

战略性人力资源管理工作开展论述

赵绯岚

(黑龙江省农产品流通产业发展中心,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:伴随我国经济持续增长,行业之间的竞争愈演愈烈,市场发展走向较难预测,在这种背景的影响之下,许多企业不堪重负纷纷倒闭。站在客观角度来看,这种情况其实完全能够规避,最为重要的一点在于企业必须拥有足够优秀的人才,如此整体实力才会得到提升,在市场竞争中充分发挥自身优势。受信息时代影响,知识更新速度较快,正因如此企业如果想要维持正常运转必须要立足实际开展战略性人力资源管理工作,基于此文章对战略性人力资源管理工作开展进行分析探究。

关键词:战略性;人力资源管理;开展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.33.025

企业整体实力与员工综合能力之间有不可分割的联系,同时也是决定企业未来发展的关键所在,为实现长期发展,管理者会结合实际情况对企业现有资源进行优化配置,提高利用率避免资源冗余现象出现。而战略人力资源管理是实现这一目标最为有效的方式,通过适当的管理不仅能够为企业引入大量高质量人才,满足企业对人力资源提出的需求,形成一支高水平工作队伍,同时可以吸引更多高质合作伙伴的目光,实现利益最大化,带动企业发展。

1 战略性人力资源管理工作概述

1.1 战略性人力资源管理意义

企业在发展道路上之所以开展战略人力资源管理工作主要目的在于掌握战略管理条件和人力资源环境之间存在的联系,整合两者确定企业未来发展方向,以便能够在复杂的市场中占据主导地位占据环境优势,为人才储备工作提供帮助,以保证企业能够长期发展,并以企业当前经营状况作为基础形成全新的人力资源管理模式,实施过程中发挥出应有作用,确保后续工作开展具有资源以及管理方面的优势,为企业日后发展奠定坚持的基础。

1.2 战略性人力资源管理体系的作用

从广义层面来看,企业构建战略性人力资源管理体系能够吸引更多人才加入,提升自身实力,根据企业运营状况合理安排人力,满足工作岗位提出的需求,提高竞争力利于市场开拓,其次从人力资源管理方面来看能够形成企业独有的文化,规避后续工作开展可能出现的问题,减少风险隐患,增强员工归属感,提高员工综合能力实现全面发展。再次考虑到企业自身执行力以及管理方面的优势,可使对应资源环境具备稳定特征。以便相关业务能够顺利开展,了解当前市场变化情况提供基础条件,实力利益最大化。最后通过企业构建的战略性管理环境,能够从精神层面入手培养员工,形成良好的工作氛围,针对现有资源制定科学合理的规划方案,进而推动企业前行实现长期发展。

1.3 战略性人力资源管理体系的特点

其一是素质开发,开展战略性人力资源管理工作时企业要对自己需求进行分析。开展素质培养活动,提高员工综合素质,在满足全面发展需求的同时为员工成长提供足够空间,以便员工能够在具体操作中充分发挥自身优势,对企业内部多元化结构进行完善,满足可持续发展提出的要求。其二是资源统筹,人力资源工作的关键在于使用不同的方式为企业提供人力资源,巩固企业当前在市場中的地位保持自身优势,同时对当前人力

资源环境进行深入分析掌握其特点并以此作为基础开展统筹工作,进而实现企业对资源的全面掌控。其三是竞争优势,资源统筹工作开展过程中,企业对所处环境要有清晰的认知,针对当前城市经济建设情况确定自身位置,进而明确后续工作开展自身存在的优势,同时立足实际健全资源管理制度,在生成经济效益、提高竞争力的同时保持战略人力资源管理竞争优势。其四是系统整合,对战略性人力资源管理的优势和核心价值进行分析,确定企业在行业整体结构中的位置,一方面秉持战略性概念开展人力资源统筹工作,指导工作开展确定方向,另一方面二者必须要保持完整性,以免后续工作开展过程中出现信息脱离的情况。

