

Strategic Human Resources and Sustainable Competitive Advantage of Enterprises

Guoying Zhou

Southwest Regional Headquarters of China Power Construction Real Estate Group, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract

Nowadays, the times are constantly improving, and the social environment is becoming more inclusive, which also means that the market competition is becoming fiercer. In this context, there are countless opportunities for the survival and development of enterprises. In order to be able to stand firm in such fierce competition and give full play to their own advantages, enterprises should do a good job in strategic planning, and realize the significance of human resources for the survival and development of enterprises. The paper holds that the main reason for the failure of enterprise strategy and planning is that the content of the proposed scheme does not match the times, and through a series of theoretical basis, demonstrates the importance of strategic human resources from the side, and puts forward corresponding adjustment strategies for the changing market.

Keywords

enterprise competition; sustainable competitive advantage; human resources

战略人力资源与企业持续竞争优势

周国英

中国电建地产集团西南区域总部, 中国·四川成都 610000

摘要

现如今, 时代在不断的进步, 社会环境越来越具包容性, 同时也意味着市场竞争越来越激烈。在这样的背景下, 企业的生存与发展拥有数不胜数的机会。为了能够在这样的激烈竞争中站稳脚跟, 发挥出自身优势, 企业更应当做好战略规划工作, 认识到人力资源这一重要资源对企业生存与发展的意义。论文认为, 导致企业战略与规划无法发挥价值的主要原因在于提出的方案内容没有与时代匹配, 并通过一系列的理论基础整理, 从侧面论证了战略人力资源的重要性, 并且针对变化多端的市场, 提出了相应的调整策略。

关键词

企业竞争; 持续竞争优势; 人力资源

1 引言

根据企业资源的理论, 公司所拥有的资源与其综合实力之间存在一定关系, 企业的发展前景与所具有的竞争优势, 归根结底就是由其战略资源构成的。而对于企业来说, 积累人力资源固然重要, 但其中更重要的是做好人力资源的规划与管理工作, 用更科学合理的方式, 使不同的人才处于相得益彰的位置上, 为企业的运营和进步发光发热, 发挥出他们的最大价值。

2 战略人力资源管理是企业持续竞争优势的基础要素

战略性人力资源管理, 从广泛意义上而言, 主要目的是

帮助公司实现其战略目标的一系列人力资源部署和管理措施。根据其理解来看, 战略性人力资源管理是作为人力资源管理实践系统而实施的, 该系统由一系列相互补充和相互依赖的实践组成, 包括劳动力和工作设计、培训和参与、薪酬和认可、评估和沟通。这一过程需要部门所有员工的参与, 包括基层员工与部门主管。

2.1 价值性

在企业内部战略管理方案制定之后, 必须要将其落实到企业的实际运营工作中去。在这一过程中, 要想使其更加符合企业发展的实际, 就必须获取足够的技术支持, 其中包括人员特点与能力、外部市场所提出的人力需求以及公司的资本实力等, 只有综合考虑多方面因素, 才能使制定的工作方

案更加恰如其分地发挥出巨大价值。这种资源管理方式无疑是十分科学的,且具有明显优势,能够帮助公司领导人员更加了解员工实力,从而将他们安排到合适的位置上,不断为企业的进步贡献力量,以谋求更大的利润空间^[1]。

2. 2 稀有性

在这方面,其他公司很难与公司互动,因为与该战略相一致的人力资源管理实践体系的形成主要受公司战略以及公司使命、公司文化和公司历史的影响。这就意味着公司资本、地理位置以及行业的不同都会对其战略方案造成一定影响,使它们存在独特的个体差异性。

2. 3 不可复制性

与公司战略相一致的人力资源管理实践体系的两个特征决定了其模仿的难度:一是路径依赖性,所谓的路线依赖仅是因为历史因素影响了当前的选择。公司的人力资源管理实践体系是根据特定组织的历史和规则逐步形成的,反映了该组织的持续发展历程,其流程本身应该具有公司过去的痕迹。即使其他公司可以模仿当前的人力资源管理实践体系,也无法复制发展的历史和环境。二是因果关系,在确保战略人力资源管理与公司战略以及人力资源管理实践体系的不同实践保持一致的前提下,通过各种人力资源管理实践的协同行动来实现公司战略目标的实现,由此它们可以相互补充,并相互依赖以产生强大的协同作用。人力资源管理实践体系的优势不仅在于每个人力资源管理实践所产生的利润之和,而且在于人力资源管理实践的共同作用。结果竞争对手很难学习公司的单一人力资源实践,因为很难说出高效人力资源管理实践系统的特定来源,但是人力资源管理实践系统实践变得内部一致,即内部整合,有时会变得更加困难^[2]。

根据这样的理论基础可以看出,公司长期发展优势的根本在于做好企业内部人力资源的合理规划工作,使其发挥出人才的最大价值。

3 战略人力资源管理参与战略管理的过程

当企业处于运营方案的制定阶段,人力资源管理实践体系在外部环境分析中所扮演的角色之一是从人力资源尤其是与人力资源职能直接相关的角度来关注外部环境的机遇和威胁。要分析公司的内部和外部优点,包括潜在的劳动力短缺、有竞争力的工资以及影响就业的政府法律法规,则需要参与

