

简介战略性人力资源管理及其理论基础

闫 峭

陕西华建工程监理有限责任公司, 陕西 西安 710077

[摘要]企业要想跟上时代发展趋势,应深刻的认识到人力资源管理的作用,有效的人力资源管理可以促进企业发展,人力资源战略性发展也成为企业未来发展的重点,企业采用战略性人力资源管理方式可以对企业中优秀的人力资源进行合理分配,更好的适应企业管理及发展要求,因此企业要想得到更好的发展应认识到战略性人力资源管理的重要性并对其进行全面分析,得到良好的使用效果。可以说企业在发展的过程中良好的人力资源管理可以提升企业竞争力,因此其在企业管理工作中是无法替代的,更是企业经营发展中的重点,要想更好的发挥出战略性人力资源管理在企业中的真正作用,企业应针对自身问题进行分析并做好战略性人力资源部署工作,在提升战略性人力资源管理水平的基础上更好的提升企业管理水平,同时提升企业在市场中的竞争力。

[关键词]战略性;人力资源管理;策略

DOI: 10.33142/mem.v2i3.4506

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Strategic Human Resource Management and its Theoretical Basis

YAN Qiao

Shaanxi Huajian Construction Supervision Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710077, China

Abstract: In order to keep up with the development trend of the times, enterprises should deeply understand the role of human resource management. Effective human resource management can promote enterprise development, and the strategic development of human resources has become the focus of enterprise development in the future. Enterprises can reasonably allocate excellent human resources in enterprises by adopting strategic human resource management, better adapt to the requirements of enterprise management and development. Therefore, in order to get better development, enterprises should recognize the importance of strategic human resource management and make a comprehensive analysis, so as to get good use results. It can be said that in the process of enterprise development, good human resource management can enhance the competitiveness of enterprises, so it can not be replaced in enterprise management, but also the focus of enterprise operation and development. In order to better play the true role of strategic human resource management in enterprises, enterprises should analyze their own problems and do a good job in strategic human resource deployment. On the basis of improving the level of strategic human resource management, better improve the enterprise management level and enhance the competitiveness of enterprises in the market.

Keywords: strategic; human resource management; strategy

1 战略性人力资源管理概述

战略性人力资源管理指的是企业在对未来发展情况进行规划时所进行的人力资源管理工作,利用人力资源管理提升企业综合管理能力,充分利用人力资源管理工作做好人才招聘、老员工培训等工作,提升企业管理水平的基础上确保企业经营及管理效率。从企业角度拉看,采用战略性人力资源管理方式时,企业应先了解自身特点、发展要求,可以对企业人事情况进行分析并对人力资源管理工作进行优化,从而构建起与企业发展相符的人力资源管理模式,提升企业在市场中的竞争力。一般情况下,战略性人力资源管理最重要的就是提升企业员工的创新力、创造力,更好的体现出自身价值。目前,我国多数企业在进行战略性人力资源管理时会从绩效角度开展,将管理重点也放在绩效方面^[3]。

2 战略性人力资源管理基础

2.1 战略性人力资源管理理论基础

企业要想得到长久发展应全面了解战略性人力资源理论基础,人力资源管理在企业中涉及到的内容相对较多,因此在进行人力资源管理时应先了解其理论基础内容。人力资源管理理论内容基础既包括企业薪酬管理也包括企业经营效益、发展规划等。因此应对人力资源管理理论知识进行分析与解析,从而对企业现有的管理体系进行优化并利用其提升企业员工凝聚力,确立企业在市场中的竞争力。战略性人力资源管理可以将企业管理与发展要求进行结合时可以将薪酬管理与绩效考核工作进行紧密联系,通过战略性人力资源对企业管理工作进行优化,从而提升企业员工的责

