

论新形势下国有企业人力资源管理问题与对策

王予希

中国大唐集团资本控股有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i7.1705

[摘要] 国有企业人才资源管理工作的有效开展,对于国有企业长远发展及进步而言,起到了至关重要的作用。在新形势下,国有企业发展面临着崭新的竞争形势,需要国有企业能够根据自身的发展情况,做好针对性的调整,有效地参与到市场竞争中,以实现长远发展及进步的目标。本文对国有企业人力资源管理问题进行了探索分析,注重立足于企业实际情况与相关问题,对国有企业人力资源管理模式、方法进行优化,以提升国有企业人力资源管理的质量,实现“人尽其能”的发展目标。

[关键词] 新形势; 国有企业; 人力资源管理

中图分类号: F124.5 **文献标识码:** A

Exploration of Human Resource Management Issues and Countermeasures in State Owned Enterprises under the New Situation

Yuxi Wang

China Datang Group Capital Holding Co., Ltd

[Abstract] The effective implementation of talent resource management in state-owned enterprises plays a crucial role in their long-term development and progress. In the new situation, the development of state-owned enterprises is facing a new competitive situation, which requires them to make targeted adjustments based on their own development situation, effectively participate in market competition, and achieve long-term development and progress goals. This article explores and analyzes the human resource management issues of state-owned enterprises, focusing on the actual situation and related issues of the enterprise. It optimizes the human resource management mode and methods of state-owned enterprises to improve the quality of human resource management and achieve the development goal of "people do their best".

[Key words] new situation; State owned enterprises; Human resource management

在新形势下国有企业发展,要立足于市场经济形势,对人力资源管理工作进行针对性的优化,使国有企业的发展能力、发展水平得到有效地提升,以实现企业的长远发展及进步目标。国有企业人力资源管理工作开展,应把握当前市场经济发展形势,注重对自身人力资源优势进行有效地开发及运用,从而使人力资源管理工作开展能够与时俱进,以确保国有企业在参与市场竞争过程中,有一个较大的竞争优势,保证国有企业在发展过程中,能够对自身的资源进行优化配置,不断地提升自身的产品质量、服务质量,使国有企业在参与市场竞争中,能够具备较强的竞争力,有效地应对激烈的市场竞争环境,实现更加长远的发展及进步目标。

1 新形势下国有企业人力资源管理中所存在的问题分析

结合当前社会经济发展形势来看,国有企业在开展人力资

源管理过程中,在管理体制、人才管理、管理人员自身素质方面,存在一定的问题及不足,这导致国有企业人力资源的优势、作用难以得到有效地发挥,影响到了国有企业的长远发展及进步。关于新形势下国有企业开展人力资源管理工作时存在的问题及不足,主要表现在以下几个方面:

1.1 管理体制方面的问题

国有企业在经营发展过程中,受到传统计划经济体制的影响,这导致国有企业在发展过程中,人力资源管理工作与时代发展形势之间存在不符的问题,导致人力资源管理工作开展受到了较大的束缚及限制。同时,在人力资源管理工作开展时,国有企业在选人用人、招聘选拔时,更强调审核人才的政治性及初始学历等硬性条件,而对于专业实践经验缺乏足够的重视,这导致在人力资源管理方面,人才的专业应用实践能力严重不足,缺乏贴近市场的实战经验,给国有企业的发展带来了一定的制约。此

外,从管理体制方面来看,在人才培养、培训上,国有企业的培养、培训模式较为传统和单一,缺乏创新,过于保守,跟不上市场的变化与更新,致使企业人才得不到及时有效的锻炼和培养,在专业技能提升及行业动态的掌握等方面均落后于市场发展需求,也不利于企业职工的人生规划与专业技能的提升,从而给国有企业发展带来了不利影响。

