

# 战略人力资源管理对企业绩效的影响研究

刘 佳

(山西三建集团有限公司第五工程处,山西 长治 046000)

**摘 要:**现代社会下的市场竞争愈演愈烈,而一些企业因为竞争力不足亦或是其他的因素而导致其被迫退出竞争市场,这也为广大的企业管理者提出了更加严格的要求,要加强人力资源的管理工作,尽快推进人力资源改革步伐的不断加快,从而使企业快速适应市场竞争的节奏,从根本上促进企业经济效益的提升。本文就战略人力资源管理对企业绩效的影响进行深入的探究。

**关键词:**人力资源;战略;企业绩效

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.143

## 1 前言

随着市场体制的逐步完善,广大企业的管理者将目光聚焦于人力资源的管理工作中来,作为企业管理的一项重要内容,人力资源得到了广大企业管理者的广泛关注。在注重企业绩效发展的同时,广大的企业管理者将人力资源纳入企业的管理战略中来,力求通过发挥人力资源管理的重要作用,以促进企业绩效的提升。

## 2 战略人力资源管理概述

### 2.1 战略人力资源管理的内涵

在企业的管理工作中,战略人力资源管理占据了重要的席位。即企业管理者在战略目标的支撑下对人力资源开展一系列的改革和应用措施<sup>[1]</sup>。从人力资源框架的构建到维护、开发等过程,通过借助人力资源的管理,尽快达到企业的战略目标。首先在企业上下形成全局的人力资源管理理念,之后对人力资源进行有效的组织和管理。通过合理的配置人力资源,促使薪酬管理、绩效管理及战略人才的培养统筹兼顾。

### 2.2 战略人力资源管理的基本特征

在企业的日常管理工作中,战略人力资源的管理具备了如下几项特征:即战略性、系统性、匹配性与动态性<sup>[2]</sup>。

所谓战略性,即战略人力资源的管理工作要依照企业的战略规划来制定和实施,切勿脱离企业的战略目标,这样的战略人力资源的管理是徒劳的;系统性则意味着战略人力资源的管理工作并非单独存在于企业的日常管理工作中,而是与企业的研发系统、运营系统等多项系统协同发展的,三者相互依存、相互制约。所谓匹配性,则是企业管理者在实施战略人力资源管理的过程中保持其与企业的战略目标横向与纵向均匹配;企业的日常工作并非一成不变,而是随着战略目标的变化而做出相应调整的,这就要求了企业战略人力资源的管理工作要具备较强的动态性。

## 3 加强企业战略人力资源管理的优化措施

### 3.1 积极转变企业管理者的人力资源管理理念

在企业不断壮大的过程中,人力资源管理理念的强化是保证企业发展的重要“法宝”。基于此,广大的企业管理者要重新认识人力资源管理,明确人力资源的管理不只是简单的一种管理形式,而是始终贯穿于日常管理工作的方方面面<sup>[3]</sup>。为了增强广大企业管理者的人力资源管理理念,首先要勇于借鉴成功的管理经验,并应用于企业的日常管理工作中,同时结合企业的管理现状,制定针对性的管理方案,使其在企业上下得以落实,从而积极的发挥出人力资源管理工作的作用。

### 3.2 构建完善的人力资源管理制度

企业要想迅速占领竞争市场,离不开员工参与管理工作的积极性与热情。只有员工全身心的为企业服务,对于企业的战略目标贡献自己的智慧,才能够助力企业快速实现既定的战略目标<sup>[4]</sup>。基于此,企业要结合自身的实际情况,制定一套完善的人力资源管理制度,根据员工岗位工作的热情与绩效给予合理、公平的薪酬,对于业绩突出、工作态度勤恳、扎实的员工,企业管理者要给予丰厚的薪酬与晋升的机会。一旦员工的理想与抱负在工作岗位上得以实现,就

会投入更多的精力在工作上,从而推动企业绩效的迅速提升。

### 3.3 加强企业员工的业务培训

现如今,知识的更迭速度不断加快,企业员工的知识结构在面对日益复杂的工作内容显得有些力不从心。再加上员工因为忙于工作,无暇参与社会学习和实践。所以,企业为了强化员工的学习能力,首要任务是加强员工的业务培训,根据企业的发展现状制定人才培养方案。与当地高校及管理机构开展战略性的合作,邀请相关的技术人才深入企业就行业发展的脉络进行专题讲座,强化员工对于市场行情的洞察和分析。

同时,企业还要鼓励更多的员工进行再学习,给予更多的人力资源管理工作的学习机会,对于学习成绩优异,取得行业管理资质的员工给予精神及物质的奖励。在业务培训结束后,为了检验员工的学习成效,企业的管理者还要进行业务知识的考核工作,对于考核成绩合格的员工,给予一定的晋升机会,同时提升薪酬等级。而对于未通过考核的员工,给予重新学习的机会。只有企业员工不断的强化自身的业务学习,才能够紧跟住时代的发展步伐,以满足企业发展的需求,促使企业在竞争市场占据更加有利的位置。

## 4 结束语

综上所述,人力资源管理被广大的企业管理者视为一项重要的管理内容。通过在企业的各项管理工作中始终贯穿人力资源管理,将其当做是企业战略目标得以实现的重要前提条件。而在企业的管理工作中,绝大多数的管理无法将企业的经济效益与人力资源管理统筹兼顾,只注重经济效益的提升,从而忽略了人力资源的有效管理,这也从根本上导致了企业的管理成效得不到实质性的改善。为了杜绝此类问题,广大的企业管理者必须重新认识战略人力资源管理。本文首先阐述了战略人力资源管理的内涵与特征,明确了战略人力资源管理在企业管理中发挥的主要作用,最后从积极转变企业管理者的人力资源管理理念、构建完善的人力资源管理制度与加强企业员工的业务培训三个方面提出了加强企业战略人力资源管理的优化措施。通过上述策略的实施,助力企业全方位落实战略人力资源管理措施。

## 参考文献

- [1]苗慧,宋典.市场型和培育型战略人力资源管理模式对企业绩效影响的实证研究——基于人力资本属性的探讨[J].科技进步与对策,2020,36(14):150-153.
- [2]李广斌,柯士涛.战略人力资源管理实践对企业绩效的影响机制研究[J].现代管理科学,2020,000(004):39-41.
- [3]王悦.战略人力资源管理对企业绩效的影响及其作用机制研究——基于“工作态度”的研究[J].商,2019,636(11):46-46.
- [4]苏吴韬.浅谈战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].人力资源管理,2019,024(001):60-61.