

# 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用分析

陈敏捷

(中电建铁路建设投资集团有限公司,北京 100160)

**摘要:**随着国有企业改革的深化进行,国有企业管理体制日渐完善,人力资源管理方式发生了根本的变化。国有企业在人力资源管理过程中应当践行以人为本理念,优化企业内部管理结构,进一步从实际情况出发,切实调整人才管理战略,在企业转型的过程中给予人才实现自我价值的空间。本文探索了国有企业人力资源管理中贯彻以人为本理念价值、应用指向与基本策略。

**关键词:**国有企业;人力资源;以人为本;管理措施

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.132**

以人为本的人力资源管理就是从人的需要出发,强调为员工创造实现自我价值的必要空间,促进员工充分的发挥自己的才能,在企业中给予员工足够的尊重,让员工与企业实现共同发展。国有企业人力资源管理中的以人为本理念还要构建企业与员工的紧密联系,为员工的成长提供良好的环境,着力解决员工生活与工作中的各种问题,形成国企员工良好的职业归属感。

## 1 以人为本理念用于国企人力资源管理的价值

### 1.1 提升企业生产力

国有企业在日常管理中贯彻以人为本理念,有助于充分的认识到人才对企业发展的重要意义,有助于给予人才必要的尊重,可以加大人才培养的力度,切实分析和了解员工的成长需求,从而达到提升员工工作积极性和培养职业技能效果。国企人力资源管理融入以人为本理念还可以提高员工的知识技能和工作水平,有助于进一步挖掘企业潜力,从而注入企业发展新活力。

### 1.2 增强员工主体性

以人为本理念引领下的国企人力资源管理可以提高员工工作积极性,让员工感受到企业给予员工的充分尊重,进而让他们更加忠诚于自己的企业。国企人力资源管理中坚持贯彻以人为本理念,还可以促进员工更积极的工作,让员工更多的表现出一种自信、忘我、勤奋的工作状态。以人为本理念下的国企人力资源管理更可以实现人才的自我管理,为企业创新发展打下坚实基础。企业可以更好的借助广大职工的智慧发展,达到降低内部管理成本,提高运行效率的目标。

## 2 以人为本理念在国企人力资源管理具体应用

### 2.1 吸纳人才

国有企业实施以人为本的人力资源管理理念主要体现在人才吸纳方面。优化的人力资源管理模式可以在人力资源供给充分的情况下吸纳符合国企文化、满足企业用人需求、具有成长潜力的人才。采用以人为本的人力资源管理方式,可能开辟人才引进的多种渠道,可以消除以往人力资源管理的诸多限制,提升企业对人才的吸引力,给予人才必要发展空间,推动更多人才来到国有企业干事创业,进一步为企业构建一支高素质的人才队伍,给企业带来更多的活力,同时也塑造新的管理思维。这对于提高国有企业核心竞争力,促进国有企业持续发展意义重大。

### 2.2 管理人才

以人为本的理念引导下,国企将人才视为伙伴。采用以人为本的管理理念不仅创造条件发挥人才的创新力,而且给予人才充分的尊重,将员工看作企业的合伙人,强调在企业的发展过程中充分保障员工的利益,注重在长期合作中形成一种默契,进而实现共同的目标。以人为本理念下的人力资源管理不再把员工看作企业的工具,而是实实在在的把个人发展目标与企业战略规划结合起来,引导国企员工合理的实现自己的目标,给予员工个性化成长和进步的空间,进而达到帮助员工实现其人生价值的效果,并且保持国企持续健康发展,最终达到共赢的效果。

### 2.3 服务人才

以人为本理念下的企业人力资源管理将员工看作企业的服务对象,企业与员工之间是一种服务与被服务的关系。企业应当为满足员工不同层次的需求,提供多样化的服务。一方面,国有企业重视员工的意见建议,引导员工参与企业管理;另一方面,企业加大对员工的管理工作力度,了解员工的诉求,掌握国企员工的现状,构建国企与员工紧密联系机制,从而达到合理调配资源的效果。以人为本管理理念的落实,要求企业发展过程中能够时刻关注员工的利益,从而使企业与员工之间的关系进一步加深,达到增进员工与企业之间情感,推动企业稳定发展效果。

## 3 以人为本理念国企人力资源管理的优化措施

### 3.1 充分关注每个员工的现实需求

新时代国有企业人力资源应当树立人才第一的理念,强调立足于企业发展,有效利用人力资源,实现人才管理的最优化,给予人力资源管理必要的资金投入,着力探索人性化的人才管理模式。首先,全面了解企业人才现状,包括了解人才的家庭背景、文化构成,以及个人价值观的差异,在人力资源中充分的重视员工个体差异,对员工个性化的成长需求给予足够的关注。其次,按照马斯洛需求理论开展人力资源管理,重点满足人才的物质需求、安全需求与自尊需求,以及为人才的自我实现需求提供必要的支持,如果员工的满足度越高,那么员工的积极性也相应越高。最后,现代企业管理中的人性关怀具有重要的作用,只有采用人性化的管理方式,才能更好的激发员工的潜能,从而促进人力资源的最优化配置。为了实现企业利益最大化,还要从员工的个性化成长需要出发,优化人力资源管理的方式,实现企业与员工共同发展。

