

# 创新人力资源管理提高国企竞争能力的对策

郭俊瑞

(武安市洺湖景区开发有限公司,河北 武安 056300)

**摘要:**在新经济常态下国有企业发展抓住机遇的同时,也面临着诸多挑战,要想在竞争日益激烈的市场中站稳脚跟,必须不断提高自身核心竞争力。人才资源与国有企业竞争能力息息相关,本文以人力资源管理为切入点,探究创新人力资源管理提高国企竞争能力的对策,为国有企业健康可持续发展提供动力。本文以国有企业人力资源管理为依托,对企业人力资源管理创新进行分析,包括国企人力资源管理的内涵、特点、问题、对策等内容。浅析创新人力资源管理提高国企竞争能力的对策,以确保国有企业良好发展。

**关键词:**人力资源管理;创新;国有企业;竞争能力

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.35.105

## 1 引言

随着我国社会经济体制改革的不断深化,国有企业的经营管理方式得到了优化和更新,其中包括人力资源管理,这是我国国有企业实施健康、可持续发展的重要内容。如果国有企业的经营目标与实际运营绩效的偏离,将会导致国有企业的发展和持续的问题。从这一点可以看出,在国企的各个发展阶段,人力资源的管理问题与其发展的关系是密切相关的。

## 2 创新人力资源管理提高国企竞争能力的意义

### 2.1 提高国企竞争能力的作用

在我国的市场经济体制下,要从管理方式、管理内容等方面进行改革,以促进我国企业的持续健康发展。在此过程中,我们将不断完善企业的经营制度,使企业的产品质量得到提升,同时也能保证企业的质量。另外,国企的人力资源管理改革实质上是一种人才的创新,通过这种创新,可以使我国职工的整体素质得到不断的提升,促进企业的技术进步与创新,从而为企业创造新的竞争优势。通过对我国国有企业人力资源的开发,可以为我国国有企业提供一批高质量的人才,为我国国有企业的人力资源管理提供了有力的保障。本文从国企改革的角度,对国企如何进行人才管理改革进行了详细的论述。

### 2.2 提高国企竞争能力的特点

通过人力资源管理能够激发员工工作积极性。人才资源是企业快速发展的关键力量,一旦企业员工处于消极怠工状态,将在一定程度上影响企业经营效益,而有效的人力资源管理能够通过有针对性的活动,在落实思想政治教育工作的同时切实激发员工工作积极性,使其在企业发展中充分发挥出自身价值。国企人力资源管理的主要任务之一是以思想政治教育为核心开展一系列精神文明建设活动,主要包括党中央政治思想解读、总书记重

要讲话、企业文化宣讲等,该系列活动的成功举办能够在员工心中树立正确的价值观念,构建良好的企业内部文化氛围,从而更好地推动企业精神文明建设进程。

通过人力资源管理能够落实企业文化建设。经济效益是企业发展中最重要的目标,但如若仅侧重利益提升,将会在一定程度上加大企业经营风险,无法保障企业在复杂的市场环境中始终稳健发展。基于此,企业管理者对企业文化建设方面的重视力度逐渐提升,肯定了企业文化对企业发展的推动作用。在此背景下,人力资源管理的重要性不言而喻,基于人力资源管理有效落实,企业思想政治教育工作成为现阶段企业文化建设过程中的重要任务。

## 3 国企人力资源管理中出现的问题

我国已经进入社会经济快速发展时期,国有企业必须紧跟社会经济发展脚步,加强人力资源管理可以为国有企业注入发展活力。在复杂的市场环境下,可以把国企发展得更好更快更强,因此国有企业发展过程中需要重视人力资源管理的重要性,从而为国有企业快速发展奠定基础。但目前国企人力资源管理依旧存在一定问题,先将问题总结如下:

### 3.1 人力资源管理者综合素质参差不齐

一些国有企业在发展过程中,由于企业管理层对人力资源管理的不够重视,致使其绩效评估工作形同虚设。由于缺乏对人力资源管理的认识,不但跟不上时代的步伐,还会影响到企业的人力资源管理工作。同时,由于企业员工的综合素质不高,使得企业对信息化建设的重视程度不够,加之对工作流程的不了解,导致了企业的工作效率较低,这不仅会造成国有企业的资金浪费,也会影响企业的长远发展。由于一些国有企业职工的综合素质参差不齐,在日常工作中没有充分认识自己的责任,造成了

工作中的互相推诿,从而降低了工作效率,严重地影响了企业的正常经营。由于人力资源管理者的综合素质参差不齐,且难以对国有企业的生产运营数据进行细致的梳理,从而对国有企业的发展起到一定的制约作用。

