

战略人力资源管理对公司绩效的影响及建议

张雯雯

中国煤炭地质总局第二勘探局

DOI:10.12238/ej.v5i6.1074

[摘要] 在公司管理与运营及发展过程中,人力资源管理可以说是非常重要的构成部分。尤其是在我国最近几年的现代企业制度发展中,各行业公司纷纷不断提升对战略人力资源管理的实际重视程度,在公司发展中战略人力资源管理也逐渐成为现代企业保持可持续发展的重要影响因素,最大限度发挥战略人力资源管理的价值可以让公司得到健康向上发展,进一步提升公司运营经济效益。本文则是针对公司绩效和人力资源管理两者之间的重要影响因素进行分析,仔细论述战略人力资源管理在公司发展中对公司绩效产生的影响,并提出相关策略。

[关键词] 战略人力资源管理; 公司绩效; 影响因素

中图分类号: P641.8 文献标识码: A

The Impact of Strategic Human Resource Management on Company Performance and Suggestions

Wenwen Zhang

China Coal Geology No.2 Exploration Bureau Group Co., Ltd

[Abstract] In the process of company management, operation and development, human resource management can be called a very important part. Especially in the development of modern enterprise system in China in recent years, companies in various industries have continuously increased the actual attention to strategic human resource management, and it has gradually become an important influencing factor on the sustainable and stable development of modern enterprises in the development of companies. To maximize the value of strategic human resource management can allow the company to develop healthily and upwardly, and further enhance the economic benefits of the company's operations. This paper analyzes the important influencing factors between company performance and human resource management, carefully discusses the impact of strategic human resource management on company performance in company development, and proposes relevant strategies.

[Key words] strategic human resource management; company performance; influencing factors

在公司发展过程中,将公司战略决策方面工作和公司的人力资源方面管理等工作互相融合这就是大众说的战略人力资源管理,公司进行战略人力资源管理在公司建设中对绩效产生相当直接的影响,究其原因则是因为公司人力资源等管理工作的开展要对接战略规划,公司要保证结合其发展方向进行人力资源规划,进一步提升公司人力资源在日常管理时的工作质量,为公司发展提供人才支持。并将公司人力资源管理的模式和公司发展方针相融合,可以切实提升公司的人力资源利用效率,保证在公司发展中可以让员工能力得到最大限度发挥,从而为公司建设发展提供保障。

1 战略人力资源管理简述

所谓的战略人力资源管理其实就是指在公司管理中将人员

与组织系统性的整合到公司组织目标中,将组织系统与人力进行整合,对接公司战略,有效分配与协调人力资源管理。在公司建设发展中人力资源管理的主要任务是支持组织目标与使命实现,并对其价值以及前景与战略进行调整,保证在人力资源方面产生协同效应,保证使其和业务流程与组织结构以及组织文化保持一致,而职能则是要在组织的战略范围之内来落实。在当前社会发展中,经济全球化已经成为一种不可逆转的发展趋势,传统人事管理已经不能满足企业在新时期发展中需求,而新时代战略人力资源管理成为增强公司市场竞争力的关键影响因素。

战略人力资源管理和传统的人事管理不同,从战略角度出发来看,公司总体目标与人力资源管理阶段性目标是互相融合的。在公司发展中,要想提升公司的有效市场竞争力与实现员工

的实际价值,需要对公司薪酬制度与绩效考核制度进行明确,这直接影响着公司发展中员工的工作动力以及创新精神。从宏观角度来说,战略人力资源管理本就是一种新的人力资源管理理念,战略人力资源管理相比传统人事管理其特点更加多样化,并且与战略呼应的明确性与重要性也更加地明显,已作为人力资源管理系统中的一部分或是关键职位上人力资源管理的一种基本模式。其主要是通过人力资源管理方式以及作为公司发展建设基础战略制度,保证公司在长久发展中的市场竞争力。而战略人力资源管理的优秀之处在于,作为一种新的管理模式,摒弃传统的人事管理保守思想,不仅仅简单停留在完成业务性工作上,不会让员工感到束缚,而是通过绩效结果目标的设定,保证了其工作的自由性自主意愿,最大限度调动和利用人力资源,发掘人力资源潜力,增强创新意识,并使其深切感受到其工作在公司发展过程中的地位与重要性,保证其为公司发展努力工作,从而为公司长远发展产生经济效益与社会效益。

