

国有企业人事管理向人力资源管理转型的实现方法探究

杨洁

(常德市德源投资集团有限公司, 湖南 常德 415000)

【摘要】在社会逐渐进入到知识经济时期之后,企业之间的竞争也逐渐变成了人才上的竞争。在当前市场竞争形势下,国有企业想要实现稳定且长久的发展,通过长需要重视人才的引进和培养,原本的人事管理模式难以满足国有企业在当今社会中的发展需求,从人事管理转型为人力资源管理,成为国有企业适应市场经济发展新常态的重要方法,也是促进国有企业健康发展的关键手段。本文将从人力资源管理概述、人事管理与人力资源管理的区别、国有企业人事管理向人力资源管理转型的意义、原则以及实现方法五个方面进行分析和论述。

【关键词】国有企业;人事管理;人力资源管理;转型;实现方法

引言:在当前社会经济形势下,国有企业在国民经济中占据着重要的地位,而人力资源作为国有企业在市场竞争中提高竞争力的主要资源,加强人力资源管理工作,则成为国有企业重要的任务。从当前国有企业综合管理上来看,部分国企尚未了解到人力资源管理和人事管理之间的区别,更缺乏良好的转型意识,进而影响国有企业的健康发展。因此,为了实现国有企业的转型,其应当朝着人力资源管理的方向进行转型,将人力资源管理的应用价值充分展现出来,以此带动国有企业经济的增长,使其得到稳定的发展。

一、人力资源管理概述

从狭义上来讲,人力资源通常是指具有劳动能力的人员;从广义上来讲,人力资源是指劳动适龄人口、超过劳动年龄依旧具备劳动能力的人群,更加强调人具备劳动能力。而从国有企业的角度来看,人力资源是指能够为为其创造经济效益、发挥实际效能的具备专业能力和岗位适应能力的人员。简单来讲,对于企业来说,人力资源就是企业在发展中所需人才的总称。人力资源通常具有生物性、能动性、时效性、再生性、社会性等方面的特点,正是这些特点使得人力资源与其他资源存在着较为明显的区别。

而人力资源管理是指按照组织战略目标进行人力资源战略规划,并以此进行人力资源获取、使用、开发、评价、激励等一系列工作。人力资源管理的基本任务就是以满足企业战略发展目标为中心,完成人力资源的开发、培训、利用等,使企业得以稳定的运营与发展。人力资源管理工作不仅可以为企业的顺利生产经营提供保障,提高企业的经济效益,还能够激发员工工作积极性,使其在工作岗位中更加努力的工作,使企业完成现代化制度和体系的建设。从整体上来说,人力资源管理的核心价值不仅仅体现

在为企业选用、培训人才,还体现在提升员工在企业中的归属感和满意度,营造良好企业文化,实现企业的现代化转型。

二、人事管理与人力资源管理的区别

(一)基本概念不同

人事管理主要是指以人治事,依托人员对事务进行优化管理;人力资源管理是指聚集了企业的许多管理活动,如人力资源战略管理、人力资源规划、招聘流程管理、人才开发与培训管理等,其主要通过一系列管理手段实现人力资源的合理配置和利用,满足企业岗位需求以及战略发展需求^[1]。

(二)管理理念不同

人事管理更加突出“管”的作用和效果,更加强调对国有企业内部事务进行控制和约束,让员工按照上级指令完成自身相应任务;而人力资源管理更加强调“理”的作用,也就是通过采取鼓励、激励等一系列措施,激发员工的工作激情,使员工在工作岗位上主动发挥创新力和创造力,展现员工的才能,使其感觉到被需要,进而不断实现自我提升。

(三)管理体系不同

人事管理通常是企业行政管理部门中的一个组成部分,人事管理工作具有固化的指标,承担相应职责;而人力资源管理是一种组织思想,在组织内部具有整合的功能,帮助员工发现自身在工作中的不足之处,并通过教育、培训等方式帮助其改正不足,提高员工个人能力,使其为企业的发展做贡献。

(四)管理内容不同

人事管理的主要管理内容为人员调配、人事任免、工资、福利等以及人事制度的制定和实施等工作内容;而人力资源管理除了需要完成以上人事管理的基本内容之外,需要完成人力资源规划、人力资源开

