

新时期国有企业人力资源管理模式创新研究

王 磊

(中国铁建大桥工程局集团有限公司,四川 成都 610000)

摘 要: 加强人力资源管理的质量以及水平在现今的社会背景下对企业发展来讲有着非常深远的现实意义,它能够帮助企业不断地提升市场竞争实力,缩短与竞争者之间的差距。尤其是对国有企业来讲,对人力资源管理模式进行创新与改革更加能够激发其发展活力,本文就主要对新时期国有企业人力资源管理模式创新进行了研究,提出部分国有企业目前存在的人力资源管理问题,从多个方面阐述了解决这些现存问题的主要措施,希望能够帮助国有企业提升内部人力资源管理的效率以及质量,早日实现长期战略化发展目标。

关键词: 国有企业;人力资源管理模式;管理制度创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.36.085

国有企业在促进我国经济发展方面做出了突出的贡献,其经营状况的好坏将会影响着经济发展质量的高低,所以说大力推进国有企业内部管理制度的创新,将会使其时刻保持良好的经营状态,维持内部管理的稳定。对于一家企业来讲,能够管理好内部各项人力资源将会为其后续发展奠定坚实的基础。国有企业需要从一开始就对内部人才的培养加以重视,给予提供更多的培训机会,增强全体员工的综合素质,使他们都能够成为新时期背景下帮助企业维持稳定发展的优秀人才,不仅能够令其实现个人价值还可以帮助企业实现长远发展。

1 国有企业人力资源管理的作用

1.1 起到对国有企业管理的服务作用

国有企业人力资源管理的最基础作用应该是服务作用。管理好内部人力资源是国有企业阶段性发展的目标之一,只有做好这一点,才能够保证整体运营状况的稳定性,帮助其快速提升经济效益。要想更好地发挥人力资源管理的服务作用,相关部门的人员需要意识到自身的职责所在,把积极维护国有企业的利益作为各项工作的出发点,在行使任何权利时都要重视企业的效益。总的来说,国有企业人力资源管理工作开展需要被引起重视,这样才能充分发挥其服务作用。

1.2 对国有企业管理具有辅助作用

国企内部人力资源管理工作能否顺利进行将会决定其运营状况的健康与否,它可以帮助管理者及时发现企业在发展过程当中存在的问题以及隐患,避免之后造成较大财产损失。加强对人力资源管理的重视能够提高企业未来发展计划的可行性,对国有企业整体管理具有辅助作用。

1.3 对国有企业管理起到协调作用

人力资源管理工作所能起到的协调作用,主要体现在其可以让企业实现对于各部门以及机构之间的协调配合,加强彼此之间的沟通与联系,并增加信息互通交流的

机会,可以使各部门机构之间更加明确自己的职责任务,更加精简内部工作流程,最终实现工作效率的迅速提升,保持稳定的内部管理状态。除此之外,人力资源管理还能够帮助国有企业解决各部门之间出现的问题,由于部门与部门之间业务范围以及工作目标存在一定差距,导致对于很多任务的执行情况不一,容易出现部门之间的摩擦与矛盾,此时人力资源管理工作的重要性就开始显现出来,它可以帮助解决各部门之间出现的意见不合的问题,充分提高企业内部核心凝聚力,使得全体员工都能朝着共同的奋斗目标而努力。另外从外部环境方面来讲,人力资源工作也能够促进企业与外部机构及单位之间的沟通以及交流,帮助彼此之间建立良好的协作关系,当企业出现运营危机时能够及时地向有关机构以及单位进行反映,快速解决棘手问题。总而言之,国有企业内部人力资源管理工作能够对于协调内外部环境起到重要的影响作用,帮助其解决在沟通上出现的问题,形成稳定的社会关系网络,为国有企业的蓬勃发展奠定坚实的基础。

1.4 对国有企业经济效益的提升有促进作用

对国有企业经济效益的提升具有促进作用也是人力资源管理工作重要的作用之一。长期保持健康的人力资源管理状态,能够在最大程度上保持国有企业日常生产经营的动力和稳定性,能够帮助其实现提升经济效益的目标。人力资源管理工作的首要任务就是根据企业管理领导层的意见来执行决策,使得内部部门设置以及人员的任用调度方面更加合理,维持各运营环节的有序开展,帮助企业实现总体运营的优化与升级,并促进国有企业经济效益提升的愿望得以实现。可以看到国有企业的发展必然离不开良好人力资源管理工作支持,只有内部管理状况趋于稳定才能够保持各业务部门工作的良好开展,使得国有企业在同行业当中显现出不俗的竞争实力,占据更多的市场份额。除此之外,优秀的人力资源管理人员还能够为公司领导层提供合适的决策参考意见,提升

企业决策的有效性以及准确性,避免出现较大的失误而对企业发展造成损失,使企业能够在激烈的市场竞争当中可以长期发展。最后,人力资源管理工作的良好实施,能够令企业内部各部门工作效率得到显著提升,提高内部各项资源的利用率,有效降低运营成本。