2 战略人力资源管理与公司绩效理论分析

2.1 战略人力资源管理主要理论

在现代公司发展中之所以会提出战略人力资源管理这种新的管理形式,是因为传统人事管理不能满足现代公司发展建设需求。人力资源管理在公司发展中需要做的不仅是招聘员工与计算员工薪酬这些事。人力资源管理在现代公司建设中需要做的工作更加系统也更加真实和高效。像是在公司发展中,人力资源若是能清楚明确公司工作人员素质能力情况,就能根据这些情况对员工进行岗位配置和职业路径培养,更加完善地对接公司战略运营。对于入职员工,在人力资源管理中需要持续不断地针对员工进行培训,而公司绩效就是公司员工实际工作能力最明显的体现,所以在公司发展建设中,完善公司战略人力资源体系建设,总体来说还是非常有必要的。

2.2 公司绩效理论分析

公司经营运作水平决定公司经营中实现目标之后经济收益到底有多少,而相同的一个工作项目在不同的公司中所带来的最终效益也是不同的,如在项目开发建设中,仅通过降低成本的手段提高项目效益可以说是十分短视的,公司项目实际收益如何与项目运营和管理工作的每一环节都有联系,必须确保在项目运营管理工作的每一操作环节都能通力合作才能提高实际收益。

相比之下人力资源管理部门则是需要保证每一个工作环节都要保持一致性,人力资源管理最终目标就是将公司的资源以及人力做到最佳匹配,保证团队整体的高水平,并且优秀的团队才能保证公司在运营中产生最大的收益。另外在公司发展中公司收益是由系统计算的,并不能在短时间之中衡量出公司究竟创造了多少收益。

3 公司绩效和人力资源管理之间的影响因素

3.1 行业特征产生的影响

不论是什么公司,想要有效提高自身经营管理的经济效益,就意味着要针对公司发展战略制定合适的人力资源发展战略,

在人力资源管理中加强吸纳高质量人才,促使公司员工在公司建设中可以更加良好地为公司发展提供服务。除此之外还要结合公司实际特点,对公司所属的行业发展特点进行深入的分析与研究,为公司制定科学合理的发展战略,有效提高公司绩效。

3.2 地区因素产生的影响

公司发展建设与当地的实际经济情况有着不可分割的关系,并且可以说当地的实际经济状况直接控制着公司发展的外控变量。如公司在不同地区发展,就会在发展中直接受到当地经济形式变化影响,而这这就需要保证公司在发展中要针对性制定合适的战略人力资源管理方式,保证所有公司员工都能在公司发展中充分“发光发热”,从而使其能最充分地发挥自身作用。

3.3 所有制产生的影响

在我国社会发展建设中,其经济模式从原来的计划经济变成现代的市场经济,有效推动了我国社会经济建设,而公司的管理机制自然也就需要跟着进行改革。尤其是在人力资源管理方面,则是更需要满足现代市场环境需求,保证其顺应市场实际变化,进一步提高公司绩效。

4 战略人力资源管理对公司绩效产生的影响因素与作用分析

4.1 战略人力资源管理对公司绩效影响因素分析

增强公司战略人力资源管理对于优化公司内部管理机制与公司绩效有着重要影响,并且人力资源管理质量提升程度越高,人才效能激发就越充分,那么公司的绩效也就越高,两者之间有着正相关作用。而最明显的体现就是当公司对人力资源管理方面与战略对接,做出相关改变之后,员工目标与企业目标达成一致,效益导向更加清晰,相应的公司市场业绩会有明显的提升,并且客户和公司两者之间的关系也要更加地亲密。所以增强人力资源管理对于公司发展而言,也是一种可以促进公司各层级管理健康发展的有效措施,在当前市场环境中,公司发展主要比的是公司综合能力,除了提升公司自身和客户交流还要尽量提升其创新能力,充分调动一切能够调动与分配的资源。公司发展最重要的就是不能闭门造车,所以在发展中要不断地学习进行自我完善。而在公司人力资源管理上则是需要先让相关工作人员学习现代发展中最好最新的管理理念与模式。尽管这会一定程度上提高公司投资费用,但是优秀的人力资源管理对于公司发展建设中产生的经济效益与影响也并非单纯的资金投入多寡所能反映的。除此之外,人力资源管理不但要配合公司的内部管理机制,同时要确保为公司有效输出高素质的人才。根据公司实际状况,人力资源管理还能够为公司日后发展建设培养人才梯队,对于员工来说能有效提高其综合能力。对于学习能力比较强或者本身专业素养比较高的员工,也能尝试将其培养为全能型管理人员,为公司的长期发展量身定制培养规划,为公司可持续发展提供人才保障。

