

# 基于企业战略管理的人力资源战略规划研究

周小华

成都天奥测控技术有限公司 四川 成都 611731

**摘要：**本文聚焦基于企业战略管理的人力资源战略规划研究，解析了企业与人力资源战略管理理论，阐述企业战略管理理论的演进与核心要点，以及人力资源战略规划理论的内涵与发展转变。并分析企业战略与人力资源战略的关联，因此，构建基于企业战略管理的人力资源战略规划模型，涵盖规划模型框架设计、战略分析、制定、实施与评价阶段，为企业制定科学合理的人力资源战略规划提供理论指导与实践参考。

**关键词：**企业战略管理；人力资源战略规划；战略契合

引言：在当今激烈的市场竞争环境下，企业战略管理对企业发展起着引领性作用，而人力资源作为企业的核心资源，其战略规划与企业战略的契合程度直接影响企业战略目标的实现。企业战略管理理论不断发展，从早期波特竞争战略理论到融入资源基础观、动态能力理论，再到数字化转型背景下的新要求，为企业战略制定提供了丰富依据。基于此，深入研究基于企业战略管理的人力资源战略规划，对于企业提升核心竞争力、实现可持续发展具有重要的现实意义。

## 1 企业与人力资源战略管理理论解析

### 1.1 企业战略管理理论：演进与核心要点

企业战略管理理论历经长期发展，体系日益完备。它聚焦企业长远发展，借助对内外部环境的系统剖析，制定契合实际的战略方案，并通过实施、监控与调整，助力企业在多变市场中赢得竞争优势。早期，波特竞争战略理论提出成本领先、差异化与集中化三种战略，帮助企业占据行业优势。随着时代推进，资源基础观与动态能力理论融入其中。资源基础观指出，企业竞争优势源于内部稀缺、难以模仿且不可替代的资源；动态能力理论强调企业面对环境变化时，整合、构建与重构资源能力的适应性。当下数字化转型背景下，企业战略管理更注重数据驱动、跨界融合与创新，要求战略具备更高灵活性与适应性，为企业经营指明方向。

### 1.2 人力资源战略规划理论：内涵与发展转变

人力资源战略规划理论是人力资源管理关键部分，核心在于将人力资源管理与企业战略紧密相连。通过科学预测企业人力资源需求与供给，制定相应政策措施，确保企业在合适时间与岗位获得适配的人力资源，支撑战略目标达成。该理论强调战略性、系统性与前瞻性。战略性要求规划围绕企业战略，目标一致；系统性涵盖招聘、培训、绩效、薪酬等模块，形成完整体系；前瞻

性注重预测未来需求，提前储备与培养人才。从发展看，它从传统人事规划向战略性人力资源规划转变，传统规划侧重人员数量调配，而战略性规划将人力资源视为核心战略资源，通过管理实践提升企业核心竞争力<sup>[1]</sup>。

## 2 企业战略与人力资源战略的关联分析

### 2.1 不同企业战略类型下的人力资源需求特点

企业战略类型不同，人力资源需求特点也不同，明确特点方可制定针对性人力资源战略。波特竞争战略理论下，成本领先战略以降本增效为核心，侧重操作技能高、效率强且成本低的员工，注重成本控制意识，精简岗位，靠标准化流程提效，培训聚焦操作技能与成本控制理念。差异化战略旨在提供独特产品或服务，需创新、研发与市场洞察力强的人才，如研发、设计、营销人员，这类人才要有创新思维、专业知识与沟通能力，企业会加大此类人才招聘培养，建立创新激励机制。集中化战略将资源集中于特定细分市场，人力资源需求围绕该市场，要求员工深入了解市场且具备专业服务能力，招聘培训重点考察相关技能与经验；资源基础观中，基于核心资源战略时，注重获取和保留拥有核心资源相关技能知识的人才；动态能力理论下，企业面对环境变化需具备适应性，要求人力资源学习能力强、灵活，能快速适应战略调整和环境变化。企业倾向招聘跨领域知识、学习能力强且灵活的人才，注重员工培训发展，以提升动态能力，及时调整人力资源配置，保持竞争力。

### 2.2 人力资源战略对企业战略的支撑作用

人力资源战略是企业战略的重要支撑，通过系列管理实践提供人才与组织保障，影响战略目标实现。人才储备上，科学预测需求与制定招聘计划，吸引选拔符合战略需求的人才，避免战略实施因人才短缺受阻。如数字化转型时，重点招聘数字化技能人才。员工能力提升方面，完善培训体系，依战略需求针对性培训，提升员

