

人力资源管理与中国人寿企业发展战略的哲学思考

作者：武汉理工大学 张力

[摘要]企业发展战略是一个宏大的系统工程，影响的因素诸多，其中人的因素最为重要。在把握中国人寿企业发展战略和人力资源管理这一重大课题上，我们不仅要依赖于实践，也应哲学的思考来研究其中的问题，以便有效地指导我们的工作。

[关键词]发展战略；人力资源；中国人寿

企业战略是对企业发展目标作长远的、系统的和全局的谋划，它涉及影响企业发展和决策一系列最基本的因素。从中国人寿在经济全球化时代的发展需求来看，其发展战略包涵了产品开发、信息技术、服务创新、资金运用、企业文化及人力资源战略等，其中人力资源是中国人寿企业战略中最重要的因素。人力资源管理就是按照企业发展的需要，研究、制定企业人力资源长远规划，并有效地管理和使用企业的人力资源，从而实现中国人寿企业发展战略目标的方法和活动。从宏观上看，中国人寿企业发展的决定因素是人，中国人寿企业要实施发展战略，人力资源管理就必须在企业的战略和决策层面发挥功能和作用，使其与企业发展战略相适应；从企业和员工的相互关系来看，中国人寿企业发展是以员工发展为前提的。其次，人力资源管理对中国人寿企业战略发展具有能动性。其能动性体现在人力资源管理着重于寻找“人”与“工作”的相互适应，把人的发展与企业的发展有机地联系在一起，因而能较好地促进人与人、人与企业战略发展之间的关系，可以帮助企业以市场为导向，提升企业内部的组织优势，能以战略的眼光和长远观点，把握企业的发展问题，确保企业战略目标得以实现。

一、人力资源管理在中国人寿企业战略中发展的趋势

在技术与创新，竞争与变化的挑战和冲击下，人力资源管理也将不断地变化发展。从中国人寿企业发展必须遵循的客观规律来看，其人力资源管理的发展呈现出新的必然趋势。

1、人力资源管理必须以市场为导向

在市场竞争中中国人寿如何更好地贴近市场，并拥有持久的、大量的客户是重大的战略问题。人力资源管理必须以此为导向，从市场的需求，客户的角度来审视人力资源管理的职能。以市场为导向，就是人力资源管理诸职能通过对业务以及市场、客户的关注和研究，来思考和把握人力资源规划和战略。一是中国人寿企业的业务范围将随着保险市场化程度的提高和消费者的需求，趋于多元化和个性化；二是人才的选用和适用要逐步市场化，以市场的需要来考虑吸收什么样的人才，聘用什么样的员工能提高顾客的满意度；三是在展业、理赔方式和产品设计开发时要研究市场和保户的需求和变化，通过与客户密切的联系，让市场和客户为人力资源管理活动提供重要的信息（如：工作分析、绩效评估、客户需求等），并作为人力资源规划、人力资源配置、绩效考核的依据；四是在制定人力资源培训方案时，把强化服务客户的理念和消费者的心理分析做为重要的内容。总之，要把客户的角色列入人力资源管理中，让客户意识到他们的支持会得到相应的回报。以市场为导向的人力资源管理同时要求人力资源管理要熟悉市场，熟悉保险业务，这是做好工作的基础。

2、人力资源管理重心下移，服务功能上升

人力资源管理在组织中的战略作用决定其不仅是管理职能部门的责任，而是各级管理人员共同的职责。人力资源管理的一项任务就是要推动员工都来关注人力资源的各种政策，承担人力资源开发和管理的责任。随着中国人寿企业战略的发展，人力资源管理必须向服务支持型转换，突出其为企业决策层服务和咨询的角色，由于现阶段中国人寿企业的组织向速度型、学习型、创新型变化，人力资源管理要配合组织不断的改革与创新，其服务的功能就显得非常突出和重要。

