

# 论战略性人力资源管理与企业发展的关系

张 明

(辽河石油勘探局有限公司石油化工分公司 辽宁 盘锦 124010)

**[摘要]** 随着企业竞争的日益激烈, 人力资源真正成为企业发展关键因素, 企业要实现可持续性发展就必须开始从战略的角度考虑人力资源管理问题。战略性人力资源管理的实施有利于促进企业未来经营效益的提高、推动企业人力资本扩展、指导人力资源管理实践, 并使企业获取持续竞争优势更好的发展。战略性人力资源管理与企业发展息息相关, 企业做好人力资源战略规划将为企业的发展注入新的活力。

**[关键词]** 战略性; 人力资源管理; 企业; 发展

## 一、战略性人力资源核心

现代企业管理的核心就是人力资源管理, 人力资源的核心理念就是人本管理和目标管理。

1、人本管理。所谓的人本管理就是人类管理理念从物本管理向前推进发展为“以人中心”的一个新阶段。是把员工作为企业最重要的资源, 以员工的能力、特长、兴趣、心理状况等综合性情况来科学地安排最合适的工作, 并在工作中充分地考虑到员工的成长和价值, 使用科学的管理方法, 通过全面的人力资源开发计划和企业文化建设, 使员工能够在工作中充分地调动和发挥工作积极性、主动性和创造性, 从而提高工作效率、增加工作业绩, 为达成企业发展目标做出最大的贡献。

2、目标管理。目标管理是以目标为导向, 以人中心, 以成果为标准, 而使组织和个人取得最佳业绩的现代管理方法。目标管理亦称“成果管理”, 俗称责任制。是指在企业个体职工的积极参与下, 自上而下地确定工作目标, 并在工作中实行“自我控制”, 自下而上地保证目标实现的一种管理办法。目标管理是一种程序或过程, 它使组织中的上级和下级一起协商, 根据组织的使命确定一定时期内组织的总目标, 由此决定上、下级的责任和分目标, 并把这些目标作为组织经营、评估和奖励每个单位和个人贡献的标准。

## 二、战略性人力资源对企业发展的意义

实施战略性人力资源将促进企业发展。人力资源是企业生存和发展的根本, 是企业持续竞争优势的最终源泉, 企业的绩效是通过有效地人本管理和竞争优势目标共同勾勒出来的。所以, 企业中的人力资源是设计、生产和提供这些产品和服务, 是企业创造价值的核心。人力资源战略的一个重要目标就是要提高员工工作绩效, 提高人的活动对企业绩效的促进力。当企业制定战略规划时, 人力资源战略作为企业战略整体的有机组成部分应该有自己位置。

### 1、人力资源战略对企业经营绩效的贡献的影响。

人力资源管理是以活动为宗旨, 主要考虑做什么, 较少考虑投入成本和人力资源开发生产的收益, 人力资源管理通过计算员工的工作和任务来体现自身的存在。现在作为企业的战略贡献者, 人力资源管理必须把他们的活动所产生的回报作为企业的经营成果, 尤其是人力资源投资的回报。高绩效工作实现的人力资源管理是与企业良好的财务状况相联系的。人力资源管理的其他一些活动也对企业绩效的提高带来帮助, 例如培训必然带来员工能力的提高, 而员工能力的提高必然带来企业绩效的提高。

### 2、战略人力资源将推动企业人力资本扩展。

人力资本是企业人力资源的全部价值, 它由企业中的人, 以及他们所拥有的并能用之于工作中的能力所构成。人力资源管理的战略目标就是要不断地增加人力资本。扩展人力资本的一个主要工作就是要充分利用内部人员的能力和吸引外部优秀人才。作为企业的战略贡献者, 人力资源工作必须保证各个工作岗位所需的人员供应, 保证这些人员具有其岗位所需的能力。对于人力资本而言, 如果企业出现技能短缺, 除非增加人力资本投资, 否则这种短缺将会影响企业的市场竞争力。

### 3、战略人力资源管理, 企业实现可持续性发展的关键。

从长期来看, 为了在日益激烈的市场竞争中立于不败之地, 企业必须获取和维持相对于其他竞争者的某种优势, 这也正是企

业战略的重要组成部分, 其每一项具体的实践活动都会影响到企业竞争优势的获得。这些活动包括; 人力资源规划、工作分析、员工招聘和培训、绩效考评激励、员工内部管理、薪酬与福利、人力资源保护、人力资源管理诊断等。人力资源战略是企业获得持续竞争优势的重要基础。因此, 通过人力资源战略的实施所获得的竞争优势比通过其他手段所获得的竞争优势更为持续。

### 4、战略人力资源管理, 可优化企业人力资源配置。

人力资源战略可以帮助企业根据市场环境的变化与人力资源开发与管理自身的发展, 建立适合企业特点的人力资源开发与管理的的方法, 如根据市场变化趋势, 确定人力资源的长远供需计划、根据员工期望建立与时代相适应的激励机制、用更为先进的方法来降低人力资源开发与管理的成本、根据科学技术的发展趋势, 有针对性地对员工进行开发与培训, 提高员工的素质与能力, 适应科学技术发展的要求。同时, 人力资源战略可以帮助企业改进人力资源开发与管理的的方法, 使之更加合理, 更加富有激励作用。

## 三、实施战略性人力资源管理促进企业可持续发展

战略性人力资源管理主要包括人力资源配置、人力资源开发、人力资源评价和人力资源激励四方面职能, 从而要实现企业的良好发展就必须做好人力资源的管理和运用, 建立健全人才激励机制。

1、实施战略性人力资源管理全面规划企业所需人力资源进行目标管理。我们结合企业的发展规划为企业储备优秀的人才。根据企业结构、未来规划对人力资源进行动态调整, 引进满足战略要求的人力资源, 对现有人员进行职位调整和职位优化, 建立灵活有效的“进出机制”对不满足企业需要的人员, 通过人力资源配置实现人力资源的合理流动。

2、实施战略性人力资源管理对人力资源全面开发实行目标控制。首先对企业现有人员进行职业生涯设计, 最大化的开发现有资源。从现有人员着手, 全面开发、系统培训, 从素质和质量上保证满足公司战略的需要。根据公司战略需要组织相应培训, 并通过制定领导者继任计划和员工职业发展规划来保证员工和公司保持同步成长。

3、实施战略性人力资源管理全面提升企业员工素质体现人本管理。是对公司员工的素质能力和绩效表现进行客观的评价, 一方面保证公司的战略目标与员工个人绩效得到有效结合, 另一方面为公司对员工激励和职业发展提供可靠的决策依据。

4、实施战略性人力资源管理做到全员激励体现人本关怀。企业应当依据企业战略需要对员工的绩效表现进行激励, 通过制定科学的薪酬福利、职务晋升和一些长期激励措施来激发员工充分发挥潜能, 在为创造价值的基础上实现自己的价值, 促进企业良性发展。

未来战略性人力资源管理将成为企业发展的原动力。在激烈动荡的市场环境中, 企业竞争呈现出动态化特征, 竞争能否成功, 取决于对人力资源的规划和储备。企业必须进行战略性人力资源管理, 增强企业人力资源竞争力, 才能立于不败之地。

## 参考文献

[1]孟祥喜.论战略性人力资源管理与企业发展的关系[J].管理学家, 2013.