

# 强化人力资源管理，赢得竞争优势

郭连坤

(山东潍坊烟草有限公司安丘分公司 山东 潍坊 261000)

**[摘要]**随着社会经济的不断发展，面对日益激烈的市场竞争环境，企业应该具备良好的竞争优势以便在未来的发展当中具备发展空间。人力资源管理作为企业核心价值创造的重要资本之一，对企业实际发展意义重大。在未来的时代发展背景下，企业要想始终处于竞争优势，保持创新发展，就必须针对当前的人力资源管理进行彻底优化，实施人才战略规划，在日常的管理工作中建设当中重视对人力资源工作的重视，以期带来更高的经济效益。

**[关键词]**人力资源；竞争优势；企业创新

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.947

随着社会财富的逐渐积累，现阶段发展当中已经步入知识经济时代。在此背景下，就要能够依托于知识技能，在信息的传播途径中做好管理工作，以科技创新为基础，人才保证为前提，根据时代的发展规律，创新工作形式。在此大的时代背景下，知识智力得到了前所未有的重视，知识对于企业全新生产起着重要的影响，并且在未来的发展当中势必会成为一种新型资本优势，并且关乎着经济效益及财富分配问题。因此在当前的时代发展背景下，人才也将逐渐成为各方竞争组织的重要组成部分。人力资源作为企业战略与未来发展竞争当中的桥梁，人力资源管理对于加强企业自身的实力，带动企业向前发展，实现企业规划目标就显得非常重要。

## 一、人力资源管理与竞争优势

### (一) 人力资源管理的涵义

人力资源管理即是采用现代化的管理方式，运用一定的物理协调处理策略，对人力进行相应的培训、组织及调配。其次，充分的发挥出人力物力的实际作用价值，保持最佳平衡比例，并且对人的思想心理，进行控制及协调，以便充分的发挥出个体间的能动性，使每个人能够充分的发挥出自己的才智，适应工作岗位的具体需求。从而实现企业的既定工作目标。因此，人力资源管理在具体的内容上包含着以下几点内容：

一是对人力资源的外在要素管理，即是通过人力及物力进行调整变化，在科学的指导思想下，对人进行适当的培训、组织及协调，从而构成人力物力两者之间的相互协调及有机结合，从而使得人力物力都能够充分的发挥出自身的应用价值。

二是指对人力资源内在要素的管理，在此项工作的具体实施中，即是采用现代化的科学管理方式，通过有效对人的思想行为进行有效的管理控制，从而充分的发挥出自身的主观能动性，从而达到企业既定的工作目标。

### (二) 竞争优势的涵义

在当前竞争激烈的市场环境之下，企业要想获得竞争优势，就必须强化自身的综合实力，换句话说，即是相对于其他的竞争者具备核心的竞争能力，从而在当前市场环境下保持生存发展空间。在具体的工作实施过程当中，就可以运用波特竞争理论，或是通过成本领先或是通过产品差异策略以此实现此项工作目标。以长远发展的角度来看，为了在当前日渐激烈的市场环境中立于核心的竞争地位，企业必须在自身具备与其他竞争者的特定的优势，这也是企业在当前规划战略中重要的组成部分。人力资源是企业获得持续创新发展的重要组成部分，人力资源管理工作各项工作环节都对企业竞争优势及创新发展具有较大的影响作用。

### (三) 竞争优势与传统人力资源管理的关系分析

企业人力资源对于企业获得核心竞争优势具有重要的作用，在具体的工作当中，人力资源可以通过创造成本领先及产品差异化，从而增强企业的核心竞争能力，人力资源管理在工作中可以通过直接或是间接的方式对企业的竞争优势产生大的影响。在直接影响方面，能够贯彻落实最新的人力资源管理方式，从而对竞争优势下产生的可预测结果进行提前预知。在间接方面采用合理的人力资源管理方式，能够通过具体的有效措

施去影响竞争的优势，通过这些方式转而影响到最终的结果。

## 二、人力资源是企业获得核心竞争优势的必要保证

(一) 企业只有在当前及未来的发展过程中，始终保持创新发展，具备核心竞争优势，这样才能够当前激烈的市场环境中具备良好的市场发展前景。但是在当前的企业发展过程当中，并非所有资源及相应的能力都能够形成有效的竞争优势，要想在当前时代背景下形成竞争优势，其企业内部所拥有的资源相较于其他竞争企业要具备特定的性质，而人力资源工作创新恰好符合这一项工作要求。人力资源以其自身特有价值，能够有效的提高企业的竞争效率，通过有效的创造价值，以此降低生产成本，从而有效提升综合竞争实力，在市场环境下始终立于不败之地。人作为企业发展的核心，具备高效的人力资源管理制度，在一定程度上能够优化企业的各项管理方式，提高企业工作效率。人力资源管理作为企业战略匹配的动态过程，其实际的工作目的在于人力资源管理目标始终与企业战略发展相统一，通过强化人力资源发展优势，从而有效地提高企业的核心竞争能力，进而在未来的市场竞争中，具备核心竞争优势。通过对组织结构进行设计、人员结构进行调整、对各项人力资源及培训奖励机制及企业文化进行建设等方面，以此促成企业核心要素得以有效发展，从而实现企业各个工作环节的基本控制。这样企业在未来的发展过程中，不仅能够有效的降低各项生产成本，更可以以此为基础，从而创造出新的价值。

(二) 人力资源作为稀有资源，难以被竞争对手模仿。人力资源相较于其他的经济资源，在于企业具体的工作设置上不可能呈现出一种分布式的资源方式。以及稀有性及差异在不同的海管理模式上具有不同的特征，从而在具体的工作管理当中其数量与质量上存在着较大的差异。企业经过长期来的历史变迁，在实践发展中逐渐形成了自己独特的企业标准文化，以此为基点形成了自己的日常行为规范制度，在这种潜移默化的重要影响下，经过在工作当中进行不断实践并且结合个人的工作经验，以此形成组织与个人之间的一种心灵契约。此项资源属于意会性知识经过长期积累从而产生成效，将来其他的竞争企业不可能在短期的时间之内通过自身的努力创造出与该企业相似的资源能力。人力资源作为一种不断创新的发展性资源，随着管理人员经验及阅历的不断增长，其实际作用价值及范围就不断扩大，以其自身的特定属性就决定了人力资源在实际发展中不可从市场上进行获取，并且具有自身不可替代的特征。

综上所述，在资本转型发展的过程当中，人力的决定性因素至关重要，因此企业决策者应该将人才培养作为企业未来发展的重要推动力，以实际发展目标出发，不断优化企业人力资源管理各项工作措施。

### 参考文献：

- [1] 方振邦. 战略与战略性绩效管理 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2017.
- [2] 孙锐, 石金涛. 战略性人力资源管理研究评析 [J]. 未来与发展, 2018, (3).