

Research on strategic planning and implementation path of enterprise human resources

Shuyang Ma Qiyu Fan Wanli Zhang Ali Geng

Shaanxi Electric Power Construction Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710075, China

Abstract

In order to improve the level of human resource management and realize the strategic goals of enterprises, it is necessary to conduct in-depth research on the strategic planning and implementation path of human resources. Through literature review and theoretical discussion, this paper puts forward a systematic framework of human resources strategic planning, and analyzes the key steps in the implementation process. It is found that scientific human resource strategic planning can effectively improve employee satisfaction, enhance the competitiveness of enterprises, and achieve the strategic objectives of enterprises. The human resource strategic planning and implementation path proposed in this paper is of great significance for enterprises to improve the level of human resource management, and provides a useful reference for enterprises to stand out in the fierce market competition.

Keywords

enterprise human resources; Strategic planning; Implementation path

企业人力资源战略规划与实施路径研究

马舒洋 范琦钰 张宛利 耿阿莉

陕西电力建设集团有限公司, 中国·陕西 西安 710075

摘要

为了提高企业人力资源管理水平, 实现企业战略目标, 有必要对人力资源战略规划与实施路径进行深入研究。本文通过文献综述以及理论探讨, 提出了系统的人力资源战略规划框架, 并分析了实施过程中的关键步骤。研究发现, 科学的人力资源战略规划能够有效提高员工满意度、增强企业竞争力, 进而实现企业战略目标。本文提出的人力资源战略规划与实施路径对于企业提升人力资源管理水平具有重要意义, 为企业在激烈的市场竞争中脱颖而出提供了有益参考。

关键词

企业人力资源; 战略规划; 实施路径

1 引言

随着全球经济的快速发展, 企业之间的竞争日益激烈。在这样一个竞争激烈的环境中, 企业要想取得成功, 必须具备强大的核心竞争力。而人力资源作为企业最重要的资源之一, 其管理水平的高低直接关系到企业的生存和发展。因此, 企业人力资源战略规划的重要性日益凸显。然而, 在实际操作过程中, 许多企业在人力资源战略规划与实施方面存在诸多问题, 如规划不明确、执行不到位等。本文通过对企业人力资源战略规划与实施路径的研究, 提出相应的解决方案。

2 企业人力资源战略规划概述

2.1 人力资源战略规划的概念和内涵

人力资源战略规划是指企业根据自身发展战略, 对人

力资源进行系统性的规划、设计和实施的过程。它旨在确保企业在实现战略目标的过程中, 能够有效地配置、开发和利用人力资源, 从而提高企业的核心竞争力。人力资源战略规划应与企业战略目标相一致, 以确保人力资源配置与企业发展方向同步^[1]。人力资源战略规划应具有前瞻性和预见性, 能够适应企业长远发展需求。人力资源战略规划涉及企业人力资源的各个方面, 包括招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等。人力资源战略规划应根据企业内外部环境的变化进行调整, 以适应新的发展需求。人力资源战略规划应具备实际操作性和可行性, 确保企业能够顺利实施。

2.2 人力资源战略规划与企业战略的关系

人力资源战略规划与企业战略的关系密不可分, 人力资源战略规划应与企业战略目标相一致, 以确保人力资源配置与企业发展方向同步。人力资源战略规划为企业战略目标的实现提供人力资源保障, 包括人才储备、人才培养、人才激励等。人力资源战略规划应与企业战略中的其他方面(如

【作者简介】马舒洋(1991-), 女, 中国广东江门人, 硕士, 经济师, 从事行政管理、工程管理研究。

市场营销、财务管理等)相协调,形成合力。人力资源战略规划应随着企业战略的调整而进行动态调整,以适应企业发展的新需求。人力资源战略规划应具备创新性,为企业战略目标的实现提供有力支持,推动企业持续发展。

3 企业人力资源战略规划的制定

3.1 企业战略目标的分析与确定

企业应对企业所处行业、市场、竞争对手、政策法规等因素进行深入分析,了解企业面临的外部环境和内部资源。结合企业历史、文化和发展方向,明确企业的长远目标和发展方向,形成企业愿景、使命和价值观。根据企业愿景、使命和价值观,结合内外部环境分析,制定具有挑战性、可实现的短期和长期战略目标^[2]。将企业战略目标分解为人力资源战略目标,确保人力资源战略与企业整体战略相一致。

