

The Application of Strategic Concept in Enterprise Human Resource Management

Lin Fu

Beijing Huatian Landscaping Engineering Co., Ltd., Beijing, 102218, China

Abstract

With the globalization of the world economy, China's economy is developing faster and faster. Under this background, it has brought both opportunities and challenges to Chinese enterprises, how to deal with the economic crisis, grasp the opportunities brought by the change of mass consumption concept and do a good job in human resources work is an important topic faced by enterprises at present. This paper focuses on the application of strategic concept in enterprise human resource management for reference.

Keywords

strategic concept; human resource management; application analysis

战略性理念在企业人力资源管理中的应用

付琳

北京华天园林绿化工程有限公司, 中国·北京 102218

摘要

随着世界经济全球化, 中国经济的发展越来越快。在这样的时代背景下, 为中国企业带来了机遇, 也带来了一定的挑战, 企业如何应对经济危机, 把握大众消费观念变化带来的机遇, 做好人力资源工作, 是当前企业面临的重要课题。论文重点探讨战略性理念在企业人力资源管理中的应用, 以供参考。

关键词

战略性理念; 人力资源管理; 应用分析

1 引言

结合经济学基本原理, 获得经济效益是企业生产经营活动开展目标。为了达到这一目的, 企业必须要综合考虑对自身发展产生影响的要素。人力资源管理工作, 与企业的运营成本和工作开展有密切关联。在现代工业发展, 科学技术手段越来越先进情况下, 企业之间的竞争压力逐步加大, 对企业的发展带来了更高的挑战。企业必须要综合考虑面临的机遇和挑战, 发挥自身的优势。提升企业人力资源管理效率, 实现企业人力资源的科学配置, 帮助企业减少人力资源成本支出。

2 企业人力资源管理问题分析

2.1 内部管控力度不足, 导致人力资源管理乏力

受到历史、文化以及体制等因素的影响, 多数企业人力资源管理模式一直固守不变。显然, 这种传统模式并不适用于当前的企业发展需求。在市场化逐步深入发展背景

下, 企业必须要进一步提升绩效, 并把员工绩效和工作年限、资历等结合在一起, 进而为人力资源的培训与管理等提供有力的保障。现阶段, 虽然很多企业的人力资源管理工作效率得到了显著的提升, 但是领导层与基层之间存在较大的鸿沟, 影响了两者之间的互动交流。除此之外, 很多企业并未把人力资源管理工作列入长期发展规划中^[1]。

2.2 激励考核制度缺失, 人力资源管理实效不足

薪酬体系构建, 是人力资源管理的重点之一。另外, 公平的薪酬待遇, 是发挥薪酬激励作用的关键所在。但是, 传统人力资源管理工作中往往采取论资排辈的方式构建薪酬体系, 导致薪酬待遇难以激发新员工的积极性。现阶段, 中国企业内部绩效考核体系实施效果并不是非常理想。研究发现, 很多企业比较侧重于稳固人际关系, 并且上级与同级评价体系不科学, 导致绩效考核难以有效实施。

2.3 制度规范有待改进, 导致人力资源流失严重

结合目前企业人力资源管理情况来讲, 存在较为严重的问题就是人才流失。因为缺乏合理的薪酬结构与培训体系, 导致中国企业人才管理与培养受到了一定的阻碍。即使企业招聘了高素质人才, 也难以留住人才。虽然, 中国

【作者简介】付琳(1982-), 女, 本科, 从事人力资源开发与管理研究。

的社会发展体制越来越成熟,但是人资管理法律并不是非常完善。与此同时,企业各个部门之间的协调性比较弱,且企业并未树立起良好的企业形象。正是这些因素的存在,导致企业人力资源管理受到了不利影响,甚至是加剧人才的流失^[1]。

