

# 浅谈国有企业高质量发展过程中发挥员工价值的实现路径

潘莎莎,刘 谦,陈国燕\*

(广西中烟工业有限责任公司,广西 南宁 530000)

**摘要:**当前,中国特色社会主义已迈入了新时代,中国经济俨然从高速增长阶段转向了高质量发展阶段,而经济实现高质量发展归根结底需要通过企业国有企业高质量发展予以支撑,员工价值创造能力也就成为国有企业高质量发展的关键性资源和重要抓手。企业只有重视员工的价值创造,才能不断地完善企业的短板问题,实现高质量发展。以员工的价值发挥创造为研究的方向,探析高质量发展,分析企业员工培养的重要性,提出员工价值的实现路径。

**关键词:**企业提质增效战略;员工价值创造;实现途径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.10.163

企业的创新能力和人才资源是企业高质量发展的内在驱动力,也是企业的核心竞争力。当前,中国特色社会主义已迈入了新时代,中国经济从高速增长阶段转向了高质量发展阶段,这就需要国有企业及时调整自己的发展观念和战略,将员工创造价值能力放在提高企业创新能力和建立人才资源优势的头等地位上,保证员工成长与企业发展同步,企业发展与国家利益相融。

## 1 高质量发展的理解

“高质量发展”一词,首次被提出是在党的十九次全国代表大会中,之后在多次大会上也提出了当前社会经济发展要以推动高质量发展为中心主题。换言之,高质量发展是为实现人民幸福生活的必然举措,是我国经济发展常态化的途径,是绿色、科学、稳定、全面的有质量增长。

对于国有企业而言,要实现高质量发展,必须将新型发展的理念贯彻于现实中,搭建现代化的经济体系。高质量发展的效果非常明显,可以从供给、和谐、环保等方面看出,应用高质量发展作为前进的指导方向,可以减少投入生产要素,促进资源的安排效率,实现合理的应用,在保证质量的同时,实现资源成本的减少,带动各项工作的高水平效率,通过新型的科学技术作为根本,注重核心关键技术,展开自主研究和开发工作,推动高质量发展得以实现。对于供给侧的结构,通过不断的改革可以实现经济结构的改变,达到要素的优良配备水平,不仅可以带经济数量增长的良好水平,还可以完成质量目标,让新型的制造业、服务行业得到优质发展。转变经济发展的方式,以环境保护为主,促进新型发展模式的推进。

## 2 企业员工培养的重要性

### 2.1 员工的培养是提升企业竞争水平的关键

关于核心的竞争能力,需要企业在长期的发展过程中慢慢积攒,结合过去的发展情况,改善现在的不足,实现未来的规划,尽可能地发挥市场竞争的优势,促使企业在发

展中具有稳定的地位,从长时间的发展中获得主观的核心水平。面对当前市场的局势,如果企业想要获得稳定的竞争地位,在长久中保持优势,就需要依靠员工具备创造利于企业发展的价值能力,促进企业发展的步伐。拥有强大的员工团队作为支持,就可以应用更加超前的技术,实现创新思维的应用,经过管理体系的妥善制定,促进企业实施各项内容的规范程度,促进管理的科学形式,不断地提升企业的竞争能力。

2.2 员工的培养是推动企业实现高水平质量发展的前提

企业的发展离不开员工的培养,员工的价值创造可以促进企业生产和经营的水平。经营的计划需要制定合理化,这样可以不断减少策略错误带来的严重后果,从根本上提升企业发展质量和效益,执行有关的生产过程时,如果遇到了问题,高水平的员工团队可以灵活应对,及时调整企业生产的方案,确保执行方向更加符合正确经营的走向,防止企业出现不必要的损失。

