

战略人力资源管理对企业绩效的影响研究

韦 凯

广西北投交通养护科技集团有限公司 广西南宁 530029

摘要: 竞争无处不在。如果一家公司想击败竞争对手,就必须提高其绩效,而影响绩效的因素有很多,人力资源管理就是其中之一。虽然之前企业的管理体系比较碎片化,但在客观环境影响下,业务发展还是平稳,随着时间的推移,传统的人力资源管理模式已不能适应现代的发展需求,战略人力资源管理的概念应运而生。战略人力资源管理对加快企业的发展起到了很好的作用。员工管理不流于形式,重要的是让我们的员工展示真正的价值,为公司创造利润,同时让我们的员工获得利益最大化。

关键词: 战略人力资源管理; 企业绩效; 影响研究

随着经济全球化的加速和激烈的市场竞争环境,企业绩效在公司之间成为了竞争的首要因素,绩效一直是公司的核心竞争力,这直接关系到公司在市场中的地位,对公司的健康发展起到重要作用。传统的人力资源管理不再适应业务发展的需要,战略人力资源管理越来越被许多公司采用。通过调查,我们发现战略人力资源对公司的运营非常重要。只有将公司的战略与人力资源管理紧密结合,企业绩效才能显著提高,并获得竞争优势。

一、战略人力资源管理对企业绩效的影响

1. 对人力资源的影响

企业人力资源的核心内容都是围绕“人”展开,包括员工和领导者。公司聘用员工,首先,需要人力资源部门制定合适的招聘方案来完成招聘任务,并确保招聘的人员综合素质以及专业能力方面能够满足公司的发展需求,招聘完成后,需要对员工在工作方面的表现进行全面评估,以确保员工可以高质量完成工作并为公司创造价值。第一,要营造良好的工作环境,让员工能够尽全力投入到工作中,实现企业利益最大化。第二,科学、合理地聘任员工,确保员工的绩效和综合素质符合企业业务发展的标准,评估员工是否对工作表现出积极性,评估应聘者是否能够面对未来的竞争环境。第三,对员工进行科学有效的分析,以绩效与工资相结合为原则,制定薪酬管理体系,有效地反映了公司薪酬水平因员工对公司的贡献不同而有所差异。薪酬管理制度可以有效激发员工的积极性,提高工作质量,另外,薪酬管理制

度需要落实到位,防止因制度执行不力导致工资分配不公。第四,在公司内建立公平公正的竞争机制,为工作积极、技能过硬的员工提供晋升通道,营造公平的人员晋升渠道,形成人才内部有效供应链,保证企业的稳定有序运行。

2. 战略人力资源管理对企业资金的影响

此前,人力资源管理覆盖的领域相对较窄,只在企业的业务发展上提供一点支持,这样的管理理念与今天企业的快速发展不相适应。当今城市化进程加快,摩天大楼拔地而起,一条购物街可能有几家企业,企业要想获得竞争优势,需要每一位员工共同努力。战略人力资源管理是最近才提出的,之前企业没有对战略人力资源管理给予重视,造成这一问题的主要原因是管理制度不完善,传统的管理模式对员工没有吸引力。因此,企业需要提高薪酬以吸引更多人才,增加工资以留住人才。增加管理费用也会引起相应的其他成本增加。进行战略人力资源管理能使员工在拥有完善绩效管理制度的公司中工作,员工不会由于制度问题不满意。同时,也可以节省管理成本,并将资金投资于更有意义的项目^[1]。

二、企业绩效视角下的战略人力资源管理优化路径

1. 战略人力资源管理与战略目标相匹配

在竞争日益激烈的环境中,企业需要认识到战略人力资源管理在企业中的重要支撑作用,不断摸索符合企业战略发展的人力资源管理模型。在复杂而充满挑战的市场环境中做出强有力的战略反应。面对信息时代给经济发展带来的巨大变化,企业要想在市场上具有很强的竞争力,第一目标就是加强人力资源管理,这是一个挑战也是一个机会。通过将企业的战略发展和人力资源管理相结合,可以实现企业利益最大化,其是对于企业的实际运作和管理,需要改进资源管理活动,不仅要为战

作者简介: 韦凯(1981-),广西宾阳人、女、全日制本科学历、中级经济师、主要从事人力资源管理方面的工作。

略目的提供被动服务，还要积极将其融入战略规划中，不断提升公司的核心竞争力，按照企业的战略发展规划制定战略人力资源管理模型，有效提高人力资源管理的效率。此外，公司的战略发展规划必须与战略人力资源管理保持一致，任何一方面都不可忽视。

