

探讨新时期国企人力资源精细化管理

王德庚

(沧州港务集团有限公司, 河北 沧州 061113)

【摘要】随着时代的变迁和全球经济的不断发展,国有企业在新时期面临着前所未有的机遇和挑战。精细化管理作为一种全面、系统的管理理念,已然成为推动国有企业持续发展的重要战略。特别是在人力资源领域,精细化管理通过深入挖掘员工的个性、需求和潜能,为企业提供了更灵活、更人性化的管理策略。本文旨在深入探讨新时期国有企业人力资源精细化管理的理论与实践。

【关键词】新时期; 国企; 人力资源; 精细化管理

一、新时期国企人力资源精细化管理的重要意义

新时期国有企业人力资源精细化管理是推动企业可持续发展的关键一环。在这个时代,全球经济竞争激烈,国企必须适应变革,通过优化人力资源管理模式、提升竞争能力以及发挥职能,确保其在市场中的稳健地位。传统的国企管理模式通常较为僵化,缺乏灵活性和创新性。而精细化管理可以打破这一格局,通过科学的人才分析、岗位设计以及流程优化,实现对人力资源的最优配置。此举不仅可以提高员工的工作效率,还能够更好地适应市场的快速变化。通过引入现代化的人力资源管理工具和技术,国企可以更准确地定位和解决管理中的问题,为企业的长期发展打下坚实基础。

国企在市场竞争中面临来自私营企业的巨大挑战,因此提升竞争能力是至关重要的。通过精细化管理,国有企业能够更好地应对市场变化,更灵活地调整战略,更快速地推出符合市场需求的产品和服务。建立科学的激励机制,制定灵活的薪酬政策,吸引、培养和留住高素质的人才,成为提升国企竞争力的关键因素。只有在竞争中保持敏捷性和创新性,国有企业才能市场中脱颖而出。此外,国有企业在国家经济中扮演着重要的角色,其职能不仅仅是盈利,还包括社会责任和稳定就业。通过精细化管理,国企可以更好地配置人力资源,确保各项职能得到充分发挥。同时,通过人才的合理流动和激励机制的建立,国有企业可以更好地激发员工的工作热情,提高工作积极性。这有助于实现国有企业的经济效益和社会效益的双赢。

二、现阶段国有企业中人力资源管理存在的不足

(一) 人力资源管理模式缺乏创新

在当前阶段,一些国有企业仍然坚持传统的管理模式,这种管理方式的不合时宜使得这些企业难以实现长期的稳定发展。长期积累的思维方式自我束缚,对管理模式的革新和变革的缺乏使得这些企业与社会经济发展的潮流渐行渐远。这种落后的管理模式在企业运营中带来了巨大的制约,不利于企业的健康成长,而在市场经济发展方面,国有企业逐渐失去了竞争优势,步履维艰。

国有企业与非国有企业之间的发展差距逐渐拉大。在非国有企业中,不断自我更新和发展已经成为常态,这些企业更加灵活,能够迅速适应时代的潮流。相对而言,非国有企业的发展速度已经超过了国有企业。这种局面导致了一些人才的选择,越来越多的人才选择放弃在相对落后的国有企业追求更优越的工作岗位,或者转向投资创业。非国有企业的发展前景吸引了大量的人才,同时也引起了国有企业中的优秀人才的流失,使得国有企业的管理和人才队伍日益薄弱。在这样的重重压力下,国有企业的发展变得更加困难。由于缺乏灵活性和创新性,国有企业难以在市场竞争中脱颖而出。与此同时,社会主义市场经济的潮流日新月异,国有企业未能及时跟进,导致其在市场中的竞争地位逐渐被侵蚀。

(二) 人力资源管理制度不完善

当前许多国有企业面临的一项亟待解决的挑战是其人力资源管理体系的不足。这一问题的核心体现在管理体系的缺乏规范性,从而导致众多方面的困扰和薄弱。在企业单位中,员工的任免调配常由劳动部门负责,而人力资源管理部门却缺乏对这些关键决策的实际权力。这一现象意味着人力资源管理无法真正发挥其应有的作用,而企业内部的人员流动受到制度

