

# 网络信息下的国有企业人力资源管理改革解析

方芳

(国网四川省电力公司检修公司,四川 成都 610000)

**摘要:**在网络信息时代,国有企业只有做好人力资源管理改革工作,才能够充分的调动员工的工作积极性,从而推动企业的快速发展。本文主要围绕网络信息下国有企业人力资源管理改革展开分析和论述,首先介绍当下国有企业进行人力资源管理时存在的问题和不足,然后提出网络信息下国企进行人力资源管理改革的有效举措。

**关键词:**网络信息;国企人力资源管理;存在问题;改革举措

## 1 前言

随着我国进入了互联网信息时代,信息技术已经改变了人们的生活方式,同时对于企业的人力资源管理工作也带来了深远的影响。国有企业作为国民经济发展的支柱必须要全面提高人力资源管理的效率,才能够实现国有企业的更好更快发展。面对当下国有企业进行人力资源管理工作是存在的问题和不足,必须要采取有效的改进措施,尤其是要进行改革创新才能够迎合时代的发展趋势,真正的推进人力资源管理工作,调动员工的工作积极性,实现国有企业的进一步发展。

## 2 国有企业进行人力资源管理工作存在的问题和不足分析

国有企业在推进改革发展的过程当中人力资源管理工作存在着一些问题和不足,主要表现在以下几个方面:

(1)人力资源管理的效率比较低。在信息化背景下国有企业在进行人力资源管理工作时缺乏对先进信息技术的应用,不仅管理效率低下,而且存在着交叉管理、重复管理的问题,人力资源管理体系相对较为复杂,在进行人事决策或者是人人事调动时需要层层上报,不仅降低了人力资源管理的效率,而且也影响到了人力资源管理工作质量,工作人员工作积极性不高<sup>[1]</sup>。

(2)人力资源管理工作缺乏创新性。在进行人力资源管理工作时依然以传统的管理方式为主,虽然重视人才的招聘,但缺乏对人才的培养,尤其是相关的待遇以及福利举措不够完善,难以满足人才的相关需要。国有企业人力资源管理方法相对较为陈旧,难以迎合互联网时代的需求,导致人力资源管理工作停滞不前,也影响到了国有企业的进一步发展。

(3)人才流失现象非常严重。在网络信息时代,国有企业要想实现突破,必须要具有大量的创新型人才,但是国有企业缺乏良好的薪酬待遇,而且管理工作存在着问题和不足,造成了人才流失的现象。很多企业员工对于企业的各项政策不满,而且认为在企业中难以充分发挥自身的价值,从而造成的国有企业的人才流失现象。

## 3 全面加强国有企业人力资源管理创新的有效举措分析

在网络信息时代,国有企业在进行人力资源管理工作时必须打破传统管理理念的束缚,采用创新的技术,才能够保证人力资源管理工作效果。因此应该从以下几方面努力:

(1)要建立更加高效的人力资源管理制度和体系。在推进人力资源管理工作时,为了避免出现层层传递、分步推进影响到人力资源管理效率的现象,应该充分的借助于互联网信息技术,建立人力资源管理信息系统。通过搭建人力资源管理平台,更好地对各项信息决策进行有效的传递。只有借助于网络信息技术,才能够缩减国有企业人力资源管理工作的成本,并且降低人力资源部门的工作负担和压力,能够将更多的精力放在国有企业的发展当中。总之,要进一步简化国有企业决策层的过程,保障人力资源管理的效率,实现对人力资源管理工作信息化发展。

(2)要进一步创新管理的理念,坚持以人为本的原则。为了调动员工的工作积极性,企业在进行人力资源管理工作时,需要坚持以人为本的指导思想,能够结合国有企业的发展战略以及人员的相关需求来进行资源的科学合理调配<sup>[2]</sup>。只有贯彻以人为本的指导思想,

才能够实现人力资源管理工作的人性化,因此在进行人力资源管理工作时应该创新人力资源管理的理念,加强各个部门之间的沟通和交流,促进各种信息的及时有效传递,才能够使得各个部门加强协调,达成一致意见,万众一心,保证了国有企业的工作效率和工作质量。

(3)要真正的满足员工们的一些合理诉求。国有企业在进行人力资源管理时为了避免人才的流失,应该建立更加完善的薪酬激励机制,改进传统薪酬待遇中不合理的现象,真正的提高人才的薪酬和福利水平。尤其是要建立更加完善的绩效奖励机制,能够给人才提供更加广阔的发展空间,从而在国有企业内部实现自身的人生价值。因此国有企业应该结合自身的需求建立人才数据库,对内部的人力资源进行有效的查询,确保合适的人员在合适的岗位上尽职尽责。通过进行创新型的管理搭建网络管理平台,实现对人才的有效培养。比如可以坚持物质奖励、精神激励相结合的办法,既要给以员工们岗位,也能够满足员工们的物质需求。

(4)要举办各种活动,创造良好的企业文化。为了减少国有企业开展人力资源管理工作阻碍,应该创造良好的企业文化,增强员工们的凝聚力和向心力,提高对国有企业的归属感,因此需要打造积极向上的企业文化,这就需要举办形式多样的文体活动或者是各种竞赛,让员工们在参与活动的过程当中,增强对企业的认识,创造良好的企业文化氛围,进一步减少人力资源管理工作中存在的阻碍因素,实现相互团结共同奋进,从而全面提高国有企业人力资源管理工作的水平。

(5)要采取创新性的举措,实现对人员的优化配置。国有企业在进行人力资源管理时,最重要的是实现对人员的优化配置,才能够提高工作效率,因此应该借助于网络信息技术对人员进行有效的筛选,能够完善人员的电子信息档案,能够为人事调动提供重要的参考依据,确保人员使用更加科学,从而保证了国有企业的人力资源管理工作的效率和质量,另外也要学习先进的管理经验,引进专业的人力资源管理系统完善软硬件条件,全面提高人力资源管理工作的效率<sup>[3]</sup>。

## 4 结束语

当下国有企业在进行人力资源管理工作时存在着一些问题,比如管理效率不高,管理缺乏创新。造成了人才流失的现象。因此在网络信息背景下,国有企业需要进行人力资源管理的改革和创新,首先应该创新认识,加强人力资源管理工作重视程度,同时也要进一步完善福利待遇,保证员工们的归属感,并且激励员工们能够在岗位上尽职尽责,才能够提高国有企业的工作效率。

## 参考文献

- [1]张伶月.网络信息下的国企人力资源管理改革解析[J].现代经济信息,2019(07):81-82.
- [2]梁瑞.网络信息下的国企人力资源管理改革解析[J].人力资源管理,2018(2):48-48.
- [3]于越.网络信息下的国企人力资源管理改革探究[J].中国经贸导刊,2015(6Z):42-43.