

战略性人力资源视角下的农业事业单位人事管理

高洁

乌兰察布市农畜产品质量安全中心

[摘要]人力资源是决定企业发展的重要因素，越来越多的企业管理者开始重视人力资源管理，通过招聘人才、建立系统化的培训机制、完善薪酬机制等多种方式来加强自身人力资源建设。人力资源管理是现代企业稳定发展的基石，而战略性人力资源管理是企业为了实现自身战略目标，对人力资源进行部署、对企业活动进行管理的一种行为，在企业发展战略中占有非常重要的地位，是企业人力资源管理最重要的组成部分之一。因此，如何有效实施战略性人力资源管理是现代企业管理者们需要重视的问题。

[关键词] 战略性人力资源；农业事业单位；人事管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.413

前言

随着我国社会主义市场经济的快速发展，市场对于农业事业单位的发展提出了更高的要求，事业单位必须加强人事管理，充分发挥人才的作用并实现转型升级。在战略性人力资源的视角下，事业单位务必要认识到人事管理存在的问题，并且创新人才管理举措，实现人事管理向人力资源管理的转型，以此来推动农业事业单位的整体性、全局性发展。农业事业单位的人事管理要与时俱进，且要适应战略性人力资源发展的要求。现如今，社会对于农业事业单位的发展提出了更高的要求，若想获得发展的竞争力，则要坚持以人为本的理念，通过提高人力资源管理的水平，以此来提高人力资源的利用率，并为农业事业单位的转型发展贡献力量，而且，这也是维护市场秩序、发展社会主义市场经济的重要途径。

1 农业事业单位人事管理的意义

1.1 有利于实现战略转型的目标

实现战略转型的目标主要是指在新时期事业单位应该适应社会主义市场经济发展的总体趋势，通过行业内部体制的创新与管理，进而实现工作效果的最大化。农业事业单位进行人事管理，可以通过创新人才激励机制来调动员工的工作积极性。而且，人才流动机制也可以让员工各司其职，在自己擅长的岗位发光发热，进而为行业的发展贡献力量。这样不仅可以增加员工的归属感和向心力，也可以有效地推进行业的转型升级。

1.2 有利于提升人力资源效率

优秀的人才队伍对于农业事业单位的发展和建设具有关键意义，农业事业单位通过整合内部人才资源，改进传统的人力资源管理模式，可以更好地提升人力资源效率，进而提升农业事业单位发展的活力和竞争力。首先，农业事业单位通过人事管理使得员工明确了自身的工作职责，工作目标更为细化也有助于提高员工的工作效率。其次，农业事业单位通过改进人才激励制度，对员工进行物质奖励或者精神奖励，可以有效调动员工的工作积极性，员工对于单位的归属感增强，可以为单位的发展提供推动力。

2 战略性人力资源管理的特点和作用

2.1 战略性人力资源管理的特点

战略性人力资源管理有四个特点：第一，战略性。战略性人力资源管理是整项管理工作的主体，强调人力资源管理的所有活动都要有组织地进行，这样才能实现整体的目标。

第二，关键性。人的创造力是无限的，人力资源能够创造更大的利润，是一种战略性资源。在激烈的竞争中充分发挥自身优势，取得长期的发展，必须要求各方面人才为更好的管理和服务保驾护航。第三，目标性。人力资源管理需要将人力资源管理中的各项活动与组织竞争战略相结合，促进组织利益最大化，才能实现战略目标。第四，竞争性。我国经济在快速发展，市场竞争越来越激烈。战略性人力资源管理不断发展，能够为管理发展指明正确的方向，更新竞争的战略目标，明确发展路线。

2.2 战略性人力资源管理的作用

2.2.1 推动人力资本扩展

人力资源管理关系着经营战略规划，实现人力资源管理质量的提高是实施人力资源战略的主要目的，特别是挖掘经营发展亟需的能力，可有效运用人力资源的培训和开发手段，进一步弥补员工技能与员工理想技能需求的差距。人力资源战略的实施就是运用人力资源管理的各种手段，为员工的自身发展提供合理的平台，为员工制定职业生涯规划提供指导帮助，从而实现员工的快速成长。

2.2.2 获取持续竞争优势

人力资源战略是拥有核心竞争力的基础，由于在内部实施的人力资源管理模式和成果不易被他人模仿，所以运用人力资源战略方式所获取的竞争优势比其他经营管理方式所获得的优势更具持久性。

2.2.3 指导人力资源管理实践

人力资源战略能够有效指导经营发展，促进在挖掘人力资源价值中实现较好的发展，从而探索总结出符合自身发展实际的人力资源管理体制。例如，通过对市场发展形势的分析，制定长期性的人力资源计划，根据员工的建议建立合理的激励制度，用高效的工作方法改进过高的人力资源管理成本，把握技术发展的最前沿，及时更新员工队伍的能力素质，让员工的整体能力素质更加符合用人单位发展的需要。

3 企业战略性人力资源管理的发展趋势

3.1 资源匹配

企业根据现有资源，制定战略性人力资源发展规划，能够更好地利用资源展现企业优势，实现人力资源管理目标，并确保企业优势与战略性人力资源管理水平相辅相成。因此，企业在实施战略性人力资源管理的进程中，需要不断积蓄优势资源，全面提升自身资源实力，这样才能获得长期稳

定的发展。

3.2集中管理

企业要想更好地提升战略性人力资源管理效果，需要对人力资源进行集中管理。企业要根据自身发展战略对所需的人员进行集中统筹配置和管理，最大程度提升人力资源整体的综合实力，为战略性人力资源管理提供可靠的基础。