的限制,从而影响了企业的灵活性和适应性。

特别是在大型的国有企业中,人力资源管理存在着明显的随意性和缺乏规范性。这表现在招聘、晋升、奖惩等方面,缺乏明确的标准和程序。因此,员工的晋升和培训机会可能受到主管个人意愿的左右,而非基于公正和客观地评价。这种不规范的管理流程可能导致人才流失,同时也降低了员工的工作积极性和对企业的忠诚度。相对而言,这使得国有企业在竞争激烈的市场中显得相对脆弱,难以与其他更为灵活、规范的企业体系相抗衡。另外,人力资源管理在国有企业中的薄弱地位在不同方面都有所体现。首先,由于管理流程不规范,企业可能难以有效地招聘和留住高素质的员工,从而制约了企业的创新和发展。其次,由于晋升和奖惩机制的不确定性,员工可能感到缺乏发展的动力,进而影响了整体团队的凝聚力。最后,在面临市场变化和挑战时,缺乏规范性的人力资源管理也使得企业难以灵活调整组织结构,应对外部环境的变化。

(三) 沟通机制不完善

在人力资源管理中,信息的及时传递至关重要,涉及招聘、培训、政策变更等方面的信息需要迅速传达给员工。然而,在一些国有企业中,信息传递常常受到层级过多、决策流程繁复的制约,导致信息在组织内部传递的速度变慢。这不仅使得员工对企业发展方向和政策理解不足,也影响了员工对工作任务的理解和执行。信息的不畅通可能导致企业内部存在谣言和不实传言,影响组织的稳定性和员工的信任度。

其次,国有企业中的员工参与度较低,与沟通机制不完善密切相关。在一些企业中,决策往往是由上而下传递的,员工对于企业的发展和决策制定的参与度较低。这种局面可能导致员工缺乏对企业决策的理解和认同感,从而减弱了员工的工作积极性和责任心。一方面,员工可能感到对企业未来的发展方向不明确,难以为工作设定明确的目标;另一方面,员工缺乏参与感可能导致他们对企业的发展方向产生疑虑,从而影响整体团队的凝聚力和士气。此外,沟通机制不完善还可能导致组织文化的不健康发展。在一些国有企业中,由于沟通不畅导致信息不对称,可能形成权谋和办公室政治。这种不良文化可能削弱团队协作,阻碍员工之间的信息共享和合作。同时,缺乏透明的沟通机制也容易导致组织内部存在传言和猜测,加剧员工之间的不

信任感,影响整体工作氛围。

三、新时期国企人力资源精细化管理有效解决途径

(一) 创新管理理念

国有企业在实施精细化人力资源管理时,必须打破传统管理模式,迎接一项创新的管理理念。这种理念的核心在于对岗位职责和员工能力进行更为明确的界定,以促使各个岗位的创造力有效提升,实现员工的更大价值。这一管理理念旨在使企业的发展规划与基层队伍建设符合相关规范与要求,通过科学的人力资源顶层设计来推动组织的可持续发展。

首先,对岗位职责及能力的明确是实施精细化管理的关键一环。通过详细梳理各个岗位的职责,明确员工在工作中的具体任务和责任,可以使员工更清晰地理解自己的工作职责。通过对员工能力的精准评估,企业可以更好地了解员工的优势和不足,为员工提供有针对性的培训和发展机会,从而全面提升员工的综合素质。其次,科学地开展人才评估与管理是精细化人力资源管理的重要组成部分。在这个过程中,对市级和县级的人才编制方式进行持续优化处理尤为关键。企业需要根据实际需求和发展方向,科学合理地配置人才资源。这包括对不同岗位的结构需求进行深入考虑,明确岗位所需的素质规定和要求。通过深入分析,企业可以形成一个科学、合理的人才梯队,包括不同年龄层次、学历背景和技能需求的员工,以适应企业多样化的发展需求。

此外,基层烟草企业可以通过构建内部人员岗位能力素质胜任力模型,配合员工业务素质与能力评价与分析,对人岗匹配机制进行持续改进与完善。这意味着企业需要不断优化员工在各个岗位的配备,确保员工的能力与岗位要求相匹配。通过持续改进匹配机制,企业可以更好地发挥员工的专业优势,形成一种“人尽其责、人尽其才”的良好工作局面。在实施这一创新的管理理念时,企业还需注重员工参与和反馈。建立开放的沟通渠道,鼓励员工提出建议和意见,使员工在组织决策中有更大的参与度。这种参与感能够增强员工对企业的认同感和责任心,有助于构建更加和谐的组织氛围。

(二) 完善制度体系

在国有企业的人力资源管理中,制度体系的有效完善与建设是推动精细化管理的关键一环。这一举措不仅有助于规范企业内部运作,更能激发员工的创造力,实现企业与员工的共同繁荣。首先,制度体系

的完善应注重规范性和灵活性的结合。制度应当明确规范企业内部各项管理活动,包括但不限于招聘、培训、绩效评估、晋升和福利等方面。规范性的制度能够为企业明确的管理框架,确保管理决策的合理性和公正性。同时,制度也应具备一定的灵活性,以适应市场变化和企业发展的不确定性。这样的制度体系既能提供基本保障,又能为企业的创新和变革提供空间。

