

# 战略性人力资源管理浅析

钱晨晨

航天科工网络信息发展有限公司

**[摘要]** 战略性人力资源管理在人力资源管理中日益显现出特殊的重要性, 战略性人力资源管理的核心在于通过一系列科学、有计划的人力资源管理活动, 最终实现企业所提出的发展战略。本文首先介绍了战略性人力资源管理的概念和特点, 然后分析了实施战略性人力资源管理的重要意义和作用, 最后提出战略性人力资源管理的策略。

**[关键词]** 人力资源管理; 战略性; 策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1602

## 一、战略性人力资源管理的概念与特点

### (一) 战略性人力资源管理的概念

战略性人力资源指的是组织为达到战略目标, 系统地对企业人力资源各种部署和活动进行计划和管理的模式, 是组织战略不可或缺的组成部分。

### (二) 战略性人力资源管理的特点

#### 1. 以人为本。

战略性人力资源坚持以人为本, 考虑到每个员工的自身利益, 根据工作内容和员工的能力特点安排工作, 提高了员工工作的主动性和积极性。

#### 2. 系统性。

完善的企业管理制度和科学的人力资源规划, 是战略性人力资源管理的基础, 也对人力资源管理实践环节提出更高要求。强调系统的管理, 使人力资源各个板块有效结合, 形成更好的协力合作, 达到最佳效果。

## 二、战略性人力资源管理优势

### (一) 开发员工的整体素质

战略性人力资源管理模式, 能够使企业系统地了解 and 规划员工的实际工作态度和工作能力, 以企业的实际情况为依据对员工的目标和工作方式进行及时的调整, 不仅能满足企业对实际工作的需求, 还可以搭建有利于提高员工整体素质的平台, 更有利于企业的健康发展。

### (二) 实现资源统筹

人力资源管理的本质就是多方面的整合企业的人力资源, 帮助企业提升市场竞争力, 使企业具有竞争优势, 在市场中占有一席之地。战略性人力资源的核心特征之一就是人力资源的统筹, 能够科学合理地规划分配企业现有的人力资源, 从而使企业中心人力资源能够具有绝对的优势。

### (三) 具有竞争优势

企业在经济市场中的竞争力决定着企业未来的发展方向, 企业之间的竞争归根结底还是人才之间的竞争。战略性人力资源管理模式, 是以企业未来长远发展为基础, 管理和分配人力资源的工作模式, 能够发挥企业的竞争优势, 促进企业健康可持续发展。

### (四) 可以进行系统整合

体现战略性人力资源的管理工作的价值, 需要做到两点, 缺一不可, 首先是统筹规划人力资源工作和战略性意义, 而且需要统一的发展方向; 其次, 整合人力资源系统和战略性概念, 保证战略性人力资源工作的完整, 不会中断。

## 三、实施战略性人力资源管理的意义

### (一) 战略性人力资源管理有助于实现企业的战略目标

企业人才的战略性管理的针对性和战略性比传统的人力资源更有优势, 能够帮助企业提升竞争力, 其一系列有组织有计划的科学有效的管理, 是实现目标的有效前提。

### (二) 战略性人力资源管理能增强企业的竞争优势

现代信息发展日新月异, 企业之间的竞争日益激烈, 战略性人力资源管理通过对企业人力资源的重新整合、开发与利用, 帮助企业实现战略目标, 从而提高企业的核心竞争力, 具有一定的竞争优势。

### (三) 优化资源, 凝聚力量

战略性人力资源管理能最大程度整合优化内部资源, 通过合理科学的绩效考核, 激发员工的积极性, 产生强大的企业凝聚力。目前经济的发展对人力资源管理模式的优化提出了新的要求, 战略性人力资源管理能够根据企业发展的实际情况, 满足技术人才的需求。企业中各个部门的管理理念都要以人为本, 相关制度的制定和实施要以员工的需求和能力来进行。员工是企业管理中的重点, 企业需要提供优厚的待遇和提升机会给员工, 有利于员工能力的发挥, 只有员工的积极性被调动, 才会以公司的利益为目标, 为企业创造尽可能多的经济利益。一个人的能力有限, 但是团队的能力无限, 所以战略性人力资源管理能够实现员工力量的凝聚, 提高企业的核心竞争力, 促进企业健康可持续发展。

