

战略性人力资源管理对组织绩效的影响研究

姚梦成

海口经济学院

DOI:10.12238/ems.v6i9.8937

[摘要] 战略性人力资源管理是组织提升绩效的关键因素，它通过优化资源配置、激发员工潜能和增强创新能力来实现组织目标。该管理方式通过人力资源规划与组织战略目标的匹配、招聘选拔、培训开发、绩效管理 and 薪酬福利等环节，对组织绩效产生积极影响。在实践中，战略与人力资源管理的脱节、管理体系的不完善以及企业文化的融合难度是面临的挑战。

[关键词] 战略性人力资源管理；组织绩效；资源配置；员工潜能；企业文化

Research on the influence of strategic human resource management on organizational performance

Yao Mengcheng

Haikou University of Economics

[Abstract] Strategic human resource management is a key factor to improve organizational performance. It achieves organizational goals by optimizing resource allocation, stimulating employee potential and enhancing innovation ability. This management mode has a positive impact on organizational performance through the matching of human resource planning and organizational strategic objectives, recruitment and selection, training and development, performance management and compensation and benefits. In practice, the disconnection between strategy and human resource management, the imperfection of management system and the difficulty of integration of corporate culture are the challenges we face.

[Keywords] strategic human resource management; Organizational performance; Resource allocation; Employee potential; Corporate culture

引言

在当今竞争激烈的商业环境中，组织的持续成功依赖于其人力资源的有效管理。战略性人力资源管理作为一种将人力资源管理 with 组织战略紧密结合的管理方式，已成为提升组织绩效的重要途径。

1. 战略性人力资源管理对组织绩效的优势

1.1 优化资源配置提升效率

战略性人力资源管理（SHRM）在组织绩效中扮演着至关重要的角色，首先，SHRM 能够通过系统化的方法分析企业内部的人力资源需求，根据战略目标进行人力资源的合理配置。通过人才盘点、岗位分析、能力评估等工具，确保各部门和岗位都能配置到最合适的人才。这不仅能避免人力资源的浪费，还能最大限度地发挥每位员工的潜力。例如，在某企业中，经过系统的岗位分析和能力评估，重新分配了技术研发团队的人力资源，使得项目开发周期缩短了 20%，极大地提升了工作效率。其次，SHRM 通过培训与发展计划，提高员工的专业技能和综合素质，提高工作效率和质量。通过有针对

性地培训计划，不仅能提升员工的岗位技能，还能增强他们对企业战略目标的理解和认同感。实施了系统培训计划的企业，其员工满意度和生产效率平均提高了 15%。

1.2 激发员工潜能增强创新

SHRM 通过制定科学合理的招聘和选拔机制，确保企业吸纳到具有创新潜力和适应企业文化的高素质人才。通过对候选人的综合评估和潜力分析，企业能够在初始阶段就筛选出具有创新思维和潜能的员工，为后续的创新工作打下坚实基础。某研究表明，实施 SHRM 的企业在招聘过程中，通过系统的评估工具，员工创新能力的匹配度提升了 25%。SHRM 注重员工的持续发展，通过系统的培训和职业发展规划，帮助员工不断提升自身能力和知识水平。定期的培训项目和跨部门的工作轮换，不仅使员工掌握更多的技能，还能够开阔他们的视野，激发创新灵感。例如，某企业通过实施每季度一次的创新培训和项目分享会，员工的创新项目数量增加了 30%。

2. 战略性人力资源管理对组织绩效的影响机制

2.1 人力资源规划与组织战略目标的匹配

SHRM 通过对企业战略目标的深度理解, 制定与之匹配的人力资源规划。企业的战略目标包括市场扩展、技术创新、客户满意度提升等方面, 而这些目标的实现离不开合适的人才支持。例如, 某技术创新型企业在制定战略目标时, 明确提出未来三年内要在核心技术领域取得突破性进展。SHRM 注重人力资源的动态调整和优化配置, 以应对市场环境的变化和企业战略的调整。通过定期的人力资源需求分析和供给预测, 企业能够提前识别出可能的人才缺口, 并采取相应的措施进行补充和调整。此外, SHRM 还强调人力资源管理与其他管理职能的协同作用。通过与财务、运营、市场等部门的紧密合作, 企业能够实现资源的最优配置。

