

Strategic Human resource Management-New trends in human resource management

Chenyu Zhao

Henan Province Public resources Trading Center, Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract

in today's globalization and digital rapid development era, the market environment becomes more and more complex and changeable, with the continuous economic development of, technology update, human resource management as a key part of enterprise management, also continuous change and evolution, strategic human resource management for the successful implementation of enterprise strategic management, in the enterprise strategy, human resources management department actively involved, provide human support for the execution of the strategy. In a service-oriented society, excellent employees can bring higher benefits to the enterprise, while strategic human resource management can motivate employees and enhance their work enthusiasm and creativity.

Keywords

strategic human resource management; human resource; new trend

战略性人力资源管理 – 人力资源管理的新趋势

赵晨羽

河南省公共资源交易中心, 中国 · 河南 郑州 450000

摘 要

在当今全球化以及数字化快速发展的时代背景下, 企业所处的市场环境变得越来越复杂且多变, 随着经济持续发展, 技术不断更新, 人力资源管理身为企业管理的关键部分, 也在持续发生变革与演进, 战略性人力资源管理对企业战略管理的成功实施有帮助, 在企业的各项战略里, 人力资源管理部门积极参与其中, 为战略的执行提供人力方面的支持。在服务型社会当中, 优秀职工可以给企业带来更高的效益, 而战略性人力资源管理可激励员工, 提升员工的工作积极性以及创造力。

关键词

战略性人力资源管理; 人力资源; 新趋势

1 战略性人力资源与传统人力资源管理的区别

战略性人力资源管理跟传统人力资源管理相比, 在好些方面有着十分突出的不同, 而这些不同之处呈现出了人力资源管理理念以及实践的演变和发展情况。

在理论背景这块, 传统人力资源管理理论把人力资源管理定位在职能范畴, 比较适合劳动密集型的企业背景, 在这样的背景下, 企业主要关心员工的基本事务管理, 像考勤、薪酬发放之类的, 它的理论基础主要依据人力资源管理理论自身, 重点在对员工个体的管理。战略性人力资源管理是为了适应知识经济这个大背景才出现的, 它是传统人力资源管理很大的改进, 它的理论基础是战略管理和人力资源管理理论的有机融合, 强调从企业战略的高度去看待人力资源管理, 把人力资源当作企业获取竞争优势的关键资源, 注重人力资源跟企业战略的匹配。

从对战略规划的支持程度来讲, 传统人力资源管理也就是 HRM, 其职能立场致使它对战略的干预能力天生不够, 在不小程度上处于被动状态, 更多是在执行方面发挥作用, 就像企业制定战略规划之后, 传统人力资源管理部门一般只是依照战略要求开展人员招聘、培训等工作, 缺少对战略制定过程的深度参与以及对战略目标的主动思索。而战略性人力资源管理即 SHRM, 把人力资源管理归入企业战略的高级层次, 变成企业战略的关键构成部分, 有很强的外部 and 内部匹配特性, 它可在企业战略制定阶段, 从人力资源的角度给出分析和建议, 参与战略的规划和决策进程, 保证人力资源战略和企业整体战略彼此协调、彼此支持。

在角色定位这方面, 传统的人力资源管理所扮演的是管家角色, 主要是去处理日常当中的人事行政事务, 像员工档案管理、劳动合同签订这类事情, 和企业的核心业务联系并不是很紧密, 战略性人力资源管理在某种程度上承担起了决策者以及伙伴的角色, 清楚且明白地承担了至少四种关键角色, 分别是战略伙伴、职能专家、员工支持者以及变革推动者。

【作者简介】赵晨羽 (1990–), 女, 中国河南郑州人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源研究。

2 战略性人力资源管理的关键要素

2.1 战略性人力资源规划

战略性人力资源规划是战略性人力资源管理中极为关键的关键部分，它依照企业战略目标的指引方向，针对企业人力资源的供给和需求状况展开周全分析以及科学预测，然后制定出具有前瞻性与适应性的人力资源规划方案，这个过程不单单涉及对企业现有人才的盘点与评估，还得充分考量企业未来的发展走向、业务拓展计划以及市场环境的变化等各类因素。

在企业的规划进程里，准确预测人力资源需求是极为关键的一环，企业要综合考量诸多因素来开展预测工作，像是业务的增长速度、技术创新的需求、市场竞争的态势以及企业战略的调整等情况，拿一家正处于快速扩张阶段的科技企业来说，随着业务范围持续扩大以及新产品不断进行研发，对于拥有先进技术知识和创新能力的软件工程师、算法专家等专业人才的需求会十分突出增多。借助对过往业务数据展开分析，再结合行业发展趋势以及企业未来的战略规划，运用时间序列分析、回归分析等定量分析方法，就可以比较准确地预测出未来一段时间内企业对不同类型、不同层次人才的需求数量以及质量要求。

