

国企改革背景下的人力资源体系优化研究

刘 静

(新世界出版社,北京 100037)

摘 要:国有企业一直在不同领域的市场竞争中占据较高的地位,受到地方政府以及民众的大力扶持,拥有相当丰富的地区资源,但也容易在舒适的企业发展环境中迷失方向。为此,本文针对人力资源规划管理的重要性进行分析,并研究了国有企业人力资源管理过程中所存在的问题,提出了几点有效的体系优化策略,希望能够充分发挥出企业员工的价值,提高企业在市场拥有的竞争力。

关键词:人力资源;国企改革;国有企业;体系优化

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.035

为了能够更好的顺应时代发展的潮流,国有企业需要拥有良好的人力资源规划体系。及时规避企业人力资源管理过程中所存在的风险,提高企业在市场竞争中的核心力量,推动我国经济的飞速发展。

1 国有企业人力资源管理的重要性

通过对国有企业进行深入的研究,能够发现人力资源管理的意义主要包含以下几个方面:第一,能够使企业的资源管理达到最大化。企业要想在复杂的社会环境下获得盈利,必须要拥有合理的人事管理计划,对企业未来的发展进行明确的规划,提高企业员工的专业素养和综合素质,为每位员工提供优秀的发展平台,有利于企业的长远布局。第二,企业发展战略规划的核心。企业之间的竞争是人才和资源之间的竞争,一个企业要想在市场竞争中立于不败之地,必须要注重依靠人力资源管理制度来吸引人才,才能够实现企业的长久发展。第三,能够避免企业资源的浪费。企业应当尊重员工的个人发展规划,依据人力资源管理制度,最大限度的发挥出个人的优势和潜力。依据员工特征进行岗位分配,充分发挥出单位员工的潜在价值,实现企业的高质量、高效发展。

2 当下国有企业人力资源管理存在的主要问题

2.1 国有企业人力资源管理的理念相对落后

管理理念和管理制度的落后,会严重影响国有企业的发展模式和发展进度。企业缺乏彼此之间的竞争,则无法摒弃企业制度中的陈旧观念,很难依据市场环境的变化而进行正确的判断,不利于现在企业制度的建立和科学化的管理。除此之外,经济全球化的不断发展也给国有企业带来了一定的冲击,国有企业不再是经济市场的宠儿,需要面对来自全球不同领域的企业冲击。为此,必须要改变传统的人力资源管理理念,重视对企业内部人力资源的合理分配,将落后的管理理念和条例清除。在国有企业改革的背景之下,采取有效的人力资源管理措施,应对诸多的管理问题。可以采用绩效管理优秀的人力资源管理模式,激发企业员工创造性、提升积极性,为企业的发展留住更多的优秀人才。否则人力资源管理模式的陈旧,会限制国有企业走向世界,不利于在市场竞争中取得较大的突破,无法发挥出企业和社会层面的价值,也不利于推动国家建设和繁荣的经济市场。

2.2 国有企业的激励体制与市场模式存在脱轨的问题

改革开放已经过去多年,在各个方面都取得了较为重要的

突破,但国有企业的改革在一些方面落实上还有一定差距。如企业的薪酬激励体系一直没有得到有效的优化和改善,企业员工的福利待遇和工资也没有随着国家市场经济发展的大形势而得到更加有效提高。如此一来,会给企业员工带来一种感觉,认为自己的能力素质和自己的岗位工资不匹配,导致员工的工作积极性大幅的降低。缺乏激励体系,企业将很难与市场经济共同发展,企业的发展也会在市场经济中受到限制。一些竞争能力较高的企业通过提高企业的人力资源管理模式吸引大量的人才,让企业能够在市场竞争中立于不败之地。而个别思想观念较为陈旧的国有企业,依然采用传统的激励模式。这种管理模式对于缺乏基础物质的青年员工来说是很难接受。这种长时间薪酬和岗位不匹配的管理机制,限制了企业青年人才的发展。导致一些国有企业在薪酬工资和福利待遇方面无法满足员工的需求,在岗位晋升以及自我实现方面也不能够将员工的个人价值发挥到最大化。一些青年员工在这种思想观念较为落后的企业中,很难实现自我价值。因此会在较短时间内放弃企业的工作,寻找适合自己的具有较好的发展前景的公司,来作为自己更好的选择。不难发现,一些国有企业缺乏良好的绩效管理,不能够满足高级人才的晋升以及福利待遇需求,造成国有企业大量人才流失。人才是当下企业发展最为宝贵的资源,大量的人才流失必然会降低企业在市场竞争中的优势。传统的资源分配理念是不能够彰显出企业的工作活力,也会限制国有企业未来发展。这种和市场模式脱轨的管理理念,必然会被市场发展的洪流所淘汰。

