

浅谈国有企业如何改进人力资源管理

孙 婷

(中国核工业第二建设有限公司,湖北 武汉 430050)

摘 要:在当前城市经济建设环境中,能够将人力资源管理工作落实,不但能够确保整体企业内部人才和培育环境具备可持续化的供应条件,避免因为经济发展造成能源供应紧缺的状况同时,更能够依据管理方向和制度差异性,为职工和企业自身精神文明构建打下扎实基础,并赋予更加全面的市场竞争环境。本文基于国有企业中人力资源管理工作特性展开分析,确定当前管理工作中存在的问题和解决对策同时,期望为后续人力资源管理工作提供良好的参照条件。

关键词:国有企业;人力资源管理;改进策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.113

1 人力资源管理工作概述

人力资源管理工作是基于当前企业经济和功能需求,提供技术动力和管理措施基础部门。在实际功能贯彻环境中,一方面需要依据生产、开发、配置、维护等多方面工作环境提供有效的人才条件,确保整体企业工作环境具备稳定性;另一方面则应当基于管理条件为整体企业职工环境提供稳定的培养和选拔系统,以便整体企业具备可持续化的经济发展优势同时,更能够基于现有人才储备条件,为后续市场环境提供稳定的竞争力条件。故而,由企业发展需求可见人力资源管理工作在当前经济环境中的重要性,同时更能够依据科学的管理办法赋予企业功能体系先进性和科学性的优势,只有确保整体人力资源管理工作理念和技术满足可持续化经济发展的环境需求,能够在后续国有企业功能体系构建中,提供完善且扎实的指导意义。

2 国有企业人力资源管理存在的问题

2.1 管理人员自身素质落后。人力资源管理工作的有效落实,应当基于当前企业发展需求和经济市场的倾向提供完善的人才处理办法和培训条件,这样才能够确保整体工作落实全面,并赋予企业在功能环境中具备一定发展优势。但当前国有企业内部常见的管理方法,却基于管理人员自身素质问题,导致传统观念和相关制度仍旧运转在现有环境,不但严重影响了人才培养的有效性,同时更易造成工作灵活性不足,导致企业实际经济发展受到约束,并难以具备先进的理念延伸渠道。

2.2 薪酬和用人制度不合理。完善的人才储备和薪酬制度是确保国有企业内部功能体系具备稳定延伸的基础,同时也是确保整体工作氛围有效构建的前提。在当前企业环境中,基于组织结构复杂等影响,人力资源管理工作开展中往往无法针对人才特性提供完善的工作条件,如此不但造成了工作质量直线下降,更在此基础上影响了员工自身职能素质发展。其次,员工薪资制度的不合理,往往体现于相应激励制度的缺乏,既无法确保员工劳动力和经济成正比,更基于工种环境出现经济协调不均衡,如此自然造成了员工工作积极性不高,且整体企业经济运行环境效率下降的状况,促使企业在市场核心竞争力环境中,丧失了相对优势。

2.3 人力资源基础逐渐薄弱。人才储备工作的有效构建,是确保整体国有企业职能具备正常运转和发展的前提。基于当前人力资源环境而言,随着外资企业与合资企业逐渐步入国内市场,在实际薪资和待遇方面已经有很大部分超过了国有企业提供的水准,如此自然导致了企业内部人力资源管理工作落实困难,更在优秀人才选择方面被夺去了先机。其次,随着国有企业内部改革和重组的影响,在相应人力资源管理观念方面已经难以满足当前的使用需求,基于制度等方面的不规范,更流失了企业内部优秀人才,造成了企业经济和理念创新能力的丧失。

2.4 缺乏系统的培训条件。当前,许多国有企业对人才资源开发不够重视,缺乏相应的战略规划,人才使用与实际培训脱节,缺乏系统的培训规划。或者一些培训内容和形式单一,仅仅开展理论培训或传授某种技能,缺乏沟通技巧、岗位实践、企业文化等方面的培训。一些培训

沦为形式,成了走过场,钱花了不少,却弄得员工怨声载道,不仅没有起到提升员工素质的效果,而且耽误了企业正常的生产经营,增添了员工之间的矛盾,效果适得其反。

3 国有企业人力资源管理优化策略

3.1 确定人力资源管理具备素质优势。引进和选拔优秀人力资源开发和管理人才,充实专业队伍管理力量。加强教育培训,激发人力资源管理工作者的劳动热情,提高部门整体素质和业务能力,把人力资源部门建设成为素质最高、作风最正、工作最佳的模范部门。

3.2 提供完善的员工激励制度。员工绩效考核要遵循企业的实际情况,对于考评系统中的考核制度以及各种流程和标准,都要从实际出发,否则会让考评失去原有的激励作用。为了能够更好的发挥绩效考核的激励作用,可以通过绩效考核建立良性竞争的工作氛围,通过绩效充分体现多劳多得,让企业能够更富于活力。激励制度还可以让团队的合作更为友好顺畅,让员工能够有更饱满的工作热情。

3.3 落实人力资源管理先进性。管理人员的水平提升要建立在理论和实践相结合的基础上,通过理论的不断强化,才能更好的在实际工作中让管理保持先进性。当前企业的管理人员在实践方面具有很强的经验,但是关于管理的理念方面较为欠缺,究其原因主要是对管理理论学习的思想认识还不够强,现在随着社会的发展,企业队伍和人才的不断引入,以往的经验显得就不足以应对管理中遇到的各种问题,因此要确保管理的先进性,就必须要加强理论方面的培训,提高理论水平提升管理能力,才能更好胜任目前的管理岗位,这样更符合企业的长期良性发展规划。

3.4 培养优异的企业文化。针对员工思想波动,人心浮悬的情况,要通过深入细致的思想工作循循善诱,安抚民心、理顺情绪,稳定思想,阐明公司现状与发展前景,使其增强信心,通过各种激励措施的制定与约束机制的完善,从而进一步增强员工对企业发展前景的信心,有效预防人才外流。

4 结论

国有企业人力资源管理工作的有效落实,一方面能够确保整体企业内部功能环境具备稳定性的运转条件和协调空间;另一方面更能够满足企业自身可持续发展的先进理念贯彻,从而真正落实国有企业在当前市场发展环境中的影响力。故而,在论述人力资源管理过程中,应当针对人才资源和理念条件有更加细致的认知,并确保培训和管理措施具备先进性,这样才能确保在企业的发展环境中具备优势。

参考文献

- [1]克菲.浅谈国企人力资源管理现状及发展趋势[J].工程技术:全文版,2016(12):78.
- [2]王婧.任爱军.我国国有企业人力资源管理问题及对策浅谈[J].北京石油管理干部学院学报,2016,23(5):77-79.
- [3]安茂胜.浅谈如何加强国有企业的人力资源管理[J].魅力中国,2017(16).