发、培训等内容，还应当重视优秀企业文化的建设。

（五）管理深度不同

人事管理更加偏向于管好企业现有人才，而人力资源管理更加注重人才能力的提升以及潜能的开发，实现人才个人发展。



图 1：人力资源管理六大板块

三、国有企业人事管理向人力资源管理转型的意义

国有企业经营发展中，人才作为其中最重要的构成要素，人才不仅仅是国有企业得以形成的主体，还是促进国有企业发展的重要动力。在世界经济动荡、我国经济发展不稳定的背景下，创造力作为提升国有企业竞争力的重要因素，人才作为发挥创造力的主体，重视国有企业人才管理具有重要的意义和作用。面对不断更新的社会经济背景、应对激烈的市场竞争，国有企业应当将重点放在人力资源管理转型上，借此推动国有企业的改革，突破传统管理理念的局限，将难以满足新形势发展要求和现代企业发展需求的人事管理模式去除，将其优化为人力资源管理模式，这不仅可以扩大国有企业在市场中的竞争优势，为企业发展储备更多的人才，还可以轻松应对竞争的市场，促进国有企业的健康发展^[2]。

四、国有企业人事管理向人力资源管理转型的原则

（一）以人为本原则

国有企业朝着人力资源管理转型的时候，需要遵循以人为本的原则，这也是人力资源管理与人事管理之间最明显的不同。从以人为本原则角度来讲，国有企业在发展的过程中应当更加侧重关注员工的专业性和能力的可持续性提升，认识到专业的人才和人才的专业性才是促进国有企业发展的第一生产力，

并采取一系列手段突出人才的作用以及重要性，充分发挥出人力资源管理的优势和作用。

（二）公平竞争原则

国有企业朝着人力资源管理转型的时候，需要遵循公平竞争的原则，确保国有企业内部具有良好的竞争空间以及公平的竞争机制，制定科学的录用和淘汰机制，确保国企员工的工作积极性被激发，秉持促进国企发展的核心，实现个人能力的提升，对国有企业的实际用人效果进行优化，促进国有企业的转型发展^[3]。

（三）协同管理原则

国有企业朝着人力资源管理转型的时候，需要遵循协同管理原则，也就是需要对国企人力资源管理体系进行建设，加强人力资源部门与其他部门之间缺乏沟通和交流的情况，通过分析人力资源管理部门与其他部门关系的方式，认识到人力资源管理需要多方的配合，以此加强人力资源管理部门与国有企业其他部门之间的合作与交流，共同完成人力资源管理。

五、国有企业人事管理向人力资源管理转型的实现方法

（一）转变传统管理理念

转变传统的管理模式和思维，突破思维限制是目前国有企业实现人力资源转型的重要手段，从传统的人事管理理念转变为人力资源管理理念，形成新的管理思想，就可以实现顺利转型与发展。简单来说，国有企业管理者需要认识到传统人事管理理念中的不足以及其与新形势下国有企业发展的不匹配，并意识到实现转型的重要性，积极开展人力资源管理相关工作，使国有企业进入到人力资源管理的新篇章。

首先，国企管理层应当以科学的人力资源管理战略为引导，对原本的职能管理局限思维进行转变，使人力资源管理工作融入国企战略发展目标当中，以此促进国有企业相关工作的调动和优化，让人力资源管理工作的作用和价值充分发挥出来，帮助国有企业实现战略发展目标；其次，还应当结合国企实际情况调整人力资源管理的目标，强调人员的开发和利用，对国有企业内部员工进行培养，并将员工的发展与企业的发展相关联，重视员工开发工作，使国有企业人力资源的应用价值不断提升，为国有企业创造更高的经济效益；最后，国企管理层还应当积极为员工提供优质的服务，意识到企业与员工之间的关系，不能够对员工进行强制化管理，而是应当为其提供高质量的服务，以此吸引更多优秀的人才，避免人才流失问题的出现^[4]。

（二）加强人力资源规划

在国企人力资源管理工作当中，人力资源规划是其中的重要内容，加强人力资源规划有助于满足国有

企业发展所需的人才需求。在国有企业转型发展的过程中，人力资源在其中发挥着重要的作用，不仅可以为国有企业的发展奠定优质的人才基础，还有助于国有企业实现自身的战略发展目标，避免人力资源管理混乱，对国有企业的发展造成影响和阻碍。

