身的核心竞争力得到显著提升。(3). 可以帮助企业具有一定的灵活性, 能够更好的应对当前市场上激烈且变化多端的发展环境。(4). 其作为影响企业绩效的关键性因素, 直接关系着企业的经营以及收益情况。(5). 在战略人力资源管理中需要从长期的角度考虑。

根据以上内容将其与人力资源管理进行对比可以明显发现存在的区别。战略人力资源管理主要强调与组织战略之间的配合, 也就是在组织内垂直方向向战略人力资源管理见那个人力资源管理实务与组织的战略联系在一起。同时, 还能够在组织内水平方向向战略人力资源管理强调人力资源管理实务的各个部分需要互相

协调一致。

国内外相关学者在不断的研究与实践中得出战略人力资源管理可以提升企业的绩效。根据对一些发展比较成功的公司分析, 其在人力资源管理的过程中主要就是增加了人力资源参与到企业战略决策中, 并且开展正规化人力资源管理实践, 通过进培训以及为人力资源开发等活动提升企业的能力。因此科技型企业应当结合自身的特点完善战略人力资源管理体系的构建。

2 科技型企业人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理理念落后

目前一部分科技企业并没有认识到人力资源管理的价值与作用, 将人力视为了成本而不是资源, 所以无法发挥出人力资源的管理价值。并且在实际的管理过程中观念过于传统, 管理模式依然停留在人事管理阶段, 工作内容只是简单的招聘。培训以及薪酬的发放。在一定程度上已经无法满足现代化科技型企业发展的基本需求, 没有发挥自己对企业发展的意义。并且, 在传统的人力资源管理模式下, 在人力资源利用方面存在着许多的不足, 比如在企业中比较常见的工作岗位与员工专业不对口现象, 在一定程度上限制了员工才能的发挥, 造成了人力资源上的浪费^[2]。

2.2 人员招聘选拔机制不合理

目前, 在科技型企业进行人才招聘与选拔的过程中基本还是采取比较传统的模式, 根据客观条件去筛选大量的简历, 随

后进行面试,还有部分企业以及岗位只进行面试,这样的招聘方式只能考察到应聘人员的学历、工作经验,并不能深入了解到应聘人员的业务能力以及职业素养等方面内容。招聘到与岗位人员工作能力、专业素质与职业素养相匹配的人才。但是在岗位的调动以及职业的晋升方面过于形式化,只是根据员工们的资历、经验等,所以在科技型企业中容易出现领导层老龄化的现象,企业内部人力资源分配并不合理。

2.3 薪资分配不够合理

目前在科技型企业中,相关的绩效考核制度缺少规范性,并且绩效考核的方式以及标准也缺少一定的科学性,并不能实现全面、客观与公平的衡量知识型员工创新性工作的共享,而知识型员工开展创新性的脑力劳动周期比较常,所以无法确定工作期限,也不能保证实际的成果,在绩效考核中存在着较大的难度^[3]。除此之外,职工薪酬并没有建立起与员工绩效之间的联系,没有彰显出知识型员工的努力程度与价值贡献,整体薪酬与市场水平比较缺少竞争力,这在一定程度上将会直接影响知识型员工在工作中的积极性,进而造成了人才的流失。

3 科技型企业战略人力资源管理体系的构建

3.1 构建科技型企业战略人力资源管理框架

在科技型企业战略人力资源管理框架的构建过程中,首先需要明确战略人力资源管理目标。人力资源管理的最终目的就是能够建设促进优秀人才发挥自己潜能与工作动力的主要体系,能够为企业核心竞争力的提升建立一支优秀企业宏大的高素质人才队伍。其中应当包括一下几个方面的人才:(1)一些善于钻研,并且勇于创新的科技研发人才。(2).具有国际视野战略思维,具有良好管理能力的高素质管理人才。(3).能够不断开拓企业发展市场,服务客户的销售人才。其次,需要确定战略人力资源管理构建的原则。(1).战略人力资源管理需要为企业战略决策提供全面支持与帮助。(2).保证能够促进企业机制与体制的优化改革。(3).秉承着以人为本的理念,实现员工的全面发展。(4).柔性化管理(5).不断学习科学方法,实现信息化支持。最后需要做好顶层设计,站在企业长远发展的角度去思考,从价值理念、组织机构、机制体制、环境流程以及企业文化等多个方面完善战略人力资源管理的框架^[4]。