符合该战略的人力资源管理实践体系以及公司的人力资源能力,需要分析它是否可以满足企业的实际需求。因此,在此阶段,高级人力资源经理负责为战略规划者提供有关公司人力资源能力的信息,这是因为企业可以根据自身的实际发展情况,发挥自主性,最终可以充分考虑如何最终确定每种策略^[3]。

在做出战略选择后,即进入战略实施阶段,员工的作用将从制定和塑造员工管理实践转变为向员工提供战略实施所需的技能。此外,与战略相一致的人力资源管理实践系统的设计应确保这些员工采取的行动有助于实现战略规划中确定的目标。

4 战略人力资源管理创建持续竞争优势的方式

从发展进度的角度,可以将企业的人力资源管理战略分为两个阶段,也就是初期阶段和具体工作进行阶段,他们的最终目的都是服务于公司的运营,提升工资员工的价值。这种合理科学的战略资源规划方式,能够对企业的长期健康发展带来积极影响,主要可以通过以下几点来体现。

第一,企业内部的原理资源战略管理工作,使管理层更多地在工作重心放在了人力资本的积累上,通过这样的方式保障充足人力资源的获取。同时,在企业管理工作进行时,利用合理的奖惩制度,最大限度激发员工的工作热情,提升员工的工作效率,使其能够与公司的发展战略相匹配。战略目标行动要求对组织拥有或控制的物质资源采取行动,以创造公司价值。

第二,经过调查与研究,根据员工的特点与工作能力,将他们分配到最恰当的工作岗位中去。这样合理发挥作用的人力资源,才能够称为企业战略资源中的重要组成部分,从而大幅提升企业竞争实力。著名学者赖特提出,企业人力资源管理工作的重点在于,付出一定的人力成本,最终使得企业获取更多的经济利益与利润空间,归根结底是一种经营与管理的特殊模式。但是,如果没有与战略相一致的人力资源管理工作系统,就不可能获得实现该战略所必需的人力资源。因此,HRM是组织的战略资源的来源^[4]。

第三,组织根据战略资源构建核心功能,然后将这些核心功能集成以创建核心产品,并根据具有现有或潜在市场需求的核​​心产品创建最终产品或服务,以实现可持续的竞争优势。

势的创建。企业可以跳过最终产品链接，直接与其核心产品建立可持续的竞争优势。大多数公司通常会生产最终产品以实现可持续的竞争优势，但有些公司会跳过最终产品，而将核心生产芯片的销售用作计算机的绝对核心产品。英特尔不断更新芯片技术的核心功能，即核心产品（即芯片）驱动和控制全球计算机市场的发展或变化，仅生产核心产品而不是整个产品，从而获得持续的竞争优势，可以说英特尔拥有强大的研发团队。由此可见，人力资源管理信息系统与企业战略相一致^[5]。

战略资源只有在相对稳定的环境中才能发挥主导作用，但是由于各种因素的影响和变化，中国市场的环境在不断变化，甚至可以说中国市场已经达到了动荡或动荡的水平，这种动荡会持续很长时间并最终消失，只有时间长短会有所不同。为了保持可持续的竞争优势，企业必须使用战略资源开发新的竞争优势。由于恶劣的环境，现有的HRM练习系统可能无法适应新策略，从而影响建立可持续的竞争优势。因此，不断提高人力资源管理实践系统的适应性，以实现战略与人力资源管理实践系统的快速匹配，是塑造公司战略资源的重要条件^[6]。

5 结语

总而言之，能够让企业在激烈竞争中站稳脚跟的要素，

并不是人力资源本身，而是对企业人力资源的正确管理与规划。现如今，企业综合实力影响了其发展前景，越来越全球化的经济形势导致竞争变得愈发激烈，在这样的情况下，吸收高素质人才是十分重要的，也是企业发展的基本要求，但与此同时，做好科学合理的人力资源规划工作，同样至关重要。仅仅着眼于人力资源的堆积，在一定程度上能够帮助企业运营和进步，但这种影响却不能持续，只有做好人力资源的内部管理工作，提出科学的战略发展方案，才能将有限人力的价值充分体现出来，有利于企业的长期发展。

参考文献

- [1] 刘建秋, 盛梦雅. 战略性社会责任、关系资源与企业竞争优势 [J]. 财会月刊, 2019(04).
- [2] 王锋正, 郑茂伟, 魏杰琛. 企业竞争优势根源的理论演进 [J]. 财经理论研究, 2018(02).
- [3] 朱伟民. 战略人力资源管理与企业竞争优势——基于资源基础理论的考察 [J]. 科学学与科学技术管理, 2017(12).
- [4] 丁静. 论资源基础理论与战略人力资源管理的结合 [J]. 商业时代, 2019(11).
- [5] 高可为. 超经济学视角的企业竞争优势观 [J]. 中国流通经济, 2017(09).
- [6] 黄华. 对企业竞争优势的再思考 [J]. 中国集体经济, 2015(09).