

强化战略性人力资源管理的措施

李长贤

(黑龙江省新华农场劳动就业社会保障服务中心,黑龙江 鹤岗 154109)

摘要:在当前经济全球化发展的新形势下,人力资源管理工作在各行业发展中都发挥着极为重要的作用。因此各行业都会结合自身的实际情况,重视战略性人力资源管理理念的运用,使人力资源管理工作能够与自身的经营目标战略相匹配,针对人力资源实现有效的开发和管理,促使自身的稳定运营和发展。

关键词:战略性人力资源管理;意义;特点;措施

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.165

在战略性人力资源管理中,具体通过将战略管理条件与人力资源环境进行深度整合,以此来优化配置企业内部资源,以此来提升企业的核心竞争力,促进企业的可持续发展。在实际战略性人力资源管理中,其是将企业的人力资源作为企业发展的主要资源,并将其转化成企业的竞争优势,从而为企业在市场经济环境中的发展打下坚实的基础。

1 战略性人力资源管理的作用

在当前企业发展过程中,通过实施战略性人力资源管理工作,能够为企业在市场经济环境下的发展做好人才储备,为企业后续发展提供良好的资源支撑。而且通过强化人员管理,还有利于企业打造企业文化优势,使企业员工在技能和精神方面具备多元化的发展平台。战略性人力资源管理的实施,能够针对企业自身的优势,保证资源环境的稳定性,即使在市场环境变化下,也能够使企业整体经济保持稳定的推进。

2 战略性人力资源管理的特点

战略性人力资源管理的特点大致可以归纳为素质开发、资源统筹、竞争优势和系统整合等。在实际战略人力资源管理工作开展过程中,具体要根据企业需求开展员工素质的开发,使其工作能够满足实际发展需求。同时还要为员工素质潜能的发挥提供良好的平台,以此来促进企业的可持续发展。在实际人力资源工作中,其是通过多元化的人力资源供应来增强企业市场竞争优势,为企业战略的开展夯实基础。并根据现有人力资源进行统筹,实现对市场资源的全面掌控。在具体资源统筹期间,宜对企业的市场地位进行准确定位,明确企业自身的优势,并在整个过程中制定较为完善的人力资源管理制度,以此来促进企业市场竞争力和经营绩效的提升。

3 强化战略性人力资源管理的措施

3.1 以人为本发展人才战略

在实际人力资源工作中,无论是引进人才还是培养人才,其最终目的都是为企业战略目标的实现提供重要的保障。通过强化企业人力资源管理工作,使员工能够为企业发展努力贡献。在战略性人力资源管理工作推进过程中,宜遵循以人为本的原则来大力发展人才战略,积极建立健全员工晋升、薪酬、奖励和培训等制度,促进员工整体能力和综合素质的提升,为企业工作效率和工作质量的提升打下发展基础。而且通过提升员工素质和能力,也能够促进企业经济效益的提升,加快推进企业战略目标的实现。

3.2 创新人力资源管理机制

在当前战略性人力资源管理工作开展过程中,要求将柔性化和个性化更好的体现出来。企业内部人力资源具体可以划分为开拓型、创造型、实用型和待调整型四类,这就需要在实际人力资源工作中,针对各类人才的特点,积极采取有效的措施来促进各类人才价值的发挥,同时还要为各类人才才能的发挥提供相应的平台,使其能够为企业的发展起到积极的助推作用。另外,企业还要针对现有人力资源管理机制进行创新,积极转变人力资源管理工作的理念,制定战略性人力资源管理模型,并以此为基础来开展人力规划、人才选聘、人力资源配置和培训开发等工作,实现企业人力资源管

理流程的优化,确保企业核心竞争力的提升。

3.3 实现网络化人力资源管理

在当前信息化时代背景下,人力资源管理工作开展过程中也需要加快推进网络化。而且通过对人力资源管理模式进行创新,促使企业人力资源管理与企业发展战略深度整合,使人力资源管理工作能够更好的服务于企业战略发展需求。通过不断创新人力资源管理模式,有利于促进人力资源管理方向的转变,使战略性人力资源管理加快向激励性管理转变,借助于有效的激励举措,以此来增强员工工作积极性,使其在实际工作中更具主动性和创造性。特别是通过引进先进的信息技术,全面提升人力资源管理信息化水平,实现人力资源信息的有效共享,可以为企业的健康发展提供重要的保障。

3.4 建立完善的人员招聘录用系统

人员招聘录用系统是战略性人力资源管理的重要环节,通过建立完善的人员招聘录用系统,使企业发展过程中员工能够得到持续补充,实现人力资源优化配置,进一步提高员工培训工作的效率。在实际人员招聘录用过程中,还需要遵循目标原则、计划原则和公平、公开和公正原则。通过招聘录用来促进企业效率和竞争力的提升,并通过提前制定具体的招聘计划,为员工招聘工作提供有效的指导。而且在实际员工招聘过程中,还需要保持公开和透明的原则。

3.5 加强战略性绩效管理

企业为了能够提升自身的竞争优势,在战略绩效管理工作中,宜选择成本领先战略及差异化战略。在成本领先战略中,基于节约资源的基础上开展绩效管理。差异化战略中,绩效管理工作中宜对员工工作直接结果进行弱化,对员工创新活动给予充分的鼓励。另外,在不同竞争态势下的绩效管理工作中,企业具体可以根据所处环境的不同,选择适当的战略来更好的适应市场竞争。从而在绩效管理工作中能够进一步激发员工潜能,提升员工工作的积极性。并通过将企业目标融入到员工个人发展目标中来,使企业与员工的利益能够保持一致性。

4 结束语

在当前经济全球化发展的新形势下,企业通过实施战略性人力资源管理工作,针对自身的人力资源管理机制进行不断创新,提高人力资源管理的网络化水平,进一步强化战略性绩效管理,以此来促使企业利益与员工保持一致性,为企业的稳定和长远发展打下坚实的基础。

参考文献

- [1]李兵,江翼兵,范玥,等.关于人力资源管理规划战略性的若干研究[J].中国商论,2016(10).
- [2]范书红.战略性人力资源管理的研究[J].价值工程,2016(06).
- [3]陶世均.实施战略性人力资源管理的有效策略[J].企业改革与管理,2017(08).