2 目前企业人力资源管理中存在的问题分析

对任何企业发展而言,人力资源管理都是不可缺少的重要环节,是决定企业未来发展趋势以及人才资源质量的关键所在。但在实际运营过程中由于受到某些客观因素影响,以致于人力资源管理经常出现各种问题,其作用在实施过程中难以得到充分发挥,详情如下:其一企业没有对人力管理工作给予足够重视,许多企业在运营过程中将主要精力投入效益生成方面,以致于人力资源管理工作被忽略,导致人力资源管理在企业中的地位不断下降,逐渐成为一种形式,没有得到企业支持,缺乏足够资金用于工作开展,长此以往管理措施难以落实在工作中,或者随意落实致使管理措施缺乏针对性,难以为企业发展提供帮助。其二缺乏员工激励措施,正是由于人力资源管理没有采取激励措施。致使员工在成就、社交等方面提出的需求无法得到满足,无法调动员工积极性,业务开展期间存在敷衍了事的现象,工作效率迟迟未能提升,投入大量时间以及精力却没有取得预期效果,这对企业未来发展而言极为不利。其三是员工培训效果不佳,任何员工在进入工作岗位之前都必须接受企业统一培训,从而满足工作岗位提出的需求。但是并不是所有企业都设有新员工培训这一环节,甚至某些企业虽然对新进员工进行了培训但由于内容及方式方法选用均不合理,以致于培训作用并没有得到发挥,和预期效果之间存在一定差距。

3 战略性人力资源管理体系

3.1 战略理念

企业在发展道路上要始终秉持以人为本的核心原则,围绕员工对人力资源进行配置,将形成的战略理念与工作结合在一起,为资源统筹提供基础条件,以便实现资源科学管理。此外管理者可以现有条件作为基础,针对当前企业发展形式对树立的

目标进行调整,使员工价值得到充分体现,进而创造更多经济效益,同时员工在奋斗中能够找到属于自己的目标。

3.2 管理规划

管理者可以战略管理以及人力资源作为基础,对企业未来发展制定相应规划方案。将两者结合在一起之后管理者不仅能够对企业当前经营状况有所了解,同时还可预估企业发展道路上可能出现的问题,为减少发展面临的阻碍,企业可对现行管理制度做出适当调整,采取针对性措施弥补制度中存在的不足之处,使其更为完善。企业可根据需求成立相关部门,工作中监督者必须要时刻遵循企业制定的管理制度。

3.3 核心职能

简单来说战略人力资源管理主要作用就是管理,通过战略人力资源管理的实施,企业能够对当前人力资源配置进行优化,健全管理制度,让员工了解自身优势所在以及特点,拉近员工与员工、员工和领导之间的关系,养成合作精神,形成团结意识,以便工作开展时能够互相配合,增强员工凝聚力。只有以战略人力资源管理核心为基础才能合理安排现有资源,提高企业自身竞争力,进而在竞争愈发激烈的环境中占据一席之地。

3.4 平台建设

战略人力资源管理开展过程中如果想要取得一定成绩,企业必须要为员工构建合适的发展平台,员工可以此平台作为媒介树立目标,发现自身的优势以及劣势,进而选用合适的方式实现自我完善,为企业发展贡献一份力量。另一方面管理者可以平台作为渠道对员工进行统筹管理,提高企业竞争力。

4 战略性人力资源管理工作开展措施

4.1 坚持以员工利益为核心的管理理念

对管理者而言通过战略人力资源管理提高工作效率时要考虑员工自身利益是否受到影响,如果企业缺乏员工支持或者没有形成团结合作精神迟早会被时代所遗弃。为此针对资源形成的统筹方案必须要以员工为核心,任何决策制定过程中同样要考虑员工利益。

