

创新型企业战略人力资源管理路径探究

能源

济南大学 山东 济南 250000

[摘要]创新型企业是社会市场新型产业,人力资源管理是其重要工作,为其发展输送、配置、培养优秀的人才。而战略人力资源管理提出,凸显创新型企业当前人力资源管理不足问题,也为创新型企业实施战略人力资源管理提供保障。对此,依据战略人力资源管理内涵,分析战略人力资源管理对创新型企业管理的实践影响,并提出创新型企业战略人力资源管理实践的路径。

[关键词]创新型企业; 战略管理; 人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.314

创新是创新型企业发展的重要内容,创新型企业的创新依赖于人才,人才的态度与能力对企业全面性发展具有推动功效。企业人力资源作为人才培养及配置、招聘的重地,战略人力资源管理理念的提出,为人力资源管理创新指明方向,发挥人才作用力度,以企业文化增强人才凝聚力,使人才更好地为企业发展服务。因此,在创新型企业发展进程中,既要关注人力资源管理工作实践,也要将战略人力资源管理落实到部门工作中,以战略人力资源管理实践模式,促进创新型企业创新发展,从而增强创新型企业核心竞争力,提升战略人力资源管理在创新型企业发展中的地位。

一、战略人力资源管理概述

战略人力资源管理是战略管理决策与人力资源管理融合的体现,是指人力资源管理工作的实践应从战略视角出发,使员工明确创新型企业战略发展模式,通过协同努力工作完成创新型企业战略目标。战略人力资源管理在企业中的运用,具有较强的前瞻性,是传统人力资源管理不具备的特性与能力,更为强调人力资源管理与企业战略决策管理的融合,要求人力资源管理实践以战略发展为目标,从而开展相关的人力资源管理工作。同时,战略人力资源管理在创新型企业中的实践,也凸显出较强的系统性、整体性的工作特征,其整合人力资源管理工作多环节模式,包含培训、招聘、人员配置、薪酬制度等,促进多项工作的衔接性实践,从而为创新型企业战略发展实践提供保障。

二、战略人力资源管理对创新型企业影响

(一) 对人力资源管理影响

战略人力资源管理是在人力资源管理同战略管理工作融合的基础上生成的管理思维,将其运用到创新型企业管理中,将对人力资源管理形成深远的影响。战略的人力资源管理强调人力资源管理要与创新型企业战略发展目标相融合,以此开展人力资源相关的工作,这对人力资源招聘、人才配置、人才培养都具有一定的影响。尤其是绩效管理,绩效管理可直接反应创新型企业运行及管理的实际成果,确保企业在市场发展进程中站稳脚跟。而在战略人力资源管理影响下,绩效管理工作形成一定的变革,企业需要将

绩效管理同战略发展模式融合,考量企业发展的实际情况,并促进绩效管理同多项工作机制融合,从而促进战略人力资源管理落实到创新型企业发展进程中。^[1]总之,创新型企业实施战略人力资源管理,针对其对人力资源管理工作的模式,可以为人力资源管理的创新指明方向。

(二) 对创新型企业文化影响

对于创新型企业而言,文化是重要的内容,是创新型企业内部价值观及基本信念的总和,作为软实力,为创新型企业市场化发展提供保障。创新型企业文化是推动其发展的原动力,也是员工认同的文化,可以感召员工,增强员工凝聚力,从而将战略人力资源管理落实到创新型企业发展进程中,凸显创新型企业内部工作协同性发展模式,促进以创新型企业战略发展为目标,以文化引导为媒介,加强员工思想、情感的引领,使员工协同一致为创新型企业发展创造价值,从而既促进创新型企业文化的建设,也推动创新型企业全面性的发展。

三、创新型企业战略人力资源管理实践的路径

(一) 人力资源工作同战略工作相匹配

在创新型企业发展进程中,实施战略人力资源管理,应促进人力资源同战略管理工作的衔接,使人力资源管理以战略发展为目标,以此开展战略人力资源管理实践工作模式。首先,创新型企业践行战略人力资源管理中,应加强对该管理理念的研究,明确新的管理理念的要素,促进新的管理理念在人力资源管理中落实。例如:创新型企业组织研究小组,深入了解战略人力资源管理内涵,以此为导向,推动新管理理念在创新型企业管理中实践。其次,企业应树立以人为本发展理念,关注员工个体发展需求,立足于企业发展实际情况,开展战略人力资源管理工作模式,激发员工工作积极性,使员工更好为企业发展服务。最后,企业应树立协同管理理念,将战略人力资源管理落实到创新型企业内部管理的全过程,以此为契机,发挥多部门工作协同作用,推动多部门工作与人力资源融合,以战略发展目标为基点,协同促进创新型企业的发展。