### 3.2 人力资源人才管理培养效率较低

在新的经济发展形势下,我国国有企业普遍重视人才的培养,在这一思想指导下,不断地进行人力资源管理,不断地完善现有的人力资源管理体系,但是由于不同企业自身的水平和能力存在差异,导致其对工作没有正确理解。一些管理者在进行人力资源管理工作时,出现了一些计划上的偏差,导致了人力资源管理的效率较低。目前,一些国有企业还没有把人力资源的重要性放在首位,这是因为国有企业的领导层没有充分认识和掌握人力资源管理的内涵。同时,企业在实施人力资源管理的改革中,对管理人员的工作能力和职业素质提出了更高的要求,一些企业管理人员的能力已不能适应发展的需要,因而人力资源管理无法充分发挥自身在强化管理、提高企业经济效益方面的重要功能和作用。

### 3.3 人力资源管理体系不够完善

由于不同的员工在文化程度、专业素养、业务能力等方面的差异,其对企业的实际利益也有很大的差别,所以,必须从物质和精神两个层面上对其进行差异化激励。然而,个别国企在进行薪酬激励时,却没有充分考虑到这个问题,而是采取了“一刀切”的薪酬制度,即无论其工作能力还是付出,都给予相同的激励。“平均主义”对人才的创造性产生了很大的抑制作用,从而加速了人才的流动。加强国有企业的人才队伍建设,是增强国有企业核心能力的重要途径,而对其进行系统化、专业化的技能的培养,则是实现持续改进的重要途径。但现实中,部分国企的人力资源管理机制不够健全,在人力资源的培训上还停留在短期的岗前培训,没有形成与企业发展需要相适应的人才培养观念。

## 4 创新人力资源管理提高国企竞争能力的策略

### 4.1 加强人力资源配置的管理体制改革

要转变人力资源管理理念,国有企业要实现人力资源管理的有效创新,就必须结合国企发展的目标,结合国企发展的不同阶段,对国有企业的人力资源需求进行调查和分析,把国有企业发展所需要的人才资源明确下来,并据此制定出明确的人力资源管理规划,为岗位设置、人才引进、人才培养等工作提供重要指导,从而促使国有企业的人力资源需求能够通过各项针对性工作得到满足,进而在充足的人才力量支持下,促进国有企业快速发展。同时,国企在实施人力资源管理体制改革时,必须充分考虑到不同行业的人才市场状况,在坚持循序渐进的原则

下,逐步制订具体的引进方案,从而提高人力资源的配置,优化国企的人力资源队伍。

### 4.2 制定激励机制,实现稳定人才的作用

绩效考核是指相关企业结合自身企业实际经营状态以及人力资源管理需求,通过特定的标准与指标对企业人力资源工作业绩所开展的一项评估活动,并依据评估结果对人力资源进行多角度、多层面管理,进而促使人力资源在绩效考核加持下致力于自身专业素养与综合能力深化。由此可见,绩效考核对企业内部人力资源管控具有重要作用,基于此,国企在当前复杂的市场经济体制变化下,要想保持健康可持续发展,提高自身竞争能力,应基于绩效考核激励效用,对内部人力资源进行有效管理。人力资源管理部门根据不同人力资源职位、职能以及工作内容等因素制定差异化绩效考核方案,并对方案的实施与落实进行监督,杜绝形式主义。其次,对国有企业文化加以利用,将绩效管理理念与企业文化相融合,促使国有企业效益与发展、员工薪酬与绩效紧密结合,从而使薪酬与绩效考核综合运用效果最大化。

### 4.3 促进管理理念更新

国企要想将人力资源管理创新,就需要采取措施来促进管理理念创新,具体做好以下几个方面的工作:国企管理者需要全面了解自身发展情况,并强化大数据在人力资源管理工作中的利用程度,以保证国企人力资源管理更好地满足时代发展需求。在对国企管理理念进行更新的同时,还需要明确各部门及相关人员的基本职责,以保证每一位员工对自己的职责范围有所了解和掌握,这样不仅可以提高人力资源管理效率,而且还可以推动国企的健康、可持续发展。国企管理者要对自身管理理念进行及时更新,其不仅可以激发员工的工作积极性,而且还可以确保人力资源管理工作有序开展,在降低不必要运营成本的同时,有效提高国企的市场竞争力和经济效益。

### 4.4 推动更新管理观念

国有企业要进行人力资源管理的创新,要全面认识企业的发展状况,加强对企业人力资源管理的运用,以确保国有企业人力资源管理更好地满足时代发展需求。在更新国有企业的经营观念的基础上,必须明确各个部门和有关人员的基本责任,确保每个人都能清楚地认识和掌握自己的工作范围,从而促进国有企业的健康发展。企业管理者必须适时地更新自己的管理观念,这既能调动职工的工作热情,又能保证企业的经营活动的有序进行,从而有效地提升国有企业的市场竞争力和经济效益。