2 新时期国企人力资源管理模式创新的方向

国有企业在促进我国经济发展方面做出了突出的贡献,要想保持其在市场当中的优势地位,与同类竞争者之间拉开较大差距,就需要对传统的管理模式进行改革与创新,根据当前社会要求,把更多的工作重点放在加强人力资源管理之上,建立起完善科学的人力资源管理体系,为企业发展奠定坚实的基础,使各部门以及员工之间都能为了实现企业共同的发展目标而努力。在下文当中,笔者将提出关于新时期国企人力资源管理模式创新的方向。

2.1 实现人才的知识型转变

当前社会对于全能型人才的需求缺口越来越大,只有拥有更多掌握专业知识以及技能的人才的帮助,才能使企业在短时间内实现快速发展的目标。可以说知识因素在新时期背景下将会推动着社会经济的快速发展。国有企业需要受到启发,加强对于内部工作人员的知识以及技能培训,使员工的专业性得到明显提升,从而提高工作的质量水平,最后带动国有企业整体经济效益的提升。所以说对企业来讲,必须要完成人才的知识型转变才能够为企业带来源源不断的发展活力。

2.2 达到动态化人力资源管理的状态

拥有一支专业素养极高的工作人员队伍是企业想要长期在激烈的市场环境当中保持生存发展的重要因素之一,特别是在当前市场竞争中对优秀人才的争夺成了重中之重。为了能够改善以往传统的人力资源管理模式,有效地提高人才培训的质量,国有企业必须要能够达到动态化管理人力资源的状态,不仅要从人员招聘开始就提高工作门槛,还需要设置完善的考核以及升迁机制来激发内部员工的工作积极性以及创造性,把对优秀人才的重视体现在企业管理的各个过程当中。

2.3 把改革的重点放在技术改革之上

在推进人力资源管理模式的改革过程当中,需要把技术改革当作是重点,它要求企业必须要对技术进行变革,使其能够更加符合当前市场经济的发展需求。在完成技术改革目标的过程当中,人力资源管理体系当中的一些结构也需要进行调整,这样做的目的是能够让企业在之后针对人力资源管理当中出现的问题进行及时调整,找到最优的决策来解决问题。

3 国有企业人力资源管理模式创新的影响因素

3.1 全球一体化

互联网信息技术的不断发展拉近了国际之间的沟通与交流,很多国际上的企业借此机会都开始进行跨国的

贸易沟通与往来,国内的很多企业都纷纷进行尝试,想利用这个机会来扩大自己的影响力以及业务范围。对于国有企业来说,如何能够在这样的背景下迅速抓住商机,调整自己的经营目标以及方向,以适应各国之间差异成为了思考的重点。这种全球一体化的趋势正在不断影响着国有企业管理工作的开展,这其中就包括了人力资源管理方法以及模式的创新。

3.2 管理理念

企业运作的各项工作环节都需要内部员工的不懈努力才能够保持长期稳定运行的态势。在科学的人力资源管理工作的帮助下,能够协调好内部各项资源并提高员工工作的积极性,由此带来经济效益以及服务质量的迅速提升。因此国有企业必须要了解并掌握先进的管理理念,为人力资源管理注入新的活力,创建一支高素质的工作团队,使国有企业各业务部门的工作能够协调配合。

3.3 内部相关制度规范

部分企业由于内部相关制度以及规范设置的不合理,导致员工在工作当中没有办法保持长期的积极状态,无法实现对于自我价值的追求,因此他们会倾向于通过跳槽的方式来寻找更加合适的工作机会。对于国有企业来讲,员工的调动过于频繁并不利于其长期发展,尤其是对于内部核心高层人员来说,过高的离职率将会对企业的正常运营造成重创。由此看来,企业在对人力资源管理模式进行改革与创新的过程当中,不仅要关注对于员工工作能力的培训还需要加强管理制度建设,以制度规范的合理性来提高员工的留职意向,通过完善的考核激励机制提高他们工作的积极性,使其能够在实现自我价值的过程当中为公司发展贡献出自己的力量。

4 国有企业人力资源管理模式创新的现存问题

随着市场经济的不断发展,国有企业的生存发展也迎来了新的挑战,行业内的竞争者都在努力提高自身实力,希望占据更多的市场份额。对于国有企业来讲,其发展时间较早,部分管理者的管理理念较为传统,这导致一些决策的制定难以适应新时期的发展需求。在当前背景下进行人力资源管理模式的改革与创新,能够有效地改善国有企业目前发展现状,而要想从根本上提高人力资源管理的质量,就要对现存问题进行剖析。