### (四) 有利于员工整体素质的提高

企业员工自身价值的体现主要是通过为企业带来的经济效益来实现, 企业需要重点规划员工的具体工作。员工的工作质量取决于员工的综合素质水平, 企业管理制度和员工的凝聚力直接关系到员工能否和企业管理层进行互动。企业员工工作状态和模式的改变主要通过战略性人力资源管理来实现。企业人力资源管理涉及企业的方方面面, 有助于提升员工的整体素质。

## 四、战略性人力资源管理及理论基础概述

### (一) 战略性人力资源管理和理论基础之间的联系

战略性人力资源管理工作顺利开展离不开科学的理论基础指导, 理论基础包括很多内容, 能够实现企业工作计划和目标的全面性, 也是部署人力资源工作的基础和参考。换言之, 企业战略性人力资源的开展需要建立在理论观念的基础之上, 理论基础关系着人力资源工作的很多方面, 影响着企业的发展。理论基础的健全能够实现企业部门之间的相互配合, 有利于员工整体素质和能力的提高。企业需要对员工的心理状态和工作情况及时关注, 并且及时做好人力资源管理战略的调整, 从而实现员工的最大价值。

### (二) 战略性人力资源管理中理论的作用

战略性人力资源管理方式可以改变员工的工作态度。战略性人力资源管理的理论基础关系着人力资源管理工作顺利开展, 同时也是企业分配人力资源和调动人员的相关参照。举例说明, 企业的会计部门在企业的日常经营和经济的发展中占据着重要的地位, 所以, 在会计部门的人力资源管理中, 对工作的指导需要相应的理论基础科学合理, 并且可

行。会计工作的顺利开展离不开会计理论的指导，进行会计管理的框架需要以理论为依据，而且是企业人力资源管理技术的来源。财务管理工作本身就比较特殊，比较专业，所以更需要科学合理的理论基础，这就需要企业重点关注企业的财务管理理论，为理论的论证提供详细的数据，以此保证企业的人力资源管理能够顺利地进行。

## 五、构建战略性人力资源管理体系

### （一）理念要落实

构建战略性人力资源管理体系需要将相关的理念落实到实际工作中，并且以员工的建设为核心，为资源的统筹整合创造条件。调整企业的管理工作，对以人为本的管理制度进行完善，发挥员工在实际工作中的最大价值和潜力，实现企业经济利益的最大化，对于未来企业发展中要遇到的各种考验和挑战大有裨益。

### （二）战略性人力资源规划体系的完善

战略性人力资源规划体系的完善，能够结合人力资源和战略性管理模式，是企业日常工作开展的有效保障，也是企业未来发展方向的指路明灯，有利于企业对发展中的困境有一个清醒地认识，与此同时，还有助于企业相应解决对策的制定。战略性人力资源规划体系的完善，对于管理制度的规划也比较完整，有利于企业未来的发展目标和完整管理架构的建立。

### （三）核心职能的确定

企业战略性人力资源管理的核心职能的确定，人力资源管理各项条件的满足，战略性人力资源实施措施的提出，企业人力资源的开发配置、激励评定标准的确定，这些都能实现企业日常工作中战略性人力资源的贯彻和其他工作按正常进度进行。

### （四）完善的人力资源管理平台建设

企业需要为各种管理项目提供平台，建设完善的人力资源管理平台，给企业提供了提高员工整体素质的标准，以人力资源专业优势为依据，统筹管理队伍的建设、资源的分配、体制的构建等，平台的建立还可以为企业各项工作的顺利开展提供保障，以此促进企业的健康可持续发展。

## 六、企业战略性人力资源管理的策略

### （一）坚持以人文为本的管理理念

管理者要重视人力资源管理工作，通过制定一系列的激励机制，合理配置人力资源，调动员工的积极性。让员工感到企业对自己重视，了解他们的需求，发挥他们的价值和潜力，从而让员工有强大的凝聚力。既让员工挣到自己满意收入，又让员工开开心心的为企业效力。管理者必须要参与到战略目标的制定中，制定出良好的企业发展目标，发挥最大的优势，实现企业的可持续性发展。

