

# 战略性人力资源管理在企业管理中的作用与提升

邢 飞

(中海油能源物流有限公司,天津 300452)

**摘要:**越来越多的企业在当下的发展背景下意识到了人力资源管理工作的重要性,积极开展了关于人力资源管理的各项探索和创新,提升了企业的人才竞争力。当下很多的企业都开始了战略性人力资源管理的实施,有效帮助企业进行了战略目标的落实,使得企业的市场地位有所提升。但部分企业对战略性人力资源管理的认识不足,在具体的实施中尚存在很多的问题,本文从战略性人力资源管理在企业管理中的作用出发,提出了有效的提升策略,有利于保持企业的长远稳步发展。

**关键词:**企业管理;战略性人力资源管理;作用;提升策略

**[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2021.28.099**

市场经济体制形成以后,给市场上的各个企业带来了巨大的发展机遇和挑战,部分企业的生存越发困难,为帮助企业更好地适应市场环境的变化,越来越多的企业开始了企业管理的创新,但企业管理中涉及到的管理内容较多,人力资源管理主要针对的是人才、薪酬等的管理,可以给企业的发展提供人才保障。战略性人力资源管理是一个新概念,在很多企业中都有着很好的实施效果,可有效发挥这一管理工作在企业管理中的作用,各个企业都要从自身情况出发,开展战略性人力资源管理的全面创新。

## 1 战略性人力资源管理在企业管理中的作用

### 1.1 确保战略管理目标的顺利实施

战略目标的制定和出台,可对企业的发展方向有一个大致的把握,保持企业稳步健康发展,而战略性人力资源管理的开展,可使得企业中的各个部门,均能够在战略目标的指引下保持稳步的发展态势。企业管理层应与人力资源管理部门做好相应的交流,积极开展企业结构重组、结构精简等工作,结合企业的具体情况,选择恰当的方式来帮助企业进行企业文化的创建、工作目标的制定、薪酬计划的落实,经由一系列工作的参与和组织,来提升企业在同类型企业中的竞争力<sup>[1]</sup>。因此,战略性人力资源管理在企业战略管理目标的实施中有着不可替代的作用,各个企业都要意识到此项工作的重要性,加大在战略性人力资源管理中的投入。

### 1.2 引导企业快速适应外部的环境变化

伴随着国内外经济形势的变化,企业在所面临的市场环境越来越复杂,市场的多变性给企业的发展带来了极大的挑战,经由战略性人力资源管理的实施,可使得企业有更强的外部环境适应能力,有效应对来自内外部等诸多问题。比如,企业在战略性人力资源管理的实施过程中,可以对市场上的潜在劳动力保障、政府法律政策、竞争对手薪资情况等都有一个大致的了解,这些情况可帮助企业在自身策略、方向、目标等的制定上,都能够尽可能采取有效的措施来帮助企业应对来自各方面的危机,进而使得企业具备更强的风险防范能力<sup>[2]</sup>。

### 1.3 发挥出重要的指导作用

战略性人力资源管理在企业中也具有突出的引导作用,当在企业中开始实施了战略性人力资源管理以后,企业中的管理层就可以针对市场环境的总体变化、人力资源管理等各项工作的具体情况,形成一个与其他发展目标高度契合的人力资源管理模式和方法,引导企业保持正确的发展路径,如企业可根据对市场发展情况的全面

掌握,来进行人力资源长远供需计划的有效制定;根据企业的战略目标,建立有效的激励制度;结合企业中的人力资源结构,采取有效的方式来适当降低人力资源的管理成本。

## 2 当下战略性人力资源管理实施中所存在的问题

### 2.1 薪酬待遇制度不合理,员工队伍整体士气低落

伴随着我国进入了经济发展的新常态,整体的经济增速明显放缓,各个企业的发展越来越困难,原先所有的盈利模式、经营办法等都难以给企业创造巨大的效益,企业利润的实现越来越困难。各个企业为有效应对这一危机,很多都采用的是降低员工薪酬的方式,虽然这种方式在短期内是有效的,但从长远的发展来看,仅仅是实现了人力成本的压缩,并未从根本上进行薪酬制度的改革,薪酬待遇制度的不合理导致企业员工的工作积极性不够,因为对于部分岗位的员工而言,其付出与薪酬不成正比,长此以往将导致员工在岗位上保持懈怠的工作态度,无法给企业创造更大的价值。

