# 如何制定人力资源战略

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-09-14

*第一篇：如何制定人力资源战略《如何制定人力资源战略规划》课程介绍培训讲师：安新强培训时间：1天【课程目标】：1、了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧；2、帮助人力资源管理者从人事行政管理转变真正转变为企业的战略合...*

**第一篇：如何制定人力资源战略**

《如何制定人力资源战略规划》课程介绍

培训讲师：安新强

培训时间：1天

【课程目标】：

1、了解人力资源管理工作如何有效支持企业战略实施的理念、方法和技巧；

2、帮助人力资源管理者从人事行政管理转变真正转变为企业的战略合作伙伴，帮助企业建立人才竞争优势；

3、了解如何从战略角度系统规划设计开展人力资源管理的各项工作；

4、了解企业在人力资源战略规划过程中的常见问题和误区，并掌握有效的解决方法；

5、帮助人力资源从业者真正设计科学、有效的人力资源规划与计划；

【课程大纲】：

第一讲：人力资源战略的作用和意义

一、人力资源战略的主要内容与意义

二、人力资源战略管理的常见问题

第二讲：人力资源战略管理的主要内容

一、人力资源战略环境分析

二、人力资源管理的目标和核心价值观

三、人力资源细分职能战略的设计

第三讲：如何选择适合企业的人力资源战略

一、人力资源战略的主要类型

二、人力资源管理的方向和基本原则

三、如何根据企业特点选择合适的人力资源战略

第四讲：人力资源战略对人力资源管理工作的影响和意义

一、人力资源战略与招聘

二、人力资源战略与绩效管理

三、人力资源战略与薪酬管理

四、人力资源战略与培训发展

第五讲：如何制定有效的人力资源规划

一、年度/季度规划注意事项

二、组织体系规划

三、人力分配规划

四、人力补充规划

五、教育培训规划

六、人力资源部门年度/季度重点工作计划

第六讲：如何有效实施人力资源战略规划

一、宣传到位；

二、追踪；

三、整改。

安新强老师介绍

安新强老师，著名绩效管理专家，高级人力资源管理师，团队执

行力和领导力专家，团队职业化训练师，国际职业培训师协会高级培训师，北京大学、浙江大学、中山大学等多所著名大学的客座教授。曾任世界500强企业人力资源总监，积累了丰富的企业管理实践经验。安老师在实践中独创的“6S绩效管理理论和方法”是让绩效管理落地的有效工具，是实现企业战略目标的有效载体，在业界拥有较高的声望。安老师在国内专业刊物上发表了上百篇专业研究文章和案例。其中部分文章还荣获相关领域金奖、银奖，并被编辑录入北京大学、浙江大学的MBA教材中，影响广泛。

**第二篇：怎样制定人力资源战略**

怎样制定人力资源战略

人力资源战略是企业战略的核心，人力资源是企业的核心资源，企业的战略是企业发展的目标和行动指南，企业战略实施最终起决定作用的是其所拥有的高素质的核心人才队伍。制定和实施科学的人力资源战略是企业打造核心人才队伍，推动企业战略实施，促进企业的飞跃发展的重要途径。

人力资源战略按照不同的划分标准，主要分类有：美国人力资源专家舒勒(1989)将人力资源战略分为：“累积型”、“效用型”和“协助型”三种类型;康奈尔大学戴尔和霍德按照吸引员工策略的不同将人力资源战略划分为“吸引战略”、“投资战略”和“参与战略”;史戴斯和顿菲则根据企业变革程度的不同将人力资源战略划分为“家长式战略”、“发展式战略”、“任务式战略”和“转型式战略”。

如何根据企业的总体战略制定人力资源战略?如何使所制定的人力资源战略有助于总体战略的实现?如何使人力资源战略能有效的指导人力资源管理政策与流程?这是每个人力资源总监所面临的首要问题。

一、企业战略与人力资源战略的关系

企业战略是指企业为满足未来持续经营的需要，在分析其拥有的资源和自身能力以及所处的外部环境的基础上，对企业的全局性、基本性的问题进行的总体谋划，是企业生存和发展的总纲领。企业战略包括企业的愿景、使命、价值观和战略目标。

企业的战略分为总体战略，经营战略和职能战略。人力资源战略作为企业的职能战略，是在企业战略基础上形成的，通过发挥其对企业战略的支撑作用，促进企业战略的实现。人力资源战略必须与企业战略相一致，同时人力资源战略的实施推动企业战略的实现，因为人力资源战略的实施可以充分发挥人力资源的价值，发挥人的主观能动性，不断增强企业的竞争力和竞争优势，推动组织战略的实现，使企业健康持续快速发展。