### 2.3 员工的培养是企业人力资源升高的力量

企业高质量发展的核心动力来源于员工,如果想要增加企业人力资源的素质,不但需要引进高学历、高质量、高素质的人才,还需要在企业成长发展过程中不断地培养员工。当前,国有企业作为中国经济发展的“顶梁柱”,不仅要承担经济发展的责任,还需要扛起大学生就业的社会责任。因此,我们可以看到,国有企业每年都会招纳很多刚毕业的大学生,但刚毕业的大学生由于没有社会实践经验,来到企业后无论是意识形态方面还是技术能力方面,都与企业文化有着较大的差异。这就要求企业进行人才的培养,实行针对性的培养计划,培养成为能为企业高质量发展创造价值的高质量人才。这不但需要培养员工的业务能力,还需要促进人才的管理水平,提高员工的创新能力、组织协调能力和攻坚克难能力,保证整体的人力资源达到规

范管理的状态,使之与企业发展同步。

### 3 实现路径

#### 3.1 促进组织机构的改进,为员工价值创造提供平台

为了促进员工价值的发挥,实现员工素质水平的提升,应该实现组织机构的合理改进。一是企业应搭建好员工成长通道,帮助员工明晰成长目标和方向。二是根据员工性格、专业、特长,建立培养计划,并实施针对性的培训。促进整个企业的员工实现有质量的培养。人才资源的培养,不但需要培养人才的业务水平,还需要提高人才的管理水平,保证整体的人力资源达到规范管理的状态。比如可以成立职工的培训中心,此中心规范培养员工的思想,同时为了促进员工积极发挥自身的价值,为他们的价值创造提供动力。还可以建立青年人才班,通过层层选拔、有针对地开展培训课程,建立人才成长机制等。

与此同时,不能忽略基层的职工,应为他们提供工作的新型平台,让他们可以有信心实现价值的发挥,建设培训中心,可以促进学员之间的互相监督,实现思想的交流,促进各个部室的连接,实现企业发展信息的动态化传播,让员工更加深入的了解企业的情况,从而正确树立发展目标,让员工真正地为企业发展做出贡献,实现价值的创造和发挥,结合企业自身发展的情况,依据国家发展不断地做出调整,促进经营产品质量的提升,保证经济顺利增长,为企业发展贡献自己的价值。另外在培训中心,大家可以实现经验知识的交流,形成良好的互动效果,将力气汇集在一处,真正地实现价值创造,为实现企业的高质量发展而努力。重视中心的组织架构,及时发现体系中的内容,高质量地抓好职工学习内容的展开,培养他们的良好认知,为实现价值创造打下基础。

#### 3.2 重视研究开发人员,促进企业发展的质量

激励研究开发人员,以此作为市场发展的指导方向,将市场的价格作为分析的基本内容,研究出可以具有广泛适用性的产品,具备较高的性价比,尽可能地实现新产品的研究开发,对于当前的技术进行不断的改进,促进工艺流程的改进,保证功能以及型号的选择落实责任制,产品的应用成本和性能不能脱离市场的发展要求,真正地达到高水平质量的发展,保证企业的研究开发任务可以达到高效的水平。我国的经济形态发生了改变,我国更加关注质量的高水平进步,这就需要国有企业及时地调整自己的发展观念,将员工放在企业发展的重要地位上,让员工真正地为企业发展做出贡献,实现价值的创造和发挥,创造具有研究开发动力的环境,带领研究开发人员将成果的转换作为重点,合理地安排投入和效益的比例。

参照研究开发的标准体系,掌握市场的水平,从基本方面明确产品的成本,关注产品的设计成本,服从工艺执行的标准,实现定额配比安排。预先考虑好工序的设计要素,紧密结合产品制造的影响要素,保证产品存储合理。研究开发的成果具有明显的体现方式,主要表现为销售的货

币形式,也就是考虑到产品的技术应用程度,结合市场的真实需求量,为利润提供支撑,设计方案时,需要依照产品的单套计划内容,展开内部的结算。在行业不断创新发展的情况下,鼓励研究开发的员工以此为发展需求,注重行业研究的创新自主形式,搭建具有协同作用的创新平台,通过结合各种新型的资源,促进发展的开放水平,将行业的发展技术难题解决,为研究员工提供符合的薪酬设计。