2.4 尚未制定出完善的人才管理制度

在现代企业中,还普遍存在裙带关系,未能够将员工的个人能力与作出的贡献,作为员工晋升的参考依据,由此导致企业员工存在消极的情绪和工作态度。由于裙带关系的存在,导致企业一线技术员工难以得到应有的奖励和晋升,而且薪资分配与绩效考核也存在一定的差异,部分员工认为工作的好坏并不重要。实际工作过程中,存在心理不平衡的现象,对自身工作和企业失去了信心。

2.5 企业缺少专业的人员

受到传统管理模式的影响,现代企业人员配置往往是固定的,通常不具有现代人力管理的知识结构与体系,企业管理经验和对企业发展预估能力不足,难以实现各部门之间的协调统一。与此同时,部分企业人员培养工作都是短暂的,当企业岗位出现空缺的情况下,会开展相关的培训工作,这种情况下,企业人事管理人员的知识与技能难以同步进行更新,无法为企业提供所需要的人才,这对企业的长远发展造成了一定的阻碍。

3 战略人力资源管理的内涵

学者们对战略性人力资源管理的内涵有着不同的理解。主流观点,战略人力资源管理与传统人力资源管理扮演着不同角色的功能恢复。在更一般的指导方式,人力资源管理和组织的互动关系,看群活动的优点和缺点的外部 and 内部,识别潜在的机会和威胁,将人力资源管理活动与组织战略相结合,增强企业人力资源管理的地位,协助组织获得竞争优势,实现组织目标。

4 战略性理念在企业人力资源管理中的应用

企业管理一方面是对物的管理,另一方面是对人力的管理。人的管理是对物的管理的前提,在企业的生产经营过程中,各项职能都是依赖于人来实现的。因此,人力资源管理具有非常重要的意义。企业的人力资源管理主要是通过聘用、组织、培训等活动激发员工的潜能和积极性,帮助企业获得更高的经济效益。由于现代企业人力资源管理工作缺乏正确的认知与创新意识,缺少完善的人才管理制度,导致企业人力资源管理工作效率偏低。对此,企业要坚持以人为本,落实科学发展观,重视人力资源管理工作,提升人力资源管理工作的有效性^[1]。

4.1 加大人力资源职能建设力度

为保证企业稳定经营,推动社会经济的稳定提升,政

府部门需要加大人力资源职能的建设力度,为企业人力资源工作组社会保障工作提供政策支持。通过人力资源职能建设,可以鼓励企业与高职院校、高校之间的合作,构建实践基地,充分发挥校企合作的联动作用。通过各种职业能力培训与考核,能够培养高素质的技能型人才,始终坚持人才强国的思想。对比,高职院校必须要承担自身培养技能型人才的职能,提高教学质量,加强学生职能能力与基础知识的评价和考核。结合企业的用人需求和就业形势,优化教学目标和人才培养计划。

企业层面,需要严格落实中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要所提出的职业能力建设目标,积极应对当前严峻的就业形势。企业层面需要对培训制度进行优化。保证员工培训制度能够得到有效地落实。

各个地区的人力资源部门与社保部门,必须要积极采取措施推动全民技能振兴工程的落实,提升技能型人才培养质量,严格落实相关政策,加大宣传力度,保证人才培养效果。

4.2 推动人力资源管理与社保工作的信息化建设进程

结合当前中国经济状况,首要任务是推动人力资源管理工作与社保的信息化进程,正确认识社保的作用以及它对经办工作质量提升的重要意义,有效提升服务质量。

进一步加大五险信息体系的完善,推动社保卡合理应用,有助于旧社保体系更加平稳的过渡到新系统,这也是信息化建设进程的关键所在。

除此之外,针对数据与业务等方面内容的整合问题,高度重视由于政策不完善所带来的各险种之间的矛盾。同时,加快电子档案的创建,加快一站式服务平台的建设,提升对人力资源工作信息化的正确认知。正确认识企业人力资源管理工作与社保工作,对社会经济稳定增长的意义,企业需要增强自身在推动经济发展方面的责任感,以实现经济增长的目标。