任心、积极性，更好的体现出其在企业经营发展中的价值，从而为企业发展提供有力的支持。

2.2 企业经营发展中战略性人力资源管理的优势

全球化、多元化已经成为经济发展的主要趋势，因此企业要想符合时代发展要求，必须遵循经济发展规律，同时在发展过程中根据实际情况引进更多先进的技术、设备，在了解人才市场变化的基础上为企业不断提供先进的人才，进而提升企业人员对人力资源管理基础理论的理解能力，对企业管理制度进行进一步完善。近些年来，战略性人力资源管理模式愈加成熟且被应用到更多的企业中，其主要优势体现在以下方面：首先，将战略性人力资源管理模式应用到企业管理中可以最大限度提升企业经济效益，同时战略性人力资源管理可以更好的适应经济发展要求，在企业经营、改革的过程中起到了重要的作用，从而确保企业长期稳定发展。企业在长期发展的过程中应确保员工的稳定性，为企业发展提供保障，企业应根据员工实际情况做好工作岗位分配工作，更好的体现出员工在企业中的作用与价值，最大限度激发出员工的工作积极性、创新力，也可以不断提升员工的凝聚力、认同感与归属感，在工作中更好的体现出自身价值，提升工作效率，从而可以提升企业经济效益，确保企业发展。其次，将战略性人力资源管理引入到企业管理工作中，还可以提升企业绩效考核效率，人力资源管理中绩效考核是其中重要的管理内容之一。企业绩效考核与员工薪酬有着直接的联系，因此企业在进行绩效考核时应保证其公平性，通过此确保企业经营的稳定性。人力资源管理中的核心工作之一就是绩效考核工作，在进行绩效考核工作时应与员工日常工作表现进行结合，在进行加薪、升职时可以将考核结果作为依据；在制定考核制度时应与员工具体情况进行结合，利用此对员工日常工作行为进行监督与督促，确保员工可以为企业创建更多的效益，加快企业发展步伐^[2]。

3 战略性人力资源管理措施

3.1 战略性人力资源管理体系目标确立

战略性人力资源管理与企业战略目标制定、谈判过程、合作意向等有着直接的关系，最终企业完成角色转换及战略发展目标。从企业业务发展角度来看，可以充分利用战略人力资源管理提升企业竞争实力，更好的促进企业发展。构建人力资源管理系统过程中应站在企业战略目标的角上，最终完成人力资源分配计划并对人力资源进行合理配置，提升人力资源管理效果，确保人力资源配置符合企业员工及企业要求，体现出人才在企业中的作用，提升企业经济效益及竞争力。

3.2 将战略性人力资源规划与企业战略发展进行结合

企业在发展过程中会经历不同的阶段，也就是不同的生命周期，随着市场竞争环境的变化，企业要想实现战略发展目标应充分利用战略性人力资源管理模式，体现出其在企业中的作用。从企业创新角度来看，人力资源供求关系无法在短期内实现，因此需要对战略资源计划进行分析并寻找其中差异，构建完整的人力资源计划。因此战略人力资源是实现企业人力资源计划化的主要方面，起到了重要的作用。利用战略性人力资源规划可以更好的满足人才与企业业务发展间的关系，将企业发展目标与生产进行紧密联系。

3.3 利用战略性人力资源管理理论促进企业发展

企业要想实现战略目标应全面落实系统性人力资源管理体系，人力资源管理系统是落实各项人力资源管理各项活动。从业务角度来看其属于管理机制、管理工具。系统性人力资源管理落实后可以构建相应的管理机制及管理程序并可以实现集成管理。人力资源管理与企业业务管理中的资源管理进行充分结合。此外，利用系统化人力资源管理模式可以对工作、人员进行合理分配并提升员工专业能力、职业素养及操作水平。因此需要在进行战略性人力资源管理时应将管理理念、管理行为、管理目标、管理行动等要素进行统一并确保其可以与能力、认知、特点角色等相互依存。企业在工作过程中可以实现人性化管理目标，从而对业务进行进一步拓展。

3.4 将人力资本进行增值，提升企业竞争实力

企业发展的过程中人力资本是关键。人员在与不同知识、技能结合后可以提升竞争优势，进而实现企业战略发展目标。企业应将人力资本作为管理目标，利用人力资本特性，企业可以对人力资本进行更加准确的利用，为企业创造出与相关企业不同的价值。同时企业还应根据发展情况及需要构建完善的、规范的人才引进机制并做好培训、发展规划等工作，实现对人力资源的整合，实现企业可持续发展^[1]。

