

新经济背景下国企人力资源管理的创新研究

杨青青

(上海环境物流有限公司一分公司,上海 200231)

摘要:在经济全球化趋势不断深入发展的今天,世界上多个国家之间的经济交流与互动更加的深入。为了使得我国能够在激烈的国际化经济竞争中占据更多的优势,从而实现我国经济的良好发展,我国就采用了创新的经济发展战略。从我国目前的经济状态作为出发点,对我国的经济规律进行深入研究,从而实现我国经济资源建设的最优化。在新经济时代下,人力资源管理就受到了社会的密切关注,而要想提高竞争能力,就要在新时期下不断提高自身综合竞争力。这就需要重视对于人力资源管理办法的选用,通过进行高效的人力资源管理来保障管理模式,符合新经济时代的要求。人力资源管理始终是各类型国企的核心工作,新经济下强调人才在国企发展中的作用,也成为人力资源管理面对的新课题。本文首先分析人资管理的重要性与问题,随后说明创新人资管理的路径。

关键词:新经济;人力资源管理;创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.09.037

1 引言

人才是决定国企发展前景的重要因素,因此人力资源管理的重要性不言而喻,国企有必要在创新人力资源管理方面下功夫,进而推动国企长久的发展。

2 人资管理重要性

2.1 决定国企未来竞争力

国企的竞争本质上就是人才的竞争,有效的人资管理体系则是国企获取更多人才的重要保证。通过规范的人资管理模式为更多人才发挥自身才能提供广阔空间,在壮大国企人才队伍的同时为国企的健康发展创造更多的财富。

2.2 推动国企实现发展战略

人资管理在新经济下不仅仅起到传统的人员管理作用,其对国企内部人员的整合效应,在新经济下国企发展理念中发挥重要作用;通过人资管理在员工范围内落实国企未来发展目标,从而体现国企员工队伍的集中效应,共同推动国企发展战略的实现。

3 新经济时代为人力资源管理带来的改变

新经济时代,除了是一种新型的经济发展模式,同时也在社会经济的发展上进行了深入的改革。尤其是新经济时代具有较大的不确定性、动态性、创新性以及复杂性,所以在新经济时代下进行人力资源管理所需要涉及的内容就更加的繁多^①。首先,在经济全球化的趋势下,人力资源管理就受到了更多的影响,例如经济全球化改变了国企的经营方式并影响了国企的竞争力,这就需要具有创新观念的产品以及新型的发展模式融入到其中。因此,管理者要能够对于新时期背景下的人力资源管理模式进行重新分析,建立完善的人力资源管理运作模式,从而提高自身的竞争力。此外,随着互联网的不断发展与普及,信息化技术的加入,使得各地区之间的联系更加的便捷,从而促进了新经济的出现。在 21 世纪中,社会更加的趋向于学习型与

知识型,所以,有更多的人从事到创作与传播的工作当中,与此同时,知识化的管理能力也成为了人力资源管理当中不可小视的一部分,管理者在进行人力资源管理的过程中,要不断地提高自身的知识水平以及综合能力,这样才能够在竞争当中取得更多的优势。

4 分析国有企业人力资源管理工作存在的不足

4.1 国有企业的资源管理模式相对落后

从现在的国企管理模式进来看,国企的对国民经济的建设发展起到了促进性作用,通过综合提升国有企业的人力资源管理质量,可以带动国有企业的综合竞争力,让其带领国家的经济建设发展。从现有的一些国有企业人力资源的管理现状来看,其建设中存在一定的局限性,如很多管理人员都按照传统的管理思维工作,没有重视人才管理;此外传统的人事管理较为粗放,其过于注重人事档案管理和福利管理,没有了解员工的职业发展需求,也在一定程度上打击了员工的工作积极性和创造性。

