

企业战略性人力资源规划模型的研究与应用

翟香懿

中建七局第一建筑有限公司

DOI:10.12238/ej.v3i4.551

[摘要] 当今社会是竞争激烈的时代,在新时期发展常态下,企业的人力资源管理需要与时俱进、开拓创新、紧跟时代的发展潮流。企业要实施与自身发展高度契合的战略性人力资源规划,结合内外部环境和发展的情况不断优化完善规划内容,以实现人力资源对于企业发展的有力支撑。本文就企业战略性人力资源规划模型的研究与应用进行探析。

[关键词] 企业; 战略性; 人力资源规划; 模型

中图分类号: C962 **文献标识码:** A

1 企业战略和人力资源规划存在的关系分析

1.1 人力资源规划是根据企业战略展开的

当下的市场竞争非常激烈,且表现的复杂多变,企业若想获得一定优势,需要制定出科学的战略计划,保证自身得以长久稳定的发展。因为时代不断的发展,这也对当下企业提出了新的要求,因此企业必须对自身的战略以及目标等展开相应的调整,这也会导致人力资源规划出现变化。要想务实企业的战略计划,前提是构建出相符合的企业组织结构,也就是说组织结构设计会对组织本身的运行效率产生重大影响。不仅如此,企业还要根据组织结构对内部人员以及事物展开科学的分工与安排,提升各个部门人力资源的利用率,避免出现人力资源浪费的情况。

1.2 人力资源规划能够给予企业战略制定重大支持

人力资源规划对于企业战略的制定有着重要的作用,因此必须保证人力资源规划的科学性。要想确保相关的规划工作合理,不仅要深入的了解当下人力资源的实际状况,弄清楚人员的素质,还必须掌握有关企业人力资源培训与开发的信息,不仅如此,还包括当下市场的劳动供需情况,这些信息都是合理进行人力资源规划的重要参考依据。必须做到

这些要点,企业才能紧跟时代的发展步伐,满足社会发展的需要。

1.3 科学的规划人力资源能够促使企业战略有效实施

企业虽然拥有大量的资源,不过其中最为关键的还是人力资源。企业若是人力资源不足,对于人力资源并未展开科学的规划,是难以在市场竞争中占据优势的。要想制定出具有实效性的战略,并将其真正落实,需要通过人来进行,所以企业必须对人力资源展开科学的管理。除此之外,企业还会受到人力资源质量及结构的重大影响。因此要想保证企业的战略目标充分实现,前提就是完善人力资源的结构,提升人员的素质能力。所以说,人力资源规划工作对于企业战略目标的落实起到了非常重要的作用。

2 企业战略性人力资源发展状况

在生产经营过程中,企业对人力资源管理重要性的认识不足。在实施传统人力资源管理的企业中,内部管理十分混乱、无序,管理层人员对自身的岗位职责、工作内容以及工作要求缺乏准确认识,一些企业的人力资源部门可有可无,没能发挥出人力资源部门的重要作用,导致企业人力资源管理效果不佳,内部问题一直无法得到有效解决。随着现代社会经济的飞速发展,企业的形式变得多种多样,企业之间的竞争也日益激烈,

企业开始意识到提高核心竞争力的根本是不断提高人力资源的管理水平,提高对人力资源管理部门的重视。

虽然目前许多企业都设置了人事部门,也开始重视人才的引入和培养,但由于没有真正重视人力资源管理,未能建立有效的人力资源管理机制,导致招聘的员工良莠不齐,缺乏激励作用明显的薪酬分配机制和切实有效的培训培养机制,导致优秀员工大量流失。尽管有些企业发现了问题,提高了对人力资源管理的重视程度,注重提高人力资源的培养质量,建立了人才培养选拔机制,在一定程度上提高了企业人力资源的实用性,实现了人才暂时性的为企业所用,但是没有将企业自身发展目标与人力资源管理进行有效链接,未能实现人力资源对企业未来发展的有力支撑。在人力资源管理过程中,企业因为没能建立高效的、长期的人力资源战略性规划,使得多数企业的人力资源管理出现了短期性、局部性、不相容性等特点,例如,有些企业虽然建立了一套员工晋升制度,但机制不够完善,在实际实施过程中遭遇了不少阻碍,员工尽管按照升职的系列流程进行行动,但是由于受到公司其他制度的限制,无法保障个人的切身利益;企业因缺乏对员工的有效培训,员工的发展能力得不到持续提升;企业对员工的绩效奖励激励作用不足,单纯以工资为主,

