

企业战略管理视角下的可持续人力资源管理研究

马晓瑜

(榆林学院 陕西省榆林市 719000)

摘要: 人力资源是企业的核心资源,其可持续管理对企业战略的制定和实施具有重要影响。本文以企业战略管理视角下的可持续人力资源管理为研究对象,深入分析了两者的内在逻辑关系,阐述了可持续人力资源管理在企业战略管理中的应用。通过文献综述和案例分析,提出了一系列战略导向下可持续人力资源管理的关键举措,包括构建与企业战略相匹配的人力资源规划、优化符合战略导向的人力资源供给结构、建立支撑战略的人力资源开发机制以及实施契合战略的激励保留措施等。本研究对于企业在复杂多变的环境中实现可持续发展具有重要的理论和实践价值。

关键词: 可持续人力资源管理; 企业战略管理; 战略导向; 人力资源开发; 人才激励保留

引言: 随着经济全球化和市场竞争日益激烈,企业面临着前所未有的机遇和挑战。在这一背景下,人力资源的可持续管理逐渐成为企业战略管理的重要议题。本研究旨在从战略视角探讨可持续人力资源管理的理论基础和实践应用,揭示两者的内在逻辑关系,为企业制定和实施可持续人力资源战略提供科学指引。通过系统梳理和案例分析,本文预期能为企业在复杂环境中实现人力资源优势,助推战略目标达成提供新的路径和方法,从而为企业的可持续发展提供人才支撑和智力保障。

1、企业战略管理与可持续人力资源管理的内在逻辑

1.1 企业战略管理对可持续人力资源管理的决定作用

企业战略管理是引领可持续人力资源管理方向的风向标。高瞻远瞩的战略目标为人力资源的可持续发展指明方向,科学合理的战略资源配置决定了人力资源可持续投入的力度和深度,而扎实有效的战略实施路径则影响和塑造着人力资源可持续管理的模式。战略的制定和执行犹如一盏明灯,照亮了人力资源管理的前进道路,引领其不断突破创新、持续进步,以适应企业长远发展的需要。唯有与企业战略同频共振、互为支撑,人力资源管理才能真正实现可持续发展,为企业的长治久安提供源源不断的智力支持和人才保障。

1.2 可持续人力资源管理对企业战略管理的支撑作用

可持续人力资源管理是企业战略管理得以实现的坚实基础。稳定优质的人力资源供给,是保障企业战略目标顺利实现的前提条件;持续不断的人力资源开发,为企业战略的动态优化升级提供了源动力;而科学有效的人力资源优化配置,则能显著提高企业战略运作的效率和效能^[1]。唯有锻造一支素质优

良、结构合理、专业精干的人才队伍,调动其智慧和力量去支撑企业的战略运营,企业的宏伟蓝图和雄心壮志才不会止步于纸上谈兵,转而步入切切实实的践行之途。由此可见,可持续人力资源管理乃企业战略管理之基石,其重要性不言而喻。

2、可持续人力资源管理在企业战略管理中的应用研究

2.1 战略导向的人力资源规划

战略导向的人力资源规划是可持续人力资源管理在企业战略管理中应用的重要基础。首先,需要运用科学的方法对人力资源需求进行预测和分析,精准把握企业战略实施过程中对人才的数量、素质、结构等方面的要求,为后续的人力资源供给和配置奠定坚实基础。其次,要制定合理的人力资源供给策略,在全面评估内外部人才市场状况的基础上,灵活采用多元化的人才引进和开发渠道,既要重视高层次人才的柔性引进,又要注重内部人才的培养提升,以满足企业可持续发展对人才的多样化需求。最后,还需进行人力资源的优化配置,将合适的人才放在匹配的岗位,实现人尽其才,同时建立健全人才的合理流动机制,为人力资源结构的动态优化创造良好环境。唯有做好战略导向的人力资源规划,才能为企业战略目标的达成提供强有力的人才支撑。

2.2 支持企业战略的人力资源开发

人力资源开发是支持企业战略实施的重要抓手。一要重视人才的招聘与选拔工作,在企业战略发展的不同阶段,有的放矢地引进所需人才,完善人才选拔的体系和标准,提高人岗匹配度,以高素质人才推动战略目标的达成。二要加强员工培训与职业发展工作,根据企业战略对员工能力素质的要求,开展

针对性强、注重实效的培养培训，提升员工的技能水平和职业素养，打造学习型组织，同时完善员工职业发展通道，满足其自我价值实现需求，增强企业凝聚力。此外，还要高度重视关键人才的稳定与激励，完善人才评价和发展机制，创新薪酬福利和职业发展空间，提高核心人才的忠诚度和归属感，最大程度发挥人才优势。只有注重人的因素，聚焦人才开发，才能为企业战略的变革创新提供不竭动力。