企业的战略经营目标和企业文化是建立人力资源战略的依据，是企业人力资源战略实施的前提和环境。人力资源战略的制定和实施必须与企业的愿景、使命和价值观保持高度一致才能促进企业战略目标的实现。企业通过构建核心能力来实现企业的战略目标，而企业核心能力构建需要人力资源战略的支撑;企业的核心人才队伍是企业核心能力形成的载体。企业人力资源战略制定的关键是根据企业的核心能力建设的需要，结合企业的核心价值观，打造一支支撑企业战略目标实现的人才队伍，建立科学的人才培养开发管理机制，保证人力资源效能最大化。

因此人力资源战略考虑的要点是：实现企业的战略目标需要什么样的人才?如何找到企业需要的人才，是通过招聘还是内部培养?怎样将个人绩效同组织绩效挂钩?怎样激励员工为组织目标而努力?

二、人力资源战略制定的程序

人力资源战略的制定和企业战略制定的程序一样，包括内外部环境分析、人力资源战略的制定、人力资源战略实施、人力资源战略评估与控制等四个步骤。

(一)人力资源战略环境分析

人力资源战略环境分析包括外部环境分析和内部环境条件分析。外部环境分析主要包括：组织所处地域的经济形势及发展趋势;组织所处行业的演变、生命周期、现状及发展趋势;组织在行业所处的地位、所占的市场份额;竞争对手的现状及增长趋势，竞争对手的人力资源状况，竞争对手的人力资源政策;预计可能出现的新竞争对手。组织外部的劳动力市场状况，政府的人力资源政策、法规对组织人力资源战略的影响等。外部环境的分析通常采取PEST分析法进行分析。

内部环境分析主要包括：企业内部的资源、企业所处的生命周期、发展阶段、企业总体发展战略、企业的组织文化，以及企业员工的现状和他们对企业的期望。

(二)人力资源战略的制定与选择。

人力资源战略的制定采取SWOT分析法，在用PEST分析方法对企业外部人力资源环境进行分析，环境中存在那些机会可以被人力资源管理的各个环节(招聘管理、薪酬管理、劳动关系管理)利用，环境中存在哪些威胁应该予以避免?然后是企业内部人力资源管理能力和资源现状的分析，以回答公司目前的人力资源管理有哪些优势?那些劣势?

通过对环境中的机会与威胁的分析和企业内部优势与劣势的分析，通过SWOT矩阵，把企业面临的外部环境机会和威胁与企业内部的优势和劣势相匹配，得到四类可能的战略选择。结合人力资源管理中人才的“选、用、育、留”来选择人力资源战略。

战略的实施是人力资源开发与管理的一项重要工作，必须要有保证措施，根据战略实施计划，对照战略目标，组织资源，按计划进行实施。同时在实施中必须协调好组织与个人间的利益关系。要充分利用组织内部资源与技术资源，推进战略的顺利实施。

(四)人力资源战略的评估与控制

人力资源战略在实施过程中，根据企业战略的变化，人力资源战略环境的变化，必须进行适时的调整，同时要监控战略实施过程中的偏差，及时对其调整，同时要对企业的文化进行调整，以适应战略的实施。战略评估是在战略实施过程中寻找战略与现实的差异，发现战略的不足之处，及时调整战略，使之更符合于组织战略与实际的过程。评估一个人力资源战略需要从两个方面着手：评价人力资源政策与企业战略和目标的协调一致性;判断这些一致性的政策最终对企业的贡献程度。只要不断的调整和评估才能确保战略的有效实施。

三、基于企业竞争战略的人力资源战略选择

根据迈克尔h波特的竞争战略：企业的竞争战略一般分为成本领先战略、差异化战略和重点集中战略。企业为了在竞争中获得竞争优势，必须根据企业自身的实际状况采取不同的经营战略，并选择与之相适应的人力资源战略。

(一)实施低成本经营战略的企业，主要是通过低成本赢得竞争优势。所以，企业的人力资源战略是保证人员的稳定性，通过人员的稳定来确保企业运营的稳定和产品质量的稳定，防止人员的频繁流动引起企业运营成本、管理成本的增加。鼓励员工长期稳定的在企业服务，注重员工的培养和长期稳定发展，在员工激励方面，采取利润分享、奖励政策、绩效奖酬、附加福利等薪酬制度。同时加强预算控制，提高人均效率，降低相对人工成本。