甚至个别企业员工医疗无法得到保证,使得员工工作的积极性不能得到有效调动。这些问题成为了企业人力资源管理的常见问题,亟需企业重视并进行深入研究,提出积极有效的解决对策,促进企业人力资源管理的科学、合理实施。

3 企业战略性人力资源规划模型的应用

3.1 企业人才需求规划模型

企业战略性人力资源规划具有较复杂的复杂性,人力资源规划过程中需要涉及的问题有许多。比如根据现有的人才管理的形式,制定出今后满足企业发展目标的人才管理形式。企业在选拔人才的过程中需要考虑多种因素,满足企业发展的人才需要具备多方面的素养。因此企业在人才的选拔上需要将企业短期、中期以及长远的发展目标都要考虑进去,并且参照市场行情,选拔出更加满足企业发展需要的人才。建立人才需求模型需要需要对人才需求进行预测,其中预测模型有多种形式,选择何种形式的模型根据企业自身的发展情况而定。大多数企业经验预测模型是应用最多的预测模型。具体的预测模式为企业将管理者和被管理者之间的比例进行分析总结,将总结出的比例为今后企业人员的调整提供依据。此种预测模型根据经验所得,较大人员波动不会出现。再者将企业生产量与员工之间的比例关系确定,在企业生产量增多的情况下,可以依据这样的比例增加员工,保障人员的有效利用,避免造成人员浪费。经验预测模式规划成功的关键是企业需要对人才需求预测方面的档案进行妥善管理,并将其

系统化,为今后人力资源管理提供依据。

3.2 企业人才序列划分模型

企业在将人才选拔完成后,需要在满足企业发展目标的前提下对人员进行相应的调整,构建企业人才序列划分模型可以打造更高效的队伍。其中企业人员的整合分类需要依据企业发展目标、生产管理情况等进行考虑,较为常见的人员整合是按照职能管理和生产管理两方面进行。在此基础上可以根据员工角色再进一步细分。企业人才序列划分模型的建立可以将人力资源管理更加科学化,合理化,在此情况下可以促进企业的稳定发展。举例来说,企业人才整合按照职能管理来分可以分为核心管理层、干部管理层、基础管理层。这样管理阶层的人员整合模式有助于加强企业员工管理。此外生产管理人员根据生产流程,员工自身角色等情况又能继续向下细分,比如维修工、电工等。这样人员整合划分在人才序列模型的参照下,可以便企业经营者对企业员工的情况详细的掌握清楚,有助于企业经营者对企业员工整体进行管理,从而保障企业的健康稳定可持续发展,为企业带来更多的经济效益。

3.3 企业人才供需平衡模型

基于企业人才供需平衡的观点,企业人才供需平衡模型具有以下几种表现形式。第一种表现形式,合理性的企业人才需求和人才供给。此种形式的人才供求模式被大多数的企业所拥有,它标志着企业的发展呈现稳定的趋势。这种形式的人才供需平衡模式当企业经营不良的情况下会被打破。第二中表现形式,

企业发展中对人才有较少的需求量,而实际的生产中出现了人才过多的问题。此种情况的人才供需模型,企业需要倍加注意。这标志着企业发展的速度较为缓慢,此时应该提高企业的发展速度,制定发展目标,积极扩大生产,可以将企业内部的结构进行适当的合并,在员工过剩的问题上可以通过裁员来解决,以此来缓解企业人才供大于求的情况。第三种表现类型,企业发展过程中需要大量的人才,但是实际情况中企业内部人员不能满足企业发展的需求。此种情况标志着企业发展进入了快速发展的阶段,因此在这一时期需要积极通过招聘形式为企业的发展引进更多优秀的人才,并加强企业内部员工的培训。此外针对于企业背部员工岗位不协调的情况,还可以积极进行员工与岗位的协调,通过岗位调剂来满足企业发展的需求。

4 结语

人才在社会中具有非常重要的作用,是企业竞争中的关键性因素。战略性人力资源规划模式能使企业在社会发展中找准自己的定位,积极建设、调整自己的人力资源规划模式,进一步加强企业人才队伍建设,培养适合的、优质的人才,保障企业的生机与活力。

[参考文献]

- [1] 颜娜. JH 公司人力资源规划研究 [D]. 电子科技大学, 2019.
- [2] 刘昭. 浅析企业战略人力资源规划创新 [J]. 经营管理者, 2019(05): 74-75.
- [3] 程雨霄. 战略性人力资源管理的实现途径 [J]. 山东纺织经济, 2019(02): 45-46.