现阶段,企业的人力资源与社保信息化进程在持续推进,且得到了比较理想的效果。从当前情况来看,社保卡在城市参保人员中的覆盖率越来越高,微信与支付宝等平台加入了电子社保卡功能,推动了五险网络平台的构建与完善。在未来的发展过程中,仍需要进一步加大互联网+在人力资源与社保工作中的应用,认识到工作的重点内容,把握当前的就业现状,推动人力资源管理工作与社会保障工作与互联网的有效融合^[4]。

4.3 科学配置人力资源,落实人资管理制度

针对人力资源的配置,需要通过有效的人力资源管理制度,和社会保障工作体系,对人力资源管理工作进行合理的规划。企业需要考虑到员工的专业与特长,让员工能够在

自己擅长的岗位上发挥自己的才能,避免出现人力资源浪费问题。与此同时,各个部门之间工作要进行合理的衔接,落实人力资源管理制度,尤其是新员工的招聘,必须要严格遵守企业的招聘制度。

现阶段,很多企业在招聘中存在“潜规则”,这就导致企业招聘规则与制度流于形式,且员工的能力得不到保证。坚持落实企业人资管理制度,可以维护公平公正的招聘环境,有助于企业更好地实现长期发展目标,创建出和谐的企业工作氛围,助力企业在激烈的市场竞争中保持竞争优势。

4.4 建立柔性组织结构,贯彻以人为本理念

人力资源管理中应用柔性管理理论,需要强化以人为本理念的渗透,并充分发挥其价值。在人力资源管理中,除了需要重视保护人才,还需要高度重视人才的发展,进一步增强员工的凝聚力,促进员工的成长。现阶段,企业组织结构一般是金字塔式的,由于组织管理的层级比较多,导致信息传递速度较慢。对此,企业可以利用柔性管理,把企业组织结构调整为网状的扁平式组织结构,从而提升各个层级的企业传递效率,增进各个部门之间的有效互动与沟通。利用这样的组织结构,可以为企业的发展注入活力。

4.5 制定柔性管理制度,形成柔性企业文化

规范合理的管理制度,是柔性管理理论在人力资源管理中高效应用的保障。有了制度支撑,可以促进各项工作的落实。与此同时,企业领导人需要制定出柔性流动管理机制,并根据企业发展情况与今后发展方向等,确保人力资源的有效利用,不仅如此,企业还应该落实员工双向流动机制,从而保证人力资源管理处于动态变化中。利用柔性管理理论,可以在一定程度上改善员工不尽职等问题,实现人力资源配置的科学化与合理化^[5]。

优化企业的内部激励机制,可以为员工创造出自由发展的空间与机会,进一步提升员工的工作效率。另外,企业人力资源管理者需要充分考虑员工的实际情况,并制定出科学合理的发展规划,促使员工能够更好地满足于企业发展需求。

4.6 设计弹性工作制度,优化人才招聘体系

从企业发展来讲,建立内部制度能够有效地提高企业人力资源管理效率,并帮助企业获得更大的经济效益。部分企业制定出的工作时间比较固定,甚至是僵化,造成一部分员工对自己工作和企业不满,所以设计弹性工作制度非常有必要。在一定程度上,设计弹性工作制度可以保证柔性管理的有效落实,还可以增强员工在企业的归属感。除此之外,企业需要进一步优化人才招聘制度与体系,为企业的发展注入活力。在实际的工作当中,必须要确保有关工作的稳定

