

# 基于资源基础理论的战略人力资源管理探讨

关 镇

(国网内蒙古东部电力有限公司通辽供电公司 内蒙古 通辽 028000)

**【摘要】** 对于一个企业来说,优秀的人才企业最宝贵的财富,企业的竞争很大程度上是知识的竞争、人才的竞争,这也间接地促进了人力资源的发展。现如今很多企业都大力扶持人力资源管理,将人力资源实力的强弱与公司的发展前景联系在一起,战略人力资源管理对促进企业人力资源管理系统的建设有不可或缺的作用,该文主要探讨了基于资源基础理论的战略人力资源管理策略,为企业的人力资源管理提供了重要参考意见。

**【关键词】** 资源基础理论;人力资源管理;人才竞争;企业发展

## 1 目前战略人力资源管理的现状

近年来,随着科学技术的不断发展、国家对企业的大力扶持,我国的企业发展有了质的飞跃,但在市场经济体制的制约下,企业发展依然存在弊端。

我国传统企业没有意识到战略人力资源管理的重要性,现如今我国很多企业都是家族企业,企业的员工与老板有亲戚关系,如此一来企业老板就意识不到人力资源管理的重要性,在这样的企业关系里与老板的关系越亲近就可以平步青云、身居高位,这就很容易忽略个人的工作能力,长此以往下去在企业内部就会形成小型的利益集团,由于复杂的亲属感情关系,管理者在处理企业问题以及做出重大决策时会更加困难,而在企业老板的亲属和普通员工犯下过错时,企业老板通常无法做到一视同仁,这就给企业的发展留下了隐患。一般的家族式企业通常都有很强的排外心里,对与外来的人才和资源并不接纳,不愿意接受新鲜事物,由于很难接受外部人才,为企业想要获得更高层次的发展带来了难度。

传统企业更加重视员工的基础培养,一个管理者的诞生首先要经过长时间的培养,就是指从基层干起,且每个基层岗位都要做一段时间,做到了解熟悉企业的每一个岗位,在此工作中如果你的工作能力较为突出则会被提拔,这对企业来说是一个培养人才的好办法,让企业的每一位员工都能对企业有透彻的了解,但是这个提拔过程周期很长,容易让员工有懈怠心理,工作效率会大大降低,时间一长则会造成员工的流失,而且这种人力资源管理方式不利于企业吸收和接纳新的技术、人员、资源,很大程度上制约了企业的发展。

我国国有企业人际关系错综复杂,很多员工的提拔仅仅是因为人脉关系,这样的企业里提拔不等于能力,这种不良风气很不利于企业的发展,有能力的员工常常因为人脉关系的缺失能力一再被埋没,这对企业人力资源管理也是一种发展制约。

## 2 资源基础理论下的战略人力资源管理优势

通过利用资源基础理论,企业可以与战略人力资源管理相结合,进而将人力资源管理实现系统化,这可以将人力资源管理的优势发挥到最大,企业想要在市场上获得竞争优势就必须科学进行战略人力资源管理。

与传统环境的资源基础理论下的战略人力资源管理不同,资源基础理论下的战略人力资源管理更注重个体的差异性,采用结构化管理研究方法研究各个不同的管理模块组成的人力资源管理系统,不容易被模仿复制,这就很好的保持了企业的独特竞争优势,资源基础理论注重强调人力资源管理对企业整体战略目标指定的影响。根据人力资源的个体差异性制定相对应的人力资源管理策略,例如对企业的核心员工提供丰厚的薪酬和优质的福利待遇,由此可以保证企业核心人员的稳定性,防止优秀人才的流失,也能吸引人才的加入。