4.2 健全招聘录用制度

员工招聘是人力资源管理的核心,同时也是帮助企业形成高效工作队伍的关键,招聘质量直接决定企业未来发展以及综合实力,故此企业必须要做好相关工作,如果想要满足对人才提出的需求可从下述几个方面入手:其一招聘前进行分析,分析是决定招聘活动是否顺利的要害,招聘人员要分析企业对人才制定的标准,从多个角度出发判断应聘者就能否胜任工作岗位;其二不能以主观意识做出判断,许多招聘负责人想要得到最为优秀的人才,并没有考虑到是否与企业相符合,其实人才招聘最为重要的一点在于适用性。其三为实现长期发展对人力资源进行统筹规划,从全局出发树立目标,针对未来发展形势进行预测,分析企业需求改变,预估企业对人才的需求进而采取相应措施开展管理活动,只有科学有效且符合实际的资源规划企业才能拥有强大的人才储备。

4.3 加强战略性绩效管理

绩效管理实施能够让员工记住自身承担的责任以及工作内容,对自己提出更为严格的要求。对企业来说可健全绩效标准,以此对员工进行考核从而掌握其工作能力。但在具体执行时,管理者对当前经济形势要有正确的认知,分析经济变化环境,对考核标准作出适当调整。公司在实施差异化战略时,要使员工在无拘无束的环境中,顺其自然地发展自己的优势,这就要求管理者在考察员工的工作能力时,降低绩效的标准;

公司在实施跟随者战略时,要参考相应的标准,加强对员工绩效的考察,进而使员工产生危机意识,在接下来的工作中更加努力。

4.4 重视员工能力的开发

企业高层管理人员在工作过程中为了增强企业的市场竞争力,要始终坚持把开发员工的能力放在第一位。老员工是为企业的发展做出过重要贡献的人物,因此,人力资源管理部门要定期对这些老员工进行培训,完善他们的自身能力,时刻使他们用长远的目光来看待当前的工作,进而提升个人业绩。值得注意的是,相关部门在组织培训时要将员工的自身发展与公司的发展战略相结合,从而使培训更具有针对性。为了保证员工时刻能以饱满的热情投入到工作中去,企业管理人员要在工作中做到赏罚分明。

4.5 建设有效的激励机制

战略性人力资源管理的激励机制与留住人才是密切相关的,根据公司的战略需要和员工的绩效表现对员工进行激励是战略性人力资源管理激励的核心任务,可以说企业的激励水平与员工的工作积极性和劳动生产效率是成正比的,因此要想通过战略性人力资源管理充分发挥员工的创造性和积极性,就必须建立有效的激励机制。企业可以从精神和物质两方面对员工实行有效的激励,从物质方面最主要的是让员工建立起总体薪酬的概念,使得员工了解到总体薪酬除了基本工资和奖金外,还包括餐补、话补、股票期权、员工持股、退休金、保险等许多其他形式的薪酬,让员工从心理上对自己的工资感到满意,当然仅仅只靠物质激励是不够的,因为有时候重赏会带来副作用,我们还需要精神激励,精神激励是对物质激励的补充和强化,精神激励可以从树立目标、获得荣誉和尊重两方面入手对员工进行激励,目标激励可以让管理者知晓员工的目标,以便管理者将公司目标和员工目标结合起来,实现二者的共同发展,而荣誉激励可以提高员工的积极性,更能激发员工的工作热情。

5 结束语

结合上述内容可以看出,随着时代发展市场竞争愈发激烈,通过战略性人力资源管理,管理者可根据自身情况确定企业未来发展方向,以便员工自身优势在实际工作中能够得到充分体现,改变当前市场竞争形式。除此之外,管理工作开展过程中,企业要始终秉持以人为本的原则,确定员工的核心位置,对当前状况进行分析进而选用合适的方法对资源配置进行优化,以保证人力资源管理工作能够顺利开展,为企业日后发展提供帮助。

参考文献

- [1]陈宁.战略性人力资源管理工作开展论述[J].中国集体经济,2018(24):118-119.
- [2]赵雯雯.企业党建工作与战略性人力资源管理的思考[J].青年与社会,2019(25):141-142.
- [3]姜姗.战略性人力资源管理对组织效能的影响解析[J].经济技术协作信息,2019(24):52-52.