2.3 基于企业战略的绩效管理

科学的绩效管理是企业战略执行的重要保障。战略性绩效指标的设计是绩效管理的核心环节，要从企业的战略目标出发，分解确立关键绩效指标，既要重视财务指标，也要关注战略实施过程中的非财务指标，确保企业战略能转化为员工的具体行动^[2]。同时，要完善绩效考核与反馈机制，依据绩效指标体系对员工绩效进行全面、客观的考核评价，建立畅通的绩效反馈渠道，帮助员工查找不足，激发其改进提高的内生动力。绩效结果是闭环绩效管理的重要一环，要将绩效结果与薪酬分配、职业发展等有机结合，搭建科学合理的绩效应用方案，调动员工的积极性，培育高绩效文化。只有将绩效管理与企业战略紧密融合，才能确保战略执行不偏离轨道，最终助力企业发展目标的实现。

2.4 契合企业战略的薪酬管理

薪酬管理是激发和保留人才，支撑企业战略的关键举措。战略导向的薪酬体系设计要充分体现企业的战略需求和价值导向，既要重视薪酬的外部竞争力，也要关注内部的公平性。一方面，要密切关注行业内外的薪酬水平，定期进行市场薪酬调研，结合企业自身实际，完善薪酬策略，以富有竞争力的薪酬吸引和保留优秀人才。另一方面，要合理拉开薪酬差距，体现岗位价值、能力水平和绩效贡献的差异，形成具有激励性的薪酬结构，调动员工的积极性。同时，注重薪酬设计的灵活性，探索长期激励机制，将员工利益与企业利益深度绑定。薪酬管理还要与绩效、能力等有机结合，体现价值导向，突出战略意义。契合企业战略的薪酬管理，对于充分激发人力资源效能，为战略目标达成提供源源不断的动力具有重要意义。

3、战略导向下可持续人力资源管理的关键举措

3.1 构建与企业战略相匹配的可持续人力资源规划

构建与企业战略相匹配的可持续人力资源规划是战略导向

下人力资源管理的首要任务。这一规划必须深入贯彻企业战略，以战略需求为驱动力，对人力资源的需求进行科学预测。通过对内外部环境、战略目标、业务发展等多维度因素的综合分析，准确把握企业在不同战略阶段对人才数量、专业结构、素质能力等方面的动态需求，为人力资源规划提供可靠依据。同时，人力资源规划要紧紧围绕战略任务开展人力资源能力建设，针对性地提升人才队伍的专业能力、创新能力和领导力，为企业战略的有效执行提供必要的人才保障^[3]。此外，从战略发展的长远视角出发，还需统筹考虑各战略周期的衔接，推进人力资源梯队建设，提前储备和培养企业未来发展所需的各类人才，实现人力资源的可持续发展。只有将人力资源规划与企业战略高度契合、同频共振，才能真正发挥人力资源的支撑引领作用，为企业基业长青夯实人才根基。

3.2 优化符合战略导向的可持续人力资源供给结构

优化符合战略导向的可持续人力资源供给结构是保障企业战略实施的关键一环。面对日益激烈的人才竞争环境，企业亟须开拓多元化的人才引进渠道，综合运用社会招聘、校园招聘、人才派遣、兼职工工等多种方式，精准满足不同业务领域、不同发展阶段对人才专业能力和综合素质的特定需求，构建起富有弹性和适应性的人力资源供给体系。与此同时，在人才引进的各环节中持续强化质量意识，不断完善人才测评与甄选机制，将企业文化和价值理念深度嵌入招聘流程，进而不断提升人力资源供给的匹配度和专业度，确保引进人才在素质、能力、潜力等方面与企业战略需求的高度契合。此外，面对人力资源市场新业态的涌现，企业还需积极探索灵活用工模式的创新应用，从项目制、远程办公等多样化的用工形式中汲取智慧和力量，在保障用工质量的基础上，最大限度地优化人力资源配置，激发人才潜能，实现人力资源效能的倍增。

3.3 建立支撑企业战略的可持续人力资源开发机制

建立支撑企业战略的可持续人力资源开发机制是人力资源管理的重中之重。战略的推进离不开关键人才的支撑，必须对这部分人才予以重点培养，制定个性化的培养方案，并将其纳入企业后备干部的培养范畴，从而为企业战略实施提供强有力的人才保障。同时，要高度重视员工职业生涯发展，根据不同发展阶段的特点，做好职业发展通道设计，为员工成长架设阶梯，既满足企业可持续发展的需要，又能提高员工的获得感和