## 3 企业战略人力资源管理的有效策略

在资源基础理论的影响下,企业可制定出符合自身发展的战略人力资源管理,系统化人力资源管理可以实现人力资源的科学化,为企业提高在市场竞争中的竞争优

势。

### 3.1 加强对现有人力资源的重视

企业在管理中对人力资源通常有一个误解,过分重视企业外部人力资源的管理,而忽略企业内部现有的人力资源管理,对于一个成熟的企业来说通常需要定时挖掘社会上的高端人才来补充企业内部的人才需要,实现企业人才上的创新,但是如果过分重视社会上的高端人才在战略人力资源管理上有一定的风险,社会上的高端人才是否符合现阶段的企业发展目标往往是未知的。因此企业应该更加注重内部的人力资源管理,做好内部员工的培训工作,提升内部员工的职业能力和素养,健全人才培养机制与奖励机制,提高中层员工的管理能力工作的积极性与,鼓励员工发明创新。通过培训与奖励机制,提高员工对企业的归属感,使企业获得人才竞争优势。

### 3.2 制定企业战略人力资源发展目标

企业的要想做好战略人力资源管理,首先应该结合企业现阶段自身的实际情况,结合基础资源理论,将企业的人力资源分为不同类别分别进行管理,企业的人力资源大体可以分为核心人才、外围人才。企业的核心人才是企业人力资源管理发展的关键,对于企业的发展目标制定有很大的影响,因此企业应该给予核心人才较高的薪资福利待遇,减少核心人才的流动性。对于企业的外围人才企业应多给予培训机会和发展平台,将外围人才培养成核心人才的后备力量,核心人才与外围人才人力资源管理的目标制定不能厚此薄彼,应该做到均衡发展。

### 3.3 建立全面有效的奖励机制

企业人力资源的奖励分为薪酬体系和绩效考核两部分,绩效考核作为一种成熟的人力资源管理机制可以作为人力资源管理配置最主要的参考,而很多企业的薪酬体系却不是很完整,企业可以根据员工的自身特点、岗位重要性来制定相应的薪酬体系,由此一来可以保证员工对工作的积极性和对企业的归属感。

### 结语

战略人力资源管理在现代企业管理中有无法替代的重要位置,也是企业实行现代化管理的关键,在市场竞争如此激烈的大环境下,要想持续获得竞争优势,就必须提高对人力资源管理的重视,为企业发展提供强有力的人才保障,所以持续优化人力资源管理模式,将员工的能力最大化激发出来,帮助企业一同实现可持续发展的远大目标。

### 参考文献

- [1] 吴国云, 马斌. 基于资源基础理论视角的战略人力资源管理探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(2): 92-93.
- [2] 刘伟梅. 不同理论视角下战略人力资源管理组织绩效的关系[J]. 中外企业家, 2017(34): 236-237.
- [3] 王丹. 资源基础视角下战略人力资源管理理论综述[J]. 人力资源开发, 2017(12): 223-224.

# 新时期企业财务管理中的业财融合问题研究

吴凤娥 王云云

(山东商业职业技术学院 山东 济南 250103)

**【摘要】** 国有企业改革是中央实施做大做强国有企业方针的重大战略步骤,推进国有企业改革,有利于提高国有经济竞争力。国有企业围绕着体制、机制以及管理制度等方面,为适应社会主义市场经济体制而进行改革,中心环节和核心内容是建立现代企业制度,增强国有企业活力,提高国有企业的经济效益。很长一段时间,我国国有企业财务管理以财务核算为主,随着时代的进步与发展,做好业财融合更能真实反映企业财务管理成果,实现财务管理的价值效益。

**【关键词】** 新时期;企业财务管理;业财融合;突出问题;解决措施

## 引言

本文以新时期企业财务管理中的业财融合问题作为整篇文章撰写的主要研究方向,通过相关企业内部财务管理文献资料收集与整理,结合新时期下企业业财融合工作的发展现状,在此基础上将企业业财融合过程中所遇到的问题进行详细分析与探讨,并根据问题的详述提出合理的解决措施。期望通过本篇文章的撰写,能为企业财务管理中业财融合工作的不断提升贡献绵薄之力。

## 1 新时期国有企业财务管理中业财融合面临的难题

### 1.1 没有形成以企业实际运营状况为基础发展体系

在国有企业中,特别是制造业中,业务链条主要包括生产、供应、销售等多个链条,但是传统的业务部门在进行不同链条的执行过程中,方式过于单一,分析问题的范围过于狭隘,未能充分站在企业整体发展目标的基础上看待问题,因而容易在业务部门中出现诸多损害企业利益的问题,如没有及时进行市场产品需求调研而生产过量或过低,出现大量库存等。事实上,出现这诸多问题的根本原因就是没