4.1 管理观念较为落后

部分企业的高层管理者没有意识到人力资源管理工作的重要性,仅仅认为其在员工岗位安排设置方面具有一定贡献,忽视了对其他重要功能的设置以及追求。所以说目前看来一些国有企业内部人力资源管理工作的模式与架构较为单一,难以合理地安排以及调动各项人力资源并且提高员工的工作积极性,使得企业整体的发展活力有所下降。长此以往下去员工就会产生离职的想法,较为频繁的人员流动会使得企业难以形成稳定的管理状态。

4.2 人力资源管理人才缺失

由于一些企业对于人力资源管理工作不够重视,导致在组建人力资源管理团队时没有储备一定的专业管理人才,这样虽然也能够起到一定的管理作用,但是却很难使管理状态朝着高质量水平发展。之所以产生这样现象的原因是人力资源管理工作属于投入周期长而见效慢的工作,部分国有企业为了能够迅速提升自己的经济效益而没有在人力资源管理方面投入过多的精力以及成本,最终导致人力资源管理人才缺失。

4.3 人力资源管理制度有待完善

为了能够尽可能地提高工作团队的整体素质,国有企业必须要重视人力资源制度的健全以及完善。事实上部分企业内部的人力资源管理制度存在着一定问题,企业内部各部门之间难以进行及时的沟通与交流。此外由于奖励晋升机制的不完善导致很多员工难以保持对于工作的积极态度,部分绩效考核工作流于形式,难以真正地对员工的工作能力给出评价,最终导致员工对企业发展失去信心。

5 新时期国有企业人力资源管理模式创新策略

5.1 改变传统管理理念

改变传统的人力资源管理理念是提升企业整体人力资源管理水平的最佳措施之一。国有企业需要意识到对员工整体素质的培养,不仅要看重其工作能力的提升,还要关注其品质建设方面的问题。改善传统管理理念的重点就是要加入更多科学性的思考,努力维护员工的合法权益,使他们能够有充足的动力去改变自己的工作态度并且提高创新意识,进而产生想要提升自身专业知识技能的需求。除此之外,国有企业的高层管理者也需要改变自己传统的认知,把人力资源管理工作不再单纯地看作是管理员工的一种方式,要提高管理方式以及服务方式的创新程度来让员工时刻保持较高的工作积极性。一方面,在对人力资源管理模式创新的过程当中,要时刻坚持以人为本的人力资源管理意识的建立以及宣传,在平时能够掌握每位员工的基本情况以及工作诉求,在其需要时能够提供一定的帮助,提高其长期工作的稳定性。另一方面,人力资源管理模式的创新要时刻与时代发展需求相互呼应,帮助员工发挥自身最大价值,使企业能够从激烈的市场竞争当中脱颖而出。

5.2 提高人力资源管理人员的综合素质

目前部分国有企业存在人力资源管理综合素质水平较低的情况,使得整体工作质量难以满足国有企业现有发展需求。所以说提高人力资源管理综合素质的必要任务,首先,国有企业需要为这些员工提供尽可能多的培训机会,让他们能够掌握先进的管理理念,可以通过参加培训会或者是专家讲座的方式使其能够得到能力上的训练。其次,还要促进优秀员工与其他员工之间的沟通与交流,在互帮互助的情况下提高整个人力资源

管理团队的能力和水平,最终建立起科学有效的人力资源管理模式。

5.3 健全完善人力资源管理制度

人力资源管理制度经过完善之后,能够有效地提高企业人力资源管理的质量,为其保持健康稳定的运营状态提供帮助。健全完善人力资源制度的核心主要在于两点:首先,要建立起完善的绩效考核制度,它能够帮助企业了解到员工的工作执行能力,对于表现良好的员工能够起到一定激励作用,使其可以保持高度的工作热情。国有企业需要对于绩效考核办法规定进行调整以及完善,使其更加适应当前发展需求,尽可能地把考核方式变为定量考核与定性考核相结合,使其更加清楚地反映出员工工作的质量。其次,企业也需要建立一定的人力资源约束监督机制来了解员工日常工作任务的完成情况,在约束监督机制的影响下能够杜绝部分员工存在的不良行为,坚决维护国有企业的整体利益。

6 结束语

在新时期背景下国有企业需要加强自己的人力资源管理能力才能够获得足够的生存发展空间,实现经济效益最大化的目标。针对人力资源管理制度有待完善,管理理念较为落后等问题需要引起国有企业内部管理层的重视,积极加快人力资源管理模式的创新,使其能够更加适应当前社会发展,让所有员工都能够迸发出强烈的工作热情,实现对个人价值的追求,并在这个过程中促进企业长期战略发展目标的实现。

参考文献

- [1]李暘.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].中国商论,2021(05):119-120.
- [2]方彬.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].环球市场,2021(24):51.
- [3]田欣.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].商品与质量,2021(28):197.
- [4]郑莉莉.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].商品与质量,2021(31):260.
- [5]梁毓.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].商情,2021(23):137-138.

作者简介:王磊(1987-),男,汉族,吉林白山人,本科,政工师,研究方向:人力资源管理、党群工作等。