2.2 战略性招聘与选拔

战略性招聘跟选拔属于战略性人力资源管理里的关键部分，它依照企业战略来指引方向，来给企业招募以及选拔和企业战略目标以及文化价值观高度契合的人才，给企业的长远发展打下很坚实的人才基础，在如今竞争激烈的市场环境当中，人才是企业获取竞争优势的核心资源，战略性招聘跟选拔就显得特别关键。

在招聘这件事上，精准确定岗位需要的人才是最主要的任务，企业要好好分析岗位的职责、技能要求、工作环境，以及和其他部门的协作关系等，弄清楚岗位对人才在专业知识、技能水平、工作经验、能力素质等具体要求，比如说，对于一个软件开发岗位，除了要求应聘者有扎实的编程技能，熟悉相关开发语言和工具外，可能还得有不错的问题解决能力、团队协作能力，以及对新技术的学习和应用能力。

企业若想吸引优秀人才，就得采用多元化的招聘渠道，像招聘网站、校园招聘、人才市场这类传统的招聘渠道，依旧有着关键作用，招聘网站能包含广泛的人才群体，便于企业去发布招聘信息以及筛选简历，校园招聘可以吸引有潜力的应届毕业生，给企业注入新的活力，人才市场能为企业提供和各类人才直接交流的机会。除了传统渠道，新兴的社交媒体招聘、专业人才平台招聘等渠道也越来越受企业喜欢，像领英、微信、微博等社交媒体平台，有着用户基数大、传播速度快、互动性强等特点，企业可依靠这些平台发布招聘信息、展示企业形象和文化，吸引潜在人才的注意。比如说，好多企业在领英上创建公司页面，定期发布招聘信息和企业动态，跟潜在人才进行互动交流，收获了不错的招聘结果，

专业人才平台专门针对特定领域的人才服务，能给企业提供更精准的人才匹配，就像针对互联网行业的拉勾网，为互联网企业和相关人才搭建了高效的对接平台，帮企业快速找到符合岗位要求的专业人才。

3 战略性人力资源管理的新趋势

3.1 数字化转型

在当今这个数字化的时代里，数字化转型已然成为战略性人力资源管理方面不可阻挡的一种新趋势，随着信息技术快速发展，大数据、人工智能、云计算这类先进技术在人力资源管理领域被广泛使用，这深刻地改变了人力资源管理的模式与方法，给企业给予了前所未有的机遇以及挑战。

大数据技术在人力资源管理里的应用，让企业可去收集、存储以及分析数量巨大的人力资源数据，这样就能为决策给出更为科学、精准的依据，借助对员工的基本信息、工作绩效、培训记录、职业发展等方面数据的研究，企业可以更清楚地知晓员工的需求和潜力，达成人才的精准选拔与培养。比如说，企业可运用大数据分析技术，对招聘数据做分析，了解不同招聘渠道的效果，优化招聘渠道，提升招聘效率与质量，凭借分析员工绩效数据，找出影响绩效的关键因素，给员工提供个性化的绩效改进建议。

3.2 多元化与包容性

在当前全球化进程持续快速推进的形势下，多元化与包容性已然成为战略性人力资源管理领域的一项关键发展趋势，多元化所包含的内容十分广泛，涉及种族、性别、年龄、文化、宗教信仰、性取向以及身体残障等诸多维度，其重点在于强调要尊重和接纳不同个体之间存在的差异。而包容性则是努力去营造出一种公平、公正且开放的工作环境，使得每一位员工都可切实感受到自己是被尊重、被认可的，可充分发挥出自身的潜力。

多元化以及包容性的工作环境对企业有着多方面的重大意义，这种环境可以激发创新能力，不同背景的员工有着各自独特的思维方式、知识储备以及经验，当他们聚集在一起的时候，可以碰撞出创新的火花，给企业带来更多新颖的想法与解决方案。就像苹果公司的设计团队，汇聚了来自不同文化背景的设计师，他们各自独特的审美和设计理念，一起推动了苹果产品在全球范围的成功，多元化的团队还可提高企业的市场竞争力，随着市场变得日益多元化，多元化的员工队伍可理解不同客户群体的需求和偏好，为企业拓展市场、契合客户需求提供有力的支撑。有一家跨国企业，拥有来自不同国家和地区的员工，这些员工可凭借自身对本土市场的了解，帮助企业制定营销策略，开拓当地市场。