有充分和财务部门的工作进行沟通和交流。进入经济发展新时期以后,国有制造企业财务管理中的业财融合已经是大势所趋,需要企业领导阶层及时结合本企业的实际生产运营情况,制定良好的政策并准确执行,才能够在业财融合的基础上形成完整的“产供销”体系。

### 1.2 国有企业财务管理缺乏促进业财融合的现代信息化系统

在国有企业财务管理工作中,财务部门常常会因为预算工作的需求要和业务部门进行沟通和信息交流,新时期的财务工作质量需要建立在一定的效率基础上,因此,为了促进业财工作的进一步融合,有必要建立一套符合现代化业财工作交流的信息系统,使其作为制造企业高效工作的桥梁。放眼当前的制造企业,其中财务部门涉及的各项业务,如全面预算管理、资产管理、办公设备等都实现了相当程度上的现代化和信息化。但是遗憾的是,这些工作系统彼此都是独立存在的,一旦涉及具体的联动工作、信息共享工作等情况,则工作效率就会大大降低,很显然,在新时期的制造业发展过程中,在企业业财有效融合的过程中,这种财务信息化程度

的不足问题会对企业财务管理的现代化发展产生阻碍作用。

## 2 新时期企业财务管理中的业财融合策略

### 2.1 构建具有新时期特色的业财融合工作模式

目前,我国企业进行业财融合期间由于受传统思维以及传统管理观念的影响,在企业业财融合工作中存在着诸多问题,对企业运营发展产生较大的影响,所以说,企业应该积极的将业财融合制度加以健全和完善,必须保证新时期下社会对企业的发展需求与企业自身战略和竞争力的同步性,快速找出影响企业业财融合的制约性因素,并对其做出实时的预防及规避处理,之后结合企业的实际情况,首先对业财融合模式进行调研、分析,不能完全照搬照抄其他企业,应选择适合企业的管理模式并进行改善和优化,将业财融合意识融入到企业战略发展之中,将业财融合模式变成现代化财务管理提升的重要手段。

### 2.2 完善企业业财融合工作管理制度

建立完善的业财融合管理机制和体制是保证企业财务管理工作正常运行的重要基础,那么建立完善的业财融合管理制度则是保证机制和体制有效运行的重要手段。业财融合可以有效的进行资源配置,为了充分发挥业财融合作用,应建立健全考核评价体系,最大限度促进业财融合奖惩机制的建立和运行。同时建立完善的全过程监督管理体系,注重培养相应工作人员自身责任意识,结合规章制度来提升财务管理者对业财融合的思维认识,加强和建立内部沟通机制,实现信息共享,在不断完善企业业财融合工作管理制度基础上,加速企业运营发展进程。

### 2.3 引入信息技术,搭建共享平台

企业业财融合的建设与推进需要信息技术作为基本保障,为了实现财务信息与业务信息的高度融合与共享,企业需要加大信息化建设方面的资金投入,建立财务信息共享平台,将财务管理板块嵌入业务价值链体系中。以MRP闭环管理思想为导向,建立完善的ERP信息平台,并通过实施SAP、SSF、CE信息平台,利用数字化的管理工具来提升企业的财务管理效率,将财务管理从传统的数据收集与报表编制的工作中脱离出来,充分利用信息化平台建立多维度的业财融合分析报表,发挥管理会计的分析职能;同时,企业还要通过信息平台建立三级授权矩阵,对每一项

经济活动进行系统预测与审批,不仅能够加快上下层级之间的信息交流,还能够有效预警内部风险。

### 2.4 强化业务数据,规范资源整合

为了保证内部信息的准确性,为资源合理配置提供科学的数据依据,企业要加强源头数据的对比和审查,将收集到的数据与企业业务产生的实际数据进行对比,从数据输入关口入手,从源头上把控数据的真实性;另一方面,针对业务数据录入系统中存在的人为操作失误,企业可以删除一些重复录入数据的环节,避免纸质报表编制,并实行岗位责任制,对业务数据的质量进行考核。此外,在信息技术的应用下,企业应充分利用业务数据库的管理模式,对企业财务管理情况和业务实施进度进行联动反映,从而提升会计数据的时效性和准确性。