3.2 人力资源需求预测

根据企业发展战略和人力资源战略目标,明确预测的人力资源需求范围,如岗位需求、人员数量、技能要求等。收集企业历史数据、行业数据、政策法规数据等,为人力资源需求预测提供依据。分析企业未来发展趋势,如业务规模、组织架构、技术变革等,预测对人力资源的需求。根据企业实际情况,选择合适的预测方法,如时间序列法、回归分析法、专家意见法等。综合分析预测结果,形成人力资源需求预测报告,为人力资源战略规划的制定提供依据。根据实际情况,对人力资源需求预测进行调整和优化,确保人力资源规划的科学性和实用性。根据人力资源需求预测结果,制定相应的招聘、培训、绩效管理策略,为企业战略目标的实现提供人力保障。

3.3 人力资源供给分析

现有人力资源现状分析包括员工数量、结构、素质、技能等。人力资源潜力分析通过培训、激励等手段,挖掘员工潜力,提高员工能力。人力资源流动分析员工流动的原因、趋势和规律,为人力资源规划提供依据。劳动力市场分析了解劳动力市场的供求状况、行业特点、地区差异等。研究国家及地方的人力资源政策、法规,为人力资源规划提供参考。关注竞争对手的人力资源战略,为自身战略制定提供借鉴。

3.4 人力资源战略规划的制定原则和方法

3.4.1 人力资源战略规划的制定原则

人力资源战略规划的制定原则主要包括目标导向原则、合规性原则、动态调整原则、可行性原则及综合性原则等。人力资源战略规划应围绕企业战略目标,确保人力资源与企业发展同步。遵守国家法律法规,遵循行业规范,确保人力资源战略的合法性^[3]。根据企业内外部环境变化,及时调整人力资源战略规划。人力资源战略规划应具有可操作性,确保战略目标的实现。从多个角度、多个层面考虑,实现人力资源战略的全面性。

3.4.2 人力资源战略规划的方法

人力资源战略规划的方法主要包括 SWOT 分析法、

PEST 分析法、BCG 矩阵法、GAPS 分析法及人力资源平衡计分卡等。SWOT 分析法分析企业人力资源的优势、劣势、机会和威胁,为战略制定提供依据。PEST 分析法分析企业人力资源所处的外部环境,包括政治、经济、社会和技术等因素。BCG 矩阵法根据员工的能力和发展潜力,将员工分为四类,为企业人力资源规划提供参考。GAPS 分析法分析企业人力资源现状与战略目标之间的差距,为人力资源战略制定提供依据。人力资源平衡计分卡将人力资源战略与企业战略目标相结合,确保人力资源战略的有效实施。

3.5 制定具体的人力资源战略规划方案

根据企业发展战略,制定人力资源战略目标,确保人力资源配置与企业战略相一致。提高员工的专业技能、综合素质和创新能力,为企业发展提供人才保障。调整员工结构,提高员工流动性,降低人力成本。优化招聘渠道,提高招聘质量;加强内部人才培养,提高员工晋升机会;合理配置人力资源,实现人才优化。建立完善的培训体系,提高员工技能和素质;实施职业发展规划,激发员工潜能。建立科学合理的薪酬体系,提高员工满意度;完善福利政策,增强员工归属感。建立有效的绩效管理体系,激发员工工作积极性;实施绩效激励,提高员工绩效。加强员工沟通,提高员工满意度;关注员工心理健康,营造和谐的工作氛围。明确人力资源战略规划的实施步骤、时间节点和责任人。定期对人力资源战略规划的实施情况进行评估,确保战略目标的实现。根据实施效果,对人力资源战略规划进行调整和优化,确保企业持续发展。

4 企业人力资源战略规划的实施路径

4.1 实施的组织保障

建立人力资源战略规划实施领导小组,由企业高层领导担任组长,各部门负责人为成员,负责人力资源战略规划的制定、实施和监督。明确各部门职责,各部门负责人要积极配合人力资源战略规划的实施,明确本部门在战略规划中的职责和任务。建立跨部门协作机制,加强各部门之间的沟通与协作,确保人力资源战略规划的有效实施^[4]。建立人力资源战略规划实施考核机制,对各部门在实施人力资源战略规划过程中的表现进行考核,确保各项任务的顺利完成。加强人力资源培训,提高员工对人力资源战略规划的认识,增强员工参与战略实施的积极性和主动性。

