

国企人力资源管理的创新发展策略分析

孙婧

(国能宝日希勒能源有限公司, 内蒙古 鄂温克族自治旗 021100)

【摘要】在我国国有企业发展过程中,人力资源管理对于企业的发展来说极为重要。国企单位人力资源管理的创新发展有利于优化人力资源配置,有利于员工合理规划并实现自己的职业理想,有利于企业培育更加优秀的人才。然而,在现实工作过程中,新型管理制度与员工传统思想相矛盾,人力资源管理人员素质普遍不高,国有企业的管理领导层对人力资源管理的时代发展要求的认识水平普遍较低,人力资源管理中的绩效考评体系存在较多缺陷,国有企业的人力资源管理过程中存在的一些问题阻碍了人力资源管理的创新发展。因此,国有企业单位要不断转变人力资源管理理念并创新管理体系,不断健全创新薪资待遇机制,强化国有企业单位人力资源管理的信息化手段的应用,建立健全人力资源管理的培训体系。

【关键词】国企;人力资源管理;创新发展

人力资源管理主要是指通过运用科学合理的方法,将以人为本作为根本指导理念,对人与人、人与事之间的关系进行处理,并解决上述关系中存在的矛盾,将人的潜力和内在动能充分发挥出来。另外,还可以采用多样化的手段指导员工思想,使员工的就业和职业理念更符合企业文化,对企业产生一定的归属感,将员工在工作中的主动性与积极性调动起来,更好地实现企业目标,帮助企业快速发展^[1]。国有企业要想实现迅速发展,就需要加强创新驱动,而人力资源管理是这一过程中最关键的工作内容和发展要求,只有加强国有企业单位的人力资源管理,才能保证企业不断地发挥出内在的创造性和员工的主观能动性,深化改革现有的管理方式,有效提高国有企业的生产效率。

一、国企单位人力资源管理创新发展的困境

(一) 新型管理制度与员工传统思想相矛盾

国有企业必须不断改革进步才能跟上时代的前进步伐,更好地顺应社会主义市场经济的稳步发展。在新时代背景下,国有企业改革中的新型管理制度与企业内部员工的传统思想观念出现了一定的矛盾,有些员工特别是老员工面对国有企业推出的新型管理制度和企业文化建设产生了抗拒心理,全新的改革

理念与员工固守国有企业铁饭碗的陈旧思想产生了冲突,很多员工不愿意接受企业新型制度的约束和管理,有部分企业甚至还出现了老员工联名上书挑战违抗企业新型管理制度的情况。这些严峻的问题严重影响着国有企业的人力发展和国企改革创新,这样的不良环境也对企业内部的思想政治教育工作的顺利实施与开展产生了严重阻碍,对国有企业的经济建设、政治建设和文化建设等多个方面产生了十分严重的影响。

(二) 人力资源管理人员素质普遍不高

在国有企业单位人力资源管理的创新发展过程中,工作人员的素质对人力资源管理创新发展起到了至关重要的作用,然而在现实情况中,国有企业往往欠缺专业性强、专业素质高的人力资源管理人才,人力资源管理人才自身素质固然重要,但学会熟练掌握并使用先进的管理理念和技术手段也非常重要。多数国有企业的现状是既缺乏相关专业人才,又缺乏对先进技术手段和管理理念的掌握,很多人力资源管理工作人员总是喜欢固守着不会丢的铁饭碗坐井观天,不愿意拓展自己的管理素质和管理理念^[2]。除此之外,企业管理层认为在实际管理过程中对人力资源管理人员进行培训成本过高,想支持



继续教育又担心人才流失，多次参加培训或集中学习后，相关的管理人员的实际工作能力并不能在短时间内得到有效提升，管理理念也无法得到彻底的转变，使得这些工作人员在处理实际工作时不仅缺乏相应的专业理论知识和实战经验，而且缺乏面对实际问题的随机应变能力，从而导致现代国有企业的人力资源管理体系仍未构建完善，出现了人力资源管理体系严重缺位的现象^[3]。

（三）国有企业的领导层对人力资源管理的认识水平普遍较低

人力资源管理的主要工作包括员工的招聘和培训、员工管理、薪资待遇核算、员工及部门考核、发放福利等工作，多数国有企业的人力资源管理工作隶属于人事管理部门或组织部门，主要负责国企单位的档案管理、档案保存、人员调动、部门结构调整、职务职称变动、工资核算、福利待遇调整等相关事务，况且管理层对这些日常管理工作也未能给予高度重视和关注，尤其是对引进的高精尖人才未能提供待遇留人或企业文化留人的基本保障。薪资待遇的核算与制度制定是国有企业单位人力资源管理部门的基础工作，薪资待遇更是满足国企人才工作需求的主要内容和重要环节，员工们只有得到了与工作需求、

