

浅析战略性人力资源管理及其理论基础

刘梅

(安徽江南会计师事务所, 安徽 马鞍山 243000)

摘要:近年来,城市建设工作取得了巨大成绩,从根本上促进了经济社会的快速发展,这样也为企业发展带来了诸多的机遇。就现如今经济发展形势来说,企业要想保证自身未来的持续健康发展,最为重要的就是需要对内部人力资源管理加以良好的创新和完善,创设出符合企业发展的人力资源管理结构,在对企业经济效益加以根本保障的同时,还需要对企业各项运营发展工作的实施进行不断优化。鉴于此,本文主要针对战略性人力资源管理工作及其理论基础展开全面深入的研究分析。

关键词: 战略性 人力资源 管理 理论基础 措施分析

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.24.126

一、战略性人力资源管理的基本概述

战略性人力资源管理工作实施,其实质就是在原有人力资源管理工作的前提下,充分地结合企业发展各方面实际情况和需要来对人力资源管理工作进行优化和创新,结合企业发展战略,对于人力资源管理结构进行创新,尤其是在现如今经济快速发展的形势下,其对于企业的未来发展势必会造成巨大的影响^[1]。社会经济的转型,其中所涉及的内容主要是经济发展方式的变化。诸如发展要素、发展模式等。就经济转型方面来说,其是某个地区经济制度和经济结构在某个特殊时期所表现出来的主要变化。在企业人力资源管理工作实施过程中,最为重要的就是需要对企业内部各个岗位工作情况加以全面了解,这样才可以实现对人力资源合理调配的目标,从而更好地实现人尽其用的目的。

新型人力资源管理模式可以划分为广义和狭义两个部分的层面,其中广义的人力资源管理工作,其主要工作内容是针对人力资源情况实施综合评估和测算,通过提高人力资源利用效率来实现企业既定的发展目标。狭义的人力资源规划管理,所侧重关注的是针对企业各种不同类型的人力资源加以规划调配,这方面内容就是将人才的规划和安排当作主要目标,结合工作人员的情况来进行工作的安排和规划,进一步地将人力资源的潜能挖掘出来。企业人力资源管理其实质就是在原有企业人力资源管理体系之中将战略发展目标加以运用,从而促进企业综合实力的良好发展。在实际开展各项管理工作时,很多企业往往都更为重视人力资源管理工作创新和完善,结合战略体系要求来将人力资源配置和运营发展工作进行良好的整合,从而

保证企业能够获得良好的经济效益,更好地实现企业的发展目标。在当前经济转型的重要时期,企业战略性人力资源管理工作实施还需要积极地将以人为本的理念加以良好运用,利用这一理念切实地对人才结构加以完善,在企业内部营造出良好的工作氛围,确保工作人员能够积极地主动地投入到企业内部各项运营工作之中,在将各类资源加以高效利用的同时,更好地将资源的使用价值挖掘出来^[2]。

二、战略性人力资源管理的发展历程

在20世纪80年代,很多的企业都已经积极地将战略性人力资源管理理念融入实践工作之中,并且通过长时间的实践,在企业内部储备了大量的工作经验,并且逐渐地对企业的生产运营工作进行了优化和创新,为企业的稳步健康发展打下了良好的基础。专业人士在针对人才管理模式加以深入研究和分析工作时,往往都是将战略性的定位当作管理工作创新的基础和核心,并且切实地对人力资源管理职能加以优化和创新,不但可以保证工作人员的资质能够满足岗位工作的需要,而且也可以为企业的发展打下良好的基础。在经济社会快速发展的过程中,各个国家和地区之间的交流和往来越来越频繁,在这个时候人力资源管理工作的研究方向发生了巨大的变化,大量的企业管理人员对于战略性人力资源管理工作所具有的实践作用有了新的认识,并且在对其进行研究方面投入了更多的精力,在实践中积极将创新性的管理技术加以运用,从根本上促进了人力资源管理工作的整体水平。与此同时,也有效地促进了企业综合实力的发展。在世界经济全面发展的过程中,现代化企业要想在当前历史阶段中,保证自身的持续

健康发展,那么还需要对先进的管理理念,以及经济发展趋势加以分析研究,积极落实企业员工专业能力的培养,创设出适合的竞争机制。战略性人力资源管理工作的实施,还需要充分结合社会发展趋势,切实将先进的管理理念、信息技术进行融合,这样才可以从根本上不断提高企业战略性人力资源管理工作效率和效果。

