

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2022.17.049

# 战略性人力资源管理对新员工组织创新意识的影响研究

贾伟

(鄂尔多斯市道路养护服务中心,内蒙古 鄂尔多斯 017000)

**摘要:**战略人力资源是企业战略管理的重要组成部分,它可以帮助企业更好地实现战略管理的目的,在企业战略管理过程中保持持续竞争优势的战略地位。通过对战略人力资源管理概述的分析,进一步阐述了战略人力资源在企业战略管理中的作用,阐述了优化战略人力资源管理对企业战略管理的影响,希望能从战略人力资源的角度为企业战略管理的发展提供更多的思考和帮助。

**关键词:**战略性;人力资源管理;新员工;组织创新意识;影响研究

随着经济全球化,我国企业之间的竞争在地理空间上显著增加,并面临着全球竞争的环境。托马斯·弗里德曼(Thomas Friedman)的“扁平世界”提出了推动“扁平”世界的许多因素,并定义了世界经济所基于的全球环境人力资源对企业的影响是短期和可持续的。已成为发展的重要保障和赢得竞争的利器。对战略人力资源管理战略制定的研究,为快速有效地建立战略管理体系提供了方案指导和实践指导。将组织战略与人力资源战略相结合,实现人力资源管理,了解公司战略和任务,保持一致的动态,为实现战略目标提供广泛的技术支持和组织能力支持。通过增加人力资源的价值,公司将成为一个更方便、更盈利的组织,最终使其在激烈的环境中更具竞争力。此外,清晰而创新的竞争优势有助于公司获得并保持可持续的竞争优势。<sup>[1]</sup>

## 一、战略人力资源管理概述

战略人力资源管理是人力资源管理的一部分。与人力资源管理相比,战略人力资源管理更加全面。战略人力资源管理是从西方国家首次引入我国的一个新概念。简称SHRM。由于西方一些企业在战略管理中忽视了人力资源管理的因素,企业战略管理的效果很差。在此基础上,企业开始从战略角度重新审视企业的人力资源管理体系。20世纪80年代,德瓦纳格在人力资源管理中正式提出了战略人力资源的相关概念:战略观。战略人力资源的含义可以简单地理解为人力资源管理的内容和理念与企业战略管理的结合。也就是说,战略人力资源管理不再局限于企业内部管理,而是通过分析企业面临的挑战、企业内外部竞争环境的变化以及企业与其他竞争企业的差异,制定出一套全面的管理体系,从而确定企业未来发展的总体战略思路。<sup>[2]</sup>

## 二、战略人力资源管理对组织创新氛围的影响(全体员工)

在所有员工中, $V_{if}$ 的最大值为1.861,小于关键值10。在模型a中,可变维度对环境支持有显著的正

向影响( $P < 0.05$ )。因素顺序为:参与式决策>注重绩效>职业发展>综合培训>适当授权>支持性回报和福利;在示例B中,每个测量的可变性对学习成长有积极影响( $P < 0.05$ )。关键要素是:关注绩效>决策>综合培训>职业发展>支持性回报和福利>适当授权;在模型C中,每项措施的灵活性对工作方式有正向影响( $P < 0.05$ )。影响因素:综合培训>决策参与>绩效关注>工作发展>支持性回报和福利>适当授权;在模型D中,各项措施的可变性对工作安全有显著影响( $P < 0.05$ )。关键问题是:参与决策>注重绩效>适当授权>职业发展>支持性回报和福利>综合培训。综上所述,战略性人力资源管理将在新老员工之间培养一种新的组织精神。<sup>[3]</sup>

## 三、战略人力资源管理对组织创新氛围的影响(新员工群体)

对新员工数据的分析进行逆转分析。对于新员工来说, $V_{if}$ 的最大值为2.7,小于关键值10。在模型a中,支持性回报和福利以及员工参与对环境支持有正向影响( $P < 0.01$ )。影响的顺序是:员工参与>赞助薪酬和福利,其他变量对环境支持没有显著影响。在模型B中,员工敬业度、绩效重点和适当的授权对学习成长有显著的正向影响( $P < 0.01$ )。因素的顺序为:关注绩效>适当能力>员工参与,其他变量对学习和成长没有显著影响。在模型C中,支持性回报和福利、工作发展、员工参与和方向对绩效有显著影响( $P < 0.05$ )。影响问题的顺序为:绩效培训>员工参与>支持性薪酬福利>职业发展,其他变量对工作方式没有显著影响。在模型D中,工作发展、综合培训、员工参与、绩效关注和适当的授权对工作保障有显著的正向影响( $P < 0.05$ )。依次为:广泛的培训>适当的授权=员工参与>绩效关注>职业发展,支持性回报和福利对职业安全没有显著影响。<sup>[4]</sup>