### 结束语

综上所述,在现代化经济新时期下,企业财务管理中的业财融合对企业发展具有十分重要的现实意义与价值。业财融合是企业战略管理的需要,也是企业自身可持续发展的需要,因此,得到了企业管理者的高度重视与关注。然而,在实际过程中仍然存在诸多问题,为了全面提高企业财务管理水平,深化业财融合,促进业财融合的管理提升,对此,企业应该以战略为导向,以实际需求为基础,积极地采取有效措施,提高企业的业财融合工作效率和质量。

### 参考文献

- [1] 邓靖. 业财融合在财务管理中的运用研究[J]. 全国流通经济, 2018, 2189(29): 109-110.
  - [2] 高云凤. 业财融合在财务管理中的运用研究[J]. 纳税, 2018, 12(32): 101-102.
  - [3] 宋敏. 在企业财务管理中业财融合的运用研究[J]. 纳税, 2018, No. 200(20): 67-68.
- 作者简介:  
吴凤城1978-4,汉族,山东济南人,硕士,山东商业职业技术学院讲师,研究方向:财务管理,证券期货

# 新课改背景下做好高中班主任管理工作的措施分析

叶权波

(重庆市江津第二中学校 重庆 402284)

**【摘要】**高中班主任在学生的管理工作当中占据着极为重要的位置,其不仅在整个班集体当中占据着组织、领导的作用,而且,也能够通过自身的品德与责任对学生起到感化、激励的作用。新课改背景之下,对于高中的班主任提出了更高的要求,因此,本文通过对班主任管理工作的分析,将新课改贯彻到高中班主任管理工作的各个层面当中去,并提出与之相对应的有效建议与措施,以帮助高中班主任应用现代的教育管理理念,优化、改善班集体的管理模式,从而提升班集体的管理质量与效率。

**【关键词】**新课改;高中;班主任管理

处于青春期的高中生,学习压力较大,逆反心理增加,很多心里的想法都不愿意和别人沟通,觉得已经不需要别人的指导,自己可以对自己负责。新课改的关键时刻,班主任的工作难度很大,不但与学生做朋友,还要拉近与学生的距离,推动课改的进程。改革是否成功,班主任不是决定因素,但也是主要因素;他们为课改努力了很多,也贡献了很多,在更大的程度上可以说教师的改革。新课改背景下做好高中班主任管理工作的措施主要有以下几个方面:

## 一、以学生为本,实施民主化管理

只有实行民主化管理模式,才能管住学生,管理才能被学生接纳,才会有生命力。班主任实施管理时,首先要注重以学生为中心,一切管理工作以新课改背景下提出的要求为核心,无论是教育管理工作,还是学生学习方面,都要注重以学生为主体。实施民主化管理时,要对教育思想及管理方式进行改善。改掉传统应试教育思想,让学生积极参与到自我管理工作中。其次,班主任要加强与学生的沟通和交流。在班级做出各项重大决定时,可采用班会或者投票等多种形式。从而营造学生集思广益,师生共同探讨的氛围。就班级“问题学生”而言,班主任要多与其沟通交流,倾听他们的想法,走进他们的内心深处,采取针对性的措施解决问题。

## 二、帮助学生树立正确人生观,实施激励性管理

高中阶段,注重学生“人理想”的培养是新课改内容中重要的一点。大多数高中生的首要目标是考入理想大学,学生理想中的大学一般为名牌大学。高中生虽然有明确的目标,但目标设定却缺乏合理性,因此,班主任要了解学生的学习目标,引导学生制定科学合理的目标。班级中往往存在一些捣乱课堂的学生,他们并不是因为不喜欢学习,而是因为成绩相对落后,缺乏信心。学习成绩并不能完全决定未来,只要自己不断努力,制定合理的目标,未来的人生一样多姿多彩。