工作绩效相匹配的薪资才能最大限度地提升工作积极性并增强满足感。同样，只有制定符合国有企业单位自身利益和广大员工共同利益的薪资待遇、人才引进政策、员工激励机制、员工奖惩制度，才能在很大程度上促进国有企业单位人力资源管理工作水平显著提高。

（四）人力资源管理中的绩效考评体系存在较多缺陷

绩效考评是企业人力资源管理过程中非常重要的环节，这一环节出现问题十分影响国有企业的改革创新和良性发展。比如年末的综合考评中的群众打分环节，很多部门大多会采取民主投票表决的方式，这种方式看似广泛接受民意，体现个体差异，但是很容易出现拉帮结派的特殊关照或集中拉票等现象，造成把群众测评变成走过场的形式化后果，严重挫伤工作人员的工作积极性，使工作人员对企业文化和人力资源管理失去信心。当然，也不能因为一味地追求工作人员的绝对平等而忽略企业员工之间的绩效差距，国有企业对员工的绩效考评的重视程度不足，往往会使企业员工产生一种“做多做少一个样、做好做坏没差别”的错误观念，工作做得好是应该的，工作做得不好也无妨，不受太大惩罚，这样反而会让做多

错多的员工受到处罚，这样一来就会明显降低国有企业工作人员的工作积极性，而且考评手段过于单一、考评体系过于疏漏也需要国有企业实行多元化的考评措施。

（五）国有企业的人力资源管理过程中存在着零成本等风险问题

为了最大限度地节约综合管理成本，部分国有企业采取的是零成本的管理模式，也就是说这些企业在人力资源管理工作人员的职业培训、不同企业之间的专业交流、成人继续教育等方面没有投入任何资金，没有付出什么成本。一些国有企业往往只会针对刚入职的新员工进行几天的岗前培训，但是在接下来的管理过程中就不会再有更多的持续性的知识更新培训、专业能力培训、党员党建培训等更多的相关培训，这样十分影响国有企业人力资源管理的创新发展。

二、国企单位人力资源管理创新发展的重要意义

（一）有利于优化人力资源配置

加强人力资源管理尤其是绩效考核，可以更加客观和全面地评估企业工作人员的业务素质、专业水平和工作能力，企业的领导层可以根据员工的实际情况对员工有一个全面、综合的认识，人力资源部门也可以根据这些认识及不同岗位的不同要求来合理配置员工，以此充分发挥员工的个人潜能和工作专长，确保各项工作有序落实。在合理优化人力资源配置的过程中，领导层和企业员工可以更好地沟通交流，实现国有企业单位发展目标、改革进程与员工个人职业理想的有效统一，进一步提升国有企业单位人才结构的稳定性和发展性。

（二）有利于员工合理规划并实现自己的职业理想

企业和员工之间有着相辅相成、相互促进协调的双向关系，但是大多数企业在实际管理过程中往往只重视企业的经济效益，长期忽视员工个人的职业生涯规划 and 自身发展，长此以往，会对国有企业单位人才队伍的稳定性和发展性均产生不利影响。国有企业单位的人力资源管理部门要深入了解企业员工，以日常考核为契机，以年终考核为依据，以薪金绩效为保证，

做好企业的管理发展工作，帮助员工完成自己的职业生涯规划，促进员工与企业的协调发展，体现以人为本的企业经营理念。

（三）有利于企业培育更加优秀的人才

在国有企业单位运用先进的管理理念可以为企培养更加优秀的人才，尤其是实行战略性管理模式。一方面，在优化绩效管理机制的过程中，可以根据企业员工日常的绩效考核评价结果，为企业员工量身定制职业生涯规划以及符合其实际的职业理想，明确企业员工未来的发展方向和职业目标，这样有利于激发员工的成就感和责任感，激励企业员工更好地投入到工作中，为企业培育更多的现代化应用型和技术型人才。另一方面，通过创新发展国有企业单位的人力资源管理，优化员工的专业培训体系，帮助员工进一步提升自身的洞察力、判断力、协调能力和沟通能力等，提高国有企业单位管理人员的工作效率，杜绝懒惰懈怠的常见现象，增强国有企业单位的人力资源管理效果，有效保障国有企业的长远发展。