4 战略性人力资源管理对企业的影响

4.1 提升企业绩效

在优化人才配置这件事上，战略性人力资源管理有着很大作用，它会去仔细分析企业的战略目标以及业务需求，

运用科学的人力资源规划工具以及方法,精准地预测企业在不同发展阶段对各类人才的需求,就好比有一家处于扩张期的企业,借助战略性人力资源管理,弄清楚了新市场拓展所需要的市场营销、市场调研、渠道管理等人才需求,还提前制定了招聘和培养计划。在招聘的时候,充分利用各种招聘渠道,广泛吸引符合要求的人才,除了传统招聘渠道,还积极拓展社交媒体招聘、专业人才平台招聘等新兴渠道,扩大人才选拔范围,采用先进的人才选拔方法,像结构化面试、行为面试、心理测试等,对应聘者全面评估,保证选拔出的人才有岗位需要的专业技能,还和企业的文化价值观很契合。比如凭借行为面试,了解应聘者过去工作中面对挑战和险阻时的应对办法以及解决问题的能力,判断其有没有适应企业发展的能力和素质,借助科学合理的人才配置,能让员工的能力和岗位需求达到最佳匹配,充分发挥员工的优势和潜力,提高工作效率和质量。

4.2 增强企业竞争力

战略性人力资源管理在提高企业竞争力这件事上起着关键作用,它可以吸引并留住优秀人才,还可以促进创新,如此一来,企业就能在激烈的市场竞争当中脱颖而出。

在吸引并留住优秀人才这件事上战略性人力资源管理有着独特优势它能制定出很有吸引力的人才战略从多个不同维度去契合人才的各种需求提供有竞争力的薪酬福利是吸引人才的根基企业依靠对市场薪酬水平做调研和分析制定出合理又有竞争力的薪酬体系保证员工的付出能得到相应回报除了基本薪酬外还会提供丰富多样的福利待遇像健康保险带薪年假员工持股计划等以此提高员工的归属感与安全感比如谷歌公司就以优厚的薪酬福利而出名提供高于行业平均水平的薪资还为员工提供免费餐饮健身设施医疗服务等吸引了全球众多优秀人才加入战略性人力资源管理重视为员工提供广阔的职业发展空间凭借建立完善的培训与发展体系依据员工的职业规划以及企业的战略需求为员工提供个性化的培训课程以及晋升机会帮助员工持续提升自身能力达成职业目标。

4.3 促进企业可持续发展

在人才培养这方面,战略性人力资源管理从多个不同维度出发,给企业可持续发展给予了很坚实的人才保障,它

可以去制定长期的人才培养计划,依据企业的战略规划以及业务发展需求,弄清楚不同阶段所需要的人才类型以及技能要求。

战略性人力资源管理着重关注员工的职业发展规划,其会帮员工去知晓自身有的优势以及存在的不足,再结合企业的发展需求状况,为员工量身定制个性化的职业发展路径,借助给予晋升机会、岗位轮换机会等方式,促使员工在不同岗位上得到锻炼并且实现成长,以此拓宽员工的职业视野,提升员工的综合能力。比如说,企业为员工规划了管理和技术这两条职业发展通道,员工可依据自身的兴趣以及能力来挑选契合自己的发展路径,对于有管理潜力的员工,企业会开展管理培训课程并给予晋升机会,使其逐步成长为企业的管理者,对于技术型员工,企业会为他们提供参与关键项目的机会,鼓励他们在技术领域持续创新与突破,提升自身的技术水平。

5 结语

战略性人力资源管理属于人力资源管理领域里的前沿理念以及实践模式,正带领着企业在复杂且多变的市场环境里持续向前迈进,它是从传统人力资源管理中衍生出来的,凭借其特有的战略视角、系统思维以及创新方法,给企业的发展注入了很大的动力。企业借助战略性人力资源规划、战略性招聘与选拔、战略性培训与发展等关键要素的有效施行,提升了自身的绩效与竞争力,还为可持续发展打下了坚实的基础,战略性人力资源管理是企业在新时代获得成功的关键因素之一,企业要深刻认识到战略性人力资源管理的意义,积极应对发展进程中的挑战,持续探索与创新,充分发挥战略性人力资源管理的优势,为企业的可持续发展提供强大的人才支撑与智力保障,在激烈的市场竞争中站稳脚跟。

参考文献

- [1] 李慧.战略性人力资源管理:人力资源管理的新趋势[J].中小企业管理与科技,2022(18):60-62.
- [2] 邓攀.浅谈战略性人力资源管理:人力资源管理的新趋势[J].商讯,2020(01):191-192.
- [3] 赵玉国.探究战略性人力资源管理:人力资源管理的新趋势[J].财经界,2017(26):132-133.