#### 3.3 关注生产人员,向高水平的质量发展前进

如果想要实现高质量的发展,就需要严格地控制好生产的制造过程,保证使用成本得到制约,这对于提升利润具有重要的作用。正确引导生产制造人员,让他们养成成本的认知,实现成本约束点的有效落实,不断地关注材料的使用,实现高效应用材料,保证原材料消耗成本控制在合理的范围内。生产时将效率问题放在首要位置,促进设施的利用率,减少设备以及厂房折旧占据的成本。改良工费计算的模式,提升资金的应用效率,把控好生产的工费。进行生产价值单元的打造,让它们成为成本制约的中心。同时,发挥能力价值单元作用,促进基层员工技能发挥,保证生产制造过程的成本得以重视,包括那些可以提前知晓、计量、制约的成本内容,深层次的探究具有辅助作用的材料,实现人工效率潜力的发挥,降低生产应用能耗,及时地修理旧设备,促进废弃物品的重新利用,在单位的时间范围内,促进每个员工的效率和生产值,节约生产的使用费用,从而达到个体和企业利益的获取。充分地结合销售的需要,找到合理的供货节点,制约生产的进程,保证效率等指标不受到影响。

技术设计时会制定标准可以参考此项内容控制物料购买的应用情况,应用物料价格进行考核,激励采购员工的积极性,将采购的成本的低水平作为企业内部利润评定的标准。对于生产制造的单元,可以展开分层的处理,同时实行责任制,需要时可以利用子交易主体,确保每一个生产制造的员工可以具有深刻的成本认知,具备算账能力水平。在每个工段和工段之间协商好内部的核算价格,结合业务联系的内部单元展开结算。与此同时,生产制造单元需要给员工鼓励,让他们可以接受企业以外的市场订单,促进多余产能的消化。结合实际投入的市场销量情况,作为计算收入的根据,投入计算单价的计算,需要结合产品的技术程度,还要估量制造的投入,确保市场的效益空间可以提升,在此基础上实现销售利润的分享,实现成本的节省。

#### 3.4 重视营销人员,促进员工价值的创造

企业产品的销售量和收入等方面和销售部门具有紧密的联系,他们承担着核心的责任,是企业整体的财务数据达标的重要环节。销售的部门具备营销的区域,每个区域会设计一个完善的利润中心和生产部门进行对接,从而获得产成品,员工执行多销的举措是为了提升销售的收入,将销售的成本资金压低,促进销售量的有效提升,确保企业原本制定的利润计划得以实现,同时带动员工个体效

益实现互通分享。

企业和营销的部门进行全面的结算,销售部门执行营销区域的结算方式。给予销售部门指导,搭建符合规范的销售方式,执行营销激励的政策时需要视情况而定。结合区域的特点,提倡选择合适的销售手段,可以利用直销的方式,结合邀请外部代理的情况,实现模式的多样化融合,促进区域销售售价的提高,增加销售量,保证企业内的整体销售额得到上调,达到设定的利润目标。实现增量分配机制的实施,鼓励员工提升工作效率,提升企业的经济水平。促进灵活机制的强化,销售员工可以自己开发客户,自己的任务需要一直跟踪,承担涉及的有关费用,销售员工结合市场行情,尽可能地制约销售过程的各项成本支出,择优选取分配的模式,增加刺激的方式,鼓励分配机制的实行,在行业不断创新发展的情况下,鼓励员工以此为发展标准,注重行业研究的创新自主形式,通过结合各种市场情况,促进发展的开放水平,实现价值的创造。

### 3.5 引导观念的更新,关心员工发展情况

观念是行为进行方向指导,经济发展的转型不仅是制度的改变,更加侧重于思想观念的改变,针对发展中的企业,使用落后的思想会严重地约束员工,导致他们的才能不能更好的发挥,因此需要调动员工的动力。企业得以稳定的生存和发展需要的是效率的不断提升,员工做出的效率贡献是不同的,由于这种差距员工的收入具有不同,因此应该让他们意识到这一点,鼓励多劳多得,提升他们的积极性,促进工作效率的提升,从而带动企业的质量水平得到进步。拥有强大的员工团队作为支持就可以应用更加超前的技术,实现创新思维的应用,经过管理体系的妥善制定,促进企业实施各项内容的规范程度,促进管理的科学形式,不断提升企业的竞争能力。