### （二）建立完善的人员招聘制度

新员工能为企业注入新鲜的血液，是企业的新生力量。一套完整的科学的招聘制度，才能帮企业招到优秀的新员工。新员工入职前，还需要好的员工培训，才能正式上岗，这样才能保证新员工有一个好的工作效率，总之，一整套完善的人员招聘制度，是一个企业选拔人才的重要环节，这一环节的完善才能让企业招到更多优秀的人才。

### （三）完善员工的培训制度

一个企业的发展离不开人才的培养，人才的培养需要通过完善良好的培训制度来实现。良好的培训制度，能满足不同员工不同的提升能力的要求。第一、把考核绩效，晋升跟

员工的培训结果挂钩。表现优秀的员工能够获得提拔。以此达到激发员工积极性和进取心的目的。第二、制定详细的培训和开发方法，落实到细节。保证整个培训流程的完美无缺。第三、招聘更优质、专业性更强的人才，以此来提高整个团队的素质。第四、不断更新管理理念，发现缺点，总结经验，查漏补缺，达到更好的培训效果。

企业市场竞争力的增强，离不开高层管理人员在工作过程中对员工能力的开发。企业的老员工对公司有着重要贡献，所以，对这些有重要贡献的老员工，人力资源管理部门要定期地展开培训，提高他们的能力和整体素养，培养他们在实际工作中的长远眼光，实现个人业绩和业务能力的提升。重点在于，人力资源管理部门需要结合企业的实际发展战略和员工自身的发展对员工进行培训，保证有针对性地展开培训。企业还要做到有奖有罚，以此来调动员工工作的积极性。

### （四）建立科学的绩效考核

员工能否发挥最大的积极性投入到工作中，取决于科学的绩效考核。绩效管理模式的实行，有利于加强企业员工对工作重点和要求的重视，有利于员工工作量的超额完成。对于员工的工作能力，企业管理人员可以通过绩效来进行考察。绩效的考核要随着经济环境的变化及时调整。对于差异化人力资源管理战略的实施，企业需要保证员工工作环境的无拘束，对于员工自身的优势顺其自然地发展，为了达到员工优势的发挥效果，企业可以适当降低绩效的考核标准，战略性人力资源的实施，需要有相应的参考标准。对员工绩效考核的加强，可以增强员工的危机意识，工作态度更积极。一个科学的绩效考核具备以下特点：1. 公平、科学，2. 分层、分级，3. 同一岗位员工也可以实行不同的考核，但是要有共同的考核基础，4. 兼顾共性与个性，5. 能让大多数员工满意。

### （五）完善的人力资源管理体系

企业的可持续发展离不开人才的培养，人才的培养需要完善的人力资源管理体系。完善的人力资源管理体系可以帮助企业完成培养人才、合理使用人才、获得优秀人才的系统的、长期的工作。为员工制定合理的职业规划，可以构建更合理的科学的人力资源管理体系。员工实现个人目标和价值的同时也促进了企业的发展。这是一种共赢。除此之外，为保证员工招聘与晋升的公平公正，还需要加强人力资源管理环节的规范。

### 结语：

综上所述，战略性人力资源管理以人为本，具有系统性、持续性、战略性。实施战略性资源管理，有利于企业实现战略目标，具有核心竞争力，发展壮大。所以我们要积极实施战略性人力资源管理。通过完善科学的招聘培训制度，招到优质的人才和优秀的新员工。做好培训，用科学的绩效考核，达到激励员工，实现自己个人价值的同时，促进企业健康、可持续性发展，实现公司与员工的双赢，在竞争激烈的市场中立于不败之地。

### 参考文献：

- [1] 陈建平. 高职院校后勤高技能人才队伍建设路径研究——基于战略性人力资源管理理论[J]. 经济研究导刊, 2020(15): 119-121.
- [2] 董娜. 基于市场环境下的中央企业战略性人力资源管理体系构建的探析[J]. 中国电业, 2019(11): 94-95.