

国企战略人力资源管理的分析：从提高企业竞争力角度分析

赵 星

(山西煤炭运销集团长治有限公司 山西 长治 046000)

[摘要]随着我国经济的不断发展, 国企战略人力资源管理正式进入新常态阶段, 目前来看, 国有企业面临着很多问题。为确保国有企业在这种形势下继续发展, 本文从企业竞争力的方面对国有企业的战略管理进行一定的讨论, 并选取公用事业作为研究对象, 在一定程度上进一步分析国企战略人力资源管理措施, 可以对相关国有企业的人力资源管理起到一定的作用。

[关键词] 国有; 企业; 战略管理; 竞争力

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.12.951

目前来看, 在经济社会快速发展的今天, 我国已经进入知识经济发展的时代, 这个时代的不断发展, 在一定程度上使得人力资源管理在公司治理中的积极性日益凸显。在国有企业改革一直发展的今天, 国有企业只有加强人力资源管理, 并且通过提高企业点竞争力, 在一定程度上进一步提高企业竞争力, 有效促进我国国有企业的人力资源管理。

一、人力资源战略管理概述

为了高质量的国企战略人力资源管理, 相关国有企业的管理人员需要深入理解人力资源战略管理的概念, 可以从企业战略目标的要求出发, 将人力资源战略管理视为一种单一的人力资源, 在一定程度上进一步建立和运用人力资源管理的思想和制度, 从而满足企业的人力管理需求, 并且有效的增加国有企业的竞争力。目前来看, 对员工的创造力进行管理, 在一定程度上可以进一步加强国企战略人力资源管理。与传统的人力资源管理相比, 人力资源战略管理在一定程度上能够实现企业战略的相关需求。国有企业相关管理人员可以优化现有岗位, 在一定程度上进一步实现人力资源的合理管理, 从而有效确保员工更好地为企业服务, 此外, 国有企业相关工作人员的工作能力在一定程度上直接关系到企业竞争力的提升。

二、人力资源战略管理与企业竞争力的关系

在简单理解了人力资源战略管理的概念之后, 国有企业的相关管理人员还需要充分了解战略管理与企业竞争之间的联系, 在一定程度上使得这种关系的转移更加直观, 本文将从影响企业竞争力的因素和战略以及人力资源管理在企业中的作用入手, 并且对这种关系进行进一步分析, 为我国国有企业的竞争力发展, 提高一定的有效参考。

(一) 影响企业竞争力的原因

对于企业竞争力而言, 生产效率、工作要求、反应时间以及企业学习能力是影响国企竞争力的四个主要方面。结合这四个方, 不难确定这些因素归结为人为因素。国有企业可以通过人力资源战略管理实现国企战略人力资源管理的进一步发展。通过加强四个因素的有效管理, 在一定程度上进一步提高企业的竞争力。

(二) 企业人力资源战略管理

人力资源战略管理具有协调性、目标性和灵活性等特点, 这些特点也是人力资源战略管理能够增强积极性、提高业务能力的原因, 并且在一定程度上进一步促进人力资本扩张, 实现可持续竞争优势。国有企业通过应用这样的优势, 有针对性对人力资源管理体系进行科学的管理, 在一定程度上进一步使国有企业适应市场需求、经济发展的过程中充分提高自身的优势。

三、依托战略人力资源管理提升国有企业竞争力的策略

结合以上, 我们对人力资源战略管理有了一个简单的认识。为进一步完成本研究, 本文详细探讨国有企业和企业通过战略资源管理提高竞争力的方法。相关管理人员为了保证国有企业能够真正提高自身的竞争力。在战略人力资源管理的帮助下, 结合国有企业发展的实际, 采取一定的积极战略措施。

(一) 树立科学的人力资源管理观

要提高国有企业的市场优势, 相关管理人员必须重视科学的人本管理理念。国有企业的管理者必须深入了解人力资源战略管理的重要性、作用和理念, 使战略人力资源管理的实施和运作也得到更有力的支持, 并且进一步真正提高国有企业的竞争优势。

(二) 适应企业发展战略目标

对于国有企业来说, 国有企业还应该保证其人力资源战略管理的有效性, 战略管理在国企战略人力资源管理过程中起着很重要的作用。战略管理要求国有企业的人力资源战略管理充分发挥自身的灵活性和协同性, 在一定程度上进一步来实现国企战略人力资源管理的灵活适应性, 通过结合事业的战略目标, 从而有效的促进国企战略人力资源管理的发展。为实现人力资源战略管理的有效性, 相关管理人员也应该更好地与国有企业的战略目标相匹配, 实施长期可持续发展战略, 在一定程度上进一步提升自身在国有企业中的竞争力。

(三) 促进人力资源优化配置

在对国有企业采购的实际研究中, 不难发现公共部门人力资源管理机构的设置存在一些问题。多元化的国企战略人力资源管理, 在一定程度上可以显著提高国有企业的运营成本, 并且有效的提高管理部门的发展。因此, 建议相关管理人员应该努力实现国有企业自身人力资源的优化配置, 为战略人力资源管理的有效性提供有力的支持。此外, 国有企业内部人力资源的优化配置必须灵活、客观的原则, 效率与科学相适应, 在一定程度上真正落实竞争性用人机制, 通过结合社会变化调整人力资源管理态度, 为战略性人力资源管理的发展提供一些支持。

(四) 完善人力资源管理机制

完善人力资源管理机制是人力资源战略管理的核心。相关国有企业应该从激励机制、职业生涯规划 and 竞争机制三个方面提出人力资源管理机制的建议。职业生涯规划是对员工工作提供一定的规范和引导, 竞争机制是通过竞争性就业和最终淘汰制, 充分发挥公共群体人力资源的效益, 这些方法在一定程度上会对提升企业竞争力产生更加积极的影响。

总结

加强国有企业的战略管理, 在一定程度上可以进一步提高企业的竞争力。通过论述国有企业的人力资源管理概念、战略人力资源管理与企业竞争力的联系以及依靠战略人力资源管理, 在一定程度上进一步提高国有企业竞争力, 希望为国企战略人力资源管理提供一定的帮助, 在一定程度上促进国有企业的人力资源管理的发展, 进一步加强我国经济的发展。

参考文献

- [1] 孙丽华. 战略人力资源管理、企业文化对创新绩效的影响[J]. 国际商务(对外经济贸易大学学报), 2016, 6: 137-147.
- [2] 温培亮. 基于战略转型下的国企人力资源管理探析[J]. 企业改革与管理, 2015, 11: 37-47.
- [3] 杨心平. 中国国有企业人力资源管理问题探析[D]. 内蒙古大学, 2006.