

国有企业的人力资源管理的提质增效策略

王 纾

(国能朔黄铁路发展有限责任公司原平分公司,山西 原平 034100)

摘要:中国特色社会主义进入了新时代,经济发展早已进入到了全新的发展时期,就目前的发展状况而言,正处在攻坚克难的重要时期。朝着集约型方向发展是目前社会发展的重点,也是经济结构改革的重要方向,新的经济增长点的转变是其增长的最大动力。从国有企业发展现状来看,确保自身稳定及可持续发展的同时,提升自身的运营质量及效果,不仅是目前国有企业面临的重点问题,也是提升其经济效益的首要课题。对此,本次研究内容,主要是笔者结合自身经验,首先,阐述了人力资源管理的重要意义,其次分析了国有企业人力资源管理工作中存在的问题,最后提出几点人力资源提质增效的基本策略,希望能够对企业发展贡献自己的力量。

关键词:国有企业;人力资源管理;提质增效策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.158

随着国有企业的不断发展,传统形式下的制度红利及人口红利等制度优势已经消费减弱,国有企业的发展重点逐渐放在了提升自身组织能力、培养高素质企业人才、增强人力资源效果以及完善企业人员结构上。国有企业中的人力资源也在随着企业制度的改革,得到企业的重视,并且还对人力的资源的管理人员提出了更高的要求 and 期望。人力资源是整个企业发展的主要生产力,在增强企业生产质量及发生效率方面发挥着重要作用。

1 人力资源管理的意义

在企业的正常化发展过程中,人力资源管理在其中发挥着至关重要的作用,对此,要想使人力资源的管理水平得到全面性的提升,必须要有各方面的投入和支持。首先,对于相关工作人员来讲,必须对人力资源保持一个较为明确的认知;其次,还需要增强企业中其他部分与管理人力的资源交流 and 沟通,掌握企业内部各个部门中人力资源情况;最后,在满足企业发展需求的前提下,对企业内部各个部分中的人力资源进行科学有效的配置,从多角度、多方面出发,提升企业管理水平,推动企业得到可持续性发展。

2 国有企业人力资源管理发展过程中存在的问题

(1)缺乏企业优质人才。高素质人才在社会中的各行各业中都占据着较大的比重,尤其是国有企业。在现阶段的国有企业中,存在着较为严重的问题,即人才结构性缺失,其主要表现在专业性人才结构缺失、全面型人才结构的缺失、代表性人才结构的缺少等等,尤其是铁路运输类的国有企业。一方面主要表现在煤炭运量的增长,使得各个专业所需人才数量供给不足,另一方面表现在两万吨列车的不断增加,使得铁路各专业人才供给不足,从而出现人才结构性不均衡现象的出现。再加上,优质管理人才培养难和晋升难的问题十分明显,从而造成企业骨干人才严重流失的现象,尤其是对煤炭运输全国运量非常大的国有企业来讲,其人才竞争更为激烈。

(2)工资总额管控体系和业务发展不契合。近年来,国资委制定并出台了“中央企业工资总额管理办法”,在此办法中对企业内部工资总额决定的几个重要环节进行明确和倡导,其中包含了:劳动生产率、效益调整以及联动等内容,如果工资总额预算的实际范围没有发生所谓的变化,那么就会形成增添人员却不加工资和减缩人员不减工资的现象。这就需要国有企业结合企业发展创设出完善的工资总额调控机制,不断加大人工成本的投入,不断提升实际产出效率,让实际的企业收入在企业经济效益不断发生变化的基础上进行变动。在国有企业竞争不断加剧的环境下,企业所制定的人员工资待遇的总体额度对企业员工的工作积极性并没有很显著的激励效果,这一现象对聘请外部专业人才造成了非常不利的影响。

3 国有企业人力资源管理提质增效的基本策略

(1)组建出高素质的人才队伍。对于国有企业来讲,要从构建高素质的干部人才队伍,首先,就需要坚持党管人才和党管干部的构建原则,建立完善的干部梯队机制。可以结合企业干部目前的岗位职责,进行层次划分,在众多优秀的干部人员中挑选出最具管理能

力和专业能力较强的青年干部,进行注重培养。其次,还需要结合实际的人才培养目标来划分出不同的培养等级,增强培养工作和培训内容目的性,建立人才培养醒目标,提出完善的培训时间。最后,还需要增强其管理人员的工作实践,从而确保人才选用的严格性。只有做到以上要求,就可以很好的解决国有企业中急用先找以及代际断层等现象,能够为企业人才的应用提供较大的选择空间。

(2)建立健全职业经理人市场化机制。建立完善的职业经理人市场机制的主要目的就是为了更好的深化国有企业的资产效益,为国有企业提供更好的改革机遇,从而确保国有企业的核心竞争力得到根本上的提升。建立完善的职业经理人市场机制,还可以将市场化程度高、业绩评估容易的国有企业作为具体运行试点。对于国有企业员工的薪资待遇构成来讲,必须要严格依照低保底、高激励原则进行构建,制定完善的超额效益分享体系。在实际的开展过程中,需要以实际效益作为主要发展导向,企业的经营目标作为根本的责任书,建立符合企业员工实际的考核及激励政策,将契约式管理落到实处。在薪资计算的过程中,需要将企业的经营目标及项目的全阶段管理目标作为主要基础内容,对总额控制及过程缩减进行严格的考核,对于考核次数的规定的,可以以每年为单位进行开展。此外,国有企业中的管理人员还需要结合企业发展现状制定出完善的员工退出机制,采用全新的管理方式,即对标市场、广纳人才、职权明确、奖惩清晰等。只有落实好以上内容,国有企业可以吸收到更多、更优秀的专业管理人才,才能从根本上真正解决掉企业业务升级与人才供给之间存在的问题,才能对人力资源的管理工作提供最大保障。

4 结束语

通过对上文的分析可以看出,要想从根本上提升人力资源管理工作的整体质量及效率,首先就需要将企业发展战略最为基本导向,深化企业改革,做好人力资源内部的转型和管理。此外,还需要对国有企业的人力资源的工作机制进行不断的创新,不断提升其工作质量,发挥管理改革的真实作用,从而实现国有企业发展战略目标。

参考文献

- [1]刘建华.关于国有企业人力资源管理提质增效的策略探讨[J].商品与质量,2021(14):18.
- [2]李英英.新经济环境下国有企业人力资源管理的改革与发展思考[J].消费导刊,2021(10):225-226.
- [3]杨晓英.浅议国有企业人力资源管理的改进措施[J].商品与质量,2021(10):41.
- [4]王娟.国有企业人力资源管理的探索[J].经济与社会发展研究,2021(3):107.