3.3体系化

体系化是指企业在开展战略性人力资源管理时需要强调体系管理，从上至下实现全面发展，这对于加快战略性人力资源发展、提升人力资源管理效果具有积极的意义。企业需要根据自身运营情况，制订与之对应的人力资源管理方案，这对于提升管理效果具有积极意义。

3.4重点管理

重点管理是指企业在开展战略性人力资源管理的过程中，需要重点关注、管理关键项目，只有这样，才能满足企业战略性人力资源管理发展需要。为此，管理者需要对影响战略性人力资源管理的关键因素进行全面分析，并进行重点管理，以更好地实现战略性人力资源管理效果。

3.4竞争性发展

竞争性发展是指在战略性人力资源管理发展的过程中，企业需要面临外部环境竞争，管理者要充分考虑市场的竞争性，合理提升员工薪资待遇，从而提高自身的外部薪酬竞争力，吸引更多人才加入企业。

4 战略性人力资源视角下的农业事业单位人事管理的具体措施

4.1加强创业团队的管理

企业在发展中会遇到很多困难和瓶颈，同时也会受到外界经济环境的影响，因此，企业要想在发展中提高自身的应变能力，就要提高企业的综合竞争力。企业提高应变能力，管理部门要培养创新能力，管理团队中的每位管理人员都要树立危机意识，企业才能实现长远发展。另外，管理人员作为企业的领军人物，要有创新能力，确保企业在发展中能够占领足够的市场份额，由此实现企业人力资源管理工作质量的提升，促进企业健康发展。

4.2建立分配激励机制

开展战略性人力资源管理工作，需要对绩效工资制度进行改革，将员工岗位职责及其对企业的贡献程度与薪资挂钩，防止出现人为设岗等问题，实现企业人力资源的常态化管理。另外，企业要重视经济和物质层面的鼓励，要深入掌握企业员工的不同需求，开展内部激励，要结合每位员工的不同情况和特点，对于内部激励制度进行合理的调整，按照员工的性别、年龄、教育程度，针对性选择不同的激励方式。

4.3加强人才队伍培养

开展战略性人力资源管理工作，要意识到人才队伍培养工作的重要性，促进人才培养工作的规范化和制度化。要构建系统化的培训机制，组织企业所有人员参与培训活动，设立技术人才研讨班，鼓励专业技术人员提升自身能力。例如，企业可以鼓励职员参与网络教育、自学考试等，提升自身的专业知识和技能水平。另外，要制定交流培训制度，选

择优秀的人才到重点工程进行学习，积累丰富的经验。与此同时，企业还可以组织开展技能竞赛，充分调动员工的工作积极性。

4.4创新人资管理方式

第一，树立新时期全新的思想观念，将先进的技术应用到人力资源管理工作中，不断推动人力资源信息化工作的开展，以现代化人力资源的需求为根本出发点，加快信息化的进程，将各类先进的技术引入人资管理工作中，发挥人资管理工作的最大化优势，从而提高工作效率，为各项管理工作的有序开展奠定坚实的人力基础。另外，利用测评类的相关技术软件，对人才数据库进行分析，对工作进行简化，提高数据库的运行效率，实现人才的优化配置，降低管理成本，最终提高效率。第二，人力资源管理创新工作开展时，要高度重视人力资源，将工作的重心进行转移，由原来的完成工作任务向提高人资高效利用、发挥人力资源最大化优势过渡，在工作中始终坚持以人为本，充分重视人力资源的利用价值，完成相应的管理工作，体现人力资源的价值根本。另外，在人资创新工作开展的同时，要加强对人力资源内在价值的开发和应用，人力资源内在价值无限，其增值空间无限大。对管理层而言，要积极引导和开发人力资源的潜在价值，并加以有效利用，实现人力资源管理工作的创新发展。第三，加大各岗位职能的管理力度，发挥岗位职能的最大化优势。人力资源管理创新工作应提高人力资源的利用率，避免人力资源的浪费，以自身的实际发展为基础，科学配置岗位，并辅以相应的岗位管理制度，将责任落实到个人，明确岗位之间的不同需求，充分发挥岗位职能。第四，积极借鉴成功经验，提高人力资源管理效率。在社会不断发展的前提下，人力资源管理工作引起了社会的广泛关注，相关研究学者提出了人力资源管理的理论策略，在实际应用中也取得了良好的效果。在实际工作中，要积极借鉴成功的人资管理经验，取其精华为我所用，并结合自身发展特点，不断推动人力资源管理高效开展。

结束语

战略性人力资源管理效能直接关系到企业的生存与发展。企业需要加强绩效管理，建立以战略为导向的薪酬管理机制，完善绩效导向的激励管理体系，优化人员配置标准，注重人才规划，加强人才梯队建设，进而实现企业战略性人力资源管理目标，促进企业发展。

参考文献

- [1]文丽丽.战略性人力资源管理与策略[J].中国储运, 2021(9): 189-190.
- [2]王俊杰,代婉婷,张龙祥,等.战略性人力资源管理及其理论基础[J].中国集体经济, 2021(25): 130-131.
- [3]梁焘凌.心理契约动态演化模型下战略性人力资源管理角色与组织社会化[J].中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(10): 16-18.
- [4]张冬梅.加强央企战略性人力资源管理的方法[J].中国中小企业, 2021(8): 128-129.
- [5]李小洁.互联网时代企业战略性人力资源管理新模式简析[J].现代营销(经营版), 2021(8): 178-179.