1.2对人才管理缺乏重视

国有企业在进行人力资源管理过程中,由于受到传统计划经济体制的影响,在开展管理工作时,将管理的重点放在了财务指标方面,这就导致国有企业管理中对人力资源管理缺乏足够重视。在国有企业发展过程中,经营者的业绩主要结合财务指标进行评估,这一情况下,导致人力资源管理工作存在一定的滞后性,不够重视人力资源的规划作用也导致了人力资源管理工作开展相对滞后,未能够与时代发展形势进行有效地结合,给国有企业的长远发展及进步带来了不利的影响。同时,在推进人才管理工作开展时,国有企业未能够将人才管理与岗位情况进行结合,人力资源管理工作开展时,人员的专业能力与岗位需要不契合,影响到了人力资源功能及作用的有效发挥,也给国有企业的发展带来了不利影响。在人才管理时,人才管理与时代发展形势不符,未能够对当前社会经济发展特点以及国有企业自身的发展特点做好针对性把握,导致国有企业在人才选用上,未能够做到人尽其能,影响到了国有企业人力资源功能及作用的发挥。

1.3管理人员综合素质不够贴近市场水平

在新的时代背景环境下,国有企业开展人力资源管理工作,因缺乏足够的竞争性和淘汰机制,导致管理人员缺乏危机感,对自身能力、素养没有积极主动的提升意识,跟不上市场同行业管理水平,致使国有企业人力资源管理工作效果、质量相对较差。同时,在推进人力资源管理工作开展时,管理的主要精力放在了日常基础性工作方面,对于人力资源开发管理问题缺乏足够重视,影响到了人力资源管理工作效果及质量。此外,管理人员在人力资源开发管理过程中,缺乏对时代发展形势的有效把握,人力资源开发管理未能够与时俱进,限制了整体工作的质量,并且在实际工作中对于人才能力、素养的培养方式没有足够创新,较多流于形式,培训效果不佳,人才储备工作落实不到位,给国有企业的发展带来了不利影响。

2 国有企业人力资源管理的有效对策分析

新形势下,国有企业人力资源管理工作开展,要立足于时代发展形势,对国有企业人力资源管理问题进行全面、深入地探索分析,把握管理工作开展的针对性、有效性,从而使国有企业人力资源管理工作开展效果、质量得到针对、有效地提升。对此,国有企业人力资源管理工作有效开展,具体可从以下几个方面进行把握:

2.1制定长远发展战略目标,提升人力资源管理的针对性

国有企业人力资源管理工作开展,要围绕国有企业的发展需要,注重从战略层面入手,确保人力资源管理工作能够得到有

效地开展。国有企业人力资源管理工作开展,对于国有企业的长远发展及进步而言,起到了重要的促进作用。因此,为了确保国有企业人力资源管理工作效果及质量,要注重从思想层面入手,对传统的管理理念进行大胆地创新,深刻意识到人力资源管理对于企业发展的重要性。在推进人力资源管理工作时,立足于国有企业长远发展目标,对人力资源管理工作进行战略规划,对企业工作人员进行针对性的培训,从而使国有企业人才培养工作得到针对、有效地开展,为国有企业的长远发展及进步奠定坚实基础。同时,在新形势下国有企业人力资源管理工作开展,要注重引入不胜任退出机制,加大绩效工资占比,充分发挥绩效“指挥棒”的作用,强制退出,优胜劣汰,再通过社会招聘引进市场上的优秀人才,让企业的人员流动起来,要让国企职工有紧迫感,从而不断的自我提升专业水平、职业素养,能够意识到自身的职责与使命,在实际工作当中,注重对当前社会经济发展形势进行把握,能够积极地参与到专业培训当中,使国企员工具备较强的专业能力和专业素养,有效地提升国有企业的生产经营效率和质量,发挥人力资源的优势及作用,以促进国有企业更加长远地发展及进步。