如果想要员工实现价值创造,就需要把员工放在首要位置上,关心员工的工作和生活,将其视为企业高质量发展内容中的其中一项,不断促进员工的关系融洽,增加企业员工的情感,解决员工的困难,听取员工的需要。工作过程中,需要给员工提供一个好的氛围,保证每一个员工都可以具备高水平的素质,充分地掌握企业需要的技术能力,实现工作开展的创造性。企业需要配合员工的情况,展开岗前培训工作,上岗时同样进行培训,帮助员工更好地熟悉岗位的注意要点,强化岗位职责的掌握,不断增强技能方面的学习,总结工作的方法和技巧,在工作过程中更具有预见性,灵活处理突发情况,及时调整企业生产的方案,确保执行方向更加符合正确经营的走向,保证企业发展的质量稳定。

### 3.6 重视企业的文化,推动员工轮岗

企业文化的学习是促进员工实现价值的一个基础内容,一个员工如果想要得到全面的发展,就需要考虑企业的发展,对企业有一个清晰的认知体系。对于那些新进的员工来讲,他们最先了解企业是在集团的培训中心,在那

里感受企业的文化,对于工作时间久的员工来说,他们受益于培训中心,主要应用这个场所实现思想的沟通,即便他们属于不一样的部门,但是受到同样的课堂内容教育之后,就会在无形之中产生同样的价值观念,产生同样的理念,带动员工积极性,这些能量正是企业文化的作用,所以应该中重视企业的文化内容,增加他们对企业的归属思想,从而更加积极投入到企业工作中,为企业发展的高质量水平做出贡献。

高质量发展的企业文化离不开党的先进思想的领导,应该利用此项内容教育员工,提升员工的思想觉悟,从而更加深刻地理解企业文化,更好地提升价值创造精神,保证各个部门的联动,为价值创造的发挥和实现打下基础。目前很多的企业为了实现高水平质量发展,应用了一些创新的制度,比如轮岗制度,很多成功的公司在应用,像华为、格力等,都在公司的内部执行这项制度,促进员工进行岗位轮换,提升员工各个方面的能力,为价值创造提供途径,但是为了达到应有的质量效果,需要坚持适时轮岗,同时融合定期轮岗的方式,保证部门的内部轮岗的有序进行,支持外部岗位轮换,尽可能地保证员工的才能和岗位匹配。

## 4 结束语

目前阶段的发展过程中,我国的经济形态发生了改变,更加关注质量的高水平进步,这就需要国有企业及时调整自己的发展观念,将员工放在企业发展的重要地位上,让员工真正为企业发展做出贡献,实现价值的创造和发挥,结合企业自身发展的情况,依据国家发展不断做出调整,合理完善企业的不足问题,实现高水平的发展。

### 参考文献

- [1]张亚旭.深化股权激励推动国有企业高质量发展——以中铁设计集团员工持股改革试点为例[J].铁道勘察,2022,48(3):133-137.
- [2]袁娉彬.加强思想政治工作推动企业可持续高质量发展[J].中国有色金属,2022(10):66-67.
- [3]周丽盛.高质量发展时期国有企业经营管理和发展战略的有效路径研究[J].中国商论,2022(8):137-139.
- [4]梅乐堂.“人人持证、技能河南”建设的人才培养路径[J].人才资源开发,2022(7):11-12.
- [5]林荔晟,孙瑜阳,郑志忠.赋能员工价值创造 推动企业提质增效[J].中国电力企业管理,2020(19):74-75.

**作者简介:**潘莎莎(1990-),女,汉族,广西北流人,研究生,助理政工,研究方向:基层党建;刘谦(1982-),男,汉族,广西南宁人,本科,工程师,研究方向:企业管理、人才培养。

**\* 通讯作者:**陈国燕(1981-),女,汉族,广西北海人,党校研究生,政工师,研究方向:中共基层党建。