

人力资源在企业战略中的地位与管理创新

袁林

山东省济宁市鱼台县人力资源和社会保障局

[摘要]企业为了应对诡谲多变的市场环境,顺应市场经济发展形势,应不断完善企业基础管理工作。全球经济一体化深入发展,企业间竞争从传统技术上竞争转变为人才竞争。因此,企业战略发展中,人力资源成为企业未来发展的核心。企业人力资源战略目标是为了企业中长期发展发挥人才保障,促进企业核心竞争力,企业应根据自身发展现状,制定战略管理体系,确保企业在运营发展中获得永续经营。本文分析了人力资源在企业战略中地位,针对企业人力资源管理现状提出了创新管理措施,为企业可持续发展提供人才保障。

[关键词]人力资源; 战略发展; 创新管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.466

引言

我国经济体制改革提高了对人力资源的管理的重视,人可以掌握各类技术资源,发挥人才强国战略。为了提高人力资源在企业中的作用,科学的人力资源管理,可以提高企业各业务模块有序经营,通过先进的制度文化氛围,明确各部门发展目标,通过激励机制调动员工主观能动性,企业与员工建立利益共同体,完成组织内部各类计划、指挥、控制活动,集中企业所有人员智慧和力量,实现企业战略发展目标。

1 人力资源在企业战略中的地位

通过科学的管理,企业人力资源具备一定岗位胜任力,可以确保企业各岗位工作有序完成,促进整体工作目标实现,确保企业经济效益的提升。企业人力资源工资报酬根据岗位价值、工作量区分,当企业获得预期经济收益,员工会获得丰厚的薪金收入,激发员工更加积极投入工作,提高企业凝聚力、向心力,避免企业人力资源流失。相反,如果企业人力资源管理存在漏洞,在各岗位上不能发挥价值作用,制约企业各项发展,企业在行业中竞争力不断弱化,难以有更多的资本用来激励人员,这种恶性循环下,企业员工价值难以得到正向回应,从物质和精神两方面不能获得满足,会加速人才流失。企业不断的招聘新人,增加了培训成本,导致企业关键岗位不稳定,核心价值难以体现,影响企业内部各业务模块有序运营,制约企业战略发展目标实现。

2 企业人力资源管理现状

2.1 缺乏管理制度

全球经济一体化纵深推进,我国对外贸易敞口加大,企业全球化市场环境下,为了获得行业话语权,应加强对人力资源管理。我国大部分企业管理层对人力资源管理有一定的认知,但不能走出传统人事管理窠臼,不能将人力资源管理设立为单独部门,而是由行政部兼任,在管理上缺乏制度。部分企业在战略发展规划及人才任用环节由顶层决策,但由于人力资源不能科学分析,缺乏管理制度和员工基础资料,管理层仅依靠主观印象任用,难以对人才实施量化考虑,阻碍了企业整体管理水平,人力资源在企业不能独立发展,易受到其他部门干扰。人力资源管理往往兼顾企业员工档案保管、工资审核发放、薪酬制度制定等,一般岗位人员

配置有限,日常工作中琐碎事项较多,人力资源管理精力往往被基础工作占用,无法有更多精力参与企业管理,战略管理执行力欠佳,弱化人力资源管理作用,降低企业核心竞争力。

2.2 缺乏对人才队伍的构建

随着社会经济快速发展,人们从传统技术竞争转变为人才竞争,为了提高企业在社会的核心价值,应充分发挥人才在企业发展中的助推作用,从技术上、管理上突出人才价值。我国部分企业缺乏对人才队伍建设重视,未能根据自身业务发展及未来发展规划储备人才,尤其对复合型人才的培养和引进,具备高素质、业务精、技能强的员工是当前企业立足社会的核心,关键岗位员工未能发挥核心作用,尤其高科技研发、金融企业,对市场经济环境及政策环境较为敏感,如果员工缺乏持续学习能力,会影响企业战略发展的执行力,导致企业战略发展目标受到制约,弱化企业行业竞争优势。

2.3 企业留不住人才

互联网技术、物流技术缩短了城市距离,人们生活方式有了更多选择,人们在工作环境和工资待遇上向往条件更加优越的企业,因此,企业关键岗位工作待遇应与同区域、同专业保持持平甚至更高,同时,营造优良的工作环境和企业文化氛围,为员工建立职业发展规划,才能留住人才。但目前企业为了控制人工成本,核心岗位工资待遇不能满足人才预期需求,导致员工流失,企业为了让招聘的新人尽快成长为全能型人才,往往通过培训形式,需要浪费大量培训资源和实践,只有员工具备一定岗位胜任力,适应企业发展步调,才能为企业提供价值输出。人才的流失影响企业团队凝聚力,对企业战略发展目标实现影响较大。

3 人力资源在企业发展中的管理创新

近年来互联网技术覆盖面加大,全球经济一体化已经渗透到各领域,缩小了地域间的距离,各领域建立了互融互通渠道,企业发展为了提高核心竞争力陷入了人才之争,企业只有具备优秀的人才队伍,才能在行业发展中占据领航优势。为了适应国际化经济形势,应不断借鉴西方先进的人力资源管理模式结合自身发展运营现状,优化人力资源管理,在企业战略发展中发挥人力资源管理作用。

3.1明确人力资源管理创新目标

我国企业人力资源管理仍沉浸在传统管理模式不能明确目标，未能树立以人为本的科学发展路径。人力资源管理创新目标不仅应突出以人为本，还应注重人才内在诉求，企业人力资源在日常战略目标执行过程中，应加强对人才的利用和培养，优化人才配置，以企业战略发展目标为基础，明确自身定位，为企业发展提供高质量人才。

