

探究国有企业的物业管理如何在发展中增强核心竞争力

赵巧红

杭州和达物业服务有限公司 浙江杭州 314000

【摘要】对于国有企业而言物业管理的高效运作不仅是推动企业发展战略的必要支撑,更是影响企业整体竞争力的关键因素,但是随着社会经济形势的不断变化,传统的物业管理模式已难以适应现代化国有企业发展的需求,因此如何有效增强国有企业物业管理核心竞争力已成为当前亟待解决的重要问题。基于此本文深入探讨了国有企业物业管理增强核心竞争力的必要性,然后提出了国有企业的物业管理如何在发展中增强核心竞争力策略,旨在为国有企业的物业管理转型升级提供有益的指导。

【关键词】国企; 物业管理; 核心; 竞争力

To explore how the property management of state-owned enterprises can enhance its core competitiveness in the development

Zhao Qiaohong

Hangzhou Heda Property Service Co., LTD.Zhejiang Hangzhou 314000

【Abstract】For state-owned enterprises (SOEs), the efficient operation of property management is not only essential for supporting their development strategies but also a critical factor in enhancing their overall competitiveness. However, as the socio-economic landscape continues to evolve, traditional property management models are no longer adequate for the needs of modern SOEs. Therefore, effectively enhancing the core competitiveness of property management in SOEs has become an urgent issue that needs to be addressed. This article delves into the necessity of strengthening the core competitiveness of property management in SOEs and proposes strategies for how SOEs can enhance their core competitiveness through property management during development. The aim is to provide valuable guidance for the transformation and upgrading of property management in SOEs.

【Key words】state-owned enterprise; property management; core; competitiveness

随着城市化进程的不断加快,居民对生活品质的追求也在不断提高,尤其是在房屋居住环境方面,人们的需求日益增加,同时这一变化也对国有企业的物业管理提出了更为严格的要求。物业管理要想真正满足居民这些日益增长的需求,其不仅需要投入大量的资源和资金,还需要保障服务质量,而到底如何投入并为企业带来长远的效益仍然是一个值得深入思考的问题。

一、物业管理的相关介绍

现代物业管理是一种新型的管理模式,其核心目标是通过专业化的管理手段提升物业的使用价值和居住环境,满足物业所有者和使用者的多样化需求,区别于计划经济时期由政府主导的房屋管理体制,它是在物业所有者的委托下依据物业管理委托合同,对房屋建筑和设施设备等方面进行系统化的管理维护与修缮,这一管理模式包括了传统的物业服务,还涵盖了市政公共设施的维护和综合性的有偿服务。与现代物业管理相比,国有企业的物业管理则主要涉及对企业内部家属区和职工住宅的管理,其通常处于从传统的企业后勤行政服务向现代物业管理逐步转型的一个过渡阶段,而在这一模式下物业管理仍然以企业的后勤辅助管理为主,相关的管理费用(如人工、运营等成本)大多由企业自行承担,

因此国有企业物业管理在某种程度上保持了福利性和封闭性及无偿性的特点,同时与市场化的物业管理相比,国有企业的管理模式相对较为简单,主要是依赖行政职能进行管理,而不是通过商业化的服务模式进行运营。此外随着国有企业的不断发展,国有企业物业管理也在逐步向现代化方向转型,但由于管理体制和资金来源等不同,国有企业物业管理在服务范围和质量等方面仍与现代物业管理有一定的差距,但由于市场经济的持续推进,国有企业物业管理模式也在不断进行优化完善,逐步向更为专业规范化方向发展。