四、企业战略性人力资源管理现状

在经济社会快速发展的过程中,就企业方面来说,人才资源在企业发展中具有十分重要的作用。在当前市场经济竞争形势越发严峻的形势下,企业为了更好确保自身在整个行业中能够始终维持不败的境地,最为重要的就是需要对自身各方面实际情况加以掌握,并且紧跟行业发展趋势来对运营模式和管理模式加以创新完善,从而为企业人力资源管理工作的开展打下良好的基础^[9]。目前来看,企业战略性人力资源管理尚待改进。

(一) 管理内容形式理念过于单一

就企业所制定的战略性人力资源管理方案来说,很多企业内部上层管理人员往往都是将更多关注力放在了流程化和程序化的工作之中,在创建管理方案方面还存在很多的问题。在当前新的社会经济体制之中,企业对于战略性人力资源管理在企业发展中所具有的重要性有了新的认识,所以逐步对战略性人力管理工作进行了积极的优化和创新。但是改革工作的实施中,也会遇到一些问题,企业人力资源管理在实践中所采用的管理方式方法较为单一,没有形成完整的管理体系,无法发挥出良好的实践作用。

(二) 企业管理人员专业水平、激励制度还欠缺

尽管有很多高校都结合社会发展和企业发展的需要,设计了战略性人力资源管理课程,但是当下企业从事战略性人力资源管理的工作人员很多都不是专业出身,一些工作人员都是从其他岗位调岗过来,工作经验不足,实践能力较差。这样,对于工作效率和效果是无法加以根本保障的^[4]。对于上述问题,还需要企业切实地提升管理人员的综合素质和水平,组建高水平的专业工作团队,从而确保实践工作能够按照既定的计划按部就班地进行。经过大量的调查研究我们发现,如果企业内部没有制定针对性的激励奖励制度,那么是无法有效地将员工的工作积极性充分地调动出来的。就企业方面来说,这项工作是非常重要的,只有更好地将员工的工作积极性激发出来,才可以对管理人员的管理工作的实施给予配合,从而协助管理人员能够及时高效地对实践工作中所存在的问题加以掌握,从而利

用有效的方法来对问题加以处理和解决,促使企业能够获得丰厚的经济收益。

(三) 企业整体缺乏对战略性人力资源管理的认识

企业内部从事战略性人力资源管理的工作人员,大都对战略性人力资源管理的概念缺少全面的认知,对于战略性人力资源管理工作在企业内部的所具有的重要作用也缺少正确的认识,员工往往都是只是将战略性的人力资源管理工作当作是人事部门工作中的一个基本工作,正是因为存在上述偏颇看法,导致战略性人力资源管理部门不能在企业内部形成良好的威信^[5]。并且企业内部没有创设适合的管理体系,所以战略性人力资源管理部门在对企业人事工作进行管理的时候,没有制定出切实可行的管理方案,所以导致无法将管理工作的实践作用充分发挥出来,对于人事管理工作的实施势必会造成诸多的阻碍。

五、战略性人力资源管理理论基础的内容分析

(一) 资源基础理论观点的分析

这个理论基础观点对于企业内部人力资源管理工作存在一定的关联,其内容往往都是以资源为基础,组织内部各类资源都存在一定的组织优越性,尽管这个观念在实践中还存在诸多的问题,但是在企业内部资源配置方面往往会造成巨大的影响。人力资源自身是企业战略性人力资源管理工作中的重要部分,并且也是资源理论上最为关注的一个部分,这类资源自身具有较强的特殊性,针对这类资源的利用和开发需要加以侧重关注,对于保证人力资源管理工作实现既定的效果目标可以起到积极的作用。相关企业要想推进战略性人力资源管理工作得以有序高效开展,将自身的优越性充分发挥出来,最为重要的就是需要从多个不同的角度,对实践工作加以全面的把控,积极地采用适合的方式来提升实践工作的整体水平,不断地提升人力资源管理工作效率和效果,为企业各项运营工作的实施给予良好的保证。

