

基于企业战略管理层面的人力资源规划研究

杜宝雷

(中国电力建设股份有限公司,北京 100048)

摘要:我国经济由高速发展阶段向高质量发展阶段快速转变,使得我国企业发展对人力的要求越来越高,企业需要以更高的战略目标继续推进企业创新与发展。文章阐述企业战略管理对人力资源规划的重要作用,提出基于企业战略管理的人力资源规划创新路径,旨在提高我国企业核心竞争力,推进我国经济向更高的质量目标发展。

关键词:企业战略管理;人力资源规划;创新与发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.161

随着我国经济的高质量发展,对人才资源提出了更高的要求,培养什么人,怎样培养人,成为全社会关注的重要课题。企业的人力资源也是如此,企业要培养什么样,要怎样培养人,成为企业未来发展的关键。要把人才资源汇聚起来,建设一支政治强、业务精、作风好的强大队伍。企业是我国经济发展的重要推力,必须要不断地创新,凝聚人才的力量,优化配置人才资源,挖掘人才资本的潜能,提升人力资源对企业发展和经济发展的贡献率,增强我国企业的核心竞争力。

1 企业战略管理对人力资源规划的重要作用

战略管理是企业长远发展制定的发展目标、方向和计划,利用科学的管理手段优化企业的资源配置,提升企业的管理效率和管理水平,促进企业的持续发展。人力资源管理作为企业管理的重要组成部分,必须也需要具有战略管理思维,制定企业长远的人才发展目标、人才发展方向和人才培养计划,为企业打造具有创造力和发展力的优秀人才队伍。因此,企业战略管理对人力资源规划具有十分重要的意义。

(1)明确人力资源发展目标。企业战略管理是为企业的长远发展制定的发展计划,计划实施过程中需要什么样的人才,如何实现制定的发展目标,这为企业人力资源管理提供了发展方向。因此,企

业战略管理让企业更加明确自身的人力资源发展目标。人力资源规划的目的是为企业长远发展服务的,也就是说以实现企业战略管理目标为目标。因此,人力资源管理规划要明确人才需求和人才要求,从而制定人才发展目标,为实现企业战略管理目标提供丰富的人才资源。

(2)保证人力资源规划执行。从企业层面来讲,人力资源规划属于企业战略管理的一部分,但是又是单独存在的一个环节。企业人力资源规划的执行由企业人力资源管理部门实施,如何顺利地完人才招聘、人才考核、人才管理等各项工作,必须要具有可靠的保障条件。企业战略管理正是有效推进人力资源管理规划实施的重要保障。企业战略管理会从根据企业发展要求在人力资源管理层面制定详细的实施计划,为人力资源规划的执行提供明确的方案。这就保证了人力资源规划会得到有效的执行。

2 基于企业战略管理的人力资源规划创新路径

随着社会经济的快速发展,企业面临着严峻的竞争。企业要想在激烈的竞争市场中突围赢得生机,必须要具有企业战略管理思维,从大局出发推动企业人力资源规划的制定和有效实施,优化配置企业的人才资源,发挥各个岗位的人才优势和潜力,为企业的发展创造更大的价值。

(1)提高人力资源管理人员能力。人力资源管理人员是人力资源规划的核心执行人员。随着企业对人力资源规划的要求不断提高,也对人力资源管理人员的能力要求提出更高的要求。人力资源规划涉及科学的管理、人才的管理及其它多个方面的专业知识,只有具备较强的能力和知识水平,才能将人力资源规划做得更好。因此,企业必须要提高人力资源管理人员的能力。一是培养人力资源管理人员的战略管理思维。思维决定行动,只有具备战略思维,才会以企业战略管理的视角推进人力资源规划工作的进行。这就要求企业要重视人力资源管理人员的战略思维培养。企业战略管理在制定企业长远发展目标、发展方向及发展计划的全过程都必须要求人力资源管理人员参与,让人力资源管理人员了解企业的战略管理实际情况,从意识上认识到企业战略管理的重要性,了解企业战略管理的内涵。这样才会让人力资源管理人员主动地运用战略管理思维推进人力资源规划工作的进行。企业要加强战略管理会议的召开,时刻为人力资源管理人员灌输战略管理工作的各项事宜,让人力资源管理人员明确企业战略管理的人才需求和要求。二是提升人力资源管理人员的战略管理能力。战略管理能力是指企业员工如何利用战略管理方法实现企业的战略管理目标。企业要重视人力资源管理人员的战略管理能力培养和提升,要求企业人力资源管理人员要运用战略管理方法做好人力资源规划工作。一方面企业要员工多学习战略管理专业知识。企业可以建立图书角,为人力资源管理人员提供战略方面的图书阅读,并要求人力资源管理人员分享阅读后的感受和学习到知识,促进人力资源管理主动学习。另一方面企业要多开设战略管理论坛及讲座。企业要邀请战略管理专家为企业员工提供战略管理知识论坛及讲座,为企业人力资源人员提供广阔的学习机会,让人力资源人员在与专家的交流和学习中学会企业战略管理的科学方法和成功的经验。