4.2 战略人力资源培养模式对公司绩效影响作用

战略人力资源管理工作在公司发展建设中是渗透到每个工作环节的,并且这种管理模式对于公司员工而言也更加地人性

化。比如在公司发展建设中,招聘主要是分为两种模式,一种是外部招聘,主要是通过人才市场和网站进行招聘。一种是内部招聘,内部招聘主要是在公司内部进行招聘。相比外聘,内招对于公司员工而言更具激励性。比如有些公司员工在刚进入公司的时候从事的工作可能并不是喜欢的工作,但在工作中通过自学以及公司培养,就可以通过内招换到自己喜欢的岗位。内招这种招聘模式对于公司来说更能提升其培养计划,可以针对公司员工实际情况进行定向培养,让员工和公司一起成长,通过潜移默化增加了公司和员工之间的黏性,让员工更加热爱公司,同时内招还能提升员工工作效率,保证人力资源始终保持稳定状态。因此在公司发展中,需要人力资源管理部门有自己的员工培养方案,公司员工培养计划是为了让员工能有效地学习和公司相关的更加系统的知识,提升公司员工知识面,保证其能够真正了解公司情况。而之所以要对公司员工进行不断地培训培养,是因为在当前多变的市场发展中,要保证公司员工可以紧跟时代发展脚步,不断融合新的管理理念。而这就需要在公司实际经营管理中,相关工作者能提前了解并掌握相应内容,通过一部分人带动另一部分人的方式,让员工可以及时学习新的知识,明确新的公司发展理念。

要知道公司在招聘员工与培养员工的时候,是需要进行一定资金投入的,若是外招的员工不能满足公司发展需求,就需要针对员工情况进行培训,若是员工不能适应就会离职。而公司若是将所有的资金都放在招聘上,但最后招聘员工却没有为公司发展建设创造任何价值,那么对于公司来说就是一笔非常大的损失。而这时就需要在公司内部先培养起在人力方面相关能力与专业知识过硬的员工,人力资源管理部门只有保证自身理念与招聘模式的先进性,才能保证在短时间内的沟通中明确招聘员工实际情况,然后通过记录在后续培训中进行针对性培养。

5 以战略人力资源管理提高公司绩效的优化方式

5.1 构建完善的人力资源管理理念

完善的人力资源管理理念能为公司发展提供很大的帮助,而扩大公司人力资源管理的影响范围,也是为了更好地帮助公司发展,提升公司上升空间。而人力资源管理部门存在的意义就是为了帮助公司培养出大量优秀的人才,打造高素质人才团队,保证公司员工的稳定性,帮助公司得到更好地发展。若是公

司员工不稳定就表明对于公司情况了解的员工有离职风险,而新招聘的员工则是不能立刻融入公司企业文化,有碍公司经济效益的提升,所以在公司发展中构建完善的人力资源管理理念是非常必要的。

5.2 构建完善人力资源体系,提升公司员工之间的竞争力

在公司发展中要对组织结构做出一些调整,加强三项制度改革,完善“三定”方案,减少不能带来实际效益的岗位,做到人岗相适,岗效联动,完善激励机制,让更加优秀的员工享受公司更加优厚的薪酬待遇,在设立员工竞争机制的同时也要保证员工积极性,从而提升公司经济效益。

5.3 加强培训工作

主要是在员工培养过程中要加强对员工进行科学合理的培训。在现代公司发展中,公司竞争其实就是人才竞争,而培训工作则是可以提升和丰富员工各方面能力,并且受现代发展影响,培训也能保证员工快速适应变化的技术,不断更新自身知识,提升专业素养,培训不仅能让公司最大限度发挥人力资源潜力,还能帮助员工实现自身价值,有效降低公司成本,增强公司经济效益,提升公司的市场竞争力。

6 结束语

公司要想在市场竞争中始终保持其强大的竞争力,就需要不断跟随社会发展调整自身机制,协调好每一个内部环节,保证在公司经营管理中所有环节都能始终保持最佳状态,而协调公司内部管理离不开人力资源管理的支持,所以在公司发展中要将人力资源做为战略进行部署,使其发挥更强大的效力。

[参考文献]

- [1]赖建春.分析战略人力资源管理对公司绩效的影响及建议[J].中国集体经济,2022,(06):132-133.
- [2]鱼森.战略人力资源管理对公司绩效的影响评价研究[J].中外公司文化,2021,(09):89-90.
- [3]何梅.战略人力资源管理对公司绩效的影响探讨[J].中国管理信息化,2020,23(20):87-88.

作者简介:

张雯雯(1984--),女,汉族,河北深县人,本科,副高级,研究方向:人力资源、组织管理。