

战略人力资源管理与组织绩效问题探析

栾海杰

(内蒙古赤峰市克什克腾旗经棚镇人民政府, 内蒙古 赤峰, 025350)

一、引言

企业在长期发展中,需要面对全球经济一体化以及网络化等不同时代发展趋势带来的新机遇与新挑战,对此,为了提升企业的竞争力,企业需充分发挥人力资源的优势与作用,保障人力资源管理和组织绩效工作的有效性。基于此,本文先概述战略人力资源管理与组织绩效等方面的问题,再提出基于战略人力资源管理促进组织绩效的有效措施。

二、战略人力资源管理与组织绩效等方面的问题

市场经济体制的不断变革,加剧了企业之间的竞争,而企业竞争实质上就是指人力资源的竞争。企业的人力资源管理工作和组织绩效工作都属于企业发展阶段需要解决的重点问题,为优化企业的人力资源管理战略,并获得良好的组织绩效成果,企业需要通过对战略人力资源管理以及组织绩效等方面存在的问题进行分析,然后采取针对性策略来解决问题。如此,不仅战略人力资源管理能够为企业的组织绩效提供更加优质的服务,同时还能强化企业的综合竞争能力。

战略人力资源管理是由企业的人力资源管理理论延伸而得到的,属于新型的管理理论体系,在企业的组织战略当中,充分发挥了人力资源的优势与作用。战略人力资源管理作为新型的人力资源管理工作模式,需要基于企业的经营性组织战略目标对人力资源的行为予以管理,若无法为人员提供明确的指导,则难以进一步形成规范化的工作方式,且无法提高企业的组织效率,进而降低企业人力资源管理工作整体水平。就一些企业的管理者来说,他们在企业的发展中会尝试进行各种人力资源配置调整,但却无法取得理想的效果。究其原因,是因为企业在新阶段发展过程中,尚未对战略人力资源管理作出明确的定义,因此无法有效划分此类管理工作。同时,企业实践阶段的相关区域划分缺乏准确性,并且受到了“最佳人力资源管理体系建设”等相关理念的影响,使企业对组织战略形成了较强的依赖性,但企业的人力资源管理体系与组织战略

之间却无法实现统一。

除此之外,企业和内外部竞争环境之间的适应性属于战略人力资源管理工作现阶段的主要目标。但由于企业所处的外部环境区域具有不可预测的特点,若企业的管理者不能清晰认知战略人力资源管理和组织绩效之间的关系,同时也不能及时明确两者在企业发展阶段的重要性,则不利于保障人力资源调配的合理性,并且还会阻碍战略人力资源管理体系优势与作用的发挥。就大部分的企业管理者而言,他们虽然对人力资源的调配予以了高度关注,但却未正确认识到人力资源弹性工作的重要性,由此导致战略性和长远化发展目标较为缺乏。

三、基于战略人力资源管理促进组织绩效的有效措施

(一) 基于组织战略规划合理制定人力资源管理方案

人力资源规划,其主要功能是为了实现对人力资源需求和供给的预测与组织,保证前期准备工作的有效落实,进而及时引进优秀的人力资源,形成完整的人力资源工作体系。人力资源规划需要根据企业的组织战略目标对后续的发展任务和条件提出明确要求,同时对此方面的内容进行合理预测,以此确保所设置的组织任务能够满足人力资源管理工作需求。就企业人力资源规划内容来说,其既包含了职务晋升、员工培训、人员开发、补充规划、人员调配以及薪酬划分等多方面的内容,同时还包含了人力资源管理阶段的各项工作体制,能充分发挥出战略人力资源管理工作与组织绩效在企业发展阶段的重要作用。另外,在开展人力资源规划工作的时候,企业管理者需要对此予以高度的重视,并充分结合组织战略,发挥出指导性功能。同时,企业应逐渐形成系统化的战略工程,由管理者对目前所组织的人力资源情况以及企业内外部环境的实际状况进行核查,保障核查工作的全面性,以奠定后续工作开展的基础。