## 四、人力资源管理系统建设策略

(一)通过人力资源规划保持联系和组织战略  
在企业发展的不同阶段,即企业生命周期的不

同阶段,面对复杂的市场竞争,企业要想实现终极愿景,就必须改变战略目标,改变企业个性。资源必须继续发挥作用。在创新的背景下,人力资源的供给和需求难以实现。有必要通过战略资源计划分析供需差异,制定与战略联盟合作的人力资源计划。由于人力资源是实施战略的关键工具,因此在公司战略的实施中发挥着重要作用。通过劳动力的战略规划,员工可以与业务的需求保持一致,以满足业务的需求,这意味着发展中的业务与战略业务目标之间存在必要的联系。<sup>[5]</sup>

### (二)通过人力资本增值获得企业竞争优势

人力资本是公司竞争优势的源泉。通过结合不同的知识和技能,企业可以发展相应的能力,以建立其竞争优势,支持其战略业务目标的实现。这通常以人力资本为目标。由于人力资本的特点,企业可以准确地利用人力资本,为不同于竞争对手的企业创造差异化价值。通过建立完整规范的人才引进、培养、激励和发展机制,合理整合人力资源,支持人力资源可持续发展。<sup>[6]</sup>

### (三)构建企业战略性人力资源管理体系的目标

战略人力资源管理是与公司战略、谈判与合作相关的战略管理过程。它实现了完全定制的角色,有效地支持目标战略的实现。在企业方面,也要通过战略性人力资源管理,最大限度地发挥企业的竞争优势,不断提高市场竞争力,促进企业快速成长。人力资源管理战略体系根据公司战略目标制定人力资源计划,不断优化人力资源配置,提高人力资源利用率,提高整体效率水平,使企业人力资源为双方所用,从而实现企业的增值,获得竞争对手无法获得的人才收入。

### (四)通过六大模块建设完成战略性人力资源管理体系建设

人力资源管理战略的六个模块分别是招聘及相关方案、战略绩效管理体系、薪酬与管理体系、培训与发展方案、人力资源管理体系、人才招聘与裁员体系。这六个模块是围绕公司战略构建的,已经完成了战略性人力资源管理体系的建设。这六个模块不是独立运行,而是内部集成,集成运行整个系统。在组织的战略方向下,招聘和整合流程执行招聘、选拔和安置等人力资源管理职能。以战略计划为基础的战略绩效管理体系,以明确的业务计划和组织结构为基础,将战略需求转化为公司战略和战略实施计划,从而实现各部门的目标和战略。基本薪酬政策是选择与经营计划相适应的薪酬模式,建立以职称和技能为基础的薪酬体系,以市场和经营业绩为基础的工资体系。我们提供战略和战略支持,以发展和加强员工的核心竞争力。不仅要考虑业务计划和业务目标的人力资源要求,还要考虑员工发展专业

技能的需要。以对商业计划书的解读为基础,以人与企业共同发展为目标,构建企业间战略合作与成功的人力资源管理框架,满足不同的人力资源开发需求,问责制。以各种价值需求为核心的劳资关系建设一直是人力资源管理的核心。一个重要的特点。员工关系的有效管理,不仅可以增加人才吸引力,还可以提高员工忠诚度和工作积极性,直接影响公司整体绩效。康复是组织根据员工的工作职位或个人物品重新评估和重新组织员工的过程。人力资源不足是人力资源管理工作的一个重要方面。正确的出口对员工产生正向压力,从而产生正能量,从而促进员工潜能的充分发挥。因此,走出一条人才管理的出路,是不断提高人才管理水平的重要内容。适当的裁员机制确保了员工的适当流动,管理人员可以来回流动,并可以创建良好的人力资源管理文化。<sup>[7]</sup>

### (五)创新管理工作观念

#### 1. 人力资源管理观念

在企业发展过程中,人力资源作为一种战略管理资源,是推动企业发展的重要力量。企业需要对人力资源的构成结构进行整体优化。在实际管理工作中,深入分析人力资源结构,从而建立完善的人力资源管理体系。企业管理层也应高度重视这项工作,采用上下联动的方式,实现内部信息的实时共享,以提高企业管理效率,使企业人力资源管理发挥最大作用。企业需要关注的关键内容是,对于企业的人力资源工作,不仅要在理论层面进行深入研究,还要在实际操作中注重人才培养,提高岗位工作水平。<sup>[8]</sup>

#### 2. 以人为本的工作理念

在发展过程中,一些企业没有对员工进行相应的重视,尤其是在绩效管理方面,忽视了员工在岗位工作中的重要作用。因为员工的日常感受和建议没有得到足够的重视,在一定程度上降低了员工的积极性,影响了企业的稳定运行。为了改善这种状况,我们需要从员工职业发展的角度出发,根据员工的工作情况,将工作激励与人文关怀相结合,实现战略性人力资源管理。过去,在传统管理理念的影响下,企业的工作重心大多集中在创收上,对员工的关注不够,也给员工带来了很大的工作压力。同时,由于对企业发展现状缺乏足够的了解,在重大事项决策时容易产生意见分歧,影响企业的发展。因此,企业在经营管理中应尊重员工的呼声,为员工提供工作动力,促进企业发展。<sup>[9]</sup>

