

基于企业战略的人力资源规划路径研究

管靖如

浙江省建筑科学设计研究院有限公司

摘要：随着我国经济发展水平不断提升，企业拥有更加广泛的发展机遇，但同时也面临日益激烈的竞争。为了提高企业的市场竞争力，使企业获得更加长远的发展，企业要制定完善的发展战略，将人力资源规划工作放在重要地位，提高人力资源管理水平。基于此，文章将企业战略作为基础，对人力资源规划路径展开分析，旨在提高人力资源规划成效，更好的发挥人力资源的作用。

关键词：企业；战略；人力资源；规划

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.07.231

引言

在市场经济体制下，企业的地位日益提升，企业对经济发展所带来的推动作用不容忽视。为了更好的发挥企业的作用，要提高企业的市场竞争力，积极开展人力资源规划工作。从战略角度来看，对人力资源进行合理规划，不仅能够推动企业实现长远发展，还能提高企业的综合实力。

一、企业战略与人力资源规划的联系

1. 将企业战略作为人力资源规划依据

随着时代的不断发展，企业面临日益激烈的竞争，为保证企业有强大的竞争力，企业要制定完善的战略目标。当前，市场形式瞬息万变，企业不仅要有系统的战略，还要对内部组织结构进行优化，确保战略顺利实施。为了达到这一目标，企业要积极对人力资源进行规划，融入全局思想，结合企业战略目标，了解不同部门对人力资源的需求，合理调整人员结构，使人力资源得到合理分配，有效发挥出人力资源的优势，使企业具有强大的竞争力，如图1所示。

2. 人力资源规划是企业战略实施的重要保障

企业在制定战略目标时，要结合人力资源规划的具体内容，这样才能保证目标明确，促进企业战略顺利实施。企业需结合自身实际情况，对人力资源进行科学规划，有效发挥人力资源的功绩。加强对各个部门的深入调研，了解各部门人力资源的运用现状，对竞争对手进行调研，了解其人力资源的使用情况，这样才能做出科学、系统的规划，真正发挥人力资源的优势，满足企业的发展需求。通常，企业若能对人力资源进行合理的规划与配置，就能保证企业的竞争力得到提升。同时，企业要顺利实现战略目标，就要不断调整人力资源规划内容，使工作方法、内容和管理理念更加与时俱进。

二、基于企业战略的人力资源规划原则

与传统的人力资源管理规划相比，基于企业战略的人力资源规划工作拥有全局视野和更加系统的工作方式，管理人员需站在更高层次与多个角度看待工作，保证人力资源得到合理规划、配置和利用。基于此，对人力资源进行规划时，企业需结合企业战略目标，需明确如下原则。

一是加强对外部环境的观察和感知，时刻重视环境变化。在企业战略视野下开展人力资源规划时，要更加关注外部环境，采取有效的措施对环境进行分析与评估，一旦发现外部环境发生改变，就要及时对人力资源规划内容进行调整。二是结合企业战略环境，对人力资源进行规划。企业的战略工作会因人力资源规划工作而发生变化，因此，企业在规划期间，需保证人力资源规划与企业战略目标一致。三是关注员工成长。对人力资源进行规划时，企业要考虑员工的需求，重视员工个体成长，加强对员工的鼓励与支持。四是融入人性化理

战略人力资源管理模型

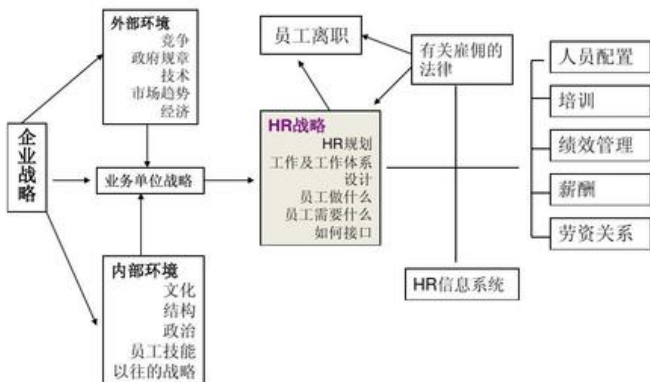


图1 战略人力资源管理模型

念，对人力资源进行规划。五是人力资源规划工作比较复杂，需考虑每一个模块的功能，站在整体角度，发挥每个模块的作用，使其彼此互相影响，提高整体效能。总之，在人力资源管理中，人力资源规划占据重要地位，如图2所示。企业对人力资源进行规划时，需结合企业的实际情况与环境变化，随时对规划内容进行调整，明确各部门、各岗位对人才的需求，做好人才储备工作。