二、国有企业物业管理增强核心竞争力的必要性探析

(一)是企业决策制定的出发点

国有物业管理企业实际运营过程中在制定经营决策时应紧密结合自身的发展现状,而这要求企业所制定的战略与其核心竞争力相匹配,确保两者之间的高度契合。某种意义上讲,事实上核心竞争力对于企业的长远发展是不可或缺的,其是决定企业能否在激烈竞争中占据一席之地的关键因素,如果企业在发展过程中设定的目标过于保守将会让企业无法充分发挥自身资源的最大价值,无法实现资源的最佳配置,甚至可能导致企业的潜力被低估,进而影响其未来的发展潜力,然而如果目标过高,没有考虑到企业的实际状况和

核心能力,这种目标的设定反而会对企业造成负面影响,导致其资源分配不合理,还可能使企业面临过大的压力,导致自身核心竞争力的持续下降,从而影响整体战略实施的效果。所以企业在制定发展目标时需充分权衡实际资源与战略目标之间的关系,确保目标既具挑战性,又在企业能力的范围内,同时为了避免目标过低或过高所带来的不良后果,国有物业管理企业还应在实际发展过程中不断增强自身的核心竞争力,来为决策目标的设定提供更多的可能性,最终推动企业可持续健康发展。

(二) 能为企业带来更好的经济效益

无论是国有物业管理企业还是私人企业,它们的核心目标始终是追求利润的最大化,这也是企业存在发展的根本理由。所以国有物业管理企业要想在竞争激烈的市场环境中占据一席之地,就需要不断提升自身的核心竞争力,以此带来更多的资本积累,有效推动企业吸收先进的技术与创新思想,为企业的未来发展注入新的动力,同时通过提升核心竞争力,国有物业管理企业还能更加科学合理地配置自身资源,优化经营管理,提高工作效率,而且这种效率的提升将直接影响到企业的运营成本,此外强化核心竞争力还能有效增强企业的抗风险能力,使其能够更好地应对外部环境变化,保持稳定发展。当前市场环境下企业之间的竞争不仅仅是价格的竞争,更是技术创新和管理能力的竞争,如果企业不能及时增强自己的核心竞争力则会被市场淘汰,因此对于国有物业管理企业来说提升核心竞争力是保持长期发展的重点,也是获取最佳经济效益的关键所在。

(三) 能提升企业的综合竞争力

随着国有物业管理企业逐步向市场化转型,它们要面对并参与到激烈的市场竞争中,这也意味着其发展不再像过去那样能够拥有绝对的安全保障,同时与相比一般企业,国有企业由于长期与市场结合不够紧密,在复杂的市场环境中往往处于相对不利的竞争位置,因此提升企业的核心竞争力已成为国有物业管理企业在市场中占据优势地位的关键。而从本质上看,国有企业核心竞争力的提升离不开对资源的高效整合,凭借整合能促进企业的创新能力,提升企业的运营效率,劲儿为其带来更加稳定的市场表现,同时高效的资源整合还可充分激发企业内部的活力,为企业的长期发展提供源源不断的动力,能够提升其综合竞争力,最终实现国有物业管理企业的长期发展。

三、国有企业的物业管理如何在发展中增强核心竞争力策略

(一) 加强文化建设

企业文化在国有物业管理企业的成长过程中发挥着不可或缺的作用。先从内部角度来看,企业文化能有效增强员工的归属感,使他们对企业的发展目标有更明确的认识,而且当企业文化深入人心时,它还能帮助员工在日常工作中保持高度的协同合作,为企业的长远发展提供不竭动力,

特别是在国有物业企业这种服务型企业中,员工的凝聚力将直接影响到服务质量。所以说国有物业企业需建设具有高度凝聚力的企业文化,来有效提升员工的整体工作积极性,确保企业在竞争激烈的市场环境中稳定发展。再从外部角度来看,企业文化对外部形象的塑造同样是必不可少的,一个好的企业文化既是企业内在管理的体现,更是在公众和客户眼中树立企业品牌的有效途径,而借助于企业文化,国有物业企业可以在与客户的日常互动中塑造出专业可靠的企业形象,这种形象一旦展现在客户严重,就会促使客户在选择物业服务时更加倾向于本企业。此外国有物业企业还应不断提升企业文化的内涵,在物业管理服务的过程中既要满足业主的基本需求,还要注重提升业主的情感需求,这表示企业需要从单纯的服务提供者转变为更具人性化的友好邻里式服务关系建立者,这样才能在市场上建立起更为稳固的品牌形象,去赢得更多客户的青睐,从而不断提升核心竞争力。

