

国有企业行政管理中存在问题及其优化

吴琼

(贵州城市职业学院, 贵州 贵阳 550025)

【摘要】行政管理工作对国有企业的运营是十分重要的,不仅能够提高企业的核心竞争力、提高工作效率,还能促进企业的经济效益。但是现阶段国有企业行政管理却存在机构臃肿、行政管理效率低、行政管理人员综合素质低等问题,针对这些问题本文提出精简组织机构、提高人员素质、合理配置人力资源和建立有效行政管理体制的优化建议,希望为国有企业的可持续发展尽绵薄之力。

【关键词】国有企业;行政管理;问题;优化建议

在国有企业的日常生产、经营过程中,行政管理工作是不能或缺的,是企业发展和调节的重要环节之一,直接决定了企业能否长远发展,是否能够在同行业竞争中立于不败之地。但是,国有企业在行政管理方面却存在较多问题,妥善处理这些问题关系到国有企业的稳定与兴旺。因此,国有企业内部应该深入分析行政管理存在的问题,重视行政管理上的改革创新,提升企业行政管理能力和行政管理效率,使国有企业在新时代经济背景下发展壮大。

一、国有企业行政管理的重要性

行政管理在国有企业运营过程中发挥着重要的作用,具体体现如下:

(一) 有利于提高国有企业的核心竞争力

随着社会主义市场经济的蓬勃发展,国有企业行政管理模式也在逐步适应市场经济的发展,行政管理工作的主要内容相应的也有所调整,将提高企业核心竞争力纳入行政管理工作中。我们都知道企业核心竞争力决定着企业是否能够在同行业竞争中处于不败之地,只有提高国有企业核心竞争力,才能使国有企业长远发展,而作为国有企业运营工作的保障部门,国有企业核心竞争力的提高与否直接受行政管理的影响,一方面行政管理工作可以通过合理利用企业的人、财、物资源,确保企业内部生产、经营活动的正常进行,为企业竞争力的提升保驾护航,另一方面,创新学习型企业是未来国有企业的发展方向,而高效的行政管理工作为企业的发展奠定了基础,为了提高员工综合素质,引进新的管理理念和生产技术,行政管理部门会不定期组织员工进行培训,这也增强了企业的核心竞争力。

(二) 有利于提高国有企业员工的工作效率

行政管理工作是连接公司高层与基层员工的桥梁,能够使企业上通下达,使企业中的各个层级、各个工作部门之间保持良好交流沟通,这样不仅能够提升领导层的决策管理水平,也能大大提升员工的执行力,使员工更为积极、主动、高效完成本职工作。同时,众所周知制定工作计划也是行政管理工作的内容,高效的工作计划能够为员工节省大量时间和精力,使其将更多的精力和耐心投入自己的职责工作中去,提高每位员工的积极性和创造性,从而提高员工的工作效率。

(三) 有利于提高国有企业的经济效益

经济全球化的背景下,国有企业在各个领域的都取得了较好的成绩,但也面临着新的挑战——行业竞争日益激烈,国有企业想在市场竞争中取得好成绩,综合实力的提升是非常重要的,以此使企业通过运营在行业竞争中获得更多的利益。行政管理工作的内容之一就是企业的运营工作进行合理的细化,确保运营方式和工作流程能够适应企业长远发展的需要。企业未来的发展方向离不开管理层的决策,而行政管理工作就是为公司决策的制定收集各类信息,间接的为企业经济效益的提升做出贡献^[1]。同时,行政管理工作可以通过合理利用企业的人、财、物资源,为国有企业节省资源,提高国有企业的经济效益。

二、国有企业行政管理现状存在的问题

(一) 行政管理机构臃肿

我国行政管理体制落后,这是导致国有企业行政管理效率低,行政管理机构庞大而臃肿的原因之一。在国有企业中,行政岗位的设置无论是在数量上,还是在功能上与实际人员情况并不一致,其原因是少数领导在人事选择上未做到公平、无私,任人唯亲,个

别领导甚至为个别人员“专门”设置岗位，最终导致行政管理岗位设置混乱，实际人员数量远远超过工作岗位实际需要，更会使一些工作能力和综合素质缺乏的员工占据行政管理工作的关键、重要岗位，不仅削弱企业行政管理有效性，而且对人力资源产生巨大的浪费，进而造成国有企业资源的浪费。近年来，国内各大国有企业开始着手对行政管理机构的人员和岗位配置进行精简，但是在不同利益的推动和影响下，精简措施实施后一些被精简的部门和人员仍然存在，只不过是换了一个部门或者换了一块门牌，这种“换汤不换药”的精简方式，不仅达不到精简机构的目的，反而会增加一些新的机构和人员，使原来的行政管理机构更加的臃肿，致使员工的工作效率低下，降低员工的工作积极性，不利于国有企业行政管理工作的进行，使行政管理岗位的职能无法发挥最大作用，制约行政管理工作的成效。