#### 3. 增强绩效管理意识

随着我国市场经济的发展,同类企业的逐渐增多也使企业的发展面临着巨大的挑战。为了适应市场经济的竞争环境,在企业竞争中占据优势,企业的

发展首先要形成可持续状态。在实际经营管理中,要不断运用创新的管理理念进行人力资源管理,使其在人力资源管理中发挥作用。同时,将人力资源管理落实到实践中,使相关管理者能够以创新的管理理念开展工作,发挥统筹规划的能力,深刻理解自身工作的本质。企业要能及时分析现阶段经营状况,找出问题的根源,探索有效的解决办法,提高管理效果。科学的人力资源管理战略是企业经营和发展过程中提高经济效益的重要途径。

#### (六)人才管理工作

##### 1. 人才配置和计划管理

现阶段,企业的人力资源管理是为了确保企业在发展过程中能够实现战略目标。这是因为所开展的人力资源管理工作与企业的战略目标基本一致。因此,我们首先需要了解企业的人力资源,并能够在开展各项工作之前,从人力资源的角度对工作进行有效的优化和调整。同时,企业也需要关注市场的实际需求,提高自身的竞争力。企业一旦不考虑自身实力,进一步明确市场运作过程中,就会使企业在经营过程中遇到一些困难。

##### 2. 注重人才培养的深度

为了在企业中形成更合理的人力资源配置体系,我们需要能够战略性地建立现有的人才储备。因此,在今后的开发建设过程中,我们可以提高人才培养和挖掘的意识。在开展这项工作之前,企业需要能够根据当地市场的实际劳动力情况,深化岗位信息内容的调整,适当扩大招聘范围,以便在招聘过程中形成更全面的人才信息数据库。在这种管理模式下,企业可以在科学合理的人才培养理念下,准确地找到自己需要的人才。同时,它还可以进一步提高企业现阶段员工的技术能力,使员工能够充分发挥自己的价值。此外,企业还需要在员工和企业之间进行有效匹配,充分确保人力资源能够在实际范围内得到考虑。在招聘过程中,我们需要能够严格审查员工的技术能力。招聘的员工只有满足企业生产建设的需要,才能被录用。在培训过程中,我们还需要采取多样化的培训方式,能够有效地结合企业现阶段的各种资源进行人员分配,一些老员工培训新员工并传授相关工作经验。

##### 3. 建立健全薪资福利管理体系

在实施战略性人力资源管理时,需要建立和完善相关管理制度,才能充分发挥人力资源管理职能。在实际管理中,管理者需要增强员工凝聚力,汇聚人才。同时,要根据公司的发展和部门的需要,提高员工的专业技能,不断优化管理制度。此外,以薪酬福利为先导,激发员工工作积极性,建立完善的薪酬福利管理制度,制定科学合理的绩效薪酬制度。一定数额的赔偿。鼓励员工增强自信心,提升自我,让他

人充分实现自己的价值。员工可以选择不同形式的晋升证书和奖励。另外,在管理的过程中,我们不仅加深了各部门员工之间的沟通,还减轻了员工的工作压力,让他们感受到了公司的人性关怀,并定期举办户外活动来创造。更多的员工同情公司的感受,这样他们才能更认真地工作。同时,通过这种方式,员工有竞争意识,可以更积极地参与工作,保质保量地完成工作任务指标。

#### 五、结语

总之,企业人力资源管理是保证企业战略目标实施的重要因素,对企业战略目标的制定起着重要作用。企业只有树立战略人力资源管理意识,才能有效地将人力资源与公司战略结合起来,充分发挥人力资源管理和价格最大化的作用。

#### 参考文献:

- [1]王美玲.人力资源管理中薪酬福利的应用[J].中国市场,2020(14):2.
- [2]王轶丽.浅谈人力资源管理中的薪酬福利管理[J].人口与经济,2006(S1):2.
- [3]刘爽.关于人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J].现代营销(下旬刊),2017(11):116-116.
- [4]韩雪.探讨薪酬福利管理在人力资源管理中的应用[J].中外企业家,2019(30):2.
- [5]陈菲.人力资源管理中的薪酬福利管理分析[J].中外企业家,2019(13):1.
- [6]岳芳.浅谈企业人力资源管理中的激励机制[J].化工管理,2014(11):2.
- [7]张惠芳.人力资源管理中薪酬激励的应用探讨[J].智富时代,2019(1):1.
- [8]周兴宏.薪酬福利管理在人力资源管理中的应用[J].今日财富(中国知识产权),2022(1).
- [9]安占霖.人力资源管理中薪酬福利管理的重要性与应用价值[J].现代经济信息,2019(9):1.