### 2.2 忽视员工培训,员工干好工作的热情和动力不足

战略性人力资源管理的过程中,员工培训同样是关键性的工作,因为只有积极开展了员工培训,才能够使得各个岗位人员可在自身的工作中不断提升自己。根据马斯洛需求层次理论,职业能力的提高可使得员工逐步实现更高层次的成长,也就可以给企业创造更高的价值,员工在岗位上的自我成长不仅可使自身具有更高的满足感和自信心,更能够给企业带来额外的价值,逐步提高企业中的人才竞争力。但当下很多企业在实施战略性人力资源管理的过程中,深受传统人力资源管理理念和模式的影响,一切人力资源管理工作的实施过程中,往往忽略了对岗位员工的培训,使得企业中很多岗位员工的职业能力长期得不到提升,整体的工作热情和动力不够。

### 2.3 对企业文化建设的重视不够,缺乏和谐的工作环境

当下各个企业都进入了崭新的发展阶段,很多企业在发展中都面临着巨大的发展困境,为摆脱这种发展困境,越来越多的企业开始了战略性人力资源管理的实施,但具体的实施工作进行中,企业没有注重给员工营造和谐的工作氛围,没有在长期的人力资源管理工作中进行独有企业文化的建设,企业员工的流动性过大。很多时候,人才流失就是因为员工对企业文化缺乏正确的认知所导致,因为员工长期在自身的岗位上没有对企业愿景、价值观等有清晰的了解,也就无法获得工作的满足感、归属感,企业中的凝聚力不够,很难经由和谐的工作氛围创建来刺激员工的工作积极性。企业中的很

多管理者和员工,因为没有积极参与到战略性人力资源管理的工作中,导致管理者习惯于给下属提要求、下命令的工作方式,并未给予员工以亲切的关怀与帮助,而员工习惯于听上级的命令行事,很难在工作中创新。

#### 2.4 选人用人机制不健全,员工上升渠道有限

人才是企业中不可或缺的资源,科学的人才配置,可使得在企业中各个人才都发挥其专业素质优势,因此,各个企业的人力资源管理工作中,选人和用人十分关键。虽然当下很多企业都开始了战略性人力资源管理的探索,但部分企业因为深受传统人力资源管理理念的影响,在选人和用人方面都未建立健全的机制,一些给企业创造了巨大价值的员工,无法有相应的上升渠道,如果企业长期无法给员工提供上升渠道,或者选用和用人方面无法有效与企业中的人才需求结合起来,都导致战略性人力资源管理难以在企业管理中发挥其应有的作用。

### 3 战略性人力资源管理的提升策略

#### 3.1 调整薪酬福利体系,建立适合企业自身特点的薪酬制度

为进一步提升企业中战略性人力资源管理的作用,各个企业都要在自身的发展过程中,都要不断进行薪酬福利体系的构建,从薪酬体系的调整和优化角度,来实现对企业人力成本支出的有效控制。企业的薪酬制度应带有激励性,且需结合本身的特点,尽可能形成收入差异化、动态化、绩效化的薪酬体系。传统的企业发展中,薪酬分配理念中很多都坚持的是“同工同酬”的方式,而在战略性人力资源管理模式下,则应该将个人薪酬与个人劳动相挂钩,形成与企业经济效益、劳动生产率相符合的联动分配机制,经由员工薪酬与企业经营状况、本人绩效关联关系的构建,来提高岗位人员的工作积极性,使得每个岗位人员都能够能够在企业战略目标的指引下,不断进行工作创新,给企业创造更大的价值<sup>[1]</sup>。