(二)实施差异化经营战略的企业，主要是通过创新赢得竞争优势。应选择投资式的人力资源战略，通过倡导创新吸引和留住优秀人才，在人力资源战略方面要重视人才的开发和人力资本投资，重视发挥核心人才的作用，注重员工的培训和开发。人力资源战略强调培训和评价体系，建立差异化的薪酬创新性和弹性，营造创新氛围，主动团队合作，采取以团队为基础的体系，通过人力资源战略建立创新体系，培养创新人才，形成企业核心竞争优势。

(三)当企业采用重点集中战略时，企业通过集中优势将目标聚焦，将重点聚集在特定的市场和特定的服务对象上。因此在人力资源战略上企业采取开发式的战略，充分发挥人员的主观能动性，参与企业管理，同时要聚集和形成企业人力资源优势，专业化的服务特定市场，强调人才队伍的专业化，通过专业化保证集中战略的实施。

四、制定人力资源战略需要考虑的因素

企业制定人力资源战略的目的是形成人力资源核心能力，通过人力资源核心能力来形成企业的竞争优势，因此制定科学的人力资源战略必须考虑下列因素。

制定人力资源战略必须结合企业的发展阶段。根据企业的生命周期理论，企业的成长和发展一般包括：初创期、成长期、成熟期和衰退期。不同的阶段人力资源管理的重点和策略师不一致的，因此，人力资源战略的制定必须同企业的生命周期相一致。

制定人力资源战略必须与企业的竞争环境和企业的内部资源能力相一致。面对不通的外部竞争环境，企业所制定的人力资源战略有所不同。同时制定人力资源战略必须和企业内部资源能力相一致，人力资源战略能够提升人力资源能力，同时内部的资源和能力又要能支撑人力资源战略的实施。

总之，人力资源战略在企业竞争中起决定性的作用，科学的人力资源战略指引组织打造支撑企业战略实现的核心人才队伍，而只有与企业的竞争战略相适应的人力资源战略才能起到增强企业竞争力的作用。因此企业必须从实际出发，在分析企业竞争环境和企业内部优劣势的基础上经过科学的分析和决策制定符合企业战略的人力资源战略，同时通过严密的保证机制保证人力资源战略的有效实施。只有这样才能通过人力资源战略促进企业总体战略的实现。

**第三篇：如何制定企业的人力资源战略**

如何制定企业的人力资源战略

华商网：http://edu.hsw.cn来源：中人网2024-06-18 16:09

人力资源战略是企业依据总体战略，为促进企业持续发展，围绕人力资源管理如何实现企业战略所进行的系统思考，是企业关于人力资源管理活动的长远性的决策和方略。是在分析企业内外部环境的基础上，明确人力资源管理所面临的挑战和现有人力资源管理不足的情况下，制定的人力资源管理的远景、使命、目标及策略，以及与企业未来发展相匹配的人力资源管理机制。制定人力资源战略的目的是如何使用人力资源为企业持续经营获得竞争优势。

人力资源战略是企业战略的核心，人力资源是企业的核心资源，企业的战略是企业发展的目标和行动指南，企业战略实施最终起决定作用的是其所拥有的高素质的核心人才队伍。制定和实施科学的人力资源战略是企业打造核心人才队伍，推动企业战略实施，促进企业的飞跃发展的重要途径。

人力资源战略按照不同的划分标准，主要分类有：美国人力资源专家舒勒（1989）将人力资源战略分为：“累积型”、“效用型”和“协助型”三种类型；康奈尔大学戴尔和霍德按照吸引员工策略的不同将人力资源战略划分为“吸引战略”、“投资战略”和“参与战略”；史戴斯和顿菲则根据企业变革程度的不同将人力资源战略划分为“家长式战略”、“发展式战略”、“任务式战略”和“转型式战略”。

如何根据企业的总体战略制定人力资源战略？如何使所制定的人力资源战略有助于总体战略的实现？如何使人力资源战略能有效的指导人力资源管理政策与流程？这是每个人力资源总监所面临的首要问题。

一、企业战略与人力资源战略的关系

企业战略是指企业为满足未来持续经营的需要，在分析其拥有的资源和自身能力以及所处的外部环境的基础上，对企业的全局性、基本性的问题进行的总体谋划，是企业生存和发展的总纲领。企业战略包括企业的愿景、使命、价值观和战略目标。