（二）行政管理效率低

行政管理效率不高是目前国有企业行政管理最为突出的现状，产生的主要原因是我国国有企业在管理结构上多采用金字塔结构，这样就导致国有企业管理层级较多，事项审批过程复杂，推进困难，大大降低了行政效率^[2]。而且企业的行政管理机构组成复杂，行政管理人员数量众多，人员素质参差不齐，岗位分工又不够明确，导致一些人员不能胜任自身的岗位，在工作中存在敷衍、推托等不良现象，影响了行政管理工作的效率。除此之外，行政管理机构的部门间协同配合能力差，多存在推诿扯皮现象，直接导致企业执行能力受限，很多工作事项无法实现信息对等，很多行政管理问题都无法在短时间内得到有效解决，不仅影响了企业的行政管理效率，在一定程度上制约国有企业的经营战略的决策。

（三）管理人员综合素质有待提升

行政管理人员的综合素质直接影响着行政管理工作的效率和工作效果。由于国有企业的特殊性，行政管理人员或是由部队转业，或是由政府机构调入，他们都有一个共同特点，就是不具备专业的行政管理知识和技能^[3]。现阶段，行政管理工作对企业运营的重要性未被国有企业所意识，在人员安排上，国企内部会将一些工作能力弱，自身水平不能胜任行政管理工作的人员安排在行政管理岗位，这也是行政管理人员综合素质偏低的原因之一，长此以往必将会影响国有企业的创新发展。与此同时，“铁饭碗”仍然根深蒂固的留于大部分国有企业员工思想里，造成

员工在工作中所表现出的惰性过强，没有竞争意识，对于提升个人专业素质和整体素质的想法不够强烈，这也是国有企业行政管理人员整体综合素质偏低的原因之一，无形中影响了行政管理工作的效率。

（四）行政管理人才资源流失严重

现阶段，行政管理工作的重点就是市场和企业的政策管理，这就需要具备专业知识和技能的行政管理人员来完成企业的日常管理工作，在市场经济的今天应积极大力发挥行政管理对企业发展的作用。但是，由于国有企业行政级别、工作年限直接影响员工的福利、待遇，甚至是升职机会，这就导致国有企业引进和培养的优秀人才无法在这种环境中发挥自身的才能，无法实现对企业的发展做出贡献的美好愿景。这就导致国有企业内部行政管理队伍很难稳定下来，使得一些能力较强、实干、肯干的行政管理人员无法得到应有的待遇，少数员工在工作中甚至会承受来自自以为是领导的阻碍，最终导致国有企业行政管理人才资源的流失，给国有企业的健康发展造成不良的影响。与此同时，由于行业内的竞争愈发激烈，而人才是企业竞争的最大资本，行业内对人才的争夺也是非常激烈的，不少民营企业为吸引人才，在企业招聘时提出更加“诱人”的薪资待遇条件，这也导致国有企业行政管理人才的流失。

三、国有企业行政管理优化新思路

（一）精简行政组织机构，提高行政管理效率

我国已经全面进入社会主义市场经济的时代，为适应时代的发展，国有企业不能如从前一样不重视行政管理工作，要结合企业自身发展情况，加大力度进行行政管理机构和行政管理人员的精简工作，这样不仅能够使企业的行政管理效率得到有效提升，还能够使企业的核心竞争力得到进一步加强。事实上想要精简行政机构可以说是困难重重，如何才能够合理有效的对行政管理机构进行精简呢？

首先，也是最重要的就是，国有企业的领导层必须全力支持行政机构的精简，精简行政管理机构是一个非常敏感的话题，机构的精简势必会使某些领导的利益受到损害，只有在领导层的全力支持下精简行政管理机构才能顺利进行；其次，国有企业应该建立规范的行政管理制度，明确每个行政管理岗位的人员设置，引进专业管理人才，减少多余员工，提升管理水平；最后，国有企业在确保行政管理工作内容衔接得当的前提下，对行政管理机构内工作内容相同的部分进行合并重组，避免敷衍、推脱的现象出现。此外，

企业可以根据岗位实际情况,对行政管理各部门人员采取岗位竞聘上岗的方式,选择适合各行政管理岗位的人员,不仅能够提高行政管理机构人员的专业性,还能缩减岗位多余人员数量,提高管理人员工作效率,使每位员工在自己的岗位上发挥最大工作效能。

