

# 浅论企业战略视野下的人力资源管理

王悦莹

嘉泉大学商学院, 韩国 城南

收稿日期: 2023年3月9日; 录用日期: 2023年3月24日; 发布日期: 2023年4月24日

## 摘要

人力资源管理是企业管理的重要组成部分。人力资源管理的统筹安排不仅关系到企业发展战略的实施,更决定着企业的生存和长远发展。在企业战略视野下,逐步构建高效完善的人力资源管理体系,有利于促进人力资本价值的优化和最大化。本文首先将阐明人力资源管理的概念和内涵,重点剖析人力资源管理在企业战略发展中的重要作用。最后,本文将深入研究在企业战略视角下的人力资源管理战略。

## 关键词

企业, 人力资源管理, 概念, 战略发展

# A Brief Discussion on Human Resource Management from the Perspective of Enterprise Strategy

Yueying Wang

School of Business, Gachon University, Seongnam South Korea

Received: Mar. 9<sup>th</sup>, 2023; accepted: Mar. 24<sup>th</sup>, 2023; published: Apr. 24<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

Human resource management is an important part of enterprise management. The overall arrangement of human resource management is not only related to the implementation of enterprise development strategy, but also determines the survival and long-term development of enterprises. In the vision of enterprise strategy, the gradual construction of an efficient and perfect human resource management system is conducive to the optimization and maximization of human capital value. This paper will first clarify the concept and connotation of human resource management, focusing on the analysis of human resource management in the strategic development of the enterprise's important

role. Finally, this paper will deeply study the human resource management strategy from the perspective of enterprise strategy.

## Keywords

Enterprise, Human Resource Management, Concept, Strategic Development

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

企业战略是企业为求生存和发展而采取的各种战略的总称。人力资源管理是企业为实现战略需要而进行的管理活动。要发挥人力资源管理在企业战略管理中的价值,必须通过人力资源管理系统实现内外部相关人力资源的有效配置和应用。正确认识企业战略发展在人力资源管理中的关键作用,对于推动企业长远发展具有重要意义。基于此,本研究将以人力资源管理理论为基础,在剖析人力资源管理重要作用的同时,进一步研究企业视角下的人力资源管理战略。

## 2. 人力资源管理的内涵

人力资源管理的概念诞生于 20 世纪 60 年代初,西奥多·舒尔茨首次提出了人力资本理论。西奥多认为,人力资源管理的核心是人,以人为主体的,人力又是资本,是促进经济增长的首要因素[1]。早期的人力资源管理概念是指企业中智力与体力劳动者的总称。由此可以看出,人力资源管理的概念侧重于事务性工作。随着人们的认知不断提升,企业越来越重视人力资源管理的发展,人力资源管理的概念和体系也在不断完善和更新。

人力资源是任何组织中最重要要素。人力资源是由管理员、员工、用户和员工组成。在组织中,特别是在大型组织中,处理大量的人力资源是很困难的,因此,对人力资源进行有组织的管理至关重要。人力资源管理被定义为人力资源管理系统。人力资源管理是组织中人力资源部门的任务,涉及管理与人力资源相关的问题,如招聘、休假和工资等等。因此,在所有商业组织中,人力资源部门代表着最重要的部门。为了使人力资源管理适应内部和外部环境的快速变化,它必须使人力资源管理更具战略性,从而更好地应对企业所面临的挑战。

## 3. 人力资源管理在企业战略发展中的重要意义

对于企业发展而言,有效的人力资源管理对于提升员工的工作效率至关重要。企业应当以员工和企业的双赢发展为宗旨,通过为员工提供符合其特点和需求的在职培训和进修,将员工的个人价值和企业的未来发展紧密联系起来。此外,企业中的人力资源管理部门应重视员工的日常表现,对于员工取得的进步给予充分认可。同时,对于岗位进行一定程度的调整。在符合整体利益的情况下,企业可以实行轮岗制度,让员工产生新鲜感,不仅可以有效提高员工的工作效率,还可以通过轮岗培养员工的适应能力[2]。员工在不同岗位上保持工作热情和创造力,为企业经济效益的创造价值。

当前,国内企业的人力资源管理呈现严重不平衡的态势。首先表现出来的是两极分化严重,大规模的企业已实施人力资源战略管理,反观一些中小企业的人力资源管理依然停留在传统人事管理水平和,

缺乏清晰的人力资源战略及规划。同时，人力资源管理人员专业程度不高或缺乏经验，多数小规模企业没有配备专职人力资源管理人员，甚至依然是按照传统人事管理模式进行操作。此外，这些企业也未建立基于人才价值本位的选拔与用人机制，导致人才缺乏或流失严重，不利于企业未来发展。

因此，合理高效的人力资源管理有助于企业战略目标的实现。企业通过提高员工的素质和能力，适当招聘符合企业战略需要的员工，提供科学、完善、灵活的组织体系，充分激发员工的潜能。人力资源是企业战略发展的第一资源，也是最关键、最核心的资源。在企业战略视角下，需要结合战略需求开发人力资源，在企业战略目标的指导下培育人力资源库。人力资源的合理配置、开发和运用不仅是推动企业更好更快发展的核心要素，也是决定企业未来发展的关键因素。