企业的战略分为总体战略，经营战略和职能战略。人力资源战略作为企业的职能战略，是在企业战略基础上形成的，通过发挥其对企业战略的支撑作用，促进企业战略的实现。人力资源战略必须与企业战略相一致，同时人力资源战略的实施推动企业战略的实现，因为人力资源战略的实施可以充分发挥人力资源的价值，发挥人的主观能动性，不断增强企业的竞争力和竞争优势，推动组织战略的实现，使企业健康持续快速发展。企业的战略经营目标和企业文化是建立人力资源战略的依据，是企业人力资源战略实施的前提和环境。人力资源战略的制定和实施必须与企业的愿景、使命和价值观保持高度一致才能促进企业战略目标的实现。企业通过构建核心能力来实现企业的战略目标，而企业核心能力构建需要人力资源战略的支撑；企业的核心人才队伍是企业核心能力形成的载体。企业人力资源战略制定的关键是根据企业的核心能力建设的需要，结合企业的核心价值观，打造一支支撑企业战略目标实现的人才队伍，建立科学的人才培养开发管理机制，保证人力资源效能最大化。

因此人力资源战略考虑的要点是：实现企业的战略目标需要什么样的人才？如何找到企业需要的人才，是通过招聘还是内部培养？怎样将个人绩效同组织绩效挂钩？怎样

激励员工为组织目标而努力？

二、人力资源战略制定的程序

人力资源战略的制定和企业战略制定的程序一样，包括内外部环境分析、人力资源战略的制定、人力资源战略实施、人力资源战略评估与控制等四个步骤。

（一）人力资源战略环境分析

人力资源战略环境分析包括外部环境分析和内部环境条件分析。外部环境分析主要包括：组织所处地域的经济形势及发展趋势；组织所处行业的演变、生命周期、现状及发展趋势；组织在行业所处的地位、所占的市场份额；竞争对手的现状及增长趋势，竞争对手的人力资源状况，竞争对手的人力资源政策；预计可能出现的新竞争对手。组织外部的劳动力市场状况，政府的人力资源政策、法规对组织人力资源战略的影响等。外部环境的分析通常采取PEST分析法进行分析。

内部环境分析主要包括：企业内部的资源、企业所处的生命周期、发展阶段、企业总体发展战略、企业的组织文化，以及企业员工的现状和他们对企业的期望。

（二）人力资源战略的制定与选择。

人力资源战略的制定采取SWOT分析法，在用PEST分析方法对企业外部人力资源环境进行分析，环境中存在那些机会可以被人力资源管理的各个环节（招聘管理、薪酬管理、劳动关系管理）利用，环境中存在哪些威胁应该予以避免？然后是企业内部人力资源管理能力和资源现状的分析，以回答公司目前的人力资源管理有哪些优势？那些劣势？

通过对环境中的机会与威胁的分析和企业内部优势与劣势的分析，通过SWOT矩阵，把企业面临的外部环境机会和威胁与企业内部的优势和劣势相匹配，得到四类可能的战略选择。结合人力资源管理中人才的“选、用、育、留”来选择人力资源战略。

SO战略：利用企业内部优势，抓住外部环境中的有利机会，“利用战略”；

WO战略：利用外部环境机会，弥补和改善企业内部的劣势，“改进战略”；

ST战略：利用企业内部优势、躲避外部环境中可能的威胁，“监视战略”；

WT战略：主要是使劣势最小化以躲避外部环境中的威胁，“消除战略”

各种人力资源战略与人力资源管理活动的整合。根据环境分析所确定的人力资源战略，确定人力资源管理活动（人才获取、培训开发、考核评价、薪酬激励）的策略，将人力资源战略变成可执行的人力资源策略，指导人力资源活动的开展。

（三）人力资源战略的实施。

人力资源战略的实施是将战略变成可执行的行动方案的转变过程，在转化过程中要制定具体的战略目标、战略实施计划、实施保障计划以及资源的合理平衡、人力资源规划等，使人力资源战略可操作化，把战略变成具体的人力资源管理业务活动。同时要使战略制度化，通过制度来保证战略的实施，使战略切实落到实处。

战略的实施是人力资源开发与管理的一项重要工作，必须要有保证措施，根据战略实施计划，对照战略目标，组织资源，按计划进行实施。同时在实施中必须协调好组织与个人间的利益关系。要充分利用组织内部资源与技术资源，推进战略的顺利实施。