与高效推进,这是人才招聘体系有效落实的重要保障。同时,企业需要科学选定招聘的时间与地点等,虽然这个过程的内容相对比较复杂,但是可以保证人才招聘体系的有效落实。

4.7 配合国家政策开展就业与再就业工作

就业,是国家发展与到工作的重要内容,也是民生之本,企业需要配合国家相关政策,通过各种手段加快社会就业与再就业。现阶段,由于中国人口基数大,就业问题更为复杂且就业形势严峻。为了改善民生,缓解社会就业压力,中国从改革开放以后,一直高度重视社会就业和再就业工作,同时出台了一系列政策解决就业问题,企业需要把握相关政策,对自身的人力资源管理工作进行完善。针对企业新员工,制定出科学有效的岗前培训制度与体系,同时对企业的在岗轮训制度进行完善,制定出多元化的培训方式。为了推动企业的现代化发展,国家需要加大优秀人才的引进力度,包括优秀的管理人员和高新技术人员,能够给予优秀人才在住房等方面的优惠。与此同时,企业需要对人事档案的保管收费制度进行优化,减少员工在该方面的支出。对于企业的人才引进问题,国家层面需要给予相应的政策支持和开明的态度,企业方面要鼓励员工积极创新和改革,使其能够发挥自己才能。此外,企业需要注重人才渠道的拓展,通过校招等方式,招聘更多的应届毕业生和创新型人才。

4.8 加大职工培训力度

第一,全面分析需求调研。加强职工教育培训工作,提升职工综合素养,必须要增强培训工作的目的性。知识经济时代背景下,企业需要结合自身的发展需求和职工的职业发展规划,制定出最合适的培训方案。在分析企业发展需求时,要坚持预见性和先导性原则。在需求调研过程中,主要深入了解企业目前的需求和今后的发展需求,并做出企业今后的发展战略。针对内容相对比较多的需求应放在首位,可以避免后续实施的时间过长,影响其他培训工作的开展。对工作发展需求的分析,必须要确保发展内容的综合性与详细性。在工作需求方面,必须要充分考虑到员工的职业能力以及岗位工作内容等。调研工作需要对所有的内容进行整合,从而保证调研结果的精确性。与此同时,调研工作需要制定出企业职工工作需求标准,并以此为依据设定职工教育培训的标准。一般情况下,职工发展需求包含两个方面的内容,第一方面是职工能力与素养的全面分析。第二方面是后续工作的绩效考核职工的工作能力和他的工作绩效是密切相关的,当员工的绩效达不到工作岗位的实际需求,那么就意味着企业需要开展职工教育培训工作。调研这些信息时,应该结合企业登记的员工工作情况,另外,分析过程中,需要根据员工应聘时的信息和目前的职业能力信息进行对比,

找到培训工作开展的关键点。在此基础上,结合员工的工作需求制定出明确的教学培训计划。开展整体培训工作,能够增强企业的核心竞争优势,进而减小需求和实际之间的差距。在经过全面的调研与分析以后,才可以保证最终培训内容的精准性。

第二,设置职工教育培训目标。通过明确的目标,可以提升整体的培训效果。具体包括两个方面的内容,一方面是技能,主要是设备使用相关的;另一方面是知识,主要是专业领域的理论基础等。需要特别注意的是,培训的内容必须要充分考虑到员工需要,并进行综合的考查。一般情况下,技能培训的目标比较清晰,受训的员工必须要达到一定的水平以后才可以算作通过考核。知识的教育培训目标往往是依据培训的内容进行设定。

5 结语

综上所述,企业做好人力资源工作,加强战略性理念

的渗透,对企业的发展、社会秩序的稳定和员工利益的保障具有重要意义。政府部门与企业都需要正确认知社会保障工作,加大人力资源管理力度,确保员工的基本利益和权利得到保障。

参考文献

- [1] 房艳楠.关于战略性人力资源管理理念指导下的企业员工培训研究[J].全国流通经济,2017(19):51-53.
- [2] 张晓黎.战略性人力资源管理及其对组织文化建设的影响——基于人本价值角度的分析[J].今传媒,2016,24(2):62-64.
- [3] 聂永华.大型新建机场项目:战略性人力资源管理探略——基于机场工程建设运营一体化理念的思路与策略[J].民航管理,2015(7):58-63.
- [4] 陈强.管道局T国天然气管道项目战略性人力资源管理研究[D].北京:中国石油大学(华东),2018.
- [5] 白玫.人力资源战略性管理中人力资源的定位[J].中外企业家,2017(23):151+153.