

国有企业改革过程中人力资源开发的跟进策略

丁栩平

人保汽车保险销售服务有限公司浙江省分公司

DOI:10.12238/ej.v7i6.1650

[摘要] 国有企业作为我国国民经济的重要支柱,其改革进程一直备受关注。近年来,国有企业改革取得了显著成果,但在人力资源开发方面仍存在一定的问題。如何适应新时期的要求,加强人力资源开发,提高企业核心竞争力,已成为国有企业改革的重要课题。

[关键词] 国有企业改革; 人力资源开发; 策略

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Follow-up strategy of human resources development in the reform process of state-owned enterprises

Xuping Ding

PICC Auto Insurance Sales and Service Co., LTD., Zhejiang Branch

[Abstract] state-owned enterprises as an important pillar of China's national economy, the reform process of state-owned enterprises has been much attention. In recent years, the reform of state-owned enterprises has made remarkable results, but there are still some problems in human resources development. How to adapt to the requirements of the new period, strengthen the development of human resources, improve the core competitiveness of enterprises, has become an important topic in the reform of state-owned enterprises.

[Key words] state-owned enterprise reform; human resource development; strategy

引言

国有企业改革中,加强人力资源开发的战略定位至关重要。首先,必须深刻认识到人力资源开发对国有企业改革的重要性,将其纳入企业长远发展战略的核心位置。其次,要充分发挥人力资源开发在企业战略中的引领作用,通过科学规划和有效布局,使人力资源开发与企业整体发展战略相互契合,相得益彰。同时,还要注重人力资源开发与企业文化建设的有机结合,创造出有利于人才培养、激励和发展的良好文化氛围。另外,还需充分重视人力资源开发对企业核心竞争力的支撑作用,将其作为提升企业竞争力的重要战略支撑点。

1 国有企业改革的现状与问题

1.1 国有企业改革的历史回顾

国有企业改革是中国经济体制改革的重要组成部分,其历史可以追溯至上世纪80年代初期。在那个时候,中国国有企业面临着资源配置不合理、效率低下、管理滞后等问题,迫切需要进行改革。随着改革开放的深入推进,国有企业改革逐步成为经济体制改革的重要内容之一。在改革的进程中,国有企业逐步实行股份制改革、引入外部投资、建立现代企业制度等措施,取得了诸多成果。然而,改革过程中也面临着诸多挑战和问题,比如产权划分不清、管理体制不合理、员工素质不匹配等,这些问题制

约了国有企业改革的深入发展。因此,对国有企业改革的历史进行回顾,既体现了改革的成果,也能够深入分析过程中存在的问题和瓶颈,为今后的人力资源开发提供借鉴和经验。接下来,我们将对国有企业改革的现状进行深入分析,以此为人力资源开发提供有力支撑。

1.2 国有企业改革的现状分析

国有企业改革的现状是一个复杂而多维度的问题。从宏观层面看,国有企业改革已经取得了长足的进步,国有企业的市场竞争力得到加强,产业结构不断优化,国有资产保值增值能力显著增强。同时,国有企业改革在法律法规、政策体系、产权保护等方面也取得了一系列重要成果。然而,从微观层面看,国有企业改革仍然面临着诸多问题,比如管理稍微滞后、创新能力不足等。特别是在人力资源开发方面,国有企业存在着人才流失、培训不足、激励机制不合理等问题,这些问题直接制约了国有企业人力资源开发的深入实施和有效推进。综上所述,国有企业改革的现状是值得肯定的,但也需要深入挖掘其中的问题和矛盾,为今后的改革提供科学的指导和有效的对策。

1.3 国有企业改革中存在的人力资源问题

国有企业改革中存在的人力资源问题主要表现在以下几个方面:首先,人才流失较为严重。由于有些国有企业的管理体制

过于注重形式化,缺乏灵活性和激励机制,导致了大量优秀人才的流失,这对企业的发展构成了严重威胁。其次,培训不足。国有企业在人力资源培训上投入不足,导致员工的专业素养和综合能力无法得到针对性的有效提高,制约了企业整体竞争力的提升。其次,激励机制缺乏灵活性。传统的国有企业激励机制相对滞后,无法第一时间有效调动员工的积极性和创造力,也制约了企业的创新和发展。综上所述,国有企业改革中存在的人力资源问题亟待解决,只有通过有效的对策和措施,才能推动国有企业人力资源开发水平的提升,为国有企业改革提供有力保障。