(2)科学分析人力资源需求。人才是企业发展的第一核心竞争力,未来的经济发展过程中,谁有最顶尖的人才,谁就掌握了核心的竞争力,从而赢得市场的竞争,获得广阔的发展空间。企业战略管理正是运用战略思维推进企业的科学管理,促进企业人力资源的汇聚,为企业构建坚实的发展堡垒。一是要做好人力资源的市场分析。人力资源是随着市场经济的发展而形成了较为完善的人力资源市场,人力资源市场的发展及变化对企业的人才资源规划产生较大的影响。企业要做好人力资源规划,必须要了解人力资源市场的具体情况,熟悉人力资源市场的人才结构、方向和存量。这样才能为企业制定更加完善和科学的人力资源规划,更好地满足企业战略管理需求。二是要做好企业内部的人才需求分析。企业内部需要什么样的人,要培养什么人,企业要十分清楚。这是基于企业内部人才需求分析的基础上。企业在制定战略管理目标、方向和计划的时候,要明确到各个部门。每个部门根据自身的发展目标和发展规划,提出明确的人才需求。人力资源部门基于市场人力资源情况,对企业的人才需求进行科学的分析,对各个部门的人才需求计划进行优化,并确定人力资源规划方案。企业人力资源部门根据最终确定的人力资源规划方案予以实施,推进企业的人力资源管理工作的进行,解决企业人才需求的后顾之忧。

(3)制定完善的人力资源规划制度。不管是人力资源人员能力的提升,还是人力资源规划方案的实施,都需要完善的人力资源规划制度来保证各项人力资源工作的执行和实施。随着市场经济的快

速发展,企业也从传统的人管理向制度管理转变,更是要求企业人力资源规划需要制定完善的保障制度。一是制定人力资源人员管理制度。企业的人力资源规划各项工作都是由企业人力资源管理人员执行和完成,首先需要对人力资源管理人员制定完善的制度,既能约束人力资源管理人员的工作行为,也能更好地履行人力资源管理人员的工作职责,提升人力资源管理人员的工作能力和水平。一方面制定完善的人力资源管理人员纪律制度。人力资源管理人员的纪律制度是约束人力资源管理人员的行为准则,要求人力资源管理人员在工作中负责、认真、用心,运用创新的思维去更好地完成各项工作。另一方面制定完善的人力资源管理人员奖惩制度。人力资源管理人员除了要纪律管理,还要奖罚管理。为人力资源管理人员制定科学的评价考核体系,根据考核评价的结果给予合理的奖励和惩罚。既要激励人力资源管理人员,激发人力资源管理人员的潜能,也要惩罚人力资源管理人员,促进人力资源管理人员形成自我约束的良好习惯。二是制定人力资源规划方案实施制度。人力资源规划方案的实施必须要依靠完善的管理制度。制度制定的目的是要求各个部门积极配合人力资源管理部门,为人力资源部门提供必要的资源和支持,帮助人力资源部门更好地完成企业人才招聘、培养等各项工作。制度还要求各个通力协作,加强交流沟通,打破传统的人力资源管理模式,运用创新思维和创新方法做好人力资源规划。同时,制定人力资源规划方案实施制度还要求各个部门的员工要竭尽全力履行岗位职责,发挥个人的潜能,为部门建设和企业发展做出贡献。

3 结束语

人力资源管理规划本身是企业战略管理的重要部分。企业现代化发展过程中,必须要将人力资源管理规划纳入企业战略管理中,运用企业战略管理的思维和战略管理的科学方法,实施人力资源战略管理。从而促进企业各个部门的员工从管理理念、管理方法和管理思维等多个方面做出改变,形成一支强有力的人才队伍,利用个人的优秀才能配合企业战略管理发展需要,促进企业的持续发展。

参考文献

- [1]刘慧.基于企业战略管理层面的人力资源规划研究[J].今日财富,2020(20):135-136.
- [2]初晓光.企业战略管理层面的人力资源战略规划[J].人才资源开发,2020(10):71-72.
- [3]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.
- [4]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.
- [5]宋林章.基于战略管理视角的企业人力资源规划研究[J].中国管理信息化,2019,22(20):110-111.
- [6]袁婕.战略管理视角下的企业人力资源规划研究[J].科技经济导刊,2019,27(24):223.
- [7]付安琪.基于企业战略管理层面的人力资源规划[J].大众投资指南,2019(12):113.
- [8]李俊.基于战略管理视角的企业人力资源规划研究[J].智库时代,2019(25):45-46.