首先，国有企业管理者应当从发展的视角出发，根据国企的战略发展目标以及不同阶段的发展目标，对不同阶段所需的人力资源进行明确，并在此基础上完成人力资源规划，在国企员工招聘、培养以及辞职等工作起到指导作用；其次，在对国企人力资源进行规划的过程中，还需要从国有企业的人才储备要求出发，构建更加完善的人力资源库，克服国有企业人力资源缺乏对其发展的制约，使人力资源管理更具规范性和标准性^[5]。

（三）重视人力资源开发

在国企人力资源转型进程中，人力资源开发也是其中较为关键的一项任务，管理者需要重视人力资源的开发，使人力资源的专业知识与能力在工作中完全展现出来，提升工作的质量和效率。所以，国企管理层应当以协同发展理念为中心，重视对现有员工进行培养，使其在实现个人提升的同时，也能够满足企业战略发展的需求。

首先，国企应当按照自身发展目标和对不同专业人才的需求，优化员工培训机制，尊重员工自身的意愿，根据其个人能力为其安排与其职业相符的培训活动，使其在培训中明确自身的发展目标和方向，使其发展自身潜力，将自己的成长和进步与国有企业发展之间建立联系，积极配合国有企业培训，并主动寻求培训的机会；其次，国企还需要在员工培训中投入更多的资金，认识到人力资源开发的重要性，并完善相关基础设施，定期安排活动，邀请专家前往企业内部培训等，借此提升人力资源开发的效果，凸显国企人力资源转型的价值^[6]。

（四）构建良性竞争环境

国企在朝着人力资源管理方向转型时，国有企业管理者还需要重视内部竞争环境的构建，借助良性竞争环境激发员工的工作热情和工作活力，借此解决员工工作态度消极、工作效率低等方面的问题。在国有企业传统认识管理模式中，员工工作积极性通常会晋升机制的影响，多数员工处于被动等待晋升的状态，使得其在工作中缺乏积极性。因此，为了提高国企人力资源转型的效率和效果，国有企业管理者应当积极构建良性的竞争环境，创造良好的人力资源管理条件。

首先，国有企业管理者在构建竞争机制的时候，应当对多种竞争方法进行应用，保证竞争的公平性，

以此调动员工积极性。例如，在企业内部出现岗位空缺的时候，可以采用内部竞争机制，让符合岗位需求的员工进行岗位竞争，不仅为其提供发展机会，还能够确保人才与岗位的匹配性；其次，国企管理者还应当积极建设梯形人才队伍，为不同层次的员工够构建竞争空间，使其感受到竞争压力^[7]。

（五）完善工作激励机制

国企在朝着人力资源管理方向转型时，应当构建完善的工作激励机制，突破以往的固定薪资模式，将各类津贴奖励引入到薪资待遇当中，丰富物质奖励，提升工作激励机制对员工的吸引力和激励作用，如表1。除此之外，国有企业还可以引入精神激励方法，通过刺激国有企业员工在精神层面上的需求，对员工产生激励效果。

表1：常见物质激励方法及其作用

常见物质激励方法	作用
奖金	鼓励员工具有更高的工作标准
工龄工资	鼓励员工继续留在企业工作
分红	将公司整体业绩与员工个人收入挂钩

结束语：综上所述，随着当前企业间竞争的愈加激烈，为了提高国企在市场竞争中的核心竞争力，保持国有企业的良好优势，就需要积极构建完善的人力资源管理模式，以此吸引更多的人才，提升员工的个人能力，实现人员的合理配置，使人力资源管理的优势展现出来，应对市场激烈的竞争，进而提高国企的经济效益，促进国企的健康发展。

参考文献：

- [1] 曹长芳. 企业人力资源管理数字化转型的现实困境及优化进路[J]. 邢台学院学报, 2023, 38 (04): 104-108.
- [2] 王珊. 新时期国有企业人力资源管理的数字化转型探究[J]. 人才资源开发, 2023, (18): 76-78.
- [3] 姜连梅. 企业人力资源管理数字化转型面临的挑战和对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2023, (16): 87-90.
- [4] 武洲. 国企人事管理向人力资源管理转型的实现途径[J]. 财经界, 2023, (15): 162-164.
- [5] 吴代婧. 国企人事管理向人力资源管理转型的实现途径[J]. 现代企业, 2023, (01): 17-19.
- [6] 周颖. 浅谈煤炭国有企业传统人事管理向人力资源管理的转变[J]. 内蒙古煤炭经济, 2022, (16): 79-81.
- [7] 康维. 基于事业单位人事管理向企业人力资源管理转型的思考[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21 (07): 214-215.