

基于战略发展视角下探析企业的人力资源管理

田雪

黑龙江大学 黑龙江 哈尔滨 150000

[摘要]在现代化企业管理过程中,人力资源管理是重要的组成部分。基于战略发展视角,企业要从战略发展的角度,对人力资源管理工作进行科学合理的规划,对人力资源管理体系不断进行优化,完善人力资源相关制度,确保人力资源管理工作的有序和高效开展,由此提升企业人力资源管理水平和质量,同时提高市场竞争力,实现企业的战略发展目标。

[关键词]战略发展视角;企业;人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.1644

引言

人力资源对用人单位核心竞争力有着很大的影响,战略性管理水平在一定程度上决定了管理的运行和发展的状态。在此基础上,针对当前阶段人力资源开发过程中面临的管理缺乏系统性、社会基础不牢固及不重视人员培训等方面的问题,相关管理部门要采取相应的管理措施,由工作人员进行专项培训,实行绩效考核制度,制定出明确的战略发展目标,为战略性人力资源管理打下良好的基础。

1 战略导向下人力资源管理的必要性分析

一方面,通过对可持续发展相关战略的分析可知,战略导向下的人力资源管理工作秉承“以人为本”的管理原则,通过对相关人才资源内在价值的发掘与分析,来对其进行有针对性、目的性的调整与转变。这种管理模式不但摒弃了传统人力资源管理工作中不具象、较笼统的应用缺点,同时还实现了对其内部岗位结构的合理规划,从根本上提升了其整体的工作效率和质量。

另一方面,通过对人资成本的分析可知,战略导向下的人力资源管理工作相较于传统管理模式而言,既能够实现对人资成本的统筹把控,较为有效的避免资金资源等方面的浪费,同时还能够实现对不同岗位职能的合理化配置。员工不但能够进一步发掘出自身的工作潜力,并且还间接增强了对战略性工作方式理解和应用。

总而言之,在战略导向下加强人力资源管理工作,是时代和社会所赋予人资管理部门的重要使命,也是调整组织结构、完善我国人才资源管理体系的有力手段。

2 战略导向下人力资源管理的内涵要义分析

所谓“战略导向的人力资源管理”,其本质离不开对行业内部战略目标的全面研究与分析。从一定程度上来说,人力资源管理工作要想更加贴合当前社会的实际发展状况,就必须在建设过程中以战略性思维为导向,通过对社会发展趋势与行业发展方向的统筹分析,来制定出完善的人才规划方案。在此,本文主要从两个角度对其内涵要义进行论述。

第一,从理论角度来说,战略性人力资源管理工作的主要方式就是通过对人力资源管理模式的计划性制定来促使相关管理人员能够在组织内部实现对人才资源的全面开发与利用。其中,加强对绩效考核政策及相关管理制度的不断贯彻落实,利用教育、培训或是激励等手段方式,既能够实现人才资源的知识性投资,又能够深入发掘出其自身的经济价

值。

第二,从实践角度来说,战略导向下的人力资源管理工作通过对战略性思维和眼光的应用,能够促使其在工作过程中尽快达成战略性发展目标。同时,在此基础上,人资管理相关人员也能够加强对员工自身职能及职业发展方向的统筹分析,在进一步实现对其潜能开发的基础上,有效整合人才资源,从而增强员工对于其自身工作开展的积极性和归属感,并间接发挥出组织结构的全部质效,进而保障行业的全面发展。

简而言之,基于战略导向的人力资源管理既是当前时代背景下满足社会各界人才需求的主要管理方式,同时也是发掘人才自身价值,增强市场竞争活力,促进社会经济转型的重要手段。

3 战略导向下人力资源管理工作中人才资源的基本需求分析

3.1 生活需求

众所周知,在人力资源管理工作中,人才资源最主要的工作目的就是获取较为优质的薪酬福利待遇。而在战略导向下,就要求人力资源管理部门能够通过对其行业内部标准及国家相关法规的分析,来制定出科学合理的薪酬福利待遇,秉承着满足人才资源生活需求的基本原则,来对其日常生活和工作提供有力的经济及物质支持。同时,这一需求的满足也能够间接增加人才资源在工作过程中的归属感。

3.2 安全需求

前文已经提到,战略导向下的人力资源管理模式的基本原则是以人为本。因此,从人文关怀角度来看,只有受相关法律法规及公序良俗等因素所影响的职业,才能够满足人才资源对安全性的基本诉求。也就是说,为了保证行业整体的战略性发展,就要求相关部门能够针对人才资源建立起完善的人身保障体系,通过对相关政策及制度的不断完善,进一步落实人才资源的安全性需求,从而让其能够在工作过程中充分体会到环境的和谐与友善,避免其情感、身心灵受到伤害。

3.3 归属感需求

要在人力资源管理工作的开展过程中全面提升人才资源的归属感,就要求相关人员能够从紧抓两个方面:第一,增强人才资源对于自身职业的认同感。在工作过程中,人力资源管理部门需全面践行战略性创新思维,通过对相关人员的

工作方向及职业潜力的分析,来对其进行合理的岗位调整,在不断获得团队认同的基础上,实现其对自身潜能的全面发掘,并以此来增强人才资源对自身的职业认同感;第二,在组织和团体内部构建起良性竞争的基本模式。恶性竞争不但违背了战略性发展的相关要求,同时也制约了人才资源对归属感的深层次需求。而良性竞争模式的构建,则从根本上激发出了人才资源的工作热情,在集体氛围的带动下,让其拥有了更强的认同感和归属感。

