

关于大型国有企业筹建人力资源共享中心的思考

吴晶晶

(中国石油集团共享运营公司西安中心公司,陕西 西安 710018)

摘要:随着我国经济的不断发展、经济体制改革的不断深化,国有企业所面临的竞争不断加剧,经营压力持续加大,企业人才发展建设也面临越来越多的困境,这就给国有企业的高质量发展带来了很大的阻力。在人才队伍建设的重要性不断凸显的背景下,国有企业的当务之急就是走出人才发展建设的困境,构建一支充满活力、具有能力的高质量人才队伍,从而为国有企业的健康可持续发展提供人才支撑。

关键词:大型国有企业;筹建人力资源;共享中心;思考

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.165

1 国有企业人力资源管理存在问题

(1)重复性工作量大,人力资源浪费严重。国有企业各层级的人力资源部门均承担着传统六大模块职能,其中入职培训、档案管理、薪酬考勤、社保缴纳等多是重复性事务工作,占用了人力资源从业者大量的时间和精力,人力资源管理者作为战略伙伴的价值有待进一步挖掘。(2)业务单位发展不均衡,工作质量差异性较大。大型国有企业因下属单位所在行业、规模、地域、发展阶段、商业模式等各不相同,在人力资源管理中存在较大的差异。例如,成熟型业务单位注重规范管理,小规模的公司注重业务开拓,但组织机构、管理制度等相对不健全。

2 大型国有企业筹建人力资源共享中心的思考

(1)搭建信息技术支持系统。人力资源共享中心借助信息技术能高效地处理人力资源事务性工作,云计算与大数据和移动APP的结合能够为共享中心建立链接外部系统的IT模型,该模型快速响应客户需求、传递产品和服务,形成企业的竞争力。目前,信息系统、自动服务和移动端已成为共享中心的标配。73%的企业对自动化拥有较高意愿,大数据、云平台将成为未来技术的热门趋势。45%的共享中心使用了人事智能终端一体机,26%的共享中心使用VR设备、人事自提柜。随着自动化的需求增长,未来更多会采用机器人流程自动化(RPA)、人工智能等技术,降低对“人”的依赖。

(2)人力资源管理的功能性更强。人力资源共享服务中心的出现就是把事务性的工作集中承担起来,而关于人力资源策略类,企业定制类的工作由人力资源管理专家(COE)完成。例如,根据公司战略制定人资规划、人事测评设计、六大模块相关方案及制度设计等。对于洞晓员工需求助力企业成长由人力资源业务伙伴(HRBP)来承担。比如帮助业务单元更好维护员工关系、发现并处理日常人事问题、推行相关流程从而推动人资战略执行。后两个支柱的活动也需要基于人资共享服务中心提供得各项数据,同时又给予人力资源共享中心方案支持。人力资源共享虽然是基础性工作却让人资体系有了着重点,有效的分离出能为企业提供前瞻性、建设性、战略性功能团队。

(3)注重人文关怀。文化是企业的灵魂所在,企业文化建设工作有利于提升国有企业的向心力和凝聚力,对于人才的稳定性发挥着非常关键的作用,是推动国有企业可持续发展的关键。然而,人才作为企业竞争力的核心,怎样才能实现对人才的吸引和保留,是目前企业最为关注的问题。国有企业的良好文化体系要符合自身的人才观、发展观以及价值观,以此对员工的认同感产生影响,使员工具备归属感以及使命感,同时,将员工的主人翁意识充分激发出来,使其能够做到努力奋进,为国有企业树立良好的社会形象营造必备环境,强化国有企业的市场竞争力。此外,国有企业的文化建设与员工培训、人才招聘以及绩效考核等均有直接的关系,在现代信息化的时代背景下,人才的发展具有一定的自由选择性,面对这种现象,国有企业应该积极应对挑战,对挑战中蕴藏的发展机遇进行认真分析,并在此基础之上,加大对企业文化的宣传力度,通过创办丰富多

彩的文化活动,使企业员工能够清楚个人和企业未来的发展,从而实现文化留才。

(4)加强企业文化建设,稳定员工队伍。打造“以人为本”的企业文化建设,对促进企业和谐发展至关重要。当代社会,企业已经不再是仅靠薪酬待遇留人,更多的是靠感情留人、靠制度留人。国有企业相较于民营企业,在公司各项管理制度上相对比较正规,在吸引和留住人才上占有优势,如果在企业文化建设上能领先一步,让企业员工的心暖了,员工会自然而然地愿意留下来同企业一同发展。越来越多的员工开始注重企业的发展、自身能力的提升、晋升空间、工作满意度、生活幸福度等等,所以高薪并不一定能留住人才并让其发挥作用。国有化工企业要从企业发展实际出发,以人为本,科学谋划员工的职业生涯,用制度去激发人,用情感去留住人。通过做好企业内部设施设备建设,打造适合员工生活和工作环境,丰富员工的业余文化生活,定期开展谈心谈话活动等,切实让人力资本发挥作用。

(5)创新人力资源管理理念。首先要创新人力资源管理理念。人力资源不仅指的是管理员工的工作能力,还包括各种品质建设、素质提高等方面的内容。随着现在社会经济大环境的改变,国有企业也应该改革创新人力资源管理方式,用更加先进科学的角度来思考问题。创新人力资源管理理念主要包括人性化管理,尊重员工的合理诉求,激发员工的自身创新意识,在督促员工进行自身专业技能提升的同时,也要关注员工的综合素质培养,使这种人力资源管理理念与现有的社会需求相符合。其次,管理者要自身的定位进行创新认知,将管理与服务融为一体,将管理作为一种工作来对待,而不是刻意与人为难得工具,不断创新管理方式和服务方式,丰富人力资源管理的内容,使其真正为企业的发展而提供助力。

3 结束语

国有企业在我国社会经济发展过程中发挥着非常关键的作用,也是实现中国特色社会主义的支柱。为了能够确保国有企业在未来的市场竞争环境中,充分发挥出自身的优势,需要不断健全人才管理机制,为人才的发展提供公平公正的竞争平台,强化企业的核心竞争力。

参考文献

- [1]解海美,陈进.如何共享“人力资源服务”[J].企业管理,2014,(09):97-99.
- [2]孙赫.国内企业集团构建人力资源共享服务中心的研究[D].北京:北京邮电大学,2018.
- [3]余世好,龙超.国有企业人才培养当中的问题与解决方法浅析[J].中外企业家,2019(06):98-99.

作者简介:吴晶晶(1981-),女,陕西西安人,硕士研究生,经济师,从事人力资源管理研究方向。