

基于企业战略视角的人力资源管理策略关键思路分析

朱云海

山东省济南市莱芜区口镇街道办民生保障服务中心, 山东 济南 271114

[摘要] 人才是各个行业发展的基础更是动力, 同样建设节约性社会, 实现可持续发展也需要人才的支持。各企业在不断发展的过程中要想在市场中站稳脚跟应充分发挥出人力资源管理工作作用, 培养战略型人才, 利用人才推动企业现代化发展。不同的企业在市场中起到的作用也不相同, 所以为了更好的达成企业发展目标应充分做好人力资源管理工作, 确保人力资源管理工作科学性、先进性, 同时企业应站在战略角度对现阶段人力资源管理中的问题进行优化, 提升管理效果, 从而提高企业在市场中的竞争力。

[关键词] 企业战略视角; 人力资源管理; 管理策略; 关键思路

DOI: 10.33142/mem.v1i4.2874

中图分类号: F240

文献标识码: A

Analysis of the Key Ideas of Human Resource Management Strategies from the Perspective of Enterprise Strategy

ZHU Yunhai

Livelihood Security Service Center, Sub-district Office of Kou Town, Laiwu District, Jinan City, Shandong Province, Jinan, Shandong, 271114, China

Abstract: Talent is the foundation of the development of various industries, but also the driving force. The construction of a saving society and the realization of sustainable development also need the support of talents. In the process of continuous development, if enterprises want to stand firm in the market, they should give full play to the role of human resource management, cultivate strategic talents, and use talents to promote the modernization of enterprises. Different enterprises play different roles in the market. Therefore, in order to better achieve the goal of enterprise development, we should do well in human resources management, ensure the scientific and advanced human resources management work, and at the same time, enterprises should optimize the problems in human resources management at present, improve the management effect, and enhance the competitiveness of enterprises in the market.

Keywords: corporate strategy perspective; human resource management; management strategy; key ideas

1 企业战略视角下人力资源管理概述

企业站在战略角度进行人力资源管理工作可以对传统人事管理工作中的不足进行优化, 并可以实现决策管理目标, 实现精细化统筹与管理, 在进行企业管理的过程中可以将人力资源管理工作与企业可持续发展战略进行有效的结合, 充分发挥出人力资源管理在企业管理中的作用, 同时可以站在战略发展视角为人力资源管理工作提供依据。与传统人力资源管理模式相比, 站在战略视角下进行人力资源管理工作可以使人力资源管理工作更加长远, 可以从企业长远发展角度进行人力资源管理工作, 使管理更加全面, 并可以对企业发展方向进行把控, 从而保证企业发展质量。同时在企业改革与高速发展的今天, 站在战略角度进行人力资源管理可以提升其人性化, 在管理过程中更看重以人为本, 将重点放在员工与企业共同发展方面。此外, 站在战略角度进行人力资源管理可以对管理结构进行调整与优化, 提升管理效果。

2 战略视角下企业人力资源管理工作的意义

随着各企业改革发展速度不断加快, 站在战略视角下进行人力资源管理可以使管理工作更加全面, 更能体现出人力资源管理的作用。与传统的人力资源管理模式相比, 战略视角下人力资源管理模式可以从战略角度对企业内部资源进行统筹管理与配置, 可以站在全局角度对企业内部发展进行判断及整合, 实现企业整体发展目标, 从不同的方面加快企业发展。一方面企业发展速度加快, 站在战略视角下进行人力资源管理可以提升其科学性并可以平衡企业内部矛盾, 对企业发展结构进行优化, 提高企业发展质量。另一方面企业在持续发展的过程中, 站在战略角度进行人力资源管理可以保证管理工作的科学性, 同时可以对内部资源进行科学调配及合理应用, 对企业中的不利因素进行优化, 从而确保企业有序发展, 最终提升企业在市场中的竞争力, 实现高质量发展。新常态发展背景下, 企业在发展的过程中依然面临着各种各样的问题, 竞争压力也变得多样化。所以为了实现企业长久发展在进行人力资源管理时必须站在战略视角下, 保证人力资源管理的整体性、全面性, 提升管理效果。企业在发展的过程中应充分做好人力资源管理工作, 对内部管理因素进行优化, 实现高质量发展目标。要想加快企业发展应充分体现出人力资源的价值, 提升管理

人员的认知度，体现出人力资源管理的核心作用，实现企业可持续发展目标。

3 战略发展视角下企业人力资源管理策略关键思路

3.1 在战略视角下建立人力资源管理体系

企业人力资源管理工作具有一定的综合性，管理内容较多，因此在实际的管理工作中应构建起科学的管理体系，充分发挥出人力资源管理工作在企业中的价值。在战略视角下对原有的管理体系进行完善，并对管理内容进行统筹，使人力资源管理方向更加明确，从而提升企业内部管理效率。因此，企业应对内部资源进行统筹，体现出内部资源的优势，实现对人员的科学化配置。企业为了进一步提升人力资源管理水平，应与企业特点、实际管理情况相结合，对管理体系进行完善。