工技能与素质。员工激励上,建立合理薪酬与绩效评价机制,结合个人与企业目标,激发员工积极性与主动性,增强企业凝聚力。此外,优化组织结构、完善沟通机制,营造良好组织氛围,确保部门协调配合,推进战略目标实现。

### 2.3 企业战略与人力资源战略的动态匹配

企业战略与人力资源战略需动态匹配,随内外部环境变化调整,以保持契合,这是企业可持续发展的关键。企业发展不同阶段,战略调整时人力资源战略要随之优化。初创期,战略以开拓市场、积累资源为主,人力资源战略侧重招聘创业精神强、多功能的复合型人才,建立灵活管理机制。成长期,战略转向扩大市场份额、提升竞争力,人力资源战略要加大人才招聘培养,完善管理制度,建立规范体系。成熟期,战略重点是维持地位、提升创新力,人力资源战略注重核心人才保留激励,加强创新人才培养引进。衰退期,战略以收缩业务、转型升级为主,人力资源战略通过裁员、转岗、培训转型优化结构,为转型储备人才<sup>[2]</sup>。同时,外部环境变化也会促使企业战略改变,要求人力资源战略动态调整。

## 3 基于企业战略管理的人力资源战略规划模型构建

### 3.1 规划模型框架设计

基于企业战略管理的人力资源战略规划模型以企业战略为导向,以实现企业战略与人力资源战略的深度契合为目标,构建“战略分析—战略制定—战略实施—战略评价”的闭环式规划框架。该框架强调各阶段之间的紧密衔接与相互支撑,形成完整的人力资源战略规划体系。在框架设计中,首先以企业战略为核心出发点,将企业战略目标分解为人力资源管理目标,确保人力资源战略规划始终围绕企业战略展开;其次,在各阶段融入内外部环境分析、人力资源供需预测、风险评估等关键环节,增强规划的科学性与可行性;同时,注重模型的动态性,在战略评价阶段设置反馈机制,根据评价结果及时调整人力资源战略规划方案,以适应企业战略变化与内外部环境变化。该框架不仅涵盖了人力资源规划的核心内容,还充分体现了与企业战略管理的融合,能够为企业提供系统、全面的人力资源战略规划指引,帮助企业将人力资源管理转化为推动企业战略实施的核心动力。

### 3.2 战略分析阶段

战略分析阶段是人力资源战略规划的基础,主要通过对企业内外部环境、企业战略目标及人力资源现状的全面分析,为后续战略制定提供依据。在外部环境分析方面,重点关注宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争格局、政策法规变化以及人才市场供求状况等因素,

例如分析行业内竞争对手的人力资源配置情况、薪酬水平、人才培养模式等,了解人才市场中符合企业战略需求的人才供给情况与获取难度,为人力资源招聘与薪酬策略制定提供参考。内部环境分析则聚焦于企业自身的资源与能力,包括企业的组织结构、企业文化、财务状况、核心竞争力以及现有人力资源状况,现有人力资源状况分析涵盖员工数量、结构、素质、技能水平、绩效表现、薪酬满意度等方面,通过建立人力资源信息系统,对现有员工数据进行整理与分析,明确企业人力资源的优势与不足。同时,深入解读企业战略目标,将企业战略目标分解为具体的业务目标,进而分析实现业务目标所需的人力资源需求,包括人才的数量、质量、结构与能力要求等。

### 3.3 战略制定阶段

在战略分析的基础上,战略制定阶段围绕企业战略目标,制定具体的人力资源战略规划方案,明确人力资源管理各模块的目标与措施。首先,进行人力资源供需预测,根据企业战略目标与业务发展计划,预测未来一段时间内企业对各类人才的需求数量、质量与结构,同时分析企业内部人力资源供给能力,包括现有员工的晋升、调动、培训开发以及外部人才招聘等渠道,明确人力资源供需缺口。其次,针对供需缺口制定相应的人力资源策略,在人才招聘方面,确定招聘渠道、招聘标准与招聘计划,吸引符合企业战略需求的人才;在人才培养与开发方面,设计与企业战略相匹配的培训体系,明确培训内容、培训方式与培训目标,提升员工的专业技能与综合素质,满足企业战略发展对人才能力的要求;在绩效与薪酬管理方面,建立以企业战略目标为导向的绩效评价体系,将绩效指标与企业战略目标相结合,同时设计具有竞争力的薪酬体系,通过薪酬激励激发员工的工作积极性与主动性,确保员工行为与企业战略目标保持一致;在员工关系管理方面,制定相关政策与措施,营造良好的企业文化氛围,增强员工的归属感与忠诚度,提升企业凝聚力<sup>[3]</sup>。此外,还需制定人力资源战略规划的实施时间表与责任分工,明确各部门在人力资源战略实施过程中的职责与任务,确保规划方案能够顺利推进。