3.5 创建专业的管理团队

企业要想得到良好的发展应全面做好市场调研并将原有的管理理念进行不断优化，例如对企业现有品牌进行量化

评估,企业发展并不是一成不变的,战略性人力资源管理模式的使用既给企业带来机遇也带来挑战,可以帮助企业及时解决发展中的问题。企业在发展时会出现一些临时发生的问题,因此企业应做好管理预案。同时企业还应提升自身的创新能力并体现在不同的管理环节中,满足企业发展目标。但是一部分企业在发展过程中并无法跟上时代发展要求,最终被市场所淹没。市场经济在不断变化的过程中会给企业带来挑战与机遇,企业应对其中的问题进行处理并做好创新工作。企业要想在激烈的市场竞争中脱颖而出应构建强大的团队,确保团队中的人员均具有较强的业务及管理能力和可以持有一定股份,体现出团队在企业中的价值。

3.6 构建学习型组织

企业管理中学习型组织属于先进的管理理念,战略性人力资源管理与学习型组织的使用也给市场带来一定冲击,可以更好的推动企业在市场中的发展。两者在企业发展中均占据着重要的地位,企业人力资源管理工作均应落实到学习型组织上并通过此对人力资源进行合理配置,从而为企业发展添加动力。可见学习性组织在战略性人力资源管理可以丰富组织形式并对人才管理问题进行优化,提升管理效果。

3.7 不断对管理技术进行创新

可以说,企业人员与战略性人力资源管理有着直接的关系,因此应确保员工能力可以满足要求。首先,员工能力在企业发展中起到了重要的作用,可以为企业创造不同的价值。在优化人力资源管理模式后可以提升企业竞争实力。另外,在进行员工管理过程中应根据员工实际情况进行有针对性的处理,通过改革完成人力资源配置并可以吸引更多高新技术人才到企业中来,更好的促进企业发展。同时企业还应根据自身情况创新先进的企业文化并对原有的薪酬管理体系进行优化,发挥出人才在企业中的作用,提升企业实力及竞争力。另外,企业中的一部分人力资源是无法替代的,通过这部分人员可以为企规避内部问题,减少企业损失。企业引入战略性人力资源后可以提升企业竞争实力并解决其中的问题,可以吸引更多高新技术人才,创建高素质的团队,构建独特的企业文化,从而提升企业创新力与竞争力。利用战略性人力资源管理模式所发现的问题具有一定的独特性,在此基础上对技术进行创新,为企业发展奠定基础。不同的企业既存在优势但是也有劣势,采用战略性人力资源管理模式后可以规避劣势并可以对人力资源管理工作进行革新,更好的促进企业发展^[4]。

4 结语

总体来说,在了解战略性人力资源管理理论知识后,可知其可以分为理论与实践两个方面。从理论方面来看,企业人力资源管理理论也存在一定的差异,因此应全面了解企业实际情况,从而保证战略性人力资源管理工作效果。从实践方面来看,企业在经营发展过程中利用战略性人力资源管理模式后可以提升企业利润并可以提供更多的人才,促进企业长久发展,提升企业在市场中的竞争实力。

[参考文献]

[1] 鲍宜周. 战略性人力资源管理及其理论基础[J]. 山西财经大学学报, 2021, 43(2): 6-9.

[2] 李永芹. 战略性人力资源管理及其理论基础[J]. 人才资源开发, 2021(12): 30-31.

[3] 武道川. 战略性人力资源管理及其理论基础[J]. 商业文化, 2021(8): 42-43.

[4] 张岚. 战略性人力资源管理及其理论基础[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020(8): 17-18.

作者简介: 闫峭(1988.9-)女, 陕西华建工程监理有限责任公司, 硕士研究生, 西安建筑科技大学, 总经理助理、综合管理部部长。