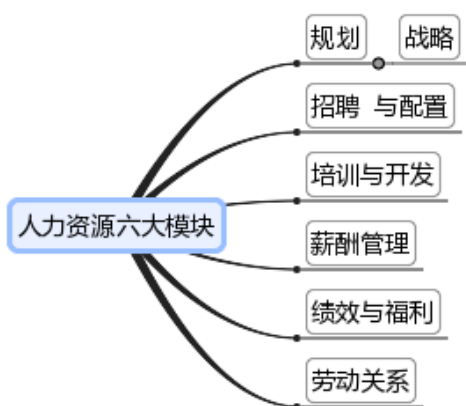


图2 人力资源模块

三、基于企业战略人力资源规划实施途径

随着企业的迅速发展，企业对人才的需求日益增加，企业需积极开展人力资源规划工作，确保人力资源得到合理利用，满足各岗位需求，提高企业的竞争力。企业要结合自身战略目标，对人力资源进行科学规划，使其彼此高度匹配。一方面，企业要对企业战略与人力资源规划的关系进行合理分析，找到二者之间的联系；另一方面，企业要明确各个模块的功能，站在整体角度，对各模块功能进行整合与利用，保证人力资源规划工作顺利完成。

1. 对人力资源规划流程进行改进

企业管理人员要对当前人力资源存量进行全面分析，融入战略视角，使人力资源管理工作顺利进行。在获取人力资源信息的过程中，需保证数据准确、全面，否则就会影响规划成效^[1]。在充分了解当前的人力资源存量后，就能对岗位进行合理设置，对人力资源进行科学评估，了解人员与岗位是否高度匹配，为人力资源规划工作提供参考依据。同时，企业要站在战略视角下人力资源规划工作，对该项工作予以规范，从而更好地发挥人力资源的作用，满足企业的发展需求。因此，企业

要将人力资源管理工作进行优化，打造先进的管理系统，而这离不开科学的规划。企业要明确规划要点与操作步骤，保证该项工作得到全面落实，同时，要积极与员工进行沟通，了解员工的想法，收集员工的意见和建议，然后从中提取有价值的内容，结合企业的实际情况，制定完善的战略管理方案，将最终结果予以公开，保证广大员工了解最新的信息，激发员工参与工作的热情，使员工严格按照企业的要求开展工作。此外，在落实人力资源规划的过程中，企业要定期召开会议，使各部门人员及时发现问题，解决问题。要由专门的人员负责记录会议内容，为后续工作提供参考依据。在改进人力资源规划流程时，企业要时刻结合战略目标，保证规划工作与目标相符，如图3所示。

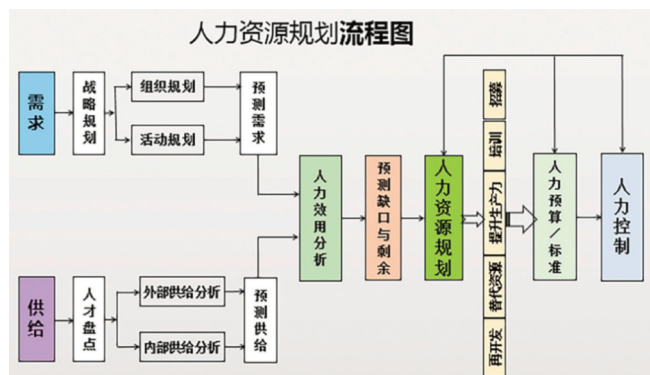


图3 人力资源规划流程图

2. 发挥激励措施的作用

企业要提高自身运营水平，实现可持续发展，应充分发挥出人力资源管理的作用，对传统的管理机制进行改进，制定完善的激励措施，有效发挥其激励效果，激发员工的主观能动性与潜能，使企业获得更加长远的发展。制定激励机制时，企业要结合实际情况与员工需求，创新激励方式。企业要充分结合双因素理论，重视团队激励，使员工能够积极主动开展工作，具备团队协作意识，发挥团队的作用，达到预期的管理成效。企业要加强员工的监管，对现有的工作环境进行优化，对人际关系进行合理梳理，使员工能够以饱满的精神状态开展工作，提高工作效率与质量。在具体激励的过程中，企业要将物质激励与精神激励相结合，根据员工的实际表现，对其进行针对性奖励，既能满足员工需求，提高员工满意度，又能使其更好的投入到工作之中^[2]。