2.3 国有企业管理层对企业人才的培养不够重视

一些国有企业的员工在各自的岗位上感受不到自己的价值,无法调动员工的工作积极性。在工作上,还有可能会受到各个方面的压力和约束。且一些企业的形式主义较为突出,在市场机制中不够灵活,很难依据企业的特点来提高企业在市场竞争中的地位。这种形式效率较低的问题,会制约企业的长久发展。并且一些企业领导受固有思维的影响较为严重,缺乏人力资源的投资意识,不能完全意识到管理企业的重要性。缺乏对单位员工的岗位培训,导致员工的自我发展意识得不到有效提高,没有搭建出良好的企业发展平台,限制了员工的自身发展和长期规划。一些企业的人力资源管理部门没有对企业的人力资源整体情况进行细致的研究和调查,不能够对未来的企业人力资源进行预测和分析。在员工的岗位分配以及岗位调动方

面,没有较为全面系统的人力资源政策做支撑。个别国有企业的管理者担心针对国企的改革会触及到各方面的利益,因此不愿意冒险进行企业的人力资源改革,不愿承担改革所带来的后果,导致人力资源管理改革成为国有企业现阶段难啃的一块骨头。这也使得国企在市场竞争中不能很好地得到高质量发展,优秀人才管理团队的缺乏,也限制了企业的社会效益、经济效益的提高和管理水平的提升。

3 国企改革背景下,企业人力资源管理体系的优化

在国企深化改革的背景之下,一定要明确国有企业全面深化改革的重要方面:第一,通过国有企业内部的人力资源管理优化,来激发员工的工作积极性和创造性。让员工能够与市场更好的融合,从而提高企业核心竞争力。第二,对企业的产权结构进行调整。采用混合所有制改革模式确保国有企业能够与市场实现真正的融合,让企业能够在平等的市场竞争环境下成为真正的现代化企业。国有企业一定要改变发展现状,扎根国内、放眼国外,着眼当前、展望未来,努力借鉴优秀企业的人力资源管理经验,大刀阔斧的进行人力资源体系的优化和改革,提高企业的经营效益,让企业能够在国际市场经济中得到高质量发展。

3.1 构建科学的人力资源评价体系

传统的国有企业人力资源管理体系,受到管理思想和管理机制的约束。很难能够在企业中起到良好的指引作用。企业要想得到长久的发展,必须要构建科学的人力资源评价体系,通过对评价体系进行细致的研究分析,能够发现价值评价体系主要包含以下几个方面的内容:价值观认同与绩效评价体系;任职资格和潜能评价体系;职位评价体系。在这些评价体系的管理下,员工的工作热情和积极性得到了显著的提升,让员工能够朝着更好的方向发展。目前,价值评价体系在一些企业中得到了应用,并取得了较为合理的回报。员工的薪资岗位也能按照一定的标准和规范来评定,做到了以制度为核心的人力资源管理体系。这也是许多国有企业目前所缺失的一点,国有企业人力资源体系的改革必须要以此为跳板,建立起完善的评价体系和人才评价机制,发现员工在入职后所存在的特征。以评价体系为考核核心,发现员工的职业发展问题,解决各岗位之间的价值衡量问题,确保员工能够认同企业的文化。科学有效的评价机制,还能够解决市场化脱轨的问题,评价机制与企业内部所分配的要素有着紧密的关联,需确保分配要素是以该体系为依据,才能够更好的发挥出企业员工对企业价值所创造的贡献。评价机制的正确建立,能够肯定员工的成绩,弥补员工的不足,形成科学有效的考核体系,有助于企业的人力资源绩效管理,实现国有企业长久发展的伟大战略。