班主任要充分了解学生的实际情况,挖掘每一位学生身上的潜能。对于学习好的学生,要不断进行鼓励,帮助他们学习。对于学习相对较差的学生,要找到其擅长方面。例如,有些学生擅长外语、体育项目及乐器等,班主任要鼓励他们,让他们把自己擅长的方面继续坚持下去。还有些学生学习成绩虽然一般,但在团体活动中,表现极为出色,想法也很新颖。因此,在管理班级过程中,要根据学生实际情况,制定合理的管理方案,以便挖掘学生内在潜力,为学生提供一个展示自我的平台。

## 三、营造优秀班级文化,强调身心健康发展

班级文化主要包括教室环境文化,班级制度文化和班级活动文化等。良好的班级文化,是和谐校园的一个重要组成部分。从某种角度来说,班主任是一位艺术家,既要有教育艺术,又要营造积极向上的班级文化。班主任在管理班级时,要采用评价、赞扬和批评等多种方式,以鼓励学生,让学生明确自身的优点和缺点,帮助学生树立坚定的决心。要注重学生文明习惯和职业道德方面的教育,使学生养成良好的文明习惯和职业道德,能够正确认识自己,从而实现自我管理。与此同时,还要注重培养学生适应社会能力,为学生营造积极向上、健康高雅的班级文

化,促进班级凝聚力的提升。班集体建设实践告诉我们,班主任是班级文化建设的主心骨,没有班主任的引领,班级文化建设就是一句空话;而班级文化一旦形成又会反过来影响班主任和学生,显示出强大的教育功能。正如前苏联教育家马卡连柯所说的,班集体不仅是教育的客体,而且还是教育的主体。丰富的班级活动是进行班级文化建设的有效途径之一。以班级为单位的活动一般分为两类:一类是学校组织的活动,如军训、运动会、体育达标竞赛、科技节、艺术节等,这类活动规模大,影响深,对于形成健康向上、团结进取、自尊自信的班级团队精神能起很大的作用,也是树立班主任威信,塑造班级形象的大好时机。另一类是班级内部的活动,如主题班会、学习经验交流会、辩论会、演讲会、课外活动、兴趣小组等。这类活动内容广泛、形式多样,如细水长流,能对学生的思想、观念产生潜移默化的作用。

## 四、多与家长沟通,实现共同管理

要想教育取得良好的效果,就得把学校教育家庭教育有机结合起来,通力合作。但因为许多家长工作比较忙,或者是未能意识到家校合作的重要性,所以忽略了与老师的沟通。为了得到家长的大力支持与配合,班主任老师要在平时积极主动地与家长沟通,并且还要更新教育观念,采用多种教育方法,用情和家长沟通,充分利用家庭教育这一教育资源,使得自己的教育教学工作更好地开展,孩子们更加健康地成长。

作为班主任,首先要和家长联络感情,用自己的真诚去感动家长。这样既可以让家长觉得老师亲切、好交往,还可以让家长放心地把孩子交给你。其次,对不同的家长采用不同的表达方式。家长的群体中有不同年龄层次的,不同知识层次的,不同性格层次的。老师应做到分类管理,见到不同的家长讲不同的话,遇到不同的情况不同对待。事实上,很多家长都非常尊重老师,体谅老师的工作,但有些家长会提出很无理的要求和做出不理智的事情,这时我们老师要冷静地处理问题,面对情绪激动的家长,首先要稳住家长的情绪,问清楚事情的缘由和来龙去脉。只有班主任和家长相互理解,相互配合,才能实现共同管理。只有这样,班主任才能做好管理工作。

新课改给原本处于青春期的学生带来了很大的压力,也给班主任带来了很大的挑战。班主任在这次课改中需要不断学习,与最新的信息接轨;要不断提高自身的综合素质,作为学生的榜样;快速适应新的教学理念和法式,通过自己的理解更好的教给学生。班主任要树立平等的思想理念,无论学习好坏,都要平等对待,尽可能与他们做朋友,集体才会有团结的气氛,学习上互助,生活上关心。

### 参考文献

- [1] 张迪. 高中班主任班级管理现存的问题及策略[J]. 黑龙江教育(理论与实践), 2017(21): 45-46.
- [2] 韩传信, 段多梅. 提升高中班主任德育能力的实践方略[J]. 教师教育研究, 2015, 27(02): 88-91.