三、国企单位人力资源管理的创新发展策略

（一）不断转变人力资源管理理念并创新管理体系

国有企业单位在传统的人力资源管理过程中，往往将企业与员工之间的关系仅仅定义为合同关系，即雇佣与利益之间的关系，员工仅作为国企的廉价劳动力，国企则主要为其支付相应的劳动力报酬。然而，新形势下的现代国有企业单位要对人力资源配置进行高效优化和调整，要在员工的综合素质方面进行高效管理，如专业知识、技术水平、对新媒体等工作手段的运用熟练度等多方面内容，有助于促进人力资源管理灵活性的有效跟进。当然，国有企业单位的人力资源管理还要满足时代发展要求，积极创建或拓展扁平式的管理框架，将管理层级与职能机构进行压缩，以创新的思维构建与市场经济相符的人力资源管理革新对策，从而为国企的发展拓展新思路、新理念和新路径等^[4]。

（二）不断健全创新薪资待遇机制

为了更好地创新发展国有企业单位的人力资源

管理,要建构科学完善的人力资源激励机制,因此,现代国有企业单位当前的重要任务之一就是要进一步健全和完善薪资待遇机制。良好的薪资待遇是国有企业单位引进人才、吸引人才、留住人才的一个重要保障,是满足国有企业单位人才工作需求的重要工作内容。薪资待遇机制要能够做到科学完善,让员工最大限度地感受到与自身工作需求相匹配的薪资待遇,这样能够有效增强老员工的工作成就感、新员工的工作获得感,为单位营造和谐良好的企业文化氛围提供坚实的工作基础。

(三) 加强对信息化手段的应用

随着大数据时代的到来,各种信息化的工作方式已经渗透到各个行业和多个领域,为各行各业的良好发展提供了重要的技术支持。因此,国有企业人力资源管理工作人员要熟练掌握先进的信息技术工作方式,包括大数据处理技术、大数据运算手段、云计算、“互联网+”等多种信息技术手段,并将其应用于国有企业人力资源管理工作,促使现代国有企业单位的人力资源管理工作效率与企业效益得到显著提升,进一步规范现代国有企业单位人力资源管理体系。

(四) 建立健全人力资源管理的培训体系

为更好地适应我国社会经济快速发展的新形势,国有企业单位对高学历高素质人才的需求也愈加迫切,不同企业之间的竞争也日益激烈,在这样的状况下,国有企业单位需要在设置人力资源管理部门时,将构建科学完善的人力资源培训体系作为一项重要的工作内容,这也是优化人力资源管理调配并解决实际问题的必要策略之一^[5]。在健全培训体系的过程中,首先,要对本企业的人才需求实际情况进行调研分析,详细掌握不同岗位的工作人员履行职责的情况,各企业内部可以制订自己的培训计划,并按此计划建立相应的培训平台,按照不同的专业岗位需求购买不同的专业培训课程,员工在培训过程中要周期性地完成不同课程内容的学习,必要时可选择二维码扫码打卡签到,既能监督员工培训,又能保证培训的有效进行和顺利完成。其次,要在实际工作中明确不同岗位的工作人员面临的主

要问题以及需要突破的瓶颈,在此基础上制定相应的人力资源管理培训计划,帮助员工通过科学合理的培训设置提升自身的综合素质和专业能力。再次,要在建立培训体系时注重遵循公平公开平衡的原则,针对不同的岗位需求要进行科学合理的专业培训,不可厚此薄彼,有失均衡,保证培训的专业性和实效性。

四、结语

综上所述,新形势下国有企业单位的人力资源管理过程中存在着很多方面的突出性问题,如新型管理制度与员工传统思想相矛盾、人力资源管理人员素质普遍不高、国有企业的管理领导层对人力资源管理的时代发展要求的认识水平普遍较低、人力资源管理中的绩效考评体系存在较多缺陷、国有企业的人力资源管理过程中存在着零成本等风险问题,严重阻碍了国有企业单位人力资源管理工作顺利实施与开展。对此,应采取积极有效的措施,包括转变人力资源管理理念并创新管理体系、健全创新薪资待遇机制、强化国有企业单位人力资源管理对信息化手段的应用、建立健全人力资源管理的培训体系,从而提高国有企业单位人力资源管理的水平,促进国有企业的可持续发展与企业改革的顺利进行。

参考文献:

- [1] 孙文元.新时代国企人力资源管理创新路径[J].中国外资,2021(6):130-131.
- [2] 方凌.企业人力资源管理中党务工作的实施策略探讨[J].现代商贸工业,2020,41(34):49-50.
- [3] 李柏泓.事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].中国市场,2020(33):88.
- [4] 许曼宁.新时期国企人力资源管理存在的问题与应对策略研究[J].中国产经,2020(22):173-174.
- [5] 黄娟.国企人力资源管理调配问题及对策思考[J].现代商贸工业,2021,42(21):38-39.

作者简介:孙婧(1987—),女,汉族,内蒙古呼伦贝尔市人,政工师,硕士,研究方向:党建宣传、人力资源。