2.2 招聘与选拔对组织人才储备的影响

在战略性人力资源管理 (SHRM) 中, 一个有效的招聘与选拔机制不仅能为企业注入新鲜血液, 还能为未来的发展提供坚实的人才基础。招聘与选拔过程的科学性和系统性决定了人才质量。企业应采用多元化的招聘渠道, 如校园招聘、社交媒体、专业招聘网站等, 来扩大候选人来源。举例来说, 某全球知名的科技公司通过在全球范围内的高校开展招聘活动, 不仅吸引了大量的高素质应届毕业生, 还提升了公司在全球范围内的知名度和影响力。同时, 该公司在选拔过程中, 采用了多轮面试、技能测试、情景模拟等多种评估方法, 从而确保选拔出最符合企业需求的人才。数据显示, 通过这种系统化的招聘与选拔方法, 该公司的新员工在入职后的第一年内, 工作表现和团队适应性均显著提高。招聘与选拔不仅关注当前的职位需求, 更要考虑未来的发展需要。

2.3 培训与开发对员工能力提升的作用

通过系统化的培训和开发计划, 企业可以有效提升员工的专业技能、工作效率和综合素质, 为企业的长期发展奠定坚实基础。具体而言, 培训与开发不仅是知识和技能的传授, 更是企业文化和价值观的灌输, 旨在提升员工的综合竞争力和职业发展潜力。企业在实施培训与开发时, 应根据员工的实际需求和组织的战略目标制定相应的培训计划。例如, 某大型制造企业为了提升一线员工的生产技能, 定期组织岗位技能培训和操作演练。数据显示, 通过这种针对性地培训, 该企业的生产效率提升了 15%, 产品质量缺陷率下降了 20%。此外, 企业还应注重领导力开发, 尤其是对中高层管理人员的培训。某金融机构通过定期举办领导力研讨班, 邀请行业专家进行授课和案例分享, 提升了管理人员的决策能力和团队管理能力。

2.4 绩效管理对员工工作积极性的激发

通过科学合理的绩效管理系统, 企业可以明确员工的工作目标, 提供及时有效地反馈, 提高员工的工作动机和效率。绩效管理不仅是对员工工作结果的评估, 更是对员工工作过程的指导和支持, 旨在帮助员工不断提升工作能力, 进而推动组织整体绩效的提升。在具体实施中, 绩效管理应注重目标设定的合理性和过程管理的有效性。企业应根据自身战略

目标和员工的岗位职责, 制定具体、可衡量的绩效指标。例如, 某销售公司通过设定明确的销售目标和绩效指标, 激励销售人员积极开拓市场, 提升销售业绩。数据显示, 该公司在实施新的绩效管理体系后, 销售额同比增长了 30%, 员工的工作满意度也显著提高。反馈机制在绩效管理中也起到关键作用。通过定期的绩效评估和反馈, 企业可以帮助员工了解自身的工作表现, 发现存在的问题, 并及时进行改进。

2.5 薪酬福利与员工满意度和忠诚度的关系

合理的薪酬体系不仅能满足员工的基本生活需求, 还能通过激励机制提升其工作积极性和绩效表现。企业在制定薪酬策略时, 应综合考虑行业标准、市场竞争力和员工个人贡献, 构建具有公平性和激励性的薪酬体系。薪酬福利水平的提升能够显著增强员工的工作满意度。某制造企业通过实施具有竞争力的薪酬体系和完善的福利政策, 在过去一年中员工满意度提升了 20%。具体措施包括: 定期进行薪酬调整, 确保员工薪酬水平与市场同步, 提供多样化的福利项目, 如健康保险、带薪年假、员工活动等, 以满足员工的多元化需求。薪酬福利不仅仅是物质奖励, 更是员工价值的体现和对其贡献的认可。某科技公司通过建立绩效导向的薪酬体系, 将员工的绩效与薪酬直接挂钩, 激发了员工的工作热情和创造力。在实施该薪酬体系后, 该公司员工的工作效率提高了 15%, 新产品开发速度加快了 10%。

