

国有大中型企业加强核心竞争力研究

唐 颀

(株洲市凤溪建设开发有限公司,湖南 株洲 412000)

摘要:国有大中型企业对我们国家经济的发展有着重要的推动作用,在我国经济体系中有着独特的地位。在新时期下,我国国有大中型企业的发展面临着一些冲击,要想使得国有大中型企业的发展仍然保持竞争优势,那么必须要关注国有大中型企业核心竞争力的构建。只有这样,才能够为我国经济建设活动的发展提供优势力量,促进国家的经济建设。在本篇文章中,笔者以国有大中型企业核心竞争力的加强为主题,展开了积极的探究。

关键词:国有大中型企业;企业财务管理;核心竞争力

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.290

1 国有大中型企业加强核心竞争力的意义

对我国国有大中型企业的发展历史进行探究,我们可以发现,国有大中型企业在传统社会中是存在于计划经济的体制和模式下,其深受计划经济发展理念的影响。但是在时代不断发展过程中,我们国家迎来了改革开放。改革开放对经济发展计划和经济发展理念、对我国的经济格局有着变革性的创新和影响。改革开放在发展过程中是以市场经济为核心的,这和我国传统计划经济发展模式具备本质化的区别,其强调市场的调控/强调市场的竞争,不再由国家来进行统筹规划和安排。改革开放所带来的市场经济理念对长期处于计划经济体制下的国有大中型企业带来了前所未有的碰撞。由于国有大中型企业特有的计划背景使其无法适应新时期下的市场经济模式、无法适应新时期下的竞争经济理念。在这种背景下,国有大中型企业的发展受到了制约,其核心竞争力的缺乏使得国有大中型企业在竞争中处于弱势地位,若国有大中型企业不加强自身核心竞争力的建设,那么其迟早会被淘汰在市场经济体制中,其就不具备长期发展的潜力和价值。由此可见,在新时期下,国有大中型企业加强企业核心竞争力建设的必要性。

2 影响国有大中型企业在核心竞争力的因素

2.1 企业文化影响因素

企业文化是企业核心竞争力的重要组成要素之一。企业文化对一个企业的发展有着无法撼动的影响力。在一个企业发展过程中,通过企业文化潜移默化的影响,能够为企业工作人员提供适宜的工作环境,塑造企业工作人员的价值取向,引导企业人员形成健康向上、积极主动的工作观念和责任感。其次,企业文化对整个企业的价值规范以及经营方向也有着积极的引导。由此可见,企业文化的价值和重要性。但是对于我国国有大中型企业的发展来讲,其实仍然未摆脱传统计划经济理念的束缚和影响,对自身企业文化的建设和发展过于疏忽,没有为企业员工构建相关的文化环境,也没有为员工个人发展提供相关的培训机会。这对国有企业核心竞争力的构建带来了消极的阻碍。

2.2 企业组织结构影响因素

组织结构的合理性关系着公司的存亡和发展。对组织结构进行通俗化的解释,其是指在企业中对于各个群体进行有效搭建,以此促进组织群体的协调运作。良好的组织结构能够理顺组织各层级员工之间的关系,促使组织工作部门和工作活动井然有序的发展,从而保障组织生产效率。而良好的组织结构具备职责分明、积极促进的优势。

2.3 企业人才计划影响因素

众所周知,对新时期下的世界竞争和发展来讲,人才是竞争的核心。同时,与企业的核心竞争发展来讲,人才同样也是核心所在。人才可以说是一个企业最为宝贵的财富,是一个企业无法估量的资本。尤其是在竞争相当激烈的当今社会,人才这一核心竞争因素直接决定了公司未来的发展。但是对于我国国有大中型企业来讲,其人才制度有所欠缺。例如,国有大中型企业的薪酬制度是以资历为