2 人力资源开发理论与实践

2.1 人力资源开发概念及内容

人力资源开发是指企业为了提高员工的综合素质和能力水平,通过不断学习和培训,激发员工的潜能,从而更好地适应企业发展和变革的过程。人力资源开发的内容主要包括员工培训、绩效管理、激励机制设计、职业规划和晋升通道等方面。通过不断地培养和激励员工,使其在工作中能够具备更高的能力和素质,更好地为企业的发展和创新发展贡献力量。

在人力资源开发的过程中,企业需要关注员工的个体发展需求,注重个性化的培养和激励机制,使员工的成长与企业的发展相互促进。此外,人力资源开发也需要与企业的战略目标和文化价值相契合,促进员工的培养和发展与企业整体发展方向保持一致。

2.2 人力资源开发在企业改革中的重要性

人力资源开发在企业改革中具有至关重要的地位和作用。首先,随着经济环境的变化,企业需要不断调整和优化人力资源结构,而人力资源开发正是为了适应这种变化而必不可少的。其次,人力资源开发可以激发员工的工作激情和创造力,增强员工的归属感和忠诚度,从而减少员工的流失率,提高企业的稳定性和竞争力。此外,人力资源开发还可以帮助企业培养和留住优秀人才,为企业的创新发展提供强有力的支持。

在企业改革的过程中,人力资源开发还可以帮助企业更好地调整组织结构和管理模式,提高员工的综合素质和能力水平,增强企业的活力和创造力。因此,人力资源开发在企业改革中扮演着不可替代的角色,对于企业的长远发展和竞争优势具有重要意义。

3 国有企业改革中人力资源开发的问题分析

3.1 国有企业改革中人才流失问题

国有企业改革过程中,人才流失一直是一个较为严重的问题。首先,由于部分国有企业改革的不确定性和风险,部分优秀人才可能选择离开企业,寻找更加稳定的发展机会和有前景的工作机会。其次,国有企业改革可能会导致企业内部人事变动频繁,工作环境相对不稳定,这也会加剧人才流失的风险。另外,国有企业改革可能带来一些制度上的不确定性,导致员工对未来发展的担忧,从而选择离开企业。针对这些问题,国有企业需要采取有效的措施,留住人才,稳定人才队伍,确保企业的持续稳定发展。

3.2 人力资源管理制度不完善问题

在国有企业改革中,人力资源管理制度不完善是一个普遍存在的问题。首先,在传统的国有企业管理模式下,人力资源管理往往比较僵化,缺乏灵活性和激励机制。其次,由于部分国有企业改革的不确定性和复杂性,现有的人力资源管理制度可能无法有效适应新的经营环境,导致管理制度与实际需求不相适应。另外,由于改革可能带来一些人事制度上的变动,原有的管理制度可能无法很好地适应新的形势,从而影响企业的人力资源管理效率和效果。因此,部分国有企业需要加强对人力资源管理体系的完善和优化,使之能够更好地适应新的经营环境和需求。

3.3 人才培养与激励机制不健全问题

在国有企业改革中,人才培养与激励机制不健全也是一个较为突出的问题。首先,由于传统的国有企业管理模式下,对员工的培训和发展投入不足,导致员工的专业素养和综合素质无法得到有效提升,影响了企业的整体竞争力。其次,由于国有企业改革可能会带来一些人事制度的变动,传统的激励机制可能无法很好地激发员工的工作积极性和创造力,影响了企业的创新能力和发展潜力。另外,由于国有企业改革可能会带来一些管理层面的变化,原有的激励机制可能无法很好地适应新的形势,从而影响了企业的人才激励效果。因此,国有企业需要加强对人才培养和激励机制的健全,以提高员工的综合素质和激发员工的工作动力,促进企业的持续发展。

4 国有企业改革中人力资源开发的对策与路径

4.1 加强人力资源开发的战略定位

在加强人力资源开发的战略定位上,还需要注重与企业业务发展战略的有机结合,将人力资源开发作为企业市场战略的重要组成部分,通过对业务需求的精准预测和人才储备的有效建设,实现人力资源开发与企业业务的良性互动。同时,还要注重与国家产业政策的紧密衔接,根据国家产业政策的导向和需求,精准确定人力资源开发的方向和目标,实现国有企业人力资源开发与国家经济发展的有机统一。最后,加强人力资源开发的战略定位还需要注重与国际市场需求的对接,根据人力发展定位的需求,通过引进国际先进的人力资源开发理念和管理模式,并结合企业实际情况,不断提升国有企业的国际竞争力。