### 3.2 切实发挥精神激励的重要作用

人性化在人力资源管理中占有不可或缺的重要地位。人才激励是实现人才价值,提升人才归属感,激发人才潜能的必要手段。国有企业不仅要完善物质激励手段,还要从以人为本的角度发挥精神激励的重要作用,通过满足国有企业员工的精神需求达到激发员工积极性的效果,从而更好的实现员工个人满足感。首先,充分体现企业对人才的尊重,树立国有企业良好的人才观,更好的满足员工的内在精神需求。切实了解员工的诉求,挖掘员工当中的榜样力量,积极发挥榜样力量的引导作用,高度重视进行思想境界的培训,通过企业文化对员工进行精神引领,通过各种荣誉激励员工干劲。其次,引导员工更加深刻的认识自己,鼓励员工在工作中干自己擅长的,让员工清楚自己想要的,还要优化员工的职业规划。企业应当给予员工必要的包容态度,给予员工一定自主选择的空间,在尊重员工成长需要的基础上充分的培养员工。最后,重视提高员工的幸福感,强调创新精神鼓励的方式,不仅用工作中的各种荣誉来激励员工,而且还要提高员工的家庭幸福感,着力让员工的家庭生活变得更加幸福和谐。

### 3.3 创新薪酬机制及绩效评价方法

国有企业人力资源管理的以人为本还要落实在薪酬改革与绩效评价改革方面,基于全面客观的人才评价方式激发员工的潜能,促进员工不断补强自己的短板,达到更充分发挥人才价值和促进人

才成长效果。首先,国有企业还要完善薪酬管理办法,优化薪酬体系,探索岗位工资与绩效工资的改革办法,适时推出期薪制。一般来说,采用期薪制人员是直接参与国企重大项目和直接创造经济效益的人员,这种薪酬模式符合调动企业员工参与项目积极性的需要,不仅可以更好的给企业带来效益,而且有助于优化分红方式,更好的兑现给予企业员工的奖励。高素质人才突出的个人能力能够给企业带来巨大的技术推动和经济效益,收入与贡献匹配,可以更好的激发人才的干劲,促进人才全力以赴为企业创造价值。绩效薪酬管理在保证员工基本生活费用的基础上,还要以提升工作效率为目标,合理地研究出台绩效工资制度。国有企业还要根据员工的需要探索各种补贴和保障制度,对做出特别贡献的员工给予特别的奖励。应当合理对待不同层次、不同岗位的人才,这样才能培养综合能力过硬的人才队伍,从而真正的落实人性化管理要求,提高企业人才管理的整体水平,激发企业人才干事创业的活力。

#### 3.4 为员工长远发展提供必要帮助

国有企业人力资源管理还要完善职业规划机制,为员工长远发展提供帮助。以人为本理念下的人才观首要的是尊重人才,其次是实现人才的自我价值,从而调动员工的积极性与创造力。以人为本理念下的国有企业应当为员工成长提供多种途径,建立健全国有企业员工的晋升渠道。首先,国有企业应当帮助企业员工明确中长期规划,以及帮助国有企业员工确定短期的工作目标,把员工成长与国有企业发展紧密联系在一起,这样可以更好的提高国有企业员工的忠诚度和满意度。其次,提升国有企业员工的自我效能感,高度的重视激励国有企业员工的职业自信,促进员工在工作中获得成就感,让

员工不断参与企业实践,使员工安心企业工作并发挥最大潜能。第三,国有企业还要营造企业与员工和谐发展的良好氛围,着力提高国有企业的整体运行效率,优化国有企业人际关系,促进国企员工在工作中获得领导、同事等的认可。

#### 4 结论

完善的国有企业人力资源管理体系能够深刻践行人力资源管理理念,能够优化人才培养机制,积极加强物质供给与精神激励,构建和谐、系统、标准化的人才管理机制,充分的促进人才与企业发展战略保持一致,在良好的人际关系氛围中调动职工主动性,达到促进企业全面发展的效果。

#### 参考文献

- [1]王敏.国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用探讨[J].现代国企研究,2015,14:8.
- [2]莫为文.以人为本的理念在国企人力资源管理中的运用[J].企业导报,2014,06:81+83.
- [3]包立峰.以人为本企业文化的价值生态与建构[D].东北师范大学,2012.
- [4]陈晓华.完善国企人力资源管理的思路和方法[J].经营管理者,2013,08:131.