

新经济下国企人力资源开发与管理探究

尉起芳

(莱阳市劳动人事争议调解仲裁院,山东 莱阳 265200)

摘要:新经济主要是指以计算机网络技术和信息技术为基础的知识经济,也是以人才、信息、智力集成组合的经济。其主要特征表现在以下几个方面:经济发展可持续化、高新技术产业化、世界经济一体化、社会生活现代化等。由此可见,新经济下对高新技术人才更为重视了。现阶段,我国国有企业正处于深化改革时期,为了使国企能够适应新经济时代的发展、与时俱进,必须冲破传统国企人力资源体系的束缚,建立全新的可持续发展的人力资源体系。本文就新经济下国有企业人力资源开发与管理的重要意义以及提供相关的策略,希望国有企业在新经济下能更好更快的发展。

关键词:新经济;国有企业;人力资源;重要意义;相关策略

当前,是社会信息化和经济全球化的新经济时代。对于我国国有企业来说,想要在这个新时期背景下提升外在竞争力,必须加强人力资源开发与管理。企业之间激烈的竞争从根本来说就是人才的竞争,可见对于一个企业来说人力资源开发与管理多么重要。如果国有企业这个工作做得好,那么就可以有效提高国有企业员工工作效率,增强国有企业的整体竞争力,也为国有企业后续的发展奠定了有力基础。因此,为了保证国有企业有效运行,必须做好人力资源开发与管理,最终提升国有企业的经济效益。

1 新经济下国有企业人力资源开发与管理的重要意义

人力资源,又称劳动力资源或劳动力,是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。而能否做好人力资源开发与管理事关一个企业的生存之道,也可以说是企业发展的命脉所在,对于国有企业来说,亦是如此。新经济下国有企业人力资源的重要意义有以下几个方面:(1)规前期规划。人力资源部门每月都会根据每个部门员工流动的情况提前做好规划,这为下一步的招聘提供了时间。(2)选拔招聘。人才的选拔招聘是人力资源部门一向重要工作,事关企业的生存之道。(3)员工考评。包括绩效考评、考评指标以及考评方法等,以使考评结果公平合理。做好员工考评工作对提高员工的工作积极性有着巨大的推动作用。(4)激励工作。需要人力资源管理部门定期对员工进行公平合理的激励,这也是减少企业人才流失的一个重要举措。(5)人才开发。人力资源管理部门可通过培训员工提高员工工作能力。(6)员工调配。调配是为使员工达到职务所要求的技能和素质水平而进行动态的人事匹配活动。需要注意的是,上述这六项职能各有所长,不能分割,需要彼此之间的相互配合。

2 新经济下国有企业人力资源开发与管理的相关策略

2.1 规范人力资源招聘面试

招聘人才是人力资源管理部门重要的职责,也关系到国有企业的持续健康发展。在企业建设初期,由于没有考虑到制定有关人才选拔的计划,可能会导致员工在企业里没能发挥积极的作用。因此,为了建立健全良好的企业运作,在招聘初期就需要建立一个完善的计划,保持管理者和员工长期有效的雇佣关系。一般而言,为了推动国有企业健康发展,都会在企业内部培养自己的专业人才。如何培养专业型人才,考察时可以注意以下几点:第一,个人能力的影响度。对企业管理、行业趋势的见解领悟。第二,工作经验符合程度。对工作的规划以及对工作轻重缓急的安排。第三,面试人的思维方式、工作方式以及执行力和团队合作。第四,总体的学习能力、承受能力和自我认知。只有重视人力资源管理招聘面试,才能更好地促使该人才能在某一特定范围充分发挥其价值。

2.2 健全人力资源绩效考核

绩效考核关系到员工工作的积极性,也体现着一个企业人力资源卡法与管理的工作能力。在对员工的绩效考核中,是需要树立长远的发展目标,这对企业的经济效益以及未来发展有着不可替代的作用。因此,人力资源管理部门可以做以下几个方面的工作:首先,

要注重评价维度多元化,适用于中层以上的人员考核。可通过员工对自身、同事、下属、领导、顾客等主体来了解其工作绩效,这不仅可以广纳各方意见,也可及时了解自己的长处和短处,以此不断完善自我。其次,前期需要界定考核目标,确定发展职能标准和主要行为。再次,做好选定评估人和被评估人工作,可采用问卷调查方式。最后,执行考评,仔细做好汇报和计算,提供回馈并执行行动计划。如此这样执行下去,人力资源管理部门可以完善好绩效考核工作,来培养员工对企业的忠诚度,促进员工与企业保持长远的合作关系。

2.3 重视人力资源培训管理

一个企业人才队伍水平的高低直接制约着整个企业的发展趋势。因此,在人力资源管理中,必须加强国有企业内部人才的培养。为此,可以做如下准备:第一,前提要明白为什么进行培训?明白了其原因再确定培训方案,可通过对员工进行培养,定期举行相应的技能培训和管理能力训练;第二,清楚掌握员工的工作性质和内容,针对性进行指导。也可加强基层工作人员和高层技术人才交流合作,取长补短,共同进步;第三,需要明白要从那个渠道入手?在哪里进行培训效果会比较好的问题?因此,可以请经验丰富的专业型人才进行指导,帮助企业人员掌握好先进科学专业技术,加快企业内部专业技术队伍的培养,第四,必须要理清培训时间和执行人员。只有做好培训安排和责任负责工作,才能提高培训效率和质量,同时也需要注意预算问题,做好相关防范工作。只有提升企业员工技术水平,才能更好的促进企业运转顺利进行,进而提高企业的外在竞争力。

综上所述,做好人力资源开发与管理对国有企业来说,有着巨大的推动作用,也为现行的企业管理方式增添了更多可能。因此,为了使人力资源开发与管理更好地服务于新经济下的国有企业发展,不仅要提升国有企业员工的工作积极性,也应发挥其特有优势,充分运用在国有企业运转过程中。这不仅适应了新经济下国有企业发展需求,提升国有企业人力资源开发与管理水平,也对提高国有企业核心竞争力具有不可忽视的作用。

参考文献

- [1]郭学玲.新经济形势下国企成本控制的有效途径研究[J].财会学习,2019(01):90-92.
- [2]陈贤花.新经济条件下国企大客户战略精准服务营销路径新思考[J].现代金融,2017(11):3-5.
- [3]殷浩,王丹.新常态下国企改革新思路探析[J].改革与开放,2017(18):39-40.