(二) 侧重人力资本管理

1. 吸纳和选拔优秀人才

随着物业管理行业的竞争日益激烈,业主对物业管理的要求也在逐渐提升,物业管理企业要想保持竞争力就需要更加重视人才的培养和引进。一个企业竞争能力的提升,绝大部分取决于人才的储备量,优秀的人才既能够提升企业的管理服务水平,还能为企业的创新发展注入活力,但是优秀人才的培养引进是需要企业拥有长远的战略眼光和扎实的实施步骤,因此企业可通过双管齐下的方式来应对人才短缺和管理需求的挑战。一方面企业可注重内部人才的培养,通过人才评测技术对现有员工进行全面评估,识别出具备发展潜力的员工为他们提供培训机会,帮助他们在岗位上不断成长,来提升员工的工作积极性,进而增强企业内部的凝聚力。另外企业还可借助外部招聘方式去补充核心骨干力量,保持对外部市场的敏感度,积极寻找合适的人才,为企业注入新的活力,而企业除了招聘优秀的应届毕业生外,还可以面向社会广泛招聘具有丰富经验和较高技能的专业人才,这样的人能够在短时间内适应工作岗位,迅速为企业的业务拓展和项目管理提供支持。

2. 优化人力资源激励机制

许多国有企业都面临着员工潜力未能完全发挥的问题,尤其是员工在企业管理体制较为稳定的情况下,其往往难以通过自己的能力在短期内获得显著的回报,特别是对当下的“打工人”而言,过于稳定的工作环境可能导致员工感到自我价值未能得到充分体现,甚至会产生离职的念头,选择去追求那些提供更大挑战和更好发展前景的机会,所以如何留住那些真正有才华的员工已成为企业面临的重要问题。为了应对这一挑战,国有物业管理企业在进行人力资源管理时应建立起更加完善的激励机制,机制内容可以通过提高员工薪酬待遇来激发其工作积极性,还可以是物质类奖励与精神类激励等不同的奖赏方式,如合理数目的奖金奖励与工作制度上的合理奖励等等,以此帮助员工在工作中明确目标,并给予他们在日常工作中表现的动力,让他们更加投入到日

常工作中,在企业的不断发展过程中为各自部门创造更多的价值。

(三) 加强管理科技化程度

互联网时代下,科技化已成为未来物业管理的必然趋势,并且传统的物业管理模式已逐渐无法满足现代社会需求,因此对于国有企业来说,其急需充分发挥科技的优势,及时更新管理手段,让物业管理和现代设备实现深度融合。具体来说,物业管理部可积极借助现代信息技术来建立专门的网络平台和物业管理系统,方便管理者能够实时监控管理各项设施设备,同时还可凭借“互联网+”的模式为居民提供便捷的在线服务,使居民有任何需求帮助时可以与物业服务的各项功能进行有效对接。此外物业管理单位还可设计智能设备系统和利用大数据分析技术,来实现对基础设施的全面智能化管理,从而提升运营效率,确保物业管理的高效安全性。

