

# 加强国企人力资源管理,提升国企竞争力

李樱璐

(临海市国有资产管理指导中心,浙江 临海 317000)

**摘要:**在我国社会的条件下,国企发挥着十分重要的作用,在各行各业控制着国民经济的命脉,推动着社会经济的发展,因此对于国企进行改革具有十分重要的意义。本文在分析的过程中,主要对国企人力资源管理经验进行一定探索,在实际探讨的过程中,既考虑了人力资源管理过程中的一些措施,同时也从职工的角度进行探索,希望能够为人力资源管理做出一定的贡献进一步推动。国企的发展既保证国家经济正常,同时也能够保证人们生活水平的提高。

**关键词:**国有企业;人力管理;竞争实力

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.30.155

## 1 引言

对于国企而言,人力资源管理更是十分重要的。长期以来,国企所体现的特点使得国企的发展比较缓慢,在新时代对人力资源管理进行进一步的分析具有重要的现实意义。

## 2 国有企业人力资源管理问题分析

(1)人力资源管理模式固定化。为了更好的提高国企人力资源管理水平,进一步的对国企的人力资源管理模式进行改革,首先要分析国有企业现阶段的人力资源管理存在哪些问题,从发展背景入手,对新时代条件下国企人力资源管理的要求进行分析,这样才能更好的发现问题,才能够更好的解决问题。首先对于大多数国企而言,在长期发展的过程中,人力资源管理模式都是比较固定的,而且很多国企自诞生以来,到现在人力资源管理模式几乎是没有什么太大的变化,从整个社会经济背景条件下来看,社会经济不断的进步,人力资源管理模式必然要随之变化,而且我国对人才的培养模式以及大学生的数量在不断增加,那么人力资源管理方法自然是有发生了巨大的变化的,在这样的背景衬托下,人力资源管理模式在国企却几乎发生了很小的变化,那么必然是存在着一定的问题的。从长期的发展过程中可以发现,很多国企固定的人力资源管理模式,一方面是不愿改变,另外一方面也是过去的发展过程中对稳定性的要求比较高。固定的人力资源管理模式在一定程度上是抑制人才的发展的,这样固定的人力资源管理模式,很多人才对于自己的晋升途径,对于自己的薪资待遇以及发展空间等等都是存在着诸多不满的。人才是企业发展的灵魂,对于国企而言更是如此,如果不能对人才进行更好的管理,没有将人才放在合适的岗位上,那么一个企业的发展必然是缓慢的。

(2)人力资源管理欠缺人性化。人力资源管理一定是要突出其人性化的特点,毕竟人力资源管理是直接与人打交道,是为了对公司的人才进行更好的管理,在国企长期发展过程中,为了提升自身的竞争力,只有挖掘更多的人才,在合适的岗位上安排更多综合性人才,这样才能够不断提高国企的竞争力。国企的竞争实力在一定程度上代表了我国国家的发展方向发展目标以及发展实力,国企在各行各业当中往往控制着国家的经济命脉,那么对于国企的人力资源管理进行一定的改革,更加突出其人性化的特点,不仅能够促进国家的进步,同时也能够促进整个社会的进步。人力资源管理的人性化其实是体现在多方面的,但是就目前来看很多国企是忽视了员工的感受,在发展的过程中,即使是员工提出了很多的意见,但是很难得到良好的反馈,而且很难做出大的改变。在这样一种情况下,国企的人才外流比较严重,对于一些国家重要行业而言,打击比较巨大。而且在社会进步的过程中,国企是要起表率作用的,在我们国家这样的社会背景条件下,国企如果能够提供更佳具有人性化的人力资源管理方式,那么必然可以推动社会进步,而且能够给其他行业做出一定的表率,以此来推动整个社会的进步。总的来看,提高国企的竞争实力,还是要从人力资源管理模式入手,从人力资源管理的个性化方式入手,只有更好的以人为本,更好的培养人才,更好的留住人才,这样才能够进一步的壮大国企。

## 3 国有企业人力资源管理的改进策略

(1)进一步的深化改革,强调以人为本。为了更好的提升国企的竞

争力,在发展过程中能够实现更加人性化的人力资源管理方式,在深化改革的过程中强调以人为本是十分重要的一个发展方向。对于国企而言,在各行各业发展的过程中往往控制着国家经济的命脉,而且国企在发展过程中规模巨大,如果人力资源管理出现问题,那么很容易导致社会产生各种各样的矛盾。所以说在发展过程中强调以人为本是一个必须长期坚持的目标,也是社会主义条件下国企的必然要求。强调以人为本有着很多的发展方式,也有着很多的具体特点,举个最简单例子,在发展的过程中,人才有自己的发展需要,那么在反馈的过程中,人力资源管理部门就要对其进行充分重视,只有给人才更多的发挥空间,并给予合理的工资待遇,这样才能够留住人才,这样才是人力资源管理的一个重要的模式。当然这种人力资源管理模式想要更好的实现,还是要提出更加好的解决措施和更加好的管理模式的,在保障公平正义的前提下,才能够实现更加完善的人力资源管理模式。人性化的管理方式强调以人为本是一个核心思想,具体开展的过程中还有很多特点,不同的国企有着不同的发展方向,在具体人力资源管理过程中只有提出更加切实可行的措施,并不断的在内部进行商讨,才能够制定更加完善的制度,在人力资源管理的过程中才能够朝着一个更加良性的方向发展。而且人力资源管理模式本身应该是一个动态的过程,在发展的过程中不应该被限制,只有不断的调整,才是适应时代发展的,才能够提高国企的竞争实力。

(2)建立多元化人力资源管理模式。另外,在实际发展的过程中,为了更好的提升管理的能力,提高国企的竞争实力,丰富多样化的人力资源管理模式也是十分重要的。人力资源这一概念在发展过程中主要是强调以人为本,是希望能够对公司内部人才进行管理,无论是人员的流动,人员的调动又或者是人才的培养等等,这都属于人力资源管理的一个范围。在管理的过程中单一的模式往往会限制人才的发展,而且不同的企业有不同的特点,尤其是国企在我国的各个行业当中都广泛的存在着,如果说以某一固定的方法去培养人才很容易限制人才。国企在长期的发展的过程比较让人诟病的一个问题是国企的发展速度比较慢,发展模式比较固定,才使得很多人没有更好的发展空间。很多人才对于自己的发展方向以及发展目标都是有明确的需求的,一旦在企业当中没有得到更好的培养,那么很容易导致其的进一步成长受到阻碍,那么人才便会出现流动,可能导致国企的人才流失。在人力资源管理的过程中充分考虑到这个问题,使用更加灵活的人才培养模式,人才管理模式,这才是人力资源管理的一个重要概念。

## 4 结束语

总而言之,在现代社会,对于国企人力资源管理进行分析的时候,更多的从人的角度入手,从职工的一些特点入手,这样才能够发现问题并解决问题。在培养人才发现人才留住人才的过程中,才能够体现出极大的优越性,保证国企良性发展模式,这样才能够为国家经济的发展做出更多的贡献。

## 参考文献

- [1]谭帅,郑永安.我国航空发动机产业人力资源管理升级探索[J].生产力研究,2019(07).
- [2]武丽红,武丽萍.油企人力资源管理浅议[J].石油知识,2019(04).