4.2 人才管理机制不够灵活

在经济文化建设下,很多国有企业的考核管理制度不够灵活、科学性不足,如部分单位都将薪酬和行政职务的晋升当做员工能力的评判标准,忽视了员工的工作能力的分析和进一步提升。

由于缺乏针对性的考核机制,一些员工升职后工作模式和观念守旧不一定能够创造价值,反而不能适应当前职务的要求。这种缺乏针对性的管理机制,也导致员工的工作积极性不高。

4.3 人才招聘制度不够灵活

在现代国际市场的不断形成和发展,国有企业的国民经济建设价值也越来越大,很多国有企业在经营管理中存在一些管理问题,导致制度建设出现了漏洞,如国有企业人员只上下的问题存在,且员工的工作能力和业绩水平

不能及时提升,一些国企的人员没有工作积极性,内部也留不下专业技术人才。针对此,国有企业要了解现有的管理制度局限性,并结合时代的发展做好人力资源制度建设,加强人员管理,最终全面提升市场经济的核心竞争力。

4.4 认识不到位

人资管理虽然不直接创造效益,但其是协调国企部门员工关系的重要因素。部分国企的经营管理目标侧重于逐利因素,对人资管理工作存在轻视,具体表现为国企资源向人力资源管理倾斜较少。一些国企管理层从思想上不重视人资管理工作,在制定国企组织结构时不会单独设置人资管理部门,而是由行政部门承担人资管理职责,人资管理工作质量自然可想而知。即便是设立了人资管理部门,在人员配置、规章制度建立方面存有一定的思想桎梏;例如部分国企的人资管理体系仅仅涉及到基本的工资发放、人员招聘等工作,对国企运营中员工部门资源的协调无所涉及,导致人资管理体系与国企整体运营脱节,成为国企持久发展的阻碍。

4.5 人资管理制度不佳

高质量的人资管理体系必然要体现以人为本与激励因素,体现对员工全方位的关心。激励措施应当是人资管理体系中的重要一环,但是一些国企的人资管理体系对绩效激励重视程度不够,导致员工获取的薪酬与个人贡献价值关联不大,最终影响员工开展落实工作的积极性,甚至会引发人员流失现象。绩效考评工作的缺失,会导致国企人资部门无法对员工的贡献进行合理评价,进而无法计量员工贡献的真正价值。由于技术类、研发类岗位在实际工作中付出更多,如果无法获得与价值等额的报酬,对国企掌握核心技术力量、全面提升竞争力是大大为不利的。

4.6 对人才培养不够重视

高质量发展模式下,国企之间的竞争不仅仅停留在市场层面,对人才的竞争更为重要。国企通过人资管理体系招揽人才的同时也应当注重现有团队队伍的内部挖潜,进而实现国企人才效益最大化效果。但是部分国企人资管理工作中仅注重对先进技术人才的引进,对国企现有人力资源队伍的挖掘却相对单薄,具体表现为员工培养机制的缺位;国企在缺少员工培养模式的情况下,员工在国企内部感受不到真正的重视,自身在职业技能、从业经验方面都没有实质性提升,最终会造成国企人才资源的流失,与此同时对国企招聘优秀人才也会产生负面效应。

4.7 人资管理部门权限不当

在成熟的国企管理体系中着重突出人资管理的合理性,但是一些国企对人资管理工作多采用独立管理模式,人资工作人员对国企发展战略目标理解不到位,制定的人资管理计划事实上与国企整体目标融合度偏低,导致人资管理工作始终处于较低层次。根本原因在于人资管理部门的实际权限较大,在没有国企管理层直接控制管理的前提下,开展工作时容易偏离主导方向。

与此同时部分国企也存在弱化人力资源管理部门职能的弊端,人资部门制定任何制度、开展任何工作都需要事先上报国企管理层,可能导致国企人资管理体系执行效率较低,同时会影响人资管理的整体效果。由此可见国企管理层对人资管理体系的适度管控十分重要,是决定人资管理处于正确方向的重要保证。