3. 战略性人力资源管理实践中的挑战

3.1 战略与人力资源管理的脱节

在战略性人力资源管理的实践中, 企业经常面临战略与人力资源管理脱节的问题, 这种脱节不仅影响企业的整体战略实施效果, 还可能导致人力资源的浪费和员工士气的下降。企业在制定战略时, 往往忽视了人力资源管理的重要性, 未能将人力资源管理纳入整体战略规划中, 导致人力资源管理无法有效支持战略目标的实现。例如, 某制造企业在推行全球化战略时, 没有同步调整其人力资源管理策略, 导致海外市场的人才短缺, 影响了战略的执行效果。企业在进行人力资源管理时, 缺乏对战略目标的深入理解和把握, 未能根据战略需求进行人才的招聘、培训和发展, 导致人力资源与战略需求不匹配。此外, 企业在进行绩效管理时, 未能将员工的绩效目标与企业的战略目标紧密结合, 导致员工的工作重点与企业战略方向不一致, 影响了企业整体绩效的提升。

3.2 人力资源管理体系的不断完善

完善人力资源管理体系首先需要企业在结构设计上进行优化, 通过明确的岗位职责、合理的组织结构, 确保各部门和岗位能够高效运作。例如, 某科技企业通过重新设计其人力资源管理体系, 优化了岗位设置和职责分工, 显著提升了工作效率和团队协作能力。数据显示, 该企业在实施新的管理体系后, 项目完成时间平均缩短了 20%, 员工满意度提升了 15%。人力资源管理体系的完善还需要在招聘、培训和发展等环节进行系统化的设计和实施。企业应根据自身战略目

标和市场需求,制定科学的人才招聘计划,确保引进高素质、符合企业发展需求的人才。例如,某制造企业通过建立完善的招聘流程和评估标准,引进了一批高水平的技术人才,为企业的技术创新提供了有力支持。培训和发展是人力资源管理体系中不可或缺的重要组成部分。企业应通过系统化的培训计划,提升员工的专业能力和综合素质,为其职业发展提供支持。

3.3 企业文化与人力资源管理的融合难度

企业文化的建立与传承需要时间和积累,而人力资源管理制度则需要快速反应和灵活调整,这两者的节奏和需求常常不一致,导致融合困难。企业在进行文化与人力资源管理融合时,需要明确企业的核心价值观和理念,将其作为所有人力资源管理活动的基础和指南。例如,一家注重创新文化的科技公司,应在招聘、培训和绩效管理等环节中,突出创新能力和思维的培养,通过文化引导员工行为,形成统一的价值取向。企业需要通过系统化地培训和宣传,使员工深入理解和认同企业文化。例如,某金融机构通过定期举办文化培训和团队建设活动,使新老员工都能充分理解公司的文化理念,并在日常工作中自觉践行。在实施这些文化融合措施后,该机构员工的文化认同感提升了20%,团队协作效率提高了15%。此外,企业文化的融入还需要在日常管理中通过细节和行为的体现。企业领导者应以身作则,成为文化的践行者和传播者,通过自身的行为影响员工。人力资源管理在文化融合中还应注意制度和流程的设计,通过科学的制度保障文化的贯彻执行。