一方面，在进行人力资源管理时应制定科学合理的薪酬体系，对岗位特点、员工贡献及成长发展等进行分析，使薪酬可以与工作相匹配，充分满足企业中各员工的需求，从而调动起员工的工作积极性。员工是推动企业健康发展的动力，对人员管理结构进行合理的优化与科学的调控才能确保员工与企业发展目标一致。企业还应与员工个性需求相结合并对员工薪酬进行统筹及配置，通过薪酬管理提升企业员工的主观能动性 & 创新精神，提升员工的责任心及荣誉感。另一方面，在进行人力资源管理的过程中，管理人员还应了解员工的实际诉求，根据员工实际需求为他们做好职业规划及导向，使员工在可以确立自身发展及成长目标。所以企业在进行人力资源管理时应站在战略发展角度，站在管理体系层面实现人力资源管理工作量化与标准化，深入到基层调查、了解员工的职业诉求，充分利用大数据技术对人力资源管理工作进行深入分析与判定，实现人力资源管理目标，进一步加快员工发展及成长速度。此外，在战略视角下进行人力资源管理工作时企业还应建立起完善的培训机制，根据员工特点对培训工作进行统筹管理，从而提升员工的专业素养。企业通过系统的、完善的培训来提升员工的专业技能、操作能力，发现员工特长，通过有效的培训为员工构建起良好的职业精神，使企业员工始终可以与企业利益为重，与企业发展同步，同时企业在发展的过程中应与员工个人价值进行充分结合，可以与企业共担风险与共享利益，实现企业与员工共同发展。

3.2 全面做好人才发展规划工作

首先，企业在进行人力资源管理工作时，应将关注点放在人才发展规划方面。企业应站在战略角度与企业发展情况相结合，满足人才长久发展目标，并制定出详细的人才培养计划及目标，从不同的方面强化人才培训工作，在进行人才招聘、引进、储备的过程中应站在战略角度，使管理更加精细。同时，站在战略视角进行人力资源管理工作时应进行全面的分析与判断，对企业发展过程中可能产生的风险进行预估，拓展企业发展空间，从而为企业人才进行更加合理的规划，并对人才发展工作进行调控，提升管理水平。其次，在进行人力资源管理工作时，企业还应保证人才管理的全面性并实现综合化管控。例如，企业可以与未来发展规划、发展方向进行结合，对内部管理工作进行优化，同时还应根据企业发展需要构建起多元化的内部组织体系，保证企业内部管理质量，实现全方位、具体化管理目标。企业可以与岗位特点进行结合，对内部结构进行完善，实现人才管理与配置工作的科学化。

3.3 对人力资源管理进行优化，提升管理水平

企业要想实现高质量发展目标，应做好全方位管理，并根据需要吸纳人才，充分发挥出人才在企业中的价值。要想保证企业可以健康、稳定的发展应建立起战略发展目标，站在战略角度进行人力资源管理，同时对人力资源管理工作进行优化与创新。首先，企业应根据实际需要保证人力资源管理工作的专业化、全面性，并积极引进专业人才，构建起专业的人力资源管理团队，同时应根据人力资源管理工作的需要加大资金、培训方面的投入量，提升管理团队的专业素养。其次，企业在进行人力资源管理工作时应将先进的理念融入到其中，对人力资源管理模式进行不断的创新，可以根据人力资源管理工作的需要聘请专业学者参与到企业人力资源管理工作中并对培训工作进行把控。例如，企业可以聘请 HR 专家到企业中对培训工作进行指导与把控，提升培训水平与质量，从而保证人力资源管理工作效果。

4 结语

企业在改革与发展的过程中，人力资源管理工作起到了重要的作用。企业要想保证人力资源管理工作效率与质量应站在战略发展角度进行此项工作，推动企业可以健康、稳定发展的同时实现企业高质量发展目标^[3]。

【参考文献】

[1] 张丽. 基于企业战略管理的人力资源管理探究[J]. 商场现代化, 2018(02): 122-123.

[2] 董敬文. 企业人力资源管理的创新发展策略[J]. 科技经济导刊, 2019, 27(36): 233.

[3] 白玉晶. 经济新常态下企业人力资源管理创新探讨[J]. 现代经济信息, 2019(24): 83.

作者简介: 朱云海 (1973-) 男, 济南市莱芜区人, 汉族, 大学本科学历, 高级经济师, 研究方向经济系列人力资源管理。