（四）人力资源战略的评估与控制

人力资源战略在实施过程中，根据企业战略的变化，人力资源战略环境的变化，必须进行适时的调整，同时要监控战略实施过程中的偏差，及时对其调整，同时要对企业的文化进行调整，以适应战略的实施。战略评估是在战略实施过程中寻找战略与现实的差异，发现战略的不足之处，及时调整战略，使之更符合于组织战略与实际的过程。评估一个人力资源战略需要从两个方面着手：评价人力资源政策与企业战略和目标的协调一致性；判断这些一致性的政策最终对企业的贡献程度。只要不断的调整和评估才能确保战略的有效实施。

三、基于企业竞争战略的人力资源战略选择

根据迈克尔。波特的竞争战略：企业的竞争战略一般分为成本领先战略、差异化战略和重点集中战略。企业为了在竞争中获得竞争优势，必须根据企业自身的实际状况采取不同的经营战略，并选择与之相适应的人力资源战略。

（一）实施低成本经营战略的企业，主要是通过低成本赢得竞争优势。所以，企业的人力资源战略是保证人员的稳定性，通过人员的稳定来确保企业运营的稳定和产品质量的稳定，防止人员的频繁流动引起企业运营成本、管理成本的增加。鼓励员工长期稳定的在企业服务，注重员工的培养和长期稳定发展，在员工激励方面，采取利润分享、奖励政策、绩效奖酬、附加福利等薪酬制度。同时加强预算控制，提高人均效率，降低性对人工成本。

（二）实施差异化经营战略的企业，主要是通过创新赢得竞争优势。应选择投资式的人力资源战略，通过倡导创新吸引和留住优秀人才，在人力资源战略方面要重视人才的开发和人力资本投资，重视发挥核心人才的作用，注重员工的培训和开发。人力资源战略强调培训和评价体系，建立差异化的薪酬创新性和弹性，营造创新氛围，主动团队合作，采取以团队为基础的体系，通过人力资源战略建立创新体系，培养创新人才，形成企业核心竞争优势。

（三）当企业采用重点集中战略时，企业通过集中优势将目标聚焦，将重点聚集在特定的市场和特定的服务对象上。因此在人力资源战略上企业采取开发式的战略，充分发挥人员的主观能动性，参与企业管理，同时要聚集和形成企业人力资源优势，专业化的服务特定市场，强调人才队伍的专业化，通过专业化保证集中战略的实施。

四、制定人力资源战略需要考虑的因素

企业制定人力资源战略的目的是形成人力资源核心能力，通过人力资源核心能力来形成企业的竞争优势，因此制定科学的人力资源战略必须考虑下列因素。

制定人力资源战略必须结合企业的发展阶段。根据企业的生命周期理论，企业的成长和发展一般包括：初创期、成长期、成熟期和衰退期。不同的阶段人力资源管理的重点和策略师不一致的，因此，人力资源战略的制定必须同企业的生命周期相一致。

制定人力资源战略必须与企业的竞争环境和企业的内部资源能力相一致。面对不通的外部竞争环境，企业所制定的人力资源战略有所不同。同时制定人力资源战略必须和企业内部资源能力相一致，人力资源战略能够提升人力资源能力，同时内部的资源和能力又要能支撑人力资源战略的实施。

总之，人力资源战略在企业竞争中起决定性的作用，科学的人力资源战略指引组织打造支撑企业战略实现的核心人才队伍，而只有与企业的竞争战略相适应的人力资源战略才能起到增强企业竞争力的作用。因此企业必须从实际出发，在分析企业竞争环境和企业内部优劣

势的基础上经过科学的分析和决策制定符合企业战略的人力资源战略，同时通过严密的保证机制保证人力资源战略的有效实施。只有这样才能通过人力资源战略促进企业总体战略的实现。

**第四篇：战略制定**

战略制定

5.31 制定依据

国务院《关于加快发展旅游业的意见》和其他相关政策。

5.3.2制订程序

5.3.2.1 明确战略指导思想

a)以人为本，服务至上，不断满足游客需要。

b）明确公司发展方向，打造蓝色经济品牌，加快公司上市步伐；

c)明确部门职责，构建现代企业制度；

e)制订和实施战略必须放眼未来，具有长远观点，切忌急功近利；

5.3.2.2 分析外部环境和内部条件

a)及时收集和准确把握景区外部的各种各样环境信息；

b)掌握公司人员素质、技术素质和管理素质，旅游资源、服务质量、游览环境的现状以及在同行业中的地位，明确景区发展的优势和薄弱环节。

5.3.2.3 确定战略宗旨

坚持完善设施、规范管理、优质服务和游客至上的理念，建设适合游客需求的旅游产品，努力打造精品景区。

5.3.2.4 制定战略目标

要立足当前，着眼未来，制定符合国家产业政策，适合公司长远发展的目标。

a)近期目标

实业公司将全面实施产业结构调整，总体工作思路:坚持以市场为导向，优化运行机制，调整产业结构，在继续巩固和扩大营销市场，提高旅游主业收入的同时，以传统创收项目为依托，加大海上养殖与海岛休闲旅游开发力度，全面推进体育公园营运，力促观光游向观光休闲渡假游升级、单一岛内经营向岛内与海上经营同步发展升级，加大产业结构调整步伐，使旅游经济与蓝色产业互补增长，实现经济跳跃式发展。