## 4. 企业战略视野下的人力资源管理战略研究

### 4.1. 构建科学的培训体系

企业的发展需要紧跟时代的步伐，对员工的要求也将越来越高。同时，员工的工作内容也会随着企业的发展发生变化、做出相应的调整。这就需要不断完善企业人才的培训体系，注重对员工的业务水平的考核。企业可以根据自身发展情况选择多种培训模式，包括内部培训和外部培训、在职培训和脱产培训。此外，培训也可以与日常的工作相结合，使员工能够更好地将所学知识与实践进行联系。

其次，培训内容要以人为本，注重与职业生涯发展相结合。企业应制定适合员工发展的培训体系，根据员工自身的状况选择相应的培训内容[3]。此外，员工要能直观地看到企业所提供的上升空间，能够更好地激励员工在企业中更好地发展。由此而来，企业发展与员工发展能够融合在一起，形成长期的合作关系，有利于促进员工在企业内的发展。

### 4.2. 构建系统的绩效考核体系

随着时代的发展，国内许多企业的管理模式与理念发展相对滞后，已不能满足当前市场经济的发展需求。因此，企业管理者需要健全制度管理、明确人力资源绩效考核体系对于企业发展的重要性。绩效考核是指企业客观地对员工的能力、潜力、品德等各个方面的工作绩效进行评价和衡量，从而对员工进行正确的定位。针对不同的员工和岗位，考核标准和程序也应有所不同。

首先，企业应明确人力资源绩效考核的重要性，引起管理层对人力资源绩效考核的足够重视。目前，许多企业的管理理念已经过时，不能适应现代市场经济体制。在这种情况下，企业领导者要完善各项制度，更新和优化人力资源绩效考核体系[4]。这样才能促进企业的长远发展，调动员工的工作积极性。企业应对员工进行综合考核，明确考核的各项要求。同时，企业中的各部门也应根据绩效考核的结果、查缺补漏，不断地完善工作计划。其次，企业应建立有效的绩效考核机制，认真分析发展战略目标，制定合适的岗位发展规划，使岗位设置符合企业发展需要，使员工感受到岗位的重要性，更好地为企业发展做出贡献。

### 4.3. 共享企业经营成果，以内外约束为监督

使人力资源共享企业经营成果是对人力资源最有效的激励。物质激励和非物质激励是分享成果的两种方式。首先，物质激励主要侧重于人力资源薪酬体系的重构，根据员工的贡献和创造的福利给予相应的薪酬或战争激励政策。企业应该根据员工的贡献让他们获得一定的利益。无论整个部门，还是个人，只要为企业创造了收入，都要用物质鼓励。非物质激励是指工资奖励以外的其他激励。非物质激励体现在关注员工的职业发展，提供进修、深造、出国学习的机会。同时，要求在企业中构建学习型组织，为员工学习知识、训练技能提供环境支持。

其次，企业应完善人力资源约束机制，最大限度发挥人力资源管理的作用。约束机制包括内部约束和外部约束。基于企业发展战略，增强人力资源内部约束主要从契约约束、组织约束、规章约束和偏好约束入手[5]。合同用于规范员工的岗位职责；法规是用来理性约束行为的；利用偏好约束，发挥员工各自的优势。人力资源的外部约束主要有法律约束、社会道德约束、人力市场约束等。外部约束可以规范和调整员工的行为，使其朝着有利于员工和企业共同发展的方向发展。内部约束和外部约束有助于企业人力资源管理，使其功能最大化。

最后，企业也应该注重对人力资源管理信息化的建设。当前，信息化建设已然成为企业提升核心竞争力的必然选择。在企业战略视野下，企业必须建立功能健全、覆盖面广的人力资源管理体系。通过高效的信息化管理系统，可以清晰、有效地检索和查询员工结构、岗位要求等信息。同时，可以使用人事信息管理系统。系统将根据岗位配置要求，自动筛选符合条件的员工，为企业的人员流动和申请提供参考，实现人力资源的合理流动和配置[6]。此外，人力资源管理系统应结合企业内部管理特点，搭建网络协同平台，实现工作流程的网络化管理。这将大大提高人力资源管理的速度和效率，节省人力成本，有助于提高企业竞争力。

## 5. 结语

在企业战略视角下，企业必须研究和分析人力资源管理体制和机制，不断完善和创新人力资源管理体系。企业应充分认识到人力资源管理在企业战略发展中的重要意义，不断完善人力资源评价、激励和约束机制，加快人力资源管理信息化建设。只有在不断地探索、反思和创新的过程中，企业核心竞争力才会得到有效提升，带动企业健康快速发展，为社会主义建设做出更大贡献。

## 参考文献

- [1] Yue, Y. (2014) Human Resource Management under Enterprise Strategic Perspective. *Proceedings of the 2014 International Conference on Education, Management and Computing Technology*, Atlantis Press, Amsterdam, 185-189. <https://doi.org/10.2991/icemct-14.2014.43>
- [2] Zeebaree, S.R.M., Shukur, H.M. and Hussan, B.K. (2019) Human Resource Management Systems for Enterprise Organizations: A Review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7, 660-669. <https://doi.org/10.21533/pen.v7i2.428>
- [3] 王莉, 李永玲. 国有企业人力资源管理存在的问题及对策探讨[J]. 当代经济管理, 2009, 31(11): 70-72.
- [4] 丁黎晓. 浅谈企业人力资源管理的发展趋势[J]. 人才资源开发, 2016(22): 68.
- [5] 高玉宁. 企业人力资源管理中激励机制的应用[J]. 行政人事管理, 2016(22): 101-102.
- [6] 严进, 邓靖松. 析人力资源管理要领发展的逻辑[J]. 软科学, 2003, 17(1): 71-73+81.