5 创新实施途径

5.1 转变理念

实现人资管理创新的基础在于转变观念,在人力资源管理体系中勇于创新并突破传统观念的桎梏,根据全新思维、全新理念开展各项人资管理工作。国企应当建立对人资管理的全面认识,着重认识到高质量人资管理对国企整体效益提升的贡献,将人资管理与国企整体发展规划战略相吻合,使得国企人资管理工作更加有的放矢。国企可以将垂直管理模式与人资管理体系相结合,建立国企高层与人资管理部门领导层的直接联系,在国企结构方面做好国企战略与人资管理模式的联系准备。人资管理部门应通过充分调研确定每个岗位对人才的标准要求,保证每个岗位中配置的人员都是符合实际需要的。在配置国企人资时要注意公平公正理念,降低其他主观因素的干扰影响。

5.2 发挥激励效应

合理使用激励手段是衡量人力资源管理质量的重要指标,进而在国企内部形成团结向上的整体氛围,有助于国企实现更长远的发展目标。人资管理部门要认识到激励手段的重要性并落实在日常工作中;合理设置薪酬发放制度是落实激励效应的重要途径,理论上薪酬发放制度应当与每个岗位的实际贡献与能力难度相匹配,保证每个员工都能对个人薪资水平满意。调薪与福利发放也是激励国企员工的重要途径,合理的调薪机制则有助于深度激发员工积极性,为国企的良性发展提供动力源泉。在调薪机制中要秉承“能者多得”的原则,根据员工为国企做出的额外贡献合理调整薪水,避免调薪中的不正当因素。福利补助则有助于增强员工对国企文化与制度的认同感,同时也为员工提供充足保障,真正激励员工为国企创造价值。由此可见激励效应对国企的作用是多方面的,适当采取激励手段意味着国企团结力与竞争力的提升。

5.3 柔性管理

人资管理工作的核心在于明确管理与被管理双方的关系以及管理方式,如果双方之间在各方面的鸿沟被缩小,意味着员工能够更快融入到国企整体氛围中。当前人力资源部门通过签订合同方式确定员工在国企中的职责和权利,但是合同制度本身以及其中的内容容易呈现教条化、条框化趋向,员工其中受到的约束性待遇较多。众所周知国企的高质量发展与大量高尖端人才的引进密切相关,国企员工队伍整体知识水平与综合能力的全面提升也在无形缩小与管理层之间的差距。因此人资管理工作中要注重对柔性手段的使用,避免传统模式中“一刀切”式的弊

端;通过柔性手段的使用提升人资管理体系的可执行度,在实现层次化管理模式的前提下适应更多种类的员工。

5.4 落实以人为本理念

人资管理工作的对象是国企所有在职员工,本质上是一项面对“人”的工作,以人为本理念自然不可或缺。在创新人资管理模式的过程中要注重加强团队建设,人资管理部门可以在每年的固定时间举办团队建设活动,员工在参加团建活动的过程中加强对团队乃至国企的认同感,真正感受到来自国企的关心与呵护。人力资源部门采用问卷调查、实地走访等方式关注员工的需求以及可能存在的现实困难,对生活中存在困难的员工开展一对一帮扶,在解决员工燃眉之急的同时帮助员工渡过难关,使员工以更好的状态投入到国企工作之中。

5.5 国企必须做好绩效管理

绩效考核能够将员工工作状态、能力以及态度很好地体现出来,能够给员工的提拔和任用提供依据,也能够帮助员工更好的认知自我。这种情况下,国企必须认识到绩效管理的重要性,采取措施来做好绩效考核,保证绩效考核的公平性。国企在绩效考核的时候,也应该保证考核指标的合理性,若是指标不合理,甚至可能影响员工的积极性。除了需要做好员工工作能力方面的考核,国企还应该重视人才基本素质的考核,比如员工是不是踏实和诚信,在培训和考核的时候,将正确的观念融入进去,提高员工的综合素养。