4. 提升战略性人力资源管理对组织绩效影响的策略

4.1 加强战略与人力资源管理的协同

一家互联网公司若将全球扩展作为其战略目标,则需要人才招聘和培训上做出相应调整,确保能够吸引和培养具有国际视野和跨文化沟通能力的人才。例如,某制造企业通过引入平衡计分卡,将战略目标分解为具体的绩效指标,并与员工的绩效考核挂钩,显著提高了员工的工作积极性和组织绩效。数据显示,该企业在实施平衡计分卡后,生产效率提升了15%,产品质量也有了明显改善。此外,加强战略与人力资源管理的协同还需要注重组织结构和流程的优化。企业应根据战略需求,灵活调整组织结构,确保各部门能够高效协同运作。例如,某金融机构在实施数字化转型战略时,通过重组信息技术部门,整合资源,提高了项目实施的效率和质量。该机构在转型后,数字化产品的市场份额增加了20%。人力资源管理的协同还应体现在文化建设和员工发展上。

4.2 完善人力资源管理体系

企业需要建立科学的招聘体系,通过多渠道、多维度的招聘手段,确保引进的人员具备与企业战略需求相匹配的能力和素质。例如,某科技公司通过增加线上招聘和校园招聘渠道,吸引了一大批具备创新能力和技术专长的年轻人才,

显著提升了企业的研发实力和市场竞争力。培训和发展是完善人力资源管理体系的另一重要组成部分。企业应制定系统的培训计划,根据不同岗位和员工的特点,提供有针对性地培训内容,提升员工的职业技能和综合素质。某金融机构通过建立内部培训学院,定期开展专业知识和管理能力的培训,使员工的专业水平和业务能力不断提高。机构在实施培训计划后,员工的工作效率提升了15%,客户满意度也有了显著提高。绩效管理体系的完善也是提升组织绩效的重要策略。

4.3 塑造与战略相匹配的企业文化

一个与企业战略紧密结合的文化,能够引导员工的行为,提升团队的凝聚力和向心力,最终实现组织绩效的全面提升。明确企业的战略目标,并将其转化为企业文化的核心要素。通过将战略目标内化为企业的价值观和行为准则,使每一位员工都能清晰地理解和认同企业的战略方向。例如,一家全球领先的科技公司,通过确立“创新为本,用户至上”的核心价值观,激发了员工的创新精神和服务意识。这种文化使得公司在新产品开发和用户满意度方面始终保持行业领先地位。领导层在企业文化塑造过程中起到至关重要的示范作用。领导者不仅是企业文化的倡导者,更是其践行者。通过领导者的言行示范,企业文化能够更深入地渗透到员工的日常工作中。例如,一家大型制造企业的CEO,每年都会亲自参与一线员工的工作,与他们交流,了解他们的想法和需求。

结束语

总之,战略性人力资源管理是组织实现长期目标和提升绩效的关键。通过优化资源配置、激发员工潜能、增强创新能力,以及通过人力资源规划、招聘选拔、培训开发、绩效管理和薪酬福利等环节的协同工作,组织能够有效提升其绩效。尽管在实践中存在战略与人力资源管理脱节、管理体系不完善和企业文化融合难度等挑战,但通过加强战略与人力资源管理的协同、完善管理体系,并塑造与战略相匹配的企业文化,组织可以克服这些挑战,实现人力资源管理与组织绩效的双赢。

[参考文献]

- [1] 史红静. 战略性人力资源管理对组织效能的影响研究[J]. 全国流通经济, 2020, (02): 121-122.
 - [2] 王伟. 研究战略性人力资源管理对组织效能的影响[J]. 现代商贸工业, 2018, 39 (23): 102-103.
 - [3] 程瑾. 战略性人力资源管理对组织效能的影响效果分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2018, (05): 156-157.
 - [4] 徐勇, 关佳音. 战略性人力资源管理对组织效能的影响探析[J]. 经贸实践, 2018, (10): 69-70+72.
 - [5] 程瑾. 战略性人力资源管理对组织效能的影响效果分析[J]. 现代营销(经营版), 2018, (04): 22-23.
- 作者简介: 姚梦成(1974.10-), 男, 湖南省武冈市人, 汉, 学士, 中级经济师, 研究方向: 人力资源管理。