就人力资源管理工作的实施情况来说,各个企业都需要重视对自身所拥有的各类人力资源进行合理的规划和利用,从根本上提高人力资源的利用效率,更好地控制人力成本。在企业运营发展过程中,企业以及内部组织需要对所有工作人员的专业水平,以及综合能力加以对比分析,企业所制定的各项运营管理计划都需要对企业发展的实际情况加以综合考虑,这样才可以根本保障实践工作的效率和效果。在上述工作的实施过程中,为了实现既定的效果目标最为重要的就是需要将人力资源进行切实的规划和安排,更好地将其实践价值加以利用,促进企业获得最佳的

经济效益,创设出良好的人力资源管理体系,制定完善的薪酬待遇,这样才可以更好地吸引专业人才,不断提升企业人力资源综合实力。

(二) 人本基础理论观点的分析

人力资本理论最为突出的特征就是以人力资本管理为基础,其所关注的是人力资源自身的综合实力,这一理论观念是利用有效的方法来提高企业员工的价值,从而保证企业稳步发展。如果企业能够利用有效的方式方法来提升员工的综合能力,那么不但可以提高员工的实践工作的质量和效果,对于促使企业获取更加丰厚的经济收益也可以起到积极的作用。在企业推进各项人力资源管理工作的过程中,企业务必要结合自身各方面实际情况和需要来创建事业的激励机制,更好地将员工的工作主动性发挥出来。激励制度还需要对人力资源理论加以综合分析,从而更好地提升人力资源的实践价值。各个企业在制定战略性人力资源管理工作方案的时候,对于员工的工作积极性的激发需要加以重点关注,综合各方面实际情况和需要来将工作职责进行详细的划分,引导员工养成良好的工作意识,从而在实践中能够全身心地投入到各项工作中。

六、企业战略性人力资源管理的创新优化措施

(一) 建立健全科学合理的人事管理体系

企业在对内部战略性人力资源部门各项实践工作进行优化创新的过程中,对于工作效率的提升需要加以重点关注。首先,战略性人力资源管理部门在聘任工作人员的时候,对于工作人员的综合能力需要加以重点关注。其次,针对性地制定完善的考核制度,促使员工能够形成正确的工作意识,养成积极的工作理念,这样对于保证实践工作的效率和效果非常有帮助。最后,战略性人力资源管理部门务必要积极地创设适合的管理体系,为管理工作的实施给予良好的指导,不断提高企业的综合实力。

(二) 增强管理人员各方面能力

企业在市场经济的发展中所具有的重要作用非常关键,就企业内部的战略性人力资源管理工作人员来说,不但需要落实基础的管理工作,而且对于管理制度的实用

性、规范性和科学性都需要加以良好的把控,更好地将监督管理的作用发挥出来,使人事管理工作能够得以有序地开展,不断提升企业战略性人力资源管理工作的整体水平。战略性人力资源管理工作人员需要积极地将先进的管理理念和管理技能加以运用,切实地与企业战略发展进行整合运用,这样才可以为企业的未来持续健康发展打下坚实的基础。

(三) 强化战略性人力资源管理在企业发展中的重要性

战略性人力资源管理工作所涉及的层面较多,具有十分突出的复杂性和特殊性的特征,战略性人力资源管理工作中要想更好地在实践中发挥出良好的作用,那么还需要进行不断优化和完善。

七、结语

经济社会的飞速发展给企业战略性人力资源管理工作带来了机遇和挑战,在现代化企业发展的历程中,企业战略性人力资源管理部门的工作人员要结合企业内外部具体状况,面对挑战与压力,要有针对性地提出应对的策略,运用多元化的管理方式解决工作中出现的不同问题,强化管理人员的综合素质,提高企业战略性人力资源管理的水平,促进战略性人力资源管理不断创新,推动企业可持续发展。

参考文献

- [1]苏瑞.以人为本战略性人力资源管理任重道远[J].中国商界,2023(01):64-66.
- [2]逢锦尧.试论战略性企业人力资源的绩效管理与员工激励[J].商场现代化,2022(24):68-70.
- [3]马义龙.基于劳动经济学视角的战略性人力资源管理优化策略探讨[J].企业改革与管理,2022(24):33-34.
- [4]陈滢.战略性人力资源管理机制创新[J].人才资源开发,2022(20):80-82.
- [5]李必峰.加强企业战略性人力资源管理[J].企业观察家,2022(10):87-89.