具体来讲,实施激励措施时,要考虑到以下几点。

一是制定明确的工作目标,结合具体工作情况,明确工作涵盖范围与内容,保证工作目标切合实际,有效激发员工对工作的积极性和主动性。同时,鼓励员工对自己进行客观、公正的评价,使员能够及时发现自身存在的问题,并加以改进,促进员工不断进步。二是对人力资源进行合理配置,保证员工能力与岗位要求高度匹配。要结合具体工作目标,引导员工了解本岗位的工作内容与工作要求,使其能够严格按照相应的规章制度开展工作。三是加大交流力度,及时发现问题,分析问题产生的原因,找到解决问题的对策,从而顺利开展人力资源规划。

3. 提高企业的市场竞争力

企业在制定战略目标时,要结合实际情况,随时对目标进行调整,同时,还要运用先进的方法和手段开展人力资源管理,使企业的市场竞争力得到提升。首先,企业要制定完善的绩效考核机制。具体来讲,企业要加强员工的绩效考核,了解每一名员工的能力与具体表现,做出科学、公正的评价。其次,重视员工技能培训,使员工的工作能力得到进一步提升。企业要鼓励员工主动参与到培训活动之中,使员工树立良好的学习意识,掌握更多知识和技能,从而更好地激发员工的潜能,使其在工作中做出成绩。为了提高人力资源规划的合理性,企业要做到具体问题具体分析,结合市场环境形势发展趋势,摸清市场变化规律,对当前问题及时处理。再次,企业要制定健全的规划方案,并随时对人力资源规划内容进行调整。通过这种方式不仅可以保证人力资源管理各项工作落到实处,还能提高管理的实效性。此外,企业要加强各部门之间的合作,确保各部门彼此沟通和交流。

4. 充分发挥人力资源的优势

一是准确定位人力资源职能。管理人员要将人力资源规划与企业发展有机结合,才能使规划工作落到实处,有效发挥人力资源的优势。因此,管理人员要对人

力资源管理部门进行合理定位,使其能够更好的发挥自身优势,招聘优质的人才,对人员进行合理配置,满足各岗位与人员的需求,使其为企业的发展做出贡献。

二是重视人力资源管理水平的提升,有效发挥管理人员的作用。企业要充分意识到日益复杂的市场形势,以及自身面临的各种挑战,融入先进的理念和思想,对人力资源进行合理规划。管理人员要不断学习先进的知识,掌握更多技能,做到学以致用,结合企业的实际情况与人力资源管理现状,对工作进行有效的规划。同时,拥有全局思想,站在整体看待问题,明确企业的工作流程与工作目标,使规划工作切实可行,与企业的发展趋势和发展目标相符。管理人员还要对各部门的工作情况进行分析,了解各岗位人员的工作表现与具体问题,仔细分析问题产生的原因,制定相应的解决对策,才能保证规划工作得到进一步完善,更好的激发员工的斗志,使其积极主动投入到工作之中,使企业的市场竞争力得到提升。

结语

综上所述,在企业的各项工作中,人力资源规划不可或缺,可将其视作一项闭环工作,在保证规划内容合理的同时,还要确保规划工作得到有效落实,加大监督力度,确保工作顺利进行。一旦发现问题,需及时进行调整,对问题进行妥善处理,这样不仅可以保证规划工作更有成效,还能帮助企业获得优秀的人才,更好的发挥人力资源的优势,使企业的经济效益得到提升。基于此,企业要制定完善的企业战略,并将其与人力资源规划有机结合,明确规划方向和目标,确定规划内容,保证各项工作有序进行。

参考文献

- [1] 蓝明珠. 基于企业战略的人力资源规划[J]. 上海商业, 2021, (12): 92-93.
- [2] 高红红. 企业战略的人力资源规划探讨[J]. 今日财富, 2021, (21): 214-216.