参考核心,而并非是以个人能力为参考的。这会流失一些能力较强的高素质人才。而核心人才的流失也使得企业失去了其发展的核心力量。所以说,国有大中型企业现有的人才制度和薪酬制度无法有效吸引和留住优秀人才。

2.4 企业核心研发能力影响因素

最后,企业核心的科技能力和研发能力也是其核心竞争力的重要组成部分。在当今市场经济以及竞争愈发强烈的社会背景下,研发能力和科技能力是一个企业能否与其他企业进行抗衡的核心力量。企业只有具备较强的研发能力,才能够从源头上创新创造出其他企业所不具备的产品和服务,才能够获取较大的优势。产品是一个企业发展的根本,而产品对企业研发能力和科技能力的依赖性较大。但是对于我国国有大中型企业来讲,由于其落后的生产观念,领导者对企业研发和科技的投入较少,这使得企业的发展缺乏研发资金。这不利于企业核心技术的研发,也不利于企业生产力的提高。久而久之,国有大中型企业会与其他优势企业拉开差距。

3 国有大中型企业加强核心竞争力的对策

3.1 建设企业文化,增强国有大中型企业的核心竞争力

对于国有大中型企业的发展来,如果领导者关注企业文化的建设,那么能够为企业的发展塑造良好的文化环境。而在文化环境的影响下,企业的领导者和员工能够得到积极的影响,树立先进的企业文化理念、树立先进的企业管理理念,并且树立良好的职业道德理念。这是企业发展的基础条件。所以,国有大中型企业必须要关注自身企业文化的有机建设。对于国有大中型企业的文化建设活动来讲,文化建设工作人员必须要遵循高标准、高层次和高起点的建设原则,并且要将企业文化融入到企业的管理活动中,融入到企业的生产活动中以及企业自身的形象建设活动中。

从企业的管理活动出发,国有大中型企业在开展管理活动时,其必须要对新时期下以人为本的管理理念进行深度解读,明确员工在企业中的发展价值,不仅要注重员工企业价值的发挥,而且还要关注员工的精神文明建设,注重员工的社会责任以及自我价值的发挥;对于国有大中型企业的生产活动来讲,企业领导者要立足于“产品为根、质量为魂”的生产原则,将创新理念和创新思维融入到产品建设活动,生产出能够满足社会大众需求的高质量产品,也就是说以群众的需求为核心来进行产品的生产;对于国有大中型企业的形象塑造来讲,企业在实现自身经济利益的同时,也要力所能及地开展一些公共社会实践活动,为社会的发展贡献出自己的力量,勇于承担起自己的社会责任,塑造良好的社会公益形象。

3.2 变革企业组织结构,增强国有大中型企业的核心竞争力

其次,对国有大中型企业核心竞争力的构建来讲,领导者可以从企业组织结构的变革创新入手。上文中笔者提到,当前国有大中型企业组织结构的存在具有一定的不合理性。对其组织结构的特征进行总结,其主要有以下缺陷:国有大中型企业的组织结构冗长重复,工作程序和工作环节复杂;国有大中型企业的组织结构的管理理念落后。根据这几个问题,企业相关管理人员可以从以下的改

进策略入手。

一方面,国有大中型企业相关管理人员要对其企业部门进行适当的精简。相关工作人员可以以工作职责为标准为核心,将工作职责和工作内容重复的工作岗位进行合并,这在某一程度上能够减少国有大中型企业人力资源的浪费。并且这些操作能够改善国有大中型企业组织结构冗长的现状,使得每一个岗位都能负责到人,理清工作岗位和工作人员之间的职责关系,这在某一程度上也能够给工作人员带来一定的压力,提升工作人员的工作积极性和工作主动性。另一方面,国有大中型企业要从企业组织结构的总体态势入手,对其组织结构的纵向层次进行适当削减,需要精简纵向管理层次,增加横向管理幅度。也就是新时期下我们常说的扁平化企业组织管理结构。