b)中远期目标

以旅游主业经济为龙头，以蓝色海洋经济为突破，促进景区整体经济逐步实现稳步递增、快速增长、跳跃式发展三步战略目标，到十二五末实现进岛游客150万人，实业公司收入过亿，景区总收入力争突破3亿元大关，实现经济增长翻一番的目标。

经济发展分三步走：第一步，稳步递增阶段。2024—2024年，确保进岛游客年均递增10万人，总收入年均递增1000万元，景区整体收入达到1.8亿元；第二步，快速增长阶段。2024通过实施景区票价调整，实现增收8000万元，实业公司收入突破5000万元,景区总收入突破2.5亿元；第三步，跳跃式发展阶段。2024年，利用海水增养殖产品回收，达到增收5000万元,实业公司收入过亿元，景区总收入突破3亿元，实现经济增长翻一番的既定目标。

5.3.2.5制定战略对策

完善设施，规范管理，优质服务，强化营销，提高人员素质。

**第五篇：人力资源战略**

人力资源战略就是指企业根据内外环境分析，在制定企业目标的基础上，确定企业的人力资源管理目标，并通过各种人力资源管理职能活动来实现企业目标和人力资源管理目标的过程。

人力资源战略是企业战略的核心，是企业人力资源部门工作的指导方针。企业战略是企业为了提升竞争优势而制定的长远目标，以及与目标相适应的行为计划。只有当人力资源战略与企业战略相匹配时，才能充分发挥人力资源战略在企业战略中的重要作用，提高企业的组织绩效，提升企业的竞争优势，促进企业的可持续发展。

他们将战略人力资源管理分成几个不同的部分：人力资源管理哲学、政策、项目、实践和过程，认为每个部分都是一种“战略性的人力资源管理活动”，同时又是企业发展的战略目标。沃尔里奇则提出人力资源管理“战略性角色”的概念，认为当代人力资源管理已经从传统的“成本中心”变成企业的“利润中心”。在这种转变过程中，人力资源管理的角色也处于不断的转型中，正经历由传统的“职能事务性”向“职能战略性”的转变。

人力资源战略与企业的战略需要有系统地联系，表现在以下几点：

企业的战略与人力资源战略的相互依存的：第一，企业战略是制定人力资源战略的前提和基础。第二，人力资源战略为企业战略的制定提供必要的信息。人力资源战略在为企业决策提供内部信息方面，主要提供人力资源的供需状况、素质、工作绩效与改进、培训与开发的效果等相关的人力资源信息。而在为企业决策提供外部信息方面，主要提供劳动力供给状况、竞争对手所采用的激励方式或薪酬体系以及关于劳动关系管理的法律法规等相关信息。第三，人力资源战略是企业战略目标实现的有效保障。如：面对日益激烈的竞争市场，培训企业所需的人才；在企业的兼并重组等企业变革中，保留核心员工；在企业中创造良好的工作环境和工作氛围，培养员工的团队合作精神，促进员工的个人发展和自我实现等。

企业人力资源战略应该与企业战略的相互匹配：第一，将人力资源与商业需求策略联系起来。迈克尔·波特在其《竞争战略》一书中指出，一个企业在市场竞争中生存发展的关键在于其产品和服务的“独特性”和“顾客价值”，二者缺一不可。企业为了在市场竞争中取得竞争优势，必须根据企业自身的实际状况采取不同的经营战略，并采用与之相配合的人力资源战略。第二，企业人力资源战略与企业发展战略的匹配。在现实管理过程中，企业战略是动态发展的，它会随着企业内外环境的变化、企业目标的改变而不断发展变化。企业的发展战略对人力资源管理中的人员招聘、绩效考核、薪酬管理等方面有着重要的影响作用，因此，人力资源战略应与企业的发展战略相配合，针对不同的企业发展战略，采取不同的人力资源战略，只有这样，才能实现企业的发展目标。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找