在价值观念中,需要以企业的长远发展战略目标作为主要方向,建立承载着包括“合作、创新”等元素在内的符合科技型企业特色的价值理念的企业文化。保证企业文化建设与战略人力资源管理进行完美的结合,通过企业文化提升企业内部员工的凝聚力,将企业的价值理念内化成员工的精神信念,包含企业的核心竞争力有所提升。对于一些独立性的知识型员工而言,机械的遵守制度以及这些刚性的约束并不会使员工认同企业的发展目标,通过企业的柔性管理,可以促使知识型员工建立起与企业之间的共同愿景,保证在企业内部可以形成团结合作、共同奋斗的目标。并且可以使知识型员工自觉将自己的价值体现融入到企业战略发展目标中,促进员工的自我约束与自我激励,使其能够充分发挥出自身的价值与作用,提升企业的绩效^[5]。

3.2 完善人力资源管理体制

3.2.1 建立战略性人才招聘标准

根据科技型企业发展现状分析,其存在着员工流动性较强的特点,所以每年都可能要进行评比。在此过程中,企业应当保证公平、公正、公开竞争的原则进行对应的招聘活动。并且积

极参与校园照招聘以及年初招聘等多种类型的招聘活动中。在此过程中需要加强企业文化的宣传,保证能够吸引更多的人才参与到其中。而人力资源管理人员也需要进行严格的筛选,完善人才出口,畅通人才出口,保证企业人才队伍活跃度,进而能够有效提升员工工作的创造性与积极性。还应当根据企业职级体系,以及对应的职位说明书,树立起岗位胜任的模型,完善岗位招聘的标准条例。在进行招聘的过程中需要全面且客观的考核应聘人员专业素养、创新能力以及团队协作精神等。应当保证所招聘的人才认同企业价值理念,同时具有过硬的专业素质以及积极向上的职业素养,锁喉根据企业岗位情况,将其放在对应的工作岗位上,使其充分发挥出自身的潜能与作用。例如科研能力较强并且具有创新能力的人才需要放在技术岗位。而对于具有大局观、战略思维,同时具有一定领导能力的人才,可以放在管理岗位^[6]。

3.2.2 制定科学人才培养发展计划

为了能够提升科技型企业员工队伍的整体素质,企业需要根据人才成长规律特点制定出科学合理的培养方案,促进企业员工业务水平的进步。在这个过程中,人力资源部门应当深入了解人事信息中员工的学历、履历、进修以及培训的信息,随后根据目前企业发展的战略目标以及未来各岗位对于人才素质要求与工作内容进行科学的分析,最后制定出具有针对性且前瞻性的培训发展计划。同时还可以为企业内部员工提供进修的机会,使其合理安排自己的工作时间。而人力资源管理部门还需要加强与员工之间交流,了解企业内部员工自我发展的规划,进而为其提供良好的发展空间与机会,使其可以不断朝着目标努力,提升对工作的积极性。比如对于知识型员工可以为其提供技术、管理双发展的通道,保证员工可以准确找出自身在企业发展的位置,进而发挥出自己的能力,为企业效益的提升贡献力量^[7]。

4 结束语

在当前科技型企业发展中,需要根据自身的发展战略以及组织规划,构建起战略人力资源管理体制,将人力资源管理提升到企业战略的层面,参与到企业发展战略制定以及实现的过程中,通过科学有效的人力资源管理战略,保证企业内部的整体业务水平得到显著提升,为企业的发展贡献一份力量。

参考文献

- [1] 郭敏. 科技型企业战略人力资源管理体制构建探究[J]. 中国市场, 2021 (36): 113-114.
- [2] 李典. 二元环境下中小科技企业战略人力资源管理对绩效的影响: 情感承诺的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2020, 37 (17): 134-141.
- [3] 陈凌芹. 基于企业战略的科技型中小企业人力资源规划研究[J]. 现代营销(信息版), 2020 (07): 208-209.
- [4] 戴林. 科技型中小企业战略人力资源管理体制构建分析[J]. 人才资源开发, 2019 (06): 74-75.
- [5] 冯伟, 谢波峰, 谭荣华. 科技型企业战略人力资源管理体制构建[J]. 现代管理科学, 2014 (04): 93-95.
- [6] 朱伟民. 战略人力资源管理与企业知识创造能力: 对科技型企业的实证研究[J]. 科学学研究, 2009, 27 (08): 1228-1237.
- [7] 朱少英, 凌文铨. 科技型中小企业战略人力资源管理体制构建研究[J]. 金融经济, 2009 (02): 176-177.