2.2坚持以人为本的管理理念,提升人力资源管理质量

国有企业在参与市场竞争过程中,要注重对自身的人力资源优势进行发挥,从而使国有企业在激烈的市场竞争中,立于不败之地。现阶段,企业之间的竞争归根结底在于人才的竞争,国有企业在开展人力资源管理工作时,要对人才管理问题予以高度重视,实现“人尽其才”的管理目标,确保国有企业在发展过程中,对自身的人力资源优势进行充分地发挥,以更好地满足企业发展需要。在市场经济环境不断变化的背景环境下,国有企业对自身人力资源进行管理时,要坚持“以人为本”的管理理念,注重发挥“人”的功能及作用。这一过程中,注重联系国有企业的发展实际,注重调动起员工工作的积极性和主动性,大胆地创新,推进技术革新、管理理念革新、生产方式革新等,提升国有企业的生产效率和质量,确保其在市场竞争中保持较大的竞争优势。同时,在开展人力资源管理工作时,国有企业要对人力资源管理问题予以高度重视,结合自身实际情况,建立、健全人力资源管理体系,使人力资源管理功能、作用得到有效地发挥。此外,国有企业人力资源管理工作开展时,应注重结合企业的发展情况,对员工的能力、素质情况做好评估分析,使员工胜任岗位要求,确保人力资源优势及作用得到有效地发挥。对此,国有企业人力资源管理工作要秉承以人为本的管理理念,能够从员工的情况入手,对人力资源管理工作进行全面、深入地分析,把握国有企业人力资源管理工作开展的效率及质量,以深化人力资源管理实效性,促进国有企业员工能力、素养的提升,为国有企业的长远发展及进步奠定坚实基础。

2.3做好管理制度完善,提升管理人员能力及素养

在新时代背景下,国有企业人力资源管理工作完善,要注重从制度视角入手,完善人力资源管理的规章制度,从而保证人力资源管理工作得到顺利地推进。这一过程中,国有企业要立足

于自身的实际情况,制定出既能贴近市场又能符合企业实际,能够很好落地实施的新政策、新制度,注重对人力资源管理工作进行规范化的开展,注重对员工的潜能进行有效地激发,以制度作为保障,确保人力资源管理工作得到顺利地开展。对于管理人员能力素养的培养及提升要多渠道、多方式进行,通过轮岗、挂职锻炼、专项培训等形式有效提升管理人员的管理经验及专业水平。从而确保管理高效、有效,政令畅通,执行到位。在管理制度完善上,应注重结合当前国有企业的发展形势、发展特点,在构建制度时,兼顾企业发展需要以及员工需求,把握二者之间的结合点,凸显出人性化的管理制度建设。同时,在进行人力资源管理过程中,还要注重对人员工作绩效进行有效地考核评估,科学的设置奖惩机制,对国企员工工作情况做好把握,指出员工工作中的问题及不足,引导员工做好改进,以充分地发挥人力资源管理的功能及作用,提升国有企业的发展水平及发展质量,实现国有企业更加长远的发展及进步目标。此外,人力资源管理制度完善时,应注重对员工培训问题予以高度重视,注重建立起科学的培训制度,结合当前国有企业的发展形势、发展特点,强化培训制度的落实,使员工做好知识的学习,并提升自身的专业能力、专业素养,以更好地满足国有企业的发展需要。

3 结束语

综上所述,国有企业人力资源管理工作,要注重立足于时代发展形势、发展特点,对人力资源管理工作进行针对性的安排及设计,使人力资源管理能够与时俱进,提高人力资源管理效率和管理质量,做好人力资源管理的优化创新工作,为促进国有企业

实现长远发展战略目标提供可靠的人才保障。同时,在开展人力资源管理工作时,要注重结合国有企业发展的情况,对人力资源管理制度做好完善,注重以制度为保障,针对、有效地提升国有企业人力资源管理工作开展的效率及质量,以发挥人力资源的功能及作用,推进国有企业更加长远的发展及进步。

[参考文献]

- [1]尹晓璐.国有企业人力资源管理质量提升策略[J].现代企业,2024,(02):24-26.
- [2]赵聪.关于现代化建设背景下国有企业人力资源管理新路径探索[J].市场周刊,2024,37(05):166-169.
- [3]李慕杰.论组工干部的自身素养与国有企业人力资源管理[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2024,21(02):85-87.
- [4]王雪娇.新形势下国有企业人力资源管理风险因素及应对策略研究[J].河北企业,2024,(02):134-136.
- [5]孙杨,张莉洁,张晨瑞,等.以人为本理念下国有企业人力资源管理的现状及改进策略[J].商场现代化,2024,(04):74-76.
- [6]高原林.国有企业人力资源管理绩效考核的思考研究[J].办公室业务,2024,(02):93-95.
- [7]王众.国有企业人力资源管理中薪酬激励策略运用思考[J].办公室业务,2024,(02):96-98.

作者简介:

王予希(1988--),女,汉族,天津人,研究生,工程师,研究方向:人因工程。