

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,优秀的人才是企业最宝贵的财富,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,如此一来成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