二、中国人寿企业转制进程中做好人力资源管理的思考

现阶段中国人寿公司正在由传统企业加速向建立现代企业制度的转化进程,如何使人力资源管理更好地为企业转制服务并发挥其应有的作用,显得尤为重要。

1、转制期人力资源管理的一个重要思想是战略在于适应变化

在复杂多变的内外部环境,中国人寿企业只有适应变化,才能获得持久的发展活力。中国人寿确定了发展战略目标,但企业可预测的时间区间缩短,把握企业发展的趋势难度越来越大,不断的变化必然成为转制期中国人寿的动态特征。人力资源管理,就是要适应这种变化。因而,既更新员工的观念,增强其适应变化的能力,又要克服员工因不断地改革引起的逆反心理,提高承受能力。尤其是对决策层面的管理人员来说,更要把适应变化的能力作为重点,那些居安思危,具有不断地感应变化能力的人力资源必须与企业发展战略目标、环境、实力相匹配,使企业的活力和竞争能力不断地通过有效的战略表达出来。

2、高级管理人员是着力开发的稀缺性人力资源

中国人寿高级管理人员是指各级公司层的负责人,是人才的一部分。他们不仅具有人力资源的一般属性,还具有特殊性。其特殊性主要是因为高级管理人员形成的途径少,他们的成才过程往往是投入多,见效慢,因而更为稀缺。此外他们在人力资源体系中处于较高的管理层面,承担重任又有较大的自主权。因而,在中国人寿转制过程中,具有较大影响力。强化对这部分人的培育和开发,对中国人寿实施战略发展至关重要。

3、转制发展期是一个不断继承和扬弃的过程

中国人寿转制的过程中也是不断地改革过程,改革就是对陈旧、落后、不适应的观念和事物不断地否定。只有否定才能扬弃,否定的越彻底,创新发展的能力才能越强,发展的空间才能越大。用唯物辩证地看待事物的观点,转制发展期也是一个继承的过程。中国人寿经过半个世纪的努力,几代人的奋斗,在发展中国民族保险业过程中,凝聚了中国人寿的奋斗精神,汇集了丰富的经验,继承中国人寿优良的传统,不但不会影响创新,反而使企业发展的基础更为牢固。所以继承包含了保持和发扬自我和他人的优点,而扬弃也就是放弃并改变落后及不适应的东西。

4、学历、经验和能力相统一是把握好人才的现实问题

在转制过程中,中国人寿急需引进大量的高学历层次人才。在人才上要讲学历而不唯学历,关键是注重能力。总公司在“十五”规划中提出,省地分公司本部本科以上学历人员的要分别达到70%和50%,为引进和提高员工的学历层次,提出了硬性的要求。高学历人员可以为企业的发展带来效益,已是不争的事实。但不能把学历简单地等同于能力,学历只表明其接受知识的能力和程度。没有好的机制和正确地引导,高学历、低能儿现象也会存在。取得高学历的人员要在实践中不断锻炼,不断地更新知识,才能不断提高和完善。而相当一部分有丰富经验的员工,虽然学历较低,但实际工作能力并不差。随着企业发展的要求,自身也要通过不断的学习接受新的知识,拓宽自己的视野、经验,以新的知识来提高学历、将经验转换为能力,这是人力资源管理在用人、培育人的问题上必须把握的现实问题。

5、成功在于把简单的事情做好

中国人寿战略发展目标使全体中国人寿员工有了更大的希望。希望变现实,主客观相统一是我们每一个管理者要探索的途径和结果。不断实践人力资源管理,使其与企业战略有机地结合起来,是战略的需要,也是唯物史观要求我们把握中国人寿发展战略和人力资源管理的视角。实现战略目标,并不是它有多深奥,对广大员工来讲,中国人寿企业的成功在于把简单的事情做好、做到位。

参考文献:

[1]张德.人力资源开发与管理[M].北京清华大学出版社,2001.

[2]王璞.人力资源管理咨询实务[M].北京机械工业出版社,2003.

[3]汪应洛.系统工程[M].北京机械工业出版社, 2003.