4.2 人力资源管理制度和流程的优化

简化招聘程序,提高招聘效率,确保招聘到符合企业需求的优秀人才。建立多层次、多渠道的培训体系,满足员工职业发展和企业发展的需要。建立健全绩效管理体系,将绩效与薪酬、晋升等挂钩,激发员工的工作积极性。根据市场情况和员工贡献,合理调整薪酬水平,提高员工满意度。加强员工关系管理,关注员工心理健康,营造和谐的工作氛围。建立健全离职管理制度,规范离职流程,降低离职成本。利用信息化手段,提高人力资源管理效率,实现人力资源数

据共享。优化人力资源战略规划评估体系，定期对人力资源战略规划实施效果进行评估，为后续调整和优化提供依据。

4.3 培训与开发体系的建立

根据企业发展战略和员工个人发展需求，设定明确的培训目标，确保培训内容与企业实际需求相结合。根据培训目标，制定详细的培训计划，包括培训时间、地点、培训内容、培训方式等。结合企业实际情况，构建多层次、多渠道的培训体系，包括内部培训、外部培训、自学等。关注行业发展趋势，及时更新培训内容，确保培训课程具有前瞻性和实用性。选拔具备丰富经验的内部讲师，引进外部优秀讲师，提升培训质量。建立科学的培训评估体系，对培训效果进行跟踪评估，不断优化培训方案。营造良好的学习氛围，鼓励员工积极参与培训，提升自身素质。

4.4 绩效管理体系的完善

根据企业发展战略和部门目标，设定合理的绩效目标，确保绩效管理与企业战略相一致。结合企业实际情况，构建全面的绩效评估体系，包括定量指标和定性指标。建立有效的绩效反馈机制，及时了解员工绩效状况，为绩效改进提供依据。定期组织绩效沟通会议，让员工了解自身绩效表现，明确改进方向。根据员工绩效表现，实施相应的激励措施，激发员工积极性。关注行业最佳实践，不断优化绩效管理体系，提高绩效管理水平和薪酬等挂钩，促进员工全面发展。

4.5 薪酬福利体系的设计

根据企业发展战略和市场竞争状况，确定薪酬定位，确保薪酬在行业内具有竞争力。制定薪酬结构，包括基本工资、绩效工资、津贴、奖金等，明确各部分的比例和计算方法。根据岗位职责、工作难度、工作强度等因素，划分薪酬等级，确保薪酬与员工贡献相匹配。建立薪酬调整机制，定期对薪酬进行评估和调整，以适应企业发展和员工需求^[5]。根据国家法律法规和行业标准，制定企业福利政策，包括社会保险、住房公积金、带薪休假等。提供多样化的福利项目，如健康体检、节日福利、员工活动等，提高员工福利待遇。建立福

利管理制度，确保福利的公平、公正、透明。

4.6 加强员工关系管理

建立畅通的沟通渠道，如定期召开员工大会、设立意见箱、建立线上沟通平台等。鼓励员工积极参与企业决策，提高员工的归属感和满意度。关注员工身心健康，提供心理咨询、健康讲座等服务。关注员工家庭生活，提供子女教育、老人赡养等方面的支持。树立积极向上的企业价值观，营造良好的工作氛围。举办各类企业文化活动，增强员工凝聚力和团队精神。

5 结论

人力资源战略规划是企业实现战略目标的重要保障，有助于提高企业核心竞争力，促进企业可持续发展。企业人力资源战略规划应明确人力资源战略规划目标，与企业战略目标相一致。建立健全人力资源管理体系，包括招聘、培训、绩效管理等。加强人力资源规划与实施过程中的沟通与协调。建立有效的人力资源评估体系，及时发现问题并采取措施。优化人力资源配置，提高人力资源利用率。总之，企业人力资源战略规划与实施路径的研究对于提高企业人力资源管理水平，实现企业战略目标具有重要意义。企业应充分认识到人力资源战略规划的重要性，不断优化人力资源战略规划与实施路径，以适应激烈的市场竞争。

参考文献

- [1] 黄锋辉.人力资源规划在企业战略实施中的定位与应用[J].财富时代,2024,(10):46-47.
- [2] 张文超.企业人力资源战略规划与实施策略探析[J].营销界,2024,(05):32-34.
- [3] 张鑫.企业人力资源规划的具体策略探析——以H公司为例[J].现代营销(学苑版),2021,(07):126-127.
- [4] 崔家阳.企业管理制度与人力资源战略规划实施策略研究——以AIA友邦保险公司为例[J].企业改革与管理,2021,(02):58-60.
- [5] 马雪丽.人力资源战略规划对现代企业的意义探讨[J].人力资源,2020,(04):133.