（二）加强行政管理人员的素质提升

一个企业的行政管理人员综合素质不仅能够影响行政管理工作的效能,也间接决定了企业的竞争力^[4]。因此,国有企业一定要将提升行政管理人员综合素质作为企业员工队伍建设的中中之重。如何提升行政管理人员的综合素质呢?首先,在行政管理人员招聘选拔时,要将行政管理专业技能作为重要的选拔内容,将综合能力较为优秀的人才选拔到行政管理岗位上,从而提高行政管理工作的运转效率;其次,企业内部建立健全岗位竞争机制,将绩效考核作为国企行政管理人员日常工作的一部分,以此调动员工的竞争意识和自我认知,进一步提高员工的专业素养,从而提高国有企业行政管理效率;最后,国有企业内部要加强对行政管理员工的培训,制定科学的培训计划,通过培训不仅能使员工掌握行政管理专业技能,也可以使其了解到目前先进的行政管理理念,提高行政管理业务能力的同时,提高员工的自身素养。

（三）合理配置人力资源

在人才引进方面,国有企业由于福利待遇都比较突出,一直是刚毕业高校学生应聘的首要选择,这也是国有企业人才引进的优势所在^[5]。但是,正如上文所述,一些民营企业为了提高自身竞争力,从长远发展着想,为吸引高校人才会提供更优厚的待遇条件,进而造成同行业人才竞争激烈。“人不在于多,而在于精”,国有企业在吸引人才资源方面要充分利用自身的优势,找到适合企业发展的专业行政管理人才,根据行政管理人才的自身特点进行个性化培养,为行政管理人才的发展提供良好的平台,使引进的人才能够清晰的规划未来的发展方向,使引进的人才在行政管理工作中能够充分发挥专业优势。在人才引进方面,国有企业应该打破国企固有的论资排辈传统,建立健全科学有效的人才选拔和晋升机制,将在行政管理工作中表现突出,却默默无闻,甘于奉献的员工作为企业人才选拔和晋升的主要对象,建立健全考核、考评制度,给每名职工充分发挥自己价值的机会,真正的留住行政管理人才,提高对行政管理人才的综合利用率。

（四）建立合理有效的行政管理体系

行政管理体系的构建对于国有企业来说是非常必要的,合理有效的行政管理体系能够用最少的企业资源换企业的最大经济价值。行政管理体系涉及企业内部员工及上下级协调沟通,企业内外文件解读,管理控制等方面的工作内容。国有企业行政管理体系的建立不仅明确了行政管理工作的目标、行政管理机构各部门的职责,也规范了行政管理人员的工作岗位内容,避免行政管理权力的权力过大所产生的问题,使行政管理工作更具有合理性^[6]。同时,国有企业的行政管理人员在工作中实事求是,多站在基层角度看问题,从企业的实际情况出发,落实岗位责任制,灵活运用行政管理体系,提高行政管理人员的工作效率。

四、结语

行政管理工作在国有企业的运营过程中发挥着重要作用,我们都知道作为管理部门,追求经济效益并不是行政管理部门的工作内容,但是行政管理工作的效能却直接影响着各部门员工的工作效率,进而影响整个企业的经济利益^[7]。因此,国有企业管理层及行政管理机构需要明确的认识到目前行政管理工作上的缺陷,根据企业自身特点并结合国情,探索企业行政管理改革和优化的道路,只有这样才能不断提高国有企业的行业竞争力,使企业收获更大的经济效益。

参考文献:

- [1] 赵文笑. 国有企业行政管理优化思路分析 [J]. 中国市场, 2021 (36): 93-94.
- [2] 钱晓勉. 行政管理在国有企业管理中的作用探讨 [J]. 中小企业管理与科技, 2021 (12): 1-3.
- [3] 师亮. 国有企业行政管理改革的创新思路 [J]. 轻纺工业与技术, 2020, 49 (01): 156-157.
- [4] 徐晓龙. 国有企业行政管理存在的问题及对策探析 [J]. 区域治理, 2019 (44): 197-199.
- [5] 张鹏. 浅谈新时代国有企业行政管理模式创新 [J]. 办公室业务, 2020 (03): 45-46.
- [6] 钟晶. 国有企业行政管理体制改革创新的方法探讨 [J]. 中小企业管理与科技, 2021 (09): 56-58.
- [7] 李鹏. 国有企业行政管理的问题与改革措施探究 [J]. 现代营销, 2020 (01): 152-153.

作者简介: 吴琼 (1991-), 女, 侗族, 贵州省天柱县人, 大学本科, 从事行政管理相关工作, 现就职于贵州城市职业学院。