### 4.5 完善人力资源管理机制

立足于新经济时代下,传统的人力资源管理体制已

经无法满足企业发展的需求,因此需要积极推动人力资源管理体制的改进和创新,在这个过程中要注重积极运用现代信息技术,从而推动管理手段的创新,同时借助现代信息技术提高整合信息的效率和质量,提高信息技术运用的效率和质量,推动人力资源管理的网络化发展,下面将具体分析如何推动人力资源管理工作网络化发展。

首先,在招聘人才的过程中可以充分借助网络,企业在开展招聘工作的过程中可以将自身的信息和优点等内容发布到网络平台上,由此来提高招聘的效率和质量,同时能有效提高岗位招聘的专门化程度。其次,在对入职员工进行培训的过程中也能充分利用网络。利用网络开展人才培养,能有效提高培训的效率和质量,同时借助网络平台能有效节省线下培训需要投入的费用,从而降低人才培养的成本,提高企业的经济效益。最后,调动员工的工作积极性,引导员工积极参与到企业建设工作中也是人力资源管理的一个重要内容。为了充分激发员工的工作积极性,需要设置相应的考评机制,在这个过程中可以充分依托网络技术构建相应的网络考评机制。运用网络构建一个个性化的、适合员工的考评机制,使得考评机制能更好发挥其功能和作用,运用考评机制提高员工的工作效率和质量。同时还要注重开展考核工作的重要性,在企业内部强化业绩管理,这种方法更有利于实现企业业绩,在这个过程中需要树立“以人为本”的管理理念,并将其贯彻到人力资源管理工作的全过程,引导员工积极参与到管理工作中,强化员工的向心力和归属感,以此来激发员工的工作热情和积极性,提高员工参与到企业建设的热情和信心。

#### 4.6 建立公司文化

企业的文化环境是企业快速健康发展的重要保证,随着我国市场经济体制的改革,企业要加强企业的精神文明建设和企业文化的宣传,以在职工心中树立正确的国有企业形象,进而切实提高人力资源对企业的凝聚力、向心力。有些人与管理人员沟通不畅,导致了矛盾的积累,最终导致问题的爆发,对国企的形象也产生了负面的影响。为此,国企人力资源管理必须抛弃“事对事”的传统工作方式,深入基层,与员工多交流,关注员工在工作中或生活中遇到的问题,建立起一种和谐、友好的企业文化,打破管理者与员工、员工与员工的关系,增强员工的归属感,增强员工对企业的归属感,实现人力资源的凝聚。在人力资源的经营中,不仅要考虑国有企业的发展,更要重视人才的个体发展和心理的改变,要坚持以人为本,最大限度地满足人力资源的需要。在现有的奖励机制的基础上,建立多种形式的激励机制,使精神和物质的激励结合起来。比如:对表现突出的员工进行公开表扬,并

给予一定的奖励,以此来增强员工的凝聚力。同时,通过建立激励机制,为员工提供公平、公正的竞争平台,激励员工自觉地提高自己的能力,进而提升企业的整体实力。

#### 5 结束语

综上所述,国有企业是国民经济的支柱,自我国加入WTO后国有企业发展前景得以拓宽,开始进入快速发展期。研究表明,在竞争愈发激烈的市场环境中,国有企业遇到发展阻碍是不可避免的,要想降低各种挑战带来的危害,抓住发展机遇迅猛发展,必须提高自身核心竞争能力。而人才资源作为提高国有企业竞争力的关键,必须做好人力资源管理,通过制定激励机制,实现稳定人才的作用、创新管理机制,凭借提高人力资源配置效益、加强信息技术应用,加大人力资源投入力度、打造企业文化、落实凝聚人力资源的措施等创新人力资源管理模式。

#### 参考文献

- [1]毛磊,肖柯,王智斌,马喆.人力资源视域下的国企科技创新团队建设研究[J].未来与发展,2022,46(03):22-29.
- [2]周梦夏.国企人力资源管理中对政工工作的有效应用[J].中外企业文化,2022(01):63-64.
- [3]屈进.国企整合过程中的人力资源整合与文化融合[J].商业文化,2022(02):33-35.
- [4]石梦瑜.新时期国企党建工作与人力资源工作的有效融合[J].活力,2021(24):163-165.
- [5]王婉欣.国有企业改革背景下企业人力资源管理的角色转型[J].全国流通经济,2021(35):122-124.
- [6]王旭强.基于知识经济时代背景下国企人力资源管理创新途径的要点分析[J].现代商业,2021(33):103-105.
- [7]雷蓓蕾.新时期国企政工工作的职能定位与模式创新分析[J].今日财富,2021(22):88-90.

**作者简介:**郭俊瑞(1985-),男,汉族,籍贯:河北省武安市,本科,现有职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理。