归属感^[4]。当前,学习型组织已成为推动企业可持续发展的内生力量,要着力推动学习型组织建设,营造浓厚的学习氛围,并积极运用信息化手段,搭建互动式、沉浸式学习平台,促进员工的持续学习与成长,不断赋能组织的创新发展。唯有建立与战略相匹配的可持续人力资源开发机制,激发人才持续成长的内生动力,才能为企业战略的演进注入不竭动能。

3.4 实施契合企业战略的可持续人力资源激励保留

实施契合企业战略的可持续人力资源激励保留是稳定人才队伍、激发人力资源效能的关键举措。战略导向下的薪酬福利体系优化设计至关重要,要结合企业战略对人才的需求,打造兼具内外部公平性和竞争性的薪酬体系,并将战略绩效与薪酬激励深度融合,形成战略牵引下的长期激励约束机制,充分激发员工创造力,同时防止人才流失^[5]。此外,还要注重员工敬业度和忠诚度的提升,积极倡导企业文化建设,增强企业认同感和归属感,推行导师制、轮岗等举措,为员工创造多样化发展机会,满足其成就感和自我实现需求,不断巩固员工与企业的情感联结。在重视人才激励保留的同时,还要着眼员工全面发展,借助 EAP 项目,积极帮扶员工应对职业倦怠、情绪管理、亲子关系等问题,促进员工身心健康,维护人力资源可持续利用。

4、可持续人力资源管理助推企业战略升级的案例分析

4.1A 公司可持续人力资源管理实践与战略转型

A 公司是一家传统制造企业,在行业环境剧变的背景下,公司适时启动战略转型,向智能制造和服务型制造转变。为配合战略转型,公司高度重视可持续人力资源管理,一是立足战略需求,超前部署人力资源规划,提前储备智能制造、服务管理等领域的高端人才;二是创新人才发展机制,搭建多元化职业发展通道;三是打造学习型组织,营造创新文化氛围,设立创新项目研发平台,激发员工创造力。在前瞻性人力资源管理的助推下,公司攻克技术难关,研发了拳头产品,实现了向高端智能制造的成功转型,跻身行业第一梯队,彰显了可持续人力资源管理引领企业转型升级的重要价值。

4.2B 公司可持续人力资源管理创新与战略升级

B 公司是一家互联网企业,在激烈的市场竞争中,将发展

战略由单一的电商平台升级为多元化的业务生态矩阵。战略升级过程中,公司坚持以人为本,积极践行可持续人力资源管理。一方面,针对新业务领域广揽人才,优化人力资源结构,为战略落地提供人才支撑;另一方面,营造开放多元、鼓励创新的企业文化,实行扁平化管理,搭建员工成长平台,创新激励机制,激发组织活力,提升员工满意度和忠诚度。在一系列人力资源管理创新的驱动下,公司凝聚共识,激发斗志,支持了企业业务版图的持续扩张,跃升为行业领军企业,昭示了战略导向下的可持续人力资源管理创新对企业可持续发展的重要意义。

结束语:本文从企业战略管理视角出发,系统探讨了可持续人力资源管理的内在逻辑、应用领域以及关键举措,通过理论阐述和案例分析揭示了可持续人力资源管理对企业战略实施和目标达成的重要价值。在未来的研究中,可进一步深化两者融合的机制和路径探索,推动形成“战略驱动、人力资源赋能”的长效管理模式。同时,还应加强可持续人力资源管理成效的跟踪评估,持续优化人力资源管理实践,为新形势下企业的可持续发展提供坚实的人才基础和持久动力,助力企业在激烈的市场竞争中赢得先机、取得成功。

参考文献:

- [1]孙丽英.基于战略管理视角探析企业可持续人力资源管理[J].商讯,2024,(21):191-194.
 - [2]张彦飞.可持续发展目标下企业人力资源管理创新与实践[J].环渤海经济瞭望,2024,(07):130-133.
 - [3]古国庆.可持续发展视角下企业人力资源管理的创新与实践[J].国际公关,2024,(13):44-46.
 - [4]祝春.人力资源管理在企业可持续发展中的重要作用[J].财经界,2024,(20):174-176.
 - [5]邓浩宇,丁梦伟,张军,等.基于企业战略管理视角下的可持续人力资源管理研究[J].经营与管理,2024,(05):147-152.
- 作者简介:姓名:马晓瑜(1984年10月25),性别:女,民族:汉,籍贯:陕西榆林,单位:榆林学院,职称:助理实验师,学历:研究生,研究方向:实验室管理、人力资源管理、经济管理。