#### 3.2 坚持“以人为本”,加强对员工职业培训

战略性人力资源管理的实施过程中,需重视员工的培训,为全面提升岗位人员的工作水平,在培训工作的开展中,需始终坚持以人为本的原则和要求,结合员工的岗位工作要求、工作能力,开展有针对性的培训,确保培训的有效性,使得各个岗位人员都能够能够在专业化培训以后,逐步提高自身的职业素养和工作能力。在员工培训方面,企业需加大培训方法的创新,通过多样化的培训方式,来刺激员工参与培训的积极性。因为企业中往往包含了多种层次的人才,在培训工作的进行中,也需要根据员工的层级等来区分,比如,针对领导层的培训,就需要重点开展战略管理层面的培训,而对基层员工的培训,除了要开展企业文化宣传、安全和责任等培训外,更需要结合员工的岗位特点,将培训的重点放在专业能力上。不论针对的是哪种的培训,在培训工作全面结束以后都需要开展严格的考核,以通过考核来检验培训效果,只有培训通过的人员才能够持续上岗,否则,员工要多次参与培训直到考核通过。

#### 3.3 以企业文化建设为抓手,提升员工归属感与队伍凝聚力

企业文化对企业的影响是巨大的,良好的企业文化可潜移默化地影响企业员工,因此,战略性人力资源管理的实施中,同样需加强企业文化建设,用优秀的企业文化来凝结和团聚企业中的员工力量,使得每个岗位人员都能够能够在共同价值观的带领下,保持步调的一致性,激发员工的最大潜力。企业中的管理层要始终坚持以人为本的原则和要求,关心和爱护员工,定期与基层员工交流,了解基层

员工的基本诉求,帮助员工解决生活工作中所遇到的各种困难。管理者只有充分了解了员工对企业的发展意见,能够在未来的工作中给予适当的优化和改进,从而给员工创造更为良好的工作环境和企业条件,获得员工对企业的满意感。企业中的工会、党团等要充分发挥其作用,定期组织各种的活动,并鼓励员工参与,使得员工在参与这些活动的过程中,可感受到企业文化的魅力,认同企业的价值观。

#### 3.4 优化选人用人机制,畅通员工上升渠道

企业在战略性人力资源管理工作的推进中,也需进行选人用人机制的不断完善,人力资源管理本身就是人才的调配工作,为有效保障企业中人才配置与人才需求的高度一致性,企业要结合其人才需求、原先人力资源管理工作的成效和不足,构建更为科学的选人用人机制,给予员工提供对应的上升渠道。各级管理者要发挥其模范带头作用,提高其业务能力和管理人员,让有能力的人有为、有位,在企业内形成积极向上的工作氛围,突破传统唯学历、资历轮的人才选聘机制,引入岗位轮换、竞聘上岗、推荐后备等人才竞争机制,给有能力的人创造更大的晋升和施展空间。为进一步实现选人、用人机制的全面改革,企业也需进行考核评价体系的建立,使得在人才的选拔方面,可在员工的综合评价基础上来选聘与岗位要求最为相符的员工,考核员工各方面的能力,将勇于担当、业绩突出的员工选出来。

#### 结束语

战略性人力资源管理在企业管理中有着多方面的作用,为进一步保障其作用的发挥,各个企业都要立足于自身的实际发展,采用崭新的人力资源管理理念和方法,来保持企业战略性人力资源管理和企业战略方向的完全一致性,全面带动企业的整体发展。

#### 参考文献

- [1]周懿韵.战略性人力资源管理在企业战略管理中的作用研究[J].商情,2018,(034):171-172.
- [2]杜磊.中小企业战略性人力资源管理的发展趋势与建议探究[J].现代商业,2019,(07):46-47.
- [3]丁展志.探究战略性人力资源管理在企业战略管理中的作用[J].商展经济,2020,22(14):90-92.

作者简介:邢飞(1986-),男,汉族,天津人,中级经济师,本科,研究方向:人力资源管理。