5.6 打造国企文化,加强员工归属感

国企文化体现着国企经营理念、价值追求。通过良好的国企文化,可以提高员工主人翁意识,增强员工责任感,凝聚员工力量。因此,国企需要重视国企文化建设工作。在共享经济理念下,共享平台下的员工属于资源的提供者,他们本身并无多大的联系。整体来看,一些员工缺乏责任感、归属感、凝聚力等,缺乏共同奋斗的意识。为促进平台健康发展放,就要打造国企文化,加强员工归属。之后,国企则需要在平台上分享国企文化,潜移默化地影响他们的思想与行为。与此同时,国企需要鼓励他们沟通、交流国企文化,深化他们对国企文化的认识。时代在发展,社会在变化,国企需要根据实际发展情况,更新、完善、优化国企文化,以便强化国企文化管理作用。

5.7 实现社会与人才的共同发展

新经济时代改变了社会的发展环境与发展模式,所以在进行人力资源管理时,也会受到社会因素的影响。因此,管理人员要能够对员工的职业规划有所了解。为了保证自身发展与员工发展能够同步进行就业,突破传统的人力资源管理模式,选择与员工共同承担发展风险,并对人才的创新结果作出保障,让员工能够实现自我成长,积极工作创造一定的财富。管理人员在进行人力资源管理时,要想能够调动工作人员的积极性,就要根据员工的实际需要提供尽可能多的帮助,从而为员工谋取更大的发展空间。

5.8 做好人才开发和培训

国企应当在现有的核心竞争体系中建立完善的培训机制,借助胜任力模型帮助员工实现职业规划和管理,最终让员工距离自己的职业培训目标越来越近,国企也能够早一步完成自己的职业管理任务。如建立完善的培训机制,国企可以针对我国国企岗位的具体要求和管理方法,结合科学的培训机制来创新管理,进而才能够不断进。

5.9 加强人力资源规划

胜任力模型可以针对员工的个体特征进行差异性分析,了解员工在岗位上的任职能力,进而做出奖惩决定。在现代经济市场建设下,我国大部分国有企业在现有的管理中都采用传统的人力资源管理模式,传统的人力资源管理模式仅仅满足员工的基本生活和工作需求,欠缺人才的知识专业技能和经验教育两个方面,没有重视人才的个体内在行为特征;采用胜任力模型对员工进行长期的职业规划和管理,设置价值观、职业道德、专业技术能力和管理能力等分析模块,进而能够让员工好又快地完成人力资源的配置管理任务。

5.10 加强薪酬管理

建议基于胜任力模型构建出完善的薪酬、奖惩体系,让员工能够在严格的环境中发挥自己的实力,激发员工的创造力,不断提升自己的能力,为国企更好地发展助力。在薪酬管理下,每个员工都能全身心投入到工作中去,不断挖掘自身潜能,在工作中实现自身的价值。

6 结束语

总而言之,在新经济时代下,由于经济全球化以及信息化技术的影响,人力资源管理所涉及的内容越来越多,对于工作人员提出的要求也越来越高,国企在落实人资管理工作时可以采取柔性管理、发挥激励效应等方式,通过高质量的人资管理工作达到员工与国企双赢的效果。

参考文献

- [1]李倩.人力资源经济管理工具在企业中的应用探讨[J].中外企业文化,2021(08):16-17.
- [2]张宁.人力资源经济管理工具在企业中的应用研究[J].大众投资指南,2021(02):67-68.
- [3]肖光胜.浅谈人力资源经济管理工具在企业中的应用[J].全国流通经济,2020(19):99-100.
- [4]王济艳.企事业单位管理中的人力资源经济管理研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(03):1-2.
- [5]李爽.新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].现代经济信息,2018(21):53.

作者简介:杨青青(1989,5-),男,汉族,本科,职称:经济师,籍贯:上海市,研究方向:国有企业人力资源管理。