(四) 创立物业管理制度

在提升核心竞争力的过程中,国有物业管理企业应进一步完善物业管理相关的制度规定,并在日常管理中严格执行,而在实际操作中物业企业的管理重点通常要集中在办公楼的日常管理上。首先企业应加强办公楼区域的安全消防管理,建立全面的消防安全制度,确保消防设备和设施完备,符合公安消防部门的相关要求,并定期进行设备检查维护,同时还应加强对办公楼内不同楼层钥匙的管理,做到严格控制钥匙的发放使用,避免因管理松懈带来安全隐患。其次在人员管理方面企业还应应对来访人员进行严格登记,确保每一位外来人员都能得到有效的管理跟踪,同时还应加强楼内各项设施的检查保养工作,确保空调和电力等设施设备的正常运行,并且为了防范火灾风险,企业还应在办公楼内设立明确的禁烟标识,确保楼内人员严格遵守消防安全规定。此外企业还应根据办公楼的实际运转情况来不断完善清洁绿化管理制度,确保办公楼内的环境卫生和绿化工作得以顺利开展,同时设施设备的维修管理制度还应根据办公楼的使用需求进行不断优化,确保每一项设施都能得到及时的检修管理。

(五) 完善人力资源评价体系

国有物业管理企业在增强其核心竞争力时的最后一步就是完善人力资源评价体系。物业管理本质上提供的是一种服务,而非具体的产品,这也表示员工与业主之间的沟通互动变得极为重要,无论是处理业主缴纳水电费或是解决家中水管漏水等问题都需要服务人员的高度责任心。但企业要想

在日常运作中取得优异的表现,赢得业主的满意认可,就需要不断提升员工的素质能力,尤其是那些直接与业主接触的基层服务人员,他们的工作质量将直接影响到企业的整体形象。在此基础,为了有效提升员工的服务水平企业还需建立一套有效的人力资源评价体系,而该体系的核心作用就是通过对员工工作绩效的评估反馈,帮助企业更加科学地管理与激励员工,确保服务质量不断提升。人力资源评价体系还应具备多维度的功能,包括员工的培训机制和晋升机制,还包括绩效反馈等方面,比如物业管理企业可利用定期培训来提升员工的专业技能和服务意识,使其能够更好地服务于业主,同时还可为员工提供明确的晋升通道,使员工能够清晰地了解企业中的职业发展前景,继续激发员工的工作动力,帮助企业留住优秀人才,减少人员流动。另一方面,物业管理者还应定期对员工的工作表现进行评估,及时发现其工作中的优点与不足,对于表现优秀的员工,管理应给予及时的表扬奖励,激励其继续保持良好的工作态度,而对于表现不佳的员工,管理者则需定期开展员工辅导反馈,帮助其发现问题所在,并提出改进建议,同时,人力资源评价体系还应具备一定的灵活性,能够根据员工的个人特长和表现进行合理调配,比如在某些情况下某些员工可能在技术性工作上表现突出,而在客户服务上略显不足,此时管理者就需要根据绩效评估的结果将其调配到更适合的岗位上,使其优势得到更好发挥,避免员工因为在某些方面的不足而被浪费潜力。

结语

国有企业物业管理核心竞争力的提升不仅能提高自身的运营效率,还能为企业的稳定发展提供坚实的基础。我们通过对本文的探讨可深刻认识到增强国有企业物业管理核心竞争力的必要性,所以物业管理在未来的实践中应形成与自身发展目标高度一致的文化体系,建立完善的人才选拔培养机制与人力资源激励机制,同时应推动物业管理的数字化转型,并完善物业管理制度,明确各项职责和操作流程,此外还需构建更为完善的人力资源评价体系,确保每一位员工的表现都能得到客观评价,只有这样国有企业才能在物业管理领域实现核心竞争力的提升,更好地适应市场的挑战,实现长远发展。

参考文献

[1]张莉.关于物业企业薪酬绩效管理的思考[J].大众商务, 2023(1).

[2]刘连华.大数据时代物业公司核心竞争力的提升[J].中国科技投资, 2023(17).

[3]兰瑞瑞.数字经济背景下物业管理专业产教融合人才培养研究[J].商展经济, 2023(17)

作者简介:赵巧红,出生年月:1985年2月,女,汉族,籍贯:浙江杭州,学历:本科,职称:中级经济师,研究方向:经济、人力资源管理、行政管理。