3.2优化人力资源管理制度

人力资源管理应结合企业当前运营实际，建立科学的管理体制，强化人才优势，吸引人才、培养人才并留住人才，通过制度约束和激励员工发挥员工潜能最大化，建立以识人、选人为核心的招聘系统、培训系统，为企业人力资源制度实施提供前提保障。企业应对现有人力资源部门岗位编制及职责进行优化，引进具有人力资源管理经验的专业人员胜任，除了做好基础工作，还应突出人力资源管理作用，帮助企业解决用人问题。企业还应为员工创造良好的创新创业氛围，为优秀员工建立内部晋升渠道，为技能水平欠缺员工提供培训机会，提高员工综合素质。企业管理制度应根据不同岗位实行差异化管理，充分发挥员工价值潜能，强调团队成员之间的能力互补，为企业战略发展目标而不断努力。

3.3结合实际制定人力资源规划

企业发展过程中应对人力资源进行科学规划，确保符合企业战略发展过程中对人才的需求。人力资源规划过程中，首先应加强对员工的培训，顺应行业及社会发展趋势，针对企业未来对人才能力的需求，对员工开展相应的培训，只有员工不断学习，掌握新技术、新本领，才能适应当前日新月异的市场变化，帮助企业适应时代发展步伐，在诡谲多变的 market 环境下占据领先优势。企业人力资源应创建学习型团队，通过营造学习型团队氛围改善员工习惯，让员工不断超越自我，改善心智，增长才干，提高团队协作能力。为员工提供基层实践机会，定期开展轮岗制度，根据员工意愿实行弹性工时，充分满足员工内在诉求。企业经营决策应听取基层员工意见，让员工参与到企业未来发展规划，培养员工主人翁精神，使员工具有使命感和归属感。企业应为员工搭建创业平台，为有才智、有能力、有欲望的员工展现自我舞台，充分挖掘员工潜在价值，让员工在企业中不断催生新的思维，新的视野，永葆企业创新活力。

3.4建立完善的考评制度

企业人力资源管理应根据岗位和人员需要建立完善的绩效考评制度，根据岗位职能制定相应的工作职能、范围以及工作标准，岗位责任人应签订目标责任书，并逐项落实，确保企业绩效考核目标达成。企业绩效考核应秉承公平、公正态度，避免管理人员主观臆断，对员工评价有失公平，影响员工情绪，导致员工流失。绩效考核结果应与员工职位晋升、薪金挂钩，调动员工积极性和创造性。考评结果应以面谈或者书面形式告知员工，并在一定范围内进行公示，对员工起到约束和激励作用。员工对考评结果不满意可以提出异

议，表达主观意见，确保人力资源管理部门掌握每个员工动态变化，通过档案记录这些量化指标为企业用人提供基础。

3.5建立科学的薪酬管理体系

企业应完善薪酬体系，保障和激励员工发挥个人潜能。薪酬体系在制定过程中，除了基本工资以外还应增加部分浮动工资，根据员工绩效表现而定，调动员工积极性。同时，薪酬管理还应增设精神奖励，包括外出参观学习、培训机会，实现物质和精神奖励并用原则，激发员工内源动力，不断提升自身竞争力，弥补自身短板。薪酬管理应有弹性、有选择，发挥以人为本原则，注重团队关系建设，促进人力资源管理整体水平提升。

3.6合理运用任职资格标准和素质模型

企业人力资源应对岗位设定任职资格标准以及素质模型，其中任职资格标准具体包括知识、技能、经验等，这些仅仅是全层次的要求，是员工胜任岗位具备的基本能力和标准。而素质模型包括员工工作动机、职业道德、性格特点，是员工从“合格”进步到“优秀”具备的品格，因此，企业在招聘和选拔人才时，除了考核任职资格标准，还应素质模型进行考核，为企业战略发展储备优秀人才。

3.7加强对储备人才的定向培养

企业应对重点岗位做好后备人才定向培养机制，避免优秀人才流失对企业生产经营造成影响，保持良性的人才梯队，确保企业团队稳定发展。应建立优秀人才库，运用奖励机制，完善人才培养制度，适应市场发展，不断为各人才梯队开展专业化培训，提高人才岗位胜任能力。完善竞争选拔机制，重点岗位应实行公开选拔，使优秀人才脱颖而出。

3.8提高员工队伍综合素质

随着现代化信息技术的应用，企业发展应提高对技能型人才培养，应根据企业未来发展对人才的需要提高基层员工技术素质，加强对中层管理中的管理能力、财务管理能力、法律法规素养，提高管理层决策能力，使企业从劳动型向技术型转化。

4 结束语

企业人力资源管理应符合战略发展目标，确保人尽其才、事得其人发展。通过建立科学、完善的人力资源管理制度，创新管理理念，才能激发员工创新力、执行力，营造学习型团队，使员工自行学习补充短板，适应知识经济时代发展，确保企业在激烈的市场环境下保持行业主导权。

参考文献

- [1] 蒋依丽. 基于企业战略管理视角下的人力资源管理[J]. 财经界, 2020(32): 243-244.
- [2] 杨美蓉. 战略人力资源管理对企业绩效的影响探讨[J]. 延边教育学院学报, 2020, 34(04): 115-117.
- [3] 孙晓荣. 企业战略管理层面人力资源规划的探析[J]. 企业改革与管理, 2016(24): 62.
- [4] 卜凡静. 企业战略性人力资源管理模式研究[D]. 中国海洋大学, 2008.