人力资源规划在战略人力资源管理工作处于统筹阶段,为保障组织战略人力资源管理工作能够

获得良好成效,需要切实实现对人力资源规划的有效组织,保证规划内容的合理性与有效性,从而为组织战略的实现提供支持,进一步提升组织绩效发展水平。实施人力资源管理规划的过程中,不光突出了战略性的职能特点,同时还呈现出应变性为主的管理特征。另外,在制定组织战略的过程中,因为组织战略内容与人力资源管理战略之间具有紧密的联系,所以应在充分展现人力资源规划程序先导性以及战略性特点的基础上,确保企业顺利制定出组织战略目标,同时进一步调整人力资源管理规划方案,并保证方案内容设置的合理性和科学性。总的来说,组织战略规划能为人力资源管理方案制定提供明确的指导,进而推进各项工作的有序开展。

(二)制定系统化的招聘方案

招聘属于战略人力资源管理阶段的重要环节,能为组织建设提供充足的人才支撑,同时为人员选拔奠定有力基础。为此,在开展组织招聘工作的时候,企业需要先明确用人原则,然后设定阶段性的企业人员招聘目标。招聘作为企业各阶段发展的重点内容之一,需要根据企业的实际发展状况以及人才需求,制定合理的人力资源规划方案,然后严格按照市场发展规律,采取多样化的招聘方式,以此确保能招录到合适的人才。首先,企业的人力资源管理工作部门和用人部门需要建立密切的联系,积极打造和谐的工作氛围,以分工合作的形式来保证员工选拔工作的顺利开展,并确保所招聘到的人员能够充分满足企业组织建设需求。其次,为了提高组织绩效的整体水平,企业还需要完善组织招聘机制,确保机制建设的科学性、系统性以及规范性,以此使各项组织战略目标能够有效结合,各项工作步骤能够有效落实,进而获得良好的人员招聘效果。再次,就最终的招聘结果来说,组织员工素质和整体结构的合理性具有直接关系,通过不断提高招聘工作水平,能为企业的各项工作的开展提供保障,进而有效推进企业的可持续发展目标。最后,企业还需保证岗前培训和岗位考核工作的有效落实,确保企业所招聘到的人员能够符合企业的用人标准,其职业技能能够与企业的战略人力资源管理与组织绩效发展体系之间保持高度一致,帮助企业解决管理和组织阶段存在的问题。招聘到的人员具备完整系统的专业知识体系和高综合素质水平,能更好地推进企业组织战略目标实现,为企业的长远发展奠定良好基础。

(三)实施科学合理的工作分析和设计方案

通过对企业组建的组织职位评价体系进行分析,可以看出,在实际建设过程中,企业不仅需要了解工作分析和工作设计的重要性,同时还应在整体组织环境变化的过程中及时设置适当的职位评价体系,以此保障此类评价体系建设的科学性和合理性。该体系可以将工作分析、设计以及评价等多方面的内容囊括在内。就工作评价来说,其能为企业内部薪酬体系的建设提供指导,以此保障薪酬体系建设的公平性和公正性。另外,员工应按照工作说明中的相关规定来明确自身的工作职责以及设计工作的相关要求,以此助力阶段性业务和工作的完成,为绩效考核以及设计方案制定等工作的顺利开展奠定良好基础。在人力资源规划工作中,工作分析是一项重要的内容,其为企业的人员招聘和人员录用提供了明确的标准,同时还是员工培训和人才开发的重要参考依据。与此同时,企业可建立职位评价系统,并保障系统的科学性与合理性,通过该系统来综合处理工作分析和工作设计,以此为组织战略的顺利推行提供保障,为组织绩效的提高奠定基础。另外,就职位评价信息来说,其和员工的日常工作息息相关,企业应当综合考虑员工的晋升渠道、岗位调动以及奖惩措施等多个方面,设置规范化的职位评价体系,进而保障企业人力资源管理决策的客观性和公正性。

四、结论

战略人力资源管理对企业的组织绩效具有积极作用,能够确实提升组织绩效水平。因此,企业需结合自身的实际发展情况,针对战略人力资源管理以及组织绩效中存在的问题进行分析,然后采取有效措施来解决。通过打造合理的战略人力资源管理工作的体系,在科学的架构支撑作用下,企业能实现对组织机构以及人力资源管理模式的逐步完善。另外,企业还需做好人力资源规划工作,制定系统化的招聘方案,打造科学合理的工作分析和设计方案,以此逐步强化企业核心竞争力,推进企业的可持续健康发展。

【作者简介】栾海杰(1987.06—),女,内蒙古赤峰人,汉族,本科,经济师,研究方向为人力资源管理。