### 3.4 战略实施阶段

战略实施阶段是将人力资源战略规划方案转化为实际行动的关键环节,需要企业各部门协同配合,确保各项规划措施落到实处。首先,加强沟通与宣传,向企业全体员工传达人力资源战略规划的目标、内容与重要意义,使员工充分理解人力资源战略规划与企业战略的关系,提高员工的参与意识与配合度,营造良好的战略实

施氛围。其次,按照战略制定阶段确定的实施时间表与责任分工,推进各项人力资源管理措施的实施,在招聘环节,严格按照招聘标准与计划开展招聘工作,确保招聘到符合要求的人才;在培训环节,根据培训计划组织开展各类培训项目,加强对培训过程的监控与管理,确保培训效果;在绩效与薪酬管理环节,按照绩效评价体系开展绩效评估工作,并根据绩效结果及时发放薪酬,落实薪酬激励措施;在员工关系管理环节,加强与员工的沟通与交流,及时解决员工面临的问题,维护良好的员工关系。同时,在战略实施过程中,建立动态监控机制,实时跟踪各项措施的实施进度与效果,及时发现实施过程中存在的问题,如招聘计划未能按时完成、培训效果未达到预期等,并分析问题产生的原因,采取相应的调整措施,确保人力资源战略规划实施顺利推进。另外,还需加强各部门之间的协调配合,打破部门壁垒,形成战略实施的合力,例如人力资源部门与业务部门密切沟通,了解业务部门的实际需求,及时调整人力资源管理措施,为业务部门提供有力的人力资源支持。

### 3.5 战略评价阶段

战略评价阶段旨在全面评估与反馈人力资源战略规划实施效果,为规划调整优化提供依据,达成闭环管理。第一,构建科学的评价指标体系。指标需围绕企业战略和人力资源战略规划目标设定,涵盖定量与定性指标。定量指标如员工招聘完成率、培训覆盖率、绩效达标率、流失率、人均产值等;定性指标包括员工满意度、企业文化建设成效、人力资源战略对企业战略的支撑程度等,保证指标科学、合理且具可操作性。第二,运用多种方法综合评价。对比分析法将实施后的实际结果与规划目标对比,明确目标完成状况;问卷调查法向员工发放问卷,收集其对人力资源管理措施的满意度与意见建议;

访谈法与企业管理层、部门负责人及员工代表交流,获取他们对规划实施效果的评价与看法;数据分析法借助统计与分析工具,深入剖析人力资源管理数据,评估规划对企业绩效的影响。第三,依据评价结果总结成效与不足,剖析不足成因,如规划方案与企业实际结合不紧密、实施中协调沟通不畅、外部环境变化超预期等<sup>[4]</sup>。第四,根据评价结果与原因分析,对人力资源战略规划方案进行调整优化。巩固完善实施效果好的措施,针对存在不足的措施制定改进方案,调整相关政策。同时将评价结果反馈至战略分析与制定阶段,为下一轮规划提供参考,确保人力资源战略规划能适应企业战略及内外部环境变化,更好支撑企业战略目标实现。

### 结束语

综上所述,基于企业战略管理的人力资源战略规划是一个系统且动态的过程。从理论层面的深入解析,到对企业战略与人力资源战略关联的细致分析,再到规划模型的全面构建,各个环节紧密相连、缺一不可。在不断变化的内外部环境中,企业应持续关注战略评价结果,及时调整优化人力资源战略规划,以适应企业发展的新需求,为企业的长远发展奠定坚实的人才基础,在市场竞争中立于不败之地。

### 参考文献

- [1]白芮伟.基于企业战略管理的人力资源战略规划研究[J].现代商业,2023(20):104-107.
- [2]赵建平.基于数据驱动的企业人力资源管理优化研究[J].内蒙古科技与经济,2025(2):57-59.
- [3]郭琦.基于企业战略的人力资源规划研究[J].南北桥,2023(23):79-81.
- [4]蒋依丽.基于企业战略管理视角下的人力资源管理[J].财经界,2020(32):243-244.