其次,建设较为完善的薪酬体系是制度体系建设的重要一环。传统的薪酬体系往往存在刚性过高、激励机制不足的问题,这种体系会导致员工的积极性下降、产生不满情绪。通过构建科学合理的薪酬分配制度,可以更好地与员工的工作表现和贡献相匹配。这不仅能够激发员工的积极性,还能提高员工对企业的忠诚度。在薪酬体系中,可以引入绩效奖金、股权激励等多元化的激励方式,以满足不同员工的需求,促进员工的个人发展与企业目标的一致性。此外,建设科学合理的考核评价机制是制度体系建设的另一重要方面。通过建立清晰的考核标准和流程,将员工的工作表现纳入评估体系,能够为职务晋升和薪酬待遇提高提供客观依据。考核评价机制的建设也有助于企业更好地进行人才管理,为员工提供明确的发展方向和晋升通道。最后,制度体系建设需要注重全员参与和反馈。在制度设计的过程中,可以通过员工调研、座谈会等方式收集员工的意见和建议,确保制度的制定更加符合实际情况,增强员工对制度的认同感。建立开放的沟通渠道,使员工能够理解和接受制度的变化,形成企业与员工之间的良好互动。

(三) 建立良好的沟通机制

建立良好的沟通协调机制是国有企业人力资源精细化管理的核心环节,对于实现员工个性化管理、满足员工需求、挖掘潜能等目标至关重要。这一机制涵盖了员工之间、员工与管理层之间以及管理层之间的多层次沟通,其有效性直接影响到管理的科学性和可持续性。

首先,员工之间的有效沟通是建立团队协作和共同目标的基础。在一个大型的国有企业中,员工可能分布在不同的部门、岗位,要实现全员的信息共享和协同工作,就需要建立起畅通的沟通渠道。这可以通过定期的团队会议、内部社交平台、在线协作工具等方式来实现。此外,倡导开放、透明的企业文化,鼓励员工跨部门交流,有助于形成更为紧密的团队合

作关系。其次,员工与管理层之间的沟通是精细化管理的核心。管理者需要了解员工的个性、需求和潜能,以更好地进行个性化管理。这可以通过定期的员工反馈机制、个别面谈、问卷调查等方式实现。管理者应该倾听员工的意见和建议,关注他们的工作和生活需求,从而更好地调整管理策略。

同时,管理层之间的有效沟通也是协同决策和资源整合的保障。在国有企业这样庞大的组织中,各级管理层之间存在着不同的职能和责任。通过建立定期的管理层会议、跨部门协调机制等,可以促使各级管理者分享信息、协同决策,确保企业整体战略的一致性和执行力。然而要实现这样的沟通协调机制,技术工具的运用是必不可少的。现代科技提供了许多高效的沟通工具,如视频会议、即时消息平台、云端协作文档等,这些工具能够极大地促进信息的流通和共享,提高沟通效率。此外,培养良好的沟通文化也是建立有效沟通协调机制的前提,企业应该鼓励员工提出问题、分享想法,倡导开放、诚信、平等的沟通氛围,有助于打破信息壁垒,加强团队凝聚力。

结语:

通过对相关理论和实践经验的分析,我们不仅认识到了精细化管理对于提升国企人力资源效益的巨大潜力,也明白了在当前复杂多变的经济环境下,实现人力资源的精细化管理是国企持续发展的关键所在。我们发现精细化管理不仅仅是一种理念,更是一种必然趋势。国企需要适应市场变化、提高组织的灵活性和适应性,而精细化管理正是为实现这些目标提供了有效的手段。结合现实情况,我们建议国企在推进精细化管理时,注重人才培养与引进,加强信息技术的应用,建立科学的绩效评价体系,以及激发员工的积极性和创造力。通过这些努力,国企可以更好地实现人力资源的有效配置和管理,提升整体运营效率,迈向更加可持续的发展道路。

参考文献:

- [1] 冯堃. 绿化养护精细化管理对国企人力资源管理的启发 [J]. 商讯, 2023, (24).
- [2] 杨亚星. 国企人力资源管理的创新思考分析 [J]. 内蒙古煤炭经济, 2020, (02).
- [3] 马盛红. 大数据时代国有企业人力资源精细化管理模式的构建 [J]. 领导科学, 2020, (20).
- [4] 郝冬艳. 新形势下国企绩效考核体系分析与路径优化 [J]. 人才资源开发, 2023, (24).