

新时期国有企业面临的人力资源管理挑战与策略

陈秋菊

(国家管网集团北方管道有限责任公司中原输油气分公司,山东 德州 253000)

摘要:针对新时期国有企业内部面临的人力资源管理问题,本次研究首先对人力资源管理过程中面临的挑战问题进行全面分析,针对挑战问题提出有效的优化策略,为推动我国国有企业人力资源管理的进一步发展奠定基础。研究表明:在新时期,我国国有企业内人力资源管理主要面临四大挑战问题,分别是经济发展与人力资源管理的矛盾、人力资源管理效率低下、缺乏战略规划以及绩效考核不协调等,因此,相关单位需要采取优化人力资源结构、加强人力资源管理、制定长远发展规划以及加强企业绩效考核等措施,全面推动我国国有企业内人力资源管理的进一步发展。

关键词:新时期;国有企业;人力资源管理;挑战研究;优化策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.158

1 前言

目前,我国正处于发展的新时期,在这种背景下,企业经营过程中面临的挑战问题逐渐的增加,其中,在进行企业管理的过程中,人力资源管理是非常重要的组成部分,人力资源管理也面临众多的挑战问题,这些挑战问题的存在对于我国国有企业的发展十分不利^[1]。因此,本次研究主要是结合目前我国国有企业内部人力资源管理的基本现状,对面临的调整问题进行分析,并提出有效的优化策略,为推动我国企业的进一步发展奠定基础。

2 新时期国有企业面临的人力资源管理挑战

2.1 经济发展与人力资源管理的矛盾

随着我国市场经济的不断发展,我国大多数企业内部的基本结构都产生了一定程度的变化,其主要向着扁平化的方向发展,在组织形式上,更趋向于团队合作,这种变化属于顺应时代的逐渐发展,进而使得信息的传播速度得到一定程度的增加,进而使得企业的生产成本可以得到一定程度的降低,管理效率得到提升,受到组织结构形式变化的影响,给企业内的人力资源管理工作带来了一定的难点问题,由于组织结构朝着扁平化的方向逐渐发展,会影响员工的发展空间,进而产生严重的人员流失问题^[2]。

2.2 人力资源管理效率低下

如果企业内的组织结构相对较为稳定,则员工的流动性就会得到一定程度的提升,企业就会出现大量员工流失的问题,这主要是因为企业内的组织结构问题,企业的发展也将会相对较为稳定,员工的竞争意识会受到严重的影响,进而间接影响工作效率。我国大多数国有企业都缺乏一定量的人才,这种人才的缺失与企业的发展之间存在一定的矛盾问题,因此需要对人力资源加强管理。在另一方面,我国大多数国有企业内的人才结构也并不合理,这主要可以表现在岗位配置不合理等方面。

2.3 缺乏战略规划

在对企业进行管理的过程中,尽管完善的人才管理战略规划十分关键,但是对我国国有企业进行全面的调研分析以后发现,大多数的企业都没有完善的战略规划,同时,进行人才管理的机制也并不健全,我国大多数企业对人才进行管理的过程中仍然采取了传统的管理方式,其工作的方式主要以事务性质的工作为主,在对人力资源进行管理的过程中,主要采用了干部岗位分配管理的方式,这使得基层人才的价值得不到有效的发挥。

2.4 绩效考核不协调

在国有企业发展的过程中,建立完善的绩效考核制度也十分关键,尽管我国大多数的企业都已经制定了绩效考核制度,但是绩效考核制度缺乏一定的科学性以及合理性,这使得员工的价值得不到合理的评估,必然导致工作效率严重降低。在另一方面,我国部分企业在进行绩效考核的过程中,非常容易流于形式,考核的方式也相对较为单一,这使得人力资源管理的效率严重降低^[3]。

3 新时期国有企业面临的人力资源管理挑战优化策略

3.1 优化人力资源结构

为了使得企业在人力资源管理过程中的效率得到全面的提升,进

而解决目前经济发展与人力资源管理之间的矛盾问题,首先需要转变企业的管理理念,在新时期,提高企业竞争力的主要方式就是提高员工之间的竞争力,重视引进人才的工作,对企业内的所有资源进行全面的优化配置,使得人力资源管理可以在企业发展的过程中充分发挥自身的作用。对于企业内的管理人员而言,需要根据人才类型的不同进行合理的岗位安排,使得各种类型的人才都得到有效的应用。

3.2 加强人力资源管理

针对目前企业中人力资源管理效率相对较低的难题,企业需要利用科学的方法,对各种类型的资源进行充分的利用,通过制定合理的发展战略,对人力资源管理方面的相关工作进行全面的优化,发展战略的制定需要根据企业的实际情况以及人才的应用情况进行,需要注重人才的吸纳与合理应用,并企业内的部分员工进行合理的培养,全面提升企业的竞争力。

3.3 制定长远发展规划

制定人力资源管理方面的长远发展规划对于企业的发展而言十分关键,通过该种措施可以对人力资源的结构进行全面的优化,在这一方面,企业需要建立全面的人才激励机制,进而使得员工的工作效率可以得到全面的提升,间接促进企业的进一步发展。激励机制的建立需要做到公平公正,需要对员工各个方面的工作以及成绩进行综合考虑,对表现优异的员工进行合理的奖励,通过建立激励机制的措施,可以使得员工在工作的过程中充分发挥自身的能动性,工作效率必然将会得到提升。

3.4 加强企业绩效考核

绩效考核对于企业的发展而言也十分关键,在制定绩效考核方法的过程中,需要注意方式方法的科学性以及完善性,并需要根据每一名员工工作的实际情况建立完善的评价指标,以此保证整个绩效考核可以公平进行。在另一方面,绩效考核也需要朝着多样化的方向发展,需要对员工的成绩以及工作态度进行全面的分析,不能只考虑员工工作成绩这一项单一的因素,通过建立绩效考核制度,可以充分发挥每一名员工的潜力,促进企业的全面发展。

4 结束语

综上所述,在新时期背景下,我国部分国有企业在进行人力资源管理的过程中存在大量的问题,这些问题的存在对于企业的发展而言十分不利,因此,企业需要根据自身在人力资源管理方面存在的问题,分别采取多项有效措施,推进人力资源管理领域的发展,间接推动企业的进一步发展。

参考文献

- [1]陈伟.浅谈新时代下国有控股上市公司人力资源管理面临的挑战及对策[J].商场现代化,2019,81(06):75-76.
- [2]崔涛.企业人力资源管理中面临的挑战及优化策略[J].中文信息,2016(03):104-105.
- [3]王晓琴.新经济时代国有企业人力资源管理的创新发展策略研究[J].经济,2018(04):193.

作者简介:陈秋菊(1980-),女,河北香河人,经济师,从事薪酬管理和劳动组织工作。