

探析国企人力资源管理中存在的问题及改进策略

吴香菊

(黑龙江北大荒农业股份有限公司二九〇分公司)

摘要:在新形势下,针对国有企业经营管理工作而言,着重做好人力资源管理工作显得更为重要,同时在市场经济体制不断深化改革的背景下,国企的人力资源管理过程中也面临更大的挑战,很多问题日益凸现出来。在这样的情况下,就需要探究问题的根源,然后提出切实可行的改进策略,这样才能提升人力资源管理质量,为国企的可持续发展提供必要的条件。基于此,本文重点分析国企人力资源管理过程中存在的问题和改进策略等内容。

关键词: 国企;人力资源管理;问题;改进策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.095

引言

在社会主义市场经济发展过程中,国有企业面临着巨大的机遇和挑战,特别是在十九大之后,新一轮机构改革日益强化,在这样的情况下,国企需要进一步把握发展机遇,切实有效的进行深化改革,确立更为明确的发展目标,在人力资源管理过程中进一步着重强化、有效处理各类问题,以此确保自身实现持续稳定的发展。据此,有必要针对国企人力资源管理环节的相关问题和改进策略进行剖析。

1 当前国有企业人力资源管理过程中存在的主要问题

1.1 人力资源管理缺乏实效性和深入性。在新形势下,针对国有企业人力资源管理而言,需进一步加大重视程度,但是在具体的管理环节,往往仍然沿用传统的管理模式,在管理思想方面有很大的弊端,通常情况下会照抄照搬,墨守成规,并没有充分实现与时俱进,相应的管理模式体现不出时效性,并没有充分做好市场调研和人力资源现状分析,进而导致相关管理内容缺乏实效性和先进性,不能体现深入落实的效应。

1.2 缺乏关注劳动力的质量管理。在当前的国企人力资源管理过程中,国企的经济发展形势和社会经济发展形势存在一定的距离,有比较明显的滞后性,并没有高度关注人力资源的劳动力质量,往往把人力资源看作是一种成本控制,并没有充分体现出人才的最大化潜能,对于人力资源的潜能和价值往往缺乏应有的激发,激励机制没有得到充分的确立和执行,因此导致人才资源出现比较严重的流失的情况,而此类情况对于国有企业的经营发展和不断创新会造成严重影响,甚至陷入恶性循环。

1.3 人力资源管理制度和机制不够健全完善。针对国有企业人力资源管理而言,所涉及的内容十分繁杂,各项流程或者工序众多,涉及各个方面,包括很多部门和人员等等,所以要确立健全完善的管理制度和机制,这样才能促进各项工作有条不紊的进行。但是很多国有企业在人力资源管理环节往往缺乏健全完善的管理制度和机制,在岗位责任制度、监管机制等相关方面都存在一定的不足,在实践的过程中,相关制度内容不能得到切实的执行,相关制度往往缺乏应有的指导性和可行性,进而导致相关管理环节往往比较混乱,机构庞杂,流程繁杂,由此使得人力资源管理质量和效率不能得到显著提升。

2 国企人力资源管理问题的改进策略

2.1 要进一步有效构建以人为本的管理思想。在新形势下,针对国有企业人力资源管理来说,要进一步创新和改进,充分适应时代发展趋势和市场经济体制改革要求,在管理过程中要充分落实以人为本的管理思想和管理理念,确保广大员工的积极性、主动性能够得到充分的激发和调动,结合员工的客观需求,为其确立和制定职业生涯规划,同时对于员工的内在诉求和根本需要进行充分的了解,确立长效沟通机制,把握人才的思想状况和困难等等,然后进行行之有效的引导和帮助,以此确保人才的需求得到充分的满足,使其能够融入到国企的经营发展过程中,为其提供必要的平台和实践机会,进而充分挖掘其价值和作用,为人力资源管理成效提升奠定坚实的基础。

2.2 高度关注人才的有效培养,使其综合能力得到全面提高。在全球经济一体化趋势的推进过程中,针对国有企业而言,也要具备国际化战略视野,要进一步培养和打造更高质量的人才,使其具备应有的国际视野和专业技能、综合实力,在国际法律意识、商务能力、交流能力等相关方面显著提升,从而使其发展成为具备世界服务能力的本土专业人才。在这个过程中,要着重做好其职业技能培训等工作,要在思政教育、理论素养和实践技能等方面着重增强,确保相关人员成为在具备维护国家利益、爱岗敬业精神和家国情怀的基础之上,更有效的完成相应的工作任务,使人才的综合质量能够得到提升,更有效的胜任各类任务要求。同时,要引导相关人员摒弃老套观念,在社会的新发展形势下进一步接受国有企业的全新理念和制度,进一步有效融入到国企的发展过程中来,和国家的发展脉络保持同步。在具体的培训和再教育的过程中,要定期或不定期地开展多种类型的交流研讨会,确立长效培训机制,为员工提供更多的培训和学习平台,最大程度上激发其积极性、主动性和创造性。同时要通过切实可行的激励和考核手段,对其培训内容和专业技能掌握程度进行严格细致的培训和考核,通过考核具备应有的资质之后,才能真正意义上在岗位实践中体现出自身的效用。

2.3 构建更系统完善的管理制度和监管机制。在国企的人力资源管理过程中,要想确保各项工作能够有序推进,在人力资源管理制度和监管机制等方面,要着重加强,不断的完善和优化,确保相关人员能够在各项制度的推进下,更规范有序的进行工作。同时要充分体现岗位责任制度追究机制的有效落实,相关人员和各个部门等等都需要明确自身的岗位职责和任务要求,并且各司其职,更有效的完成相关工作任务。与此同时,也要确立更为完善的监管机制,通过严格的监管,使相关人员的主观能动性和自主探究精神得到进一步的激发,从而在自身的岗位实践中落实各项制度内容,体现出应有的工作成效,这样才能最大程度提高人力资源管理水平。

结束语

由上文的分析,能够充分看出,针对新形势下的国有企业人力资源管理而言,在实践的过程中仍然存在一定的问题或者不足。在具体发展环节,要结合国企的实际发展情况和人力资源管理现状,深入探究问题的根源,然后切实执行相应的改进措施,在制度机制、人才培养等相关方面着重增强,以此使人力资源发挥最大的效能,为国企的良性发展奠定人才基础。

参考文献

- [1] 王晓黎.新时期提升国企人力资源管理水平的措施探讨[J].企业改革与管理,2019(05).
- [2] 刘正波.国有企业党建与人力资源管理的互动工作模式及其路径研究[J].企业改革与管理,2019(07).
- [3] 黄晓宁.战略人力资源管理对我国企业的启示[J].人才资源开发,2019(5):86-88.
- [4] 王铎.基于提升企业竞争力的国企人力资源管理策略[J].企业改革与管理,2018(12):85+87.