3.3 完善企业人才保障制度,增强国有大中型企业的核心竞争力

人才队伍是企业核心竞争力构建不可或缺的因素,国有大中型企业在核心的构建过程中也必须关注企业人才队伍的国家。而企业人才队伍的构建依赖于国有大中型企业所设置的人才管理制度和薪酬制度。良好的人才管理制度和薪酬制度能够激发企业工作人员的工作积极性,从而能够有效提高企业的生产效率。所以,国有大中型企业可从这两方面出发。

对于企业的人才管理制度来讲,国有大中型企业的相关工作人员必须要立足于新时期下先进的企业管理观念,积极把握以人为本管理理念的核心要素。将企业员工放在正确的位置上,而不是将企业员工等同于生产的机器。重视企业员工的精神文明建设,重视企业员工和企业之间的情感建设。例如,企业在发展过程中要努力地为企业相关技术人员提供学习的岗位,引导这些工作人员去同行业其他公司进修。工作人员在工作学习活动中不仅能够对企业的发展和企业的生产带来积极的促进作用,而且还能够增强企业工作人员自身的建设,增强企业工作人员自身的工作素养和工作能力,这是宝贵的工作财富。对于企业的薪酬制度来讲,企业在发展过程中要适当的改变其传统的资历薪酬制度,要懂得为一些技术人员谋福利,学会用能人,提高企业能人的福利待遇。除此之外,企业还要促进自身激励机制和惩罚机制的有效完善。

3.4 重视核心产品的研发,增强国有大中型企业的核心竞争力

最后,国有大中型企业可以从企业核心产品的研发入手,促进企业核心竞争力的增强。产品的研发是一项复杂的工作,并不是说产品研发人员一心钻研研发技术,就能够使得其研发出来的产品受到市场的欢迎。产品研发工作除了核心的研发技术还包括对产品的

市场定位。

对于产品的市场定位来讲,国有大中型企业在展开产品研发活动时,要认真进行广泛的社会调研,通过社会调研为其产品研发提供思路,明确其产品的针对群体、明确其产品的市场定位。只有这样,其研发出来的产品才能够符合目标人群的需求。而对于国有大中型企业的核心研发技术来讲,国有大中型企业要加大在研发技术方面的资金投入,为技术的研发提供雄厚的资金支持。并且在其研发过程中,国有大中型企业必须要注重“品牌建设”,其必须要将自己的企业文化和企业精神文明融入到企业产品中,并且要紧密结合市场的需求,以此来研发出具有企业独特特色的核心产品,这是企业在市场竞争中的核心优势。

4 结束语

综上所述,在笔者看来国有大中型企业要想在社会发展过程中不被市场淘汰,那么其必须要关注自身核心竞争力的构建。这就要求我国国有大中型企业对改革开放背景下的市场经济理念进行深度解读,并且在市场经济和竞争理念的引导下,对我国国有大中型企业核心竞争力研究的重要价值进行探究。同时,国有大中型企业还必须要对企业核心竞争力构建的影响因素进行探究,即对国有大中型企业的企业文化因素、组织结构因素、企业人才计划因素、企业核心研发能力因素进行深度解读。立足于这些企业核心竞争力的影响因素,笔者提出了具备针对性的解决策略:积极促进企业文化的有机建设,为企业发展营造良好的文化环境;努力促进企业组织的变革更新,增强组织结构的科学合理性;完善企业的人才保障制度以及人才福利待遇制度;关注企业核心产品的有机研发。希望笔者的这些建议能够为我国国有大中型企业核心竞争力的构建提供创新思路 and 积极的影响。

参考文献

- [1]蔡兰香.人力资源管理在企业发展过程中的作用分析[J].企业改革与管理,2021(02):97-98.
- [2]张璐宇.浅论企业核心竞争力的提高[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020(10):132-133.
- [3]贾国明.国有大中型企业核心竞争力研究[J].经济研究导刊,2020(12):1-2.