4 基于战略发展视角下探析企业的人力资源管理

4.1 强化企业人力资源的战略性规划管理目标

基于战略发展视角,企业人力资源管理工作必须立足自身的战略发展,对企业自身战略发展布局及相关规划进行相应的分析,并进行细化,将细化之后的目标在人力资源战略规划中进行建设,从而保证企业战略性目标的有效实现。简单地说,就是实现企业人力资源的战略性规划管理目标。对企业的自身发展来说,必须制定人才发展战略,重视人才的发展,将其视为企业发展的长远战略,人才有了保障,企业才有发展的根本。对企业人力资源管理工作而言,需要开展一定的开发整合工作,要从长远角度进行人力资源管理,在实际的管理过程中,要时刻遵循企业的战略目标,这也是企业进行人力资源管理的前提。在对人力资源进行开发时,要保证人力资源管理能够实现企业的核心价值观,保证企业员工的素质得到有效体现。其中,员工自身的核心价值观及素质是企业能够进行人力资源活动的基础。所以,企业人力资源管理工作目标即对企业人员进行管理,确保企业中有充足的高素质人员,并做到人尽其用,以实现企业业绩的提高。另外,企业在开展人力资源管理时,要始终坚持以企业战略发展为本,从战略发展的角度对人力资源进行科学有效的管理。

4.2 完善企业绩效考核体系和考核制度

战略发展视角下的企业人力资源管理,要以创新机制和创新动机为根本点,不断完善和健全绩效考核体系和考核制度,使企业形成良好的文化氛围和创新环境,为人力资源管理工作奠定坚实的基础。基于战略视角下,企业人力资源管理工作发展的潜力由创新机制和创新能力决定。人力资源管理中的绩效考核,对企业创新机制的激发和形成起着关键性的指导作用,需要引进市场机制和价格杠杆,同时结合需求层次理论,结合企业实际情况,采取多种激励机制和手段激发企业员工的主动性和积极性,最终形成鼓励创新、保护创新和激励创新的良好企业文化氛围和环境。

4.3 建立健全人力资源管理平台

第一,通过对人才资源整体意见的综合考虑,来对人力资源管理平台进行设计。一方面,需重视对大数据技术、云计算技术等先进技术的应用,秉承着提升人力资源管理信息化水平的原则,提升人力资源管理平台的实用性和功能性;另一方面,加强对该平台的反馈与维护,定期对员工所反应的意见进行收集,以从根本上规避各项平台漏洞,保证人才

资源相关信息的完整和隐私。

第二,通过对个人信息资源的定期公开,以及对相关岗位具体职能的详细划分,来完善人才资源的自荐机制。从而在人力资源管理体系的开放式运行过程中,进一步促进人才资源对自身职业生涯的思考与规划,从而提升人资管理工作的针对性和目的性,并全面激发出各个部门的工作潜力。

4.4 打造优质的人力资源管理队伍

在工作开展过程中,需对人力资源管理部门进行全方位的专业化技能培训。第一,需对人力资源管理人员的个人品质、态度及工作能力等方面展开全面的分析与研究,并在日常工作中,定期对其进行工作纪律和工作态度的考核,严格筛选出态度认真、不徇私枉法、且工作保质保量完成的工作人员;第二,加强对人力资源管理人员创新性战略意识的培养,并以此来保证其自身职业规划与行业发展方向之间的一致性,从而实现对内部人才资源的高质量管理。

4.5 逐步完善战略性绩效考核体系

众所周知,薪酬福利既是激发人才资源工作积极性的重要因素。同时也是实现其创造力提升的有力手段。因此,为了更好的发挥出人才管理制度的优越性,就要求人力管理部门能够通过行业发展战略的统筹分析,来逐步完善其内部的绩效考核制度体系。要求必须以人才资源自身价值的发挥为落脚点,针对其团队意识、合作能力及工作效率、工作质量等方面进行合理化评估,在总结员工整体工作能力、贡献及工作状态的基础上,来对其进行科学的薪酬绩效考核。可通过精神激励与物质激励两种形式来分别进行,精神激励主要指调整岗位,增强员工自身的岗位认同感,而物质激励则包括增加薪薪资、增强福利待遇等方式。

结束语

人力资源作为企业发展的根本,可以对岗位进行科学设置,发挥人力资源的最大化价值,为企业整体效益的提高奠定基础。在人力资源管理中,企业必须根据实际情况,科学组织内部人员,协调各方关系,共同努力,最终实现发展目标。在当前市场环境下,企业之间的竞争,不仅与企业自身的发展有关,还对国民经济的发展产生了一定的影响。企业规模在不断扩大的同时,必须要以战略发展的视角,重视人力资源管理工作,发挥人资管理的重要意义,为企业发展助力。

参考文献

- [1]朱岭.企业战略性人力资源管理的创新策略[J].企业改革与管理,2021(24):127-128.
- [2]陈琳.新形势下人力资源管理战略及其转型中存在的问题与解决措施探析[J].商讯,2021(35):170-172.
- [3]刘浩.基于企业发展战略视角下的人力资源管理[J].环渤海经济瞭望,2021(12):107-109.
- [4]曹伟娜,李强.基于企业发展战略视角下的人力资源管理[J].城市建设理论研究(电子版),2019(22):61.