(二) 完善人力资源管理机制

在创新型企业践行战略人力资源管理中，应重视人力资源管理机制的建构，为新的管理理念融入人力资源管理体系中提供保障，实现创新型企业战略发展模式同人力资源管理实践工作融合。首先，企业应建设激励机制，将激励机制融入人力资源管理中，以战略发展为目标，开展绩效考核、绩效评价的管理工作模式，根据员工岗位工作实际情况，给予员工精神及物质的激励，带动员工工作积极性，使其全身心的融入工作中。^[2]其次，企业应将战略管理融入人力资源管理中，协同构建战略人力资源管理体系，加强管理人员的约束，渗透监督管理机制，对工作人员进行全方位的约束与管理，从而促进创新型企业健康发展。最后，创新型企业应依据战略人力资源管理实践模式，构建竞争淘汰的管理机制，激发员工竞争意识，使员工在人力资源的辅助下提升自身核心竞争力，以此为创新型企业发展创造价值。同时，企业应构建人力资源交流机制，员工主动与人力资源管理人员进行交流，了解员工所需要，为其开展针对性的人力资源管理工作，将战略管理融入人力资源管理方方面面，使员工明确自身发展目标，促进创新型企业创新发展，提升员工工作实践在创新型企业发展中的地位。

（三）合理制定培训方案

培训是人力资源管理的重要内容，对于创新型企业员工发展而言，培训可提升其综合能力，使其根据创新型企业战略发展模式，开展针对性的工作模式，从而促进创新型企业战略目标的实现。基于此，在将战略人力资源管理融入创新型企业发展进程中，企业应合理的制定培训方案，增强人力资源培训工作实践的成果。首先，员工培训工作应立足于创新型企业战略发展模式，以战略发展为目标，开展专业化、职业化的多层次培训工作。例如：人力资源管理人员在培训工作开展中，将战略人力资源管理落实到其中，设计培训课程体系，使员工通过课程信息，提升自身业务综合能力。其次，企业应依据培训工作的开展，构建完善是培训需求评价体系，针对员工培训工作实际情况，引领员工进行工作实践，落实评价方法，通过评价考核的机制，明确员工实际工作情况，以此提升战略人力资源管理实践的成果。^[3]例如：完善培训评价及评估体系，将该体系落实到员工培训工作中，以此增强培训工作实践的针对性。最后，在培训工作中，企业应将战略管理融入其中，应做到培训的方法与战略目标实践一致性，打破传统培训工作方法，运用现代化技术，开展线上线下培训工作模式，增强员工参与经济学，从而促进创新型企业战略目标的实现。同时，身为人力资源管理人员应主动融入培训工作中，对人力资源培训工作的实践起到带动作用，促进多员工融入其中，提升业务实践能力，培养创新意识，推动创新型企业健康、持续的发展。

（四）构建人力资源信息化系统

在创新型企业发展进程中，在战略人力资源管理的实践中，企业应重视现代化思维的运用，推助人力资源管理向信息化的进程，构建人力资源信息化系统，促进人力资源工作的转型，推助人力资源工作同战略管理工作的融合，从而以人力资源管理模式为企业战略发展目标实现助力。首先，在构建人力资源信息化系统中，运用互联网技术，构建创新型企业网络运行平台，打造网络管理系统，促进多工作在网络平台中实施，例如财务管理、销售管理、战略管理、人力资源管理，并推动多管理工作的衔接化，为战略人力资源管理实践提供支撑。其次，运用大数据技术，构建人力资源数据库，根据多部门融合工作模式，实时分享人力资源信息，传达战略发展信息，提升员工对正能量信息的认知。^[4]同时，运用大数据分析、获取、整合创新型企业经济往来信息，以精准信息为导向，为创新型企业战略决策实践助力，增强创新型企业战略决策科学性，从而提升人力资源管理实践的成果。最后，构建部门交流机制，促进人力资源人员同多部门员工交流，为员工构建档案信息，实现人力资源的分配，从而彰显战略人力资源管理在创新型企业发展中运用价值

四、结束语

创新型企业战略人力资源管理的实践，以战略人力资源管理为导向，为企业人力资源管理创新提供支撑，提升人力资源管理成果，发挥战略人力资源管理功能，加强人力资源的配置、培养工作实践，增强企业员工凝聚力，更好地为企业发展服务。因此，在创新型企业发展进程中，应重视战略人力资源管理实践，并从人力资源同战略工作相匹配、完善人力资源管理机制、合理制定培训方案、构建人力资源信息化系统四个维度，将战略人力资源管理落实到企业发展进程中，从而彰显创新型企业践行与实施战略人力资源管理的价值。

参考文献

- [1] 王一涵. 创新型小微创新型企业人力资源管理共享模式探析[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(19): 56-58.
- [2] 姚凯, 李晓琳, 梁榜. 战略人力资源管理、双重网络嵌入与大数据能力研究[J]. 技术经济, 2021, 40(09): 78-88.
- [3] 孙杰. 浅论战略人力资源管理与区域经济发展的关联性[J]. 经济师, 2021(06): 275-276.
- [4] 李典. 二元环境下中小科技创新型企业战略人力资源管理对绩效的影响: 情感承诺的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(17): 134-141.