

# 基于战略发展视角下探析企业的人力资源管理

程亚楠

(西华县社会医疗保险中心 河南 周口 466600)

**[摘要]** 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。基于此,本篇文章对基于战略发展视角下探析企业的人力资源管理进行研究,以供参考。

**[关键词]** 战略发展视角下;企业;人力资源管理;策略

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1290

企业的绩效管理可由企业日常运行的多个方面因素呈现,例如,从企业营收等指标能够看出企业的经济与效益情况。研究表明,企业创新战略结合人力资源战略,能够显著改善企业人员的绩效得分,进而对企业营收等业绩指标产生正向影响。企业若想占据市场先机,应依据经营情况制定创新战略,在做好人力资源管理工作确保人员素质提升的同时,充分发挥绩效管理的优势。企业应结合实际情况,确立长远的战略发展方向,保证人力资源战略与创新目标积极协调,配合绩效管理工作,实现企业营收和利润增长。

## 一、有关现代战略性的人力资源管理内容概述

根据有关人士研究可知,具有战略性特点的人力资源管理模式出现的时间较早,并且在近些年来发展中,受到了广大企业的青睐。在实际管理过程中,企业科学运用此项管理模式,最为关键的目的在于确保,企业自身的工作效果与适用性得到保障。与此同时,该模式还能够使得企业内部的各项人力资源更好的整合在一起,依据整合完成的目标,来确保人才资源得到优化与调配,这样也就能够使得该模式与企业长效化发展的目标趋于一致。该类型的人力资源,将会实现长效化发展的目标,使得企业内部各个方面的内容都能够结合更为紧密。综合分析来看,战略性人力资源管理,能够根据企业战略运营情况以及模式,来使得企业工作开展各个环节得到最为全面的优化,如此企业的竞争力必定会大大加强,综合竞争力也会加大。最后,该种人力资源管理模式的要点在于,企业管理的创新性、价值理念与管理思维的多环节整合,确保企业在日渐激烈的竞争环境当中,处于一种更为持续良性发展的状态。

## 二、人力资源规划目前存在的不足

### (一) 企业人力资源管理理念不足

首先,当下我国很多企业对于人力资源管理工作的高度重视程度不够,在开展工作的过程中并没有对人力资源进行合理的规划,有一部分企业只是片面的关注员工的售后服务能力、技术、知识等,不能及时引导员工对自身未来发展做出职业生涯规划,因此也难以真正引导员工走进企业中,员工对企业的归属感以及责任感并不足。其次,很多企业并不是

重视人力资源培训工作,企业应当充分意识到,企业的发展只有依靠高端的人才,应当针对专业的人才以及岗位进行专业的教育。再其次,很多企业严重的忽视了人力资源开发工作,人力资源管理工作开展没有制度可依,十分混乱。

### (二) 人力资源管理不能很好地适应企业战略

对于我国大多数企业而言,成立人力资源管理部门的根本目标就是为了能够切实帮助企业对外开展招聘工作,对内开展岗位调动工作,对员工的晋升以及提拔工作进行科学的处理,在本质上还是为了企业的整体发展而提供服务。但是,很多企业缺乏人才储备管理、专业晋升以及专业培训等意识。同时,在针对人力资源进行系统化管理以及专业性培养的过程中,很多管理者的先进观点十分匮乏,没能准确地把握住人力资源管理工作的要点,重视程度也需要进一步提升,很长时间内都不能有效地制定合理的人力资源机制以及人力资源规划工作,企业的人力资源并不能为企业的发展提供保障,企业生产和发展的步伐也与运动的素质以及专业水平发展之间存在较大的差距。因此,针对人力资源开展科学的管理有着十分重要的价值意义。

### (三) 员工培训与开发工作不规范

当前很多企业管理层没有对战略人力资源管理予以足够的重视,忽视员工培训开发工作,不利于员工工作潜能地激发,长此以往优秀员工的能力无法得到提升,进而部分员工会选择离职,企业需要重新招聘到合适的员工,必然要花费较高的招聘成本。一方面,企业在制定员工培训计划时可能会忽视企业战略管理目标,对员工培训需求缺乏调研,导致员工培训工作流于形式,增加企业人力资源管理成本。另一方面,目前企业的员工培训工作大多围绕企业管理制度,忽视了员工的远期职业发展规划,很容易打击员工工作的积极性,尤其是年轻员工往往会对企业战略发展丧失信心,这不利于企业的长远发展。