3.2 采取竞争机制,提高员工工作活力

国有企业的管理层一定要认清当下时代的发展趋势,只有适合企业的才是最好的,要大刀阔斧敢于改革。在当下国企改革的背景之下抓住机遇,为企业员工营造优质的竞争环境,确保企业员工个人价值得以实现。以薪酬激励体系保障企业员工的基本需求,只有在物质需求得到满足的基础上,才能更好的去追求个人与企业的价值。例如:华为公司的人力资源机制就是一个持续的激活机制,能够更好的适应未来市场发生的变化。凭借着人员能进能出,待遇能升能降,管理层能上能下,不

断激励员工,让他们养成靠业绩、看本事的工作习惯,以业绩作为考核员工的重要依据。国有企业由于其入门的门槛较高,可以采用市场化的人才竞争机制,更好的将企业内部的人员工作积极性进行调动。依据不同员工的特征来选择合适的岗位,做到人才量化定位。在不同的岗位上为员工提供良好的发展平台和工作培训,完善人才管理等相关制度,制定和优化国有企业用人机制,对干部的选任进行动态调整,为企业注入源源不断的人才动力和新鲜血液。在员工队伍中能够逐渐形成自我发展、自我管理的人事机制,使员工长存忧患危机意识,做到多劳多得、按劳分配,体现出不同员工的差异化。帮助核心人才和高质量人才实现自我价值的提升,为企业发展贡献潜能和强大力量。

3.3 开放职业通道,推进职业化

为了能够提高企业员工工作的积极性,国有企业应当建立起科学有效的职业通道。对进入企业的员工进行各个方面的考核,依据考核的数据对员工进行岗位调整。可以适当的采用人员内部交流、岗位流动等方式,观察员工的成长和工作能力的变化以及工作胜任力,并对此进行资格评分和成绩排名,让员工时时具有危机意识,这样才能充分调动员工工作积极性。国有企业可以建立胜任力标准和流程再造的内容,逐渐形成开放化的职业通道,完善任职资格标准,只有通过了任职资格标准的员工才能够在岗位任职,没有通过胜任力标准的员工,则需要进行岗位再造、调整岗位或分配到其他部门,做到人员的充分利用。通过这套职业化通道系统能够将不同能力、不同性格和特征的员工进行岗位的适当调整,最大化实现员工的价值。依据目前国有企业职业化方向的不足进行改革,建立起符合自身发展的任职资格标准,充分激发企业内部人员活力,实现企业整体竞争力。

4 结束语

企业要进步,事业要发展,唯有改革。只有注重结合市场潮流的变化深化国有企业改革,特别是对国有企业人力资源进行深入的调查研究,分析归纳,逐渐发现国有企业人力资源改革过程中存在的问题,以期提出有效的解决方案才能实现企业的高质量发展。现代企业要建立起科学有效的评价机制,提高员工的工作动力;要采用竞争淘汰机制,让员工具有危机意识;要根据不同员工进行职业定位,体现出国有企业的人性化,要建立科学的职业通道,推进职业化建设,让企业在繁荣的市场经济中得到更好的发展。

参考文献

- [1]邱美容.SZ公司薪酬体系优化研究[D].华侨大学,2020.
- [2]孙英兵.南通沿海开发集团部门经理培训体系优化研究[D].兰州大学,2020.
- [3]王有标.国企改革背景下Z公司绩效考核优化探究[D].山东建筑大学,2019.
- [4]朱世杰.国企限薪背景下深圳高新投高管薪酬体系优化方案研究[D].兰州大学,2018.