4.2 建立健全的人才流失预警机制

国有企业改革中,建立健全的人才流失预警机制是保障人力资源开发的关键举措。首先,需要建立完善的人才流失数据统计和分析系统,对员工流失的原因、规律和趋势进行科学研判,为制定针对性的预警机制提供数据支持。其次,要结合员工离职的各种原因,建立多维度的人才流失预警指标体系,既包括薪酬福利、职业发展、工作环境等内部因素,也包括行业竞争、市场需求、国家政策等外部因素,实现全面、系统的预警分析。同时,还需运用科学的信息技术手段,构建人才流失的预测模型和预警系统,反而能实现对员工流失风险的高效精准识别和预警。

4.3 优化人才激励与培养机制

国有企业改革中,优化人才激励与培养机制是促进人力资源开发的重要举措。首先,要注重激励机制的多样化和个性化,根据不同岗位和个人特点,设计灵活多样的激励政策,激发员工的工作积极性和创造力。其次,还需加强激励机制与绩效评价体系的衔接,通过科学客观的绩效评价,激励优秀人才,激发员工的工作热情和创造力。同时,还要注重激励机制与企业文化的融合,通过塑造积极向上的企业文化氛围,增强员工的归属感和认同感,从而提高员工的凝聚力和幸福感。

5 国有企业改革中人力资源开发的可行性研究

5.1 政策法规支持与导向

在国有企业改革中,政策法规的支持与导向起着至关重要的作用。首先,国家可以出台相关政策,明确支持国有企业人力资源开发的重要性,鼓励企业加大人力资源开发的投入。其次,政府可以建立健全的法规体系,规范和引导国有企业在人力资源开发方面的行为,确保企业在开展人力资源开发时遵循法律法规,保障员工权益。此外,政策法规还可以为国有企业提供相应的支持和激励,推动企业在人力资源开发方面取得实质性进展。

5.2 技术手段支持与保障

在当今信息化时代,技术手段的支持与保障对国有企业改革中的人力资源开发具有重要意义。首先,企业可以借助大数据平台的信息技术手段,提高人力资源开发的效率和质量,例如通过建立人力资源管理系统、开发员工培训平台等,实现对人力资源的科学管理和精细化运作。其次,技术手段可以为企业提供数据支持和决策依据,通过数据分析和挖掘,帮助企业更好地了解员工的需求和潜力,为人力资源开发提供科学依据。

5.3 人力资源开发投入与效益分析

针对国有企业改革中人力资源开发的可行性研究,必须进行对人力资源开发投入与效益的分析。首先,企业需要充分认识到人力资源开发是对企业未来发展的长期投资,需要投入相应

的资源和精力。企业可以建立科学的人力资源开发投入评估模型,合理测算人力资源开发的成本和收益,从而为企业制定合理的人力资源开发投入计划提供依据。

对人力资源开发的效益进行评估是至关重要的。企业可以通过绩效考核、员工满意度调查等方式,定期评估人力资源开发的效果,及时发现问题和改进空间,确保人力资源开发工作能够取得预期的效果。通过投入与效益的分析,企业可以更好地把握人力资源开发的方向和节奏,使其更加符合企业的发展战略和实际需求,从而实现人力资源开发的可行性和有效性。

通过政策法规的支持与导向、技术手段的支持与保障以及人力资源开发投入与效益的分析,国有企业可以更好地开展人力资源开发工作,为企业的改革和发展提供有力支持,从而实现国有企业改革中人力资源开发的可行性研究。

6 结束语

国有企业改革过程中的人力资源开发是一项系统工程,需要企业管理层高度重视。通过优化人力资源规划、加强培训与开发、完善激励机制和培育企业文化等途径,国有企业有望实现人力资源的合理开发和有效利用,提高企业核心竞争力,为我国国民经济的持续发展贡献力量。

[参考文献]

- [1]岳光辉,刘晓宇.国有企业改革进程中人力资源管控策略研究[J].中国管理信息化,2022,25(10):159-161.
- [2]程艳青.国有企业人力资源管理存在的问题及改进策略探讨[J].企业改革与管理,2022,(07):94-96.
- [3]黄任文.国有企业人力资源培训创新途径及开发策略[J].企业科技与发展,2022,(03):140-142.
- [4]吴强强.激励机制在企业人力资源管理中的应用探究[J].老字号品牌营销,2024,(03):148-150.
- [5]党鑫.国有企业人力资源培训问题研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2014,(08):33-34.