

试析战略人力资源管理及其理论基础

张学东

(黑龙江省农垦科学院农畜产品综合利用研究所,黑龙江 佳木斯 154000)

摘要:新时期的来临给各个行业都带来了巨大冲击,人力资源管理工作也不例外,随着经济全球化时代的到来,世界各国市场竞争形势都越来越激烈,我国作为世界最大的发展中国家,更是面临着巨大挑战。其中人力资源竞争在新时期背景下呈现出较大的竞争压力,衡量企业竞争能力优劣的因素条件不再是单纯的经济效益,人才资源已然成为核心要素之一。基于此,如何采取战略性手段提升人力资源管理水平就成为当前该行业工作者需要重点考量的问题,以下本文主要就战略人力资源管理的应用价值进行了简要分析,并对相关理论基础进行了阐述,以期对相关行业工作者提供些许参考。

关键词:战略;人力资源管理;理论基础

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.08.158

战略人力资源管理是一项综合性较强的人力资源管理手段,在新时期环境条件下,传统的人力资源管理策略已经不能满足当前的人力资源管理需求,而战略性管理方法的应用,能够最大程度发挥人力资源管理价值,实现人力资源合理分配,提高资源利用率,从而有效提升企业的核心竞争能力。在当今社会生存环境下,企业只有做好人力资源管理工作,才能为企业长效健康发展提供可靠的保障。因此,相关行业工作者应当对此引起足够重视,充分了解人力资源管理理论基础,从而为战略人力资源管理提供有效的理论支撑体系。

1 战略性人力资源管理的应用价值

1.1 有利于提升企业员工的综合素质

战略性人力资源管理策略的应用,其最直接的价值体现就是可以提升企业员工的个人综合素质水平。战略人力资源管理的核心理念采取以人为本的员工管理方式,管理目的围绕如何实现企业员工个人价值的最大化,所以对于员工自身能力培养的重视程度较高。基于该种人力资源管理模式下,企业需要专门投入成本进行员工业务能力培养,不断提升员工的专业技术能力,这样各岗位人员工作效率才能有所提升,工作进度才能更快完成,工作质量也才能得到保障。另外,员工的个体综合职业素养提升了,也更有利于实现企业集中管理,员工的忠诚度以及职业道德会使其更加愿意配合企业管理决策,提高对于企业的认可度,更有利于增强企业内部人员凝聚力。

1.2 有利于保障企业的可持续发展

除了对于人力资源自身素质方面起到的提升作用以外,战略人力资源管理还有一个重要作用价值,就是对企业可持续发展所起到的保障作用。一方面,站在战略人才管理模式的基础上,企业必须依据未来一段时间内的发展需求,进行必要的人才资源储备,而在现代市场竞争背景下,其他物质资源等的竞争需求已经明显排于人力资源竞争之后,做好人力资源储备,是对企业是否能够长期可持续发展起着决定性影响。另一方面,企业人力资源作为企业管理制度的直接作用对象,实际上也是实现企业管理效益的承载者,企业员工的价值发挥程度,很大程度上取决于企业管理模式是否合理,所以采取更加优质的战略人才管理制度,对于提高人才应用效率大有裨益,这也是提高企业核心竞争力的重要手段之一。

2 战略性人力资源管理及理论基础分析

2.1 战略性人力资源管理与理论基础的内在关系

人力资源管理的顺利实施必然离不开科学合理的理论作指导,人力资源管理理论涉及到很多方面。其理论基础可以直接影响企业员工的绩效,影响企业的凝聚力,从而影响企业的效益。优秀的战略性人力资源管理理论基础可以在企业内部产生一种积极向上的氛围,可以将企业各部门有机地组合起来,通过与人员岗位分工管理理论、会计管理理论以及财务管理理论相结合,更好地实现企业的管理,提升企业的工作效率,从而确保企业长久、健康发展。此外,战略性人力资源管理理论基础还可将员工的管理与绩效奖惩理论、侧面激励理论等联系起来,根据不同的需要对员工采取管理措施,

使得企业员工能保持良好的工作状态,实现自我的价值的最大化,自然而然地带动了企业的效益发展。

2.2 战略性人力资源管理理论功能

战略性人力资源管理理论的本质实际上可以理解为是对于企业员工激励方法的研究理论,该理论为企业管理人员在实际管理操作提供着不可忽视的参考价值,其功能作用是非常突出的。特别是在现代企业管理过程中,无论是管理内容还是管理形式方面,都已经较以往发生了很大改变,管理需求越来越复杂化、多元化,单一的管理手段已经不能满足当前企业管理需求,所以管理者必须借助既有管理经验所形成的理论依据,在此基础上进行优化改进,不可能再从头开始逐步探索管理技巧,否则就会被快速膨胀与变化的市场甩在时代浪潮之后。具体而言,战略性人力资源理论所能起到的功能作用主要包括以下几个:第一,在企业进行人员岗位调动的时候可以依据标准,提高人员职责分配的合理性;第二,在企业进行人力资源成本核算的时候,同样可以作为依据标准,保证劳动报酬的公平性与公正性。

2.3 战略性人力资源管理的发展趋势

通过对战略性人力资源管理及理论基础进行分析,还可以进一步明确人力资源管理的发展趋势。随着信息化时代的来临,企业对于人力资源的需求质量越来越高,拥有高素质的综合性人才逐渐受到企业的重视,特别是一些既具有专业理论知识技能,又掌握实际操作技术的人才,能够更快、更好地适应岗位工作,成为企业的争取的优质资源。而战略性人力资源管理就是通过对企业未来发展趋势以及人力资源技能需求等一系列内容进行分析,来调整企业的人力资源管理策略,为企业的人才流动以及生产经营注入活力,从而实现企业的可持续发展,让企业能够在竞争激烈的市场环境中长期生存。

3 结束语

经过以上分析阐述不难发现,战略人力资源管理策略在现代企业经营过程中发挥着十分积极的作用价值,且未来应用空间还会越来越广泛。但是随着企业经营需求不断变化,人力资源管理所面临的挑战和困难也会越来越多,战略性管理理念虽然具有很强的应用优势,也需要不断进行改革创新和优化,相关行业工作者应当对此形成全面而正确的认识,积极学习先进的战略人力资源管理基础理论知识,为各项管理工作的顺利开展奠定良好基础。

参考文献

- [1]王莹莹,王强.试析战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].中国国际财经(中英文),2018(08):167-167.
- [2]何难绝.试析战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].营销界,2019(33):47-48.
- [3]李恺.试析信息化人力资源管理研究进展[J].中外交流,2019,000(002):83-84.
- [4]冯睿.试析人力资源管理中如何有效采用激励策略[J].中国经贸,2017(22).