2. 调整人力资源配置

国内企业的劳动力浪费由来已久。公司不能有效利用员工的知识和，导致人岗不匹配、未能人尽其才，员工可能对自己的工作岗位不满意，无法激发工作热情和潜力。最终导致人才流失，业务绩效下降。公司必须为员工制定公平、有效的薪酬管理制度，仔细评估每个岗位，从技能和知识方面了解每个员工的特点，并为每个岗位选拔最佳人选。对于员工来说，这样做可以充分发挥员工的能力，对于公司而言，激活员工的内生动力，就可以为企业带来更大的收益。同时，在优化人力资源时需加强员工培训，面对激烈的竞争环境，企业要保持战略优势，就必须为员工提供全面的培训，通过提高员工素质以提高公司的整体绩效^[2]。

3. 优化管理机制实现战略人力资源管理发展

企业要科学有效地管理员工，使员工实现价值最大化，应特别注意调整优化人力资源管理机制。首先，企业必须制定科学有效的薪酬和绩效管理制度，该制度按照公平、公正的原则执行，这样可以建立员工对公司制度管理的信心，鼓励他们做好本职工作，最大限度地发挥员工的主观能动性和创造性。其次，对员工的日常考核评估。企业要想实现利益最大化，需要员工在岗位上具体执行和操作工作内容。因此，公司的管理活动应包括其员工工作的具体内容。通过监督员工的日常工作内容，帮助员工保持良好的工作习惯，但是这些的前提都是需要企业能够有一个完善的管理制度。最后，建立和维护竞争机制。企业应建立一套科学的、全面的员工选拔和晋升机制，使有能力的人能够展现自身价值，通过利用这种公平竞争的环境，可以鼓励员工积极勤奋工作。

4. 合理培训方案的制定推动员工培训持续发展

在互联网经济时代，企业在发展过程中面临诸多不确定因素和复杂因素，这需要企业内部具有强大的凝聚力和强大的资源调动力量，以抵御市场的复杂性，这包括在人力资源管理过程中有效开发员工培训的价值，并不断提高员工培训的效果。如果员工的素质和能力得到显著提高，公司就拥有最重要的资产和资源来应对市场

挑战。公司要对每个岗位的任职资格进行实事求是的综合评估，员工的实际绩效差距来制定培训内容，有效的培训方法才能使员工获得真正高水平的知识和技能，不断促进企业的发展，通过为员工提供及时有效地培训，为公司创造价值。

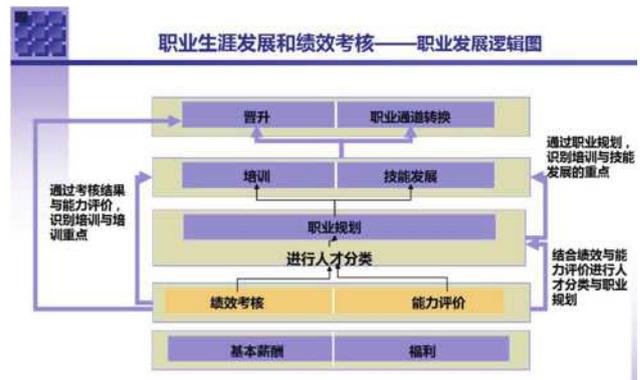


图1 员工职业发展规划

5. 要提高人力资源部门主管自身的素质

人力资源管理部门主管作为企业的高层管理者，需要引导部门和企业的战略规划发展方向一致，以及就特定问题做出重要决策。因此，人力资源主管必须不断改进自身管理水平，掌握人力资源管理和沟通技巧，在公司内营造一个让员工学习和发展的和谐环境，并形成一一个员工之间团结互助具有强大凝聚力的工作环境^[3]。

三、结语

人力资源是企业重要的战略资源，战略人力资源管理在提升企业绩效方面发挥着重要作用。只有结合自身的人力资源管理工作，制定出合适有效的人力资源管理方法，企业才能经得起市场激烈的竞争挑战。但是，战略人力资源管理不是无论何时都能起到有效的作用，如果公司的人力资源部门不能及时转换角色，势必会导致人才流失，影响公司的发展。因此，将新概念和当前的业务发展相结合，才能发挥战略人力资源管理在提高企业绩效方面的重要作用。

参考文献：

- [1]陈璇.战略人力资源管理对企业绩效的影响研究[J].商讯, 2021(26): 189-191.
- [2]许亚兵.人力资源战略管理对企业绩效的影响[J].商业文化, 2021(25): 70-71.
- [3]贾鹏鹏.战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].质量与市场, 2021(16): 98-100.