## 三、基于战略发展视角下探析企业的人力资源管理措施

### (一) 确保显示战略与隐式战略融合

有关人员需要在战略性人力资源管理中,实现显示战略同隐式战略的融合。虽然,显示战略同隐式战略都有积极

作用以及消极作用，但是并不能完全否定隐式战略，而是应当在战略性人力资源管理实践过程中，将显示战略的全面分析，与企业的超越理性过程更为全面的融合在一起。隐式战略发展到现在，一直都是将人力资源管理作为核心工作内容，才能确保未来紧密结合在一起，确保管理人员能够更好的应对实际工作中存在的难点与问题。但是，在具体制定中由于缺乏规范融合方案，并且缺少科学合理的理论引导，如此会使得企业缺少科学管理，导致之后有关工作出现问题，如果不对此要点予以重视，那么将会直接导致效率大大降低，效益下降，以及机会丧失等诸多风险问题。有关人员需要对此予以高度化的重视，如此才能做好相应的匹配融合工作。

### （二）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，以最终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。

### （三）完善企业绩效管理

为了能够将相关的绩效工资方案，落实在实际的人力资源管理过程中。就要对各个部门的员工进行相应的宣传工作，从而能够促使其积极主动的参与到绩效工资方案之中。通过这样的方式，能够让每一位员工，都能够对企业的战略目标，有着更为全新的认识和了解。利用这样的手段，能够在一定程度上，将绩效方案的可行性进行大幅度提高。同时，还能够加强员工提高自身工作效率的认识，从而能够深刻的意识到企业的创收和自身的工作效率有着极其紧密的联系。同时，相关的管理人员，可以建立健全新型的激励制度，从而能够将实际的业务绩效加入到员工的绩效之中。通过这样的方式，激励员工不断的进行自身工作效率的提升。同时，也会大大增加自身的实际的收入。最后，能够在一定

程度上，为企业整体绩效，以及综合实力的提升打下坚实的基础。总之，通过人力资源管理战略，制定更具有合理性以及科学性的绩效管理方案，能够在一定程度上促进企业绩效的提升。

### （四）建立学习型员工培训机制

首先，企业应以战略管理目标为导向做好员工差异化的培训需求分析，对企业的短期和长期发展规划进行科学分析，分析需要培训的员工人数、员工需要培训提升的方面等，收集关键信息作为员工培训开发的决策信息参考。其次，企业员工培训工作应根据战略管理目标，合理评估员工的培训目标，以规划科学的员工培训计划，确定员工培训时间、地点、内容、方式、考核等，并给予积极参与培训员工相应的考核。最后，企业战略人力资源管理工作，应注意完善员工培训评估与反馈工作，不仅要对员工每次员工的效果进行评估，还应注意对评估结果进行反馈分析，为下一次的培训内容设计提供参考。

## 四、结语

综上所述，在当前的环境背景下，大部分企业面临的竞争是多方位的，如果企业想要在残酷的市场竞争之中脱颖而出，始终处于不败的地位，就需要相关的领导能够对自身企业的实际状况，进行更为细致并且全面的分析和整理。并且，能够依据所得到的数据，制定更具有科学性，以及执行性的方案。为企业绩效的提升奠定坚实的基础。同时，相关的管理人员，也要加强对于员工的重视程度，能够更加充分并且全面的了解到每一位员工的性格特点，以及实际的工作情况，从而能够为其选择更加适合的岗位，这一点对于企业绩效的提升，也有着极其积极并且重要的意义。

## 参考文献

- [1] 陈小漫. 战略管理视角下的企业人力资源规划[J]. 人才资源开发, 2020(24): 90-91.
- [2] 刘锐锐. 战略人力资源管理视角下企业绩效管理的创新思考[J]. 商场现代化, 2020(23): 67-69.
- [3] 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.
- [4] 欧阳羽, 刘玉洁. 企业战略管理视角下的人力资源管理方式研究[J]. 吉林广播电视大学学报, 2020(06): 64-65.
- [5] 彭婷. 战略管理视角下的企业人力资源规划管理[J]. 中外企业家, 2020(01): 88-89.
- [6] 张志强. 战略管理视角下的企业人力资源规划管理[J]. 经济管理文摘, 2019(24): 149-150.
- [7] 钱昱毅. 生命周期视角下的企业战略人力资源管理研究[J]. 中国管理信息化, 2019, 22(22): 116-117.
- [8] 张正淳. 企业战略管理视角下的人力资源管理方式探讨[J]. 人才资源开发, 2019(19): 63-65.