

关于国有企业人力资本投资的现状和研究

王 蔚

(中国人民大学 100827)

摘要:当前,我国诸多国有企业,在人力资源管理方面存在各种问题,比如整体素质比较低,人力资本方面的投入无法满足需求,而且流失情况不断增多,再加上冗员情况也比较严重,导致有些人力资源被严重浪费,还有一些方面的人力资源则存在严重的不足现象,这些都使得企业无法满足国际化经济发展及竞争的需求。所以,必须要构建合理有效的人力管理机制,并树立起正确的思想意识,全面促进人才的开发管理,从而从各个层面促进国有企业人力资本的投资及发展。这也是本论文研究论述的核心所在。

关键词:国有企业;人力资本;意识创新

引言

企业之间的竞争,其根本就是人才方面的竞争。企业经营发展成功与否,在一定的程度上要依赖于企业人才的拥有及开发程度。而且人才更是企业技术进步以及经济发展的重要基础。站在社会主义经济发展的角度来看,国有企业是基础中的基础,而且从当前时代的背景来看,全球经济一体化的发展,对于我国国有企业的人力资本管理及发展产生了极为深远的影响。而且人力资本就是人才知识以及能力结合的表现,知识能够促进企业各类生产要素相关的生产率提升,企业可以通过各类生产要素的组合调整,来实现更为丰富的、全新的产品及服务的出现。而且知识产生出来的溢出效应,能够让这些知识在持续的投资背景下反复产生作用,这可以有效缓解资本稀缺带来的约束和限制,更可以全面促进企业的技术等发展升级。而且站在现代企业发展的角度上,人力资本其实就是企业实现创新发展的根本所在。

1 我国国有企业人力资本现状

首先,我国国有企业人力资本素质整体较低。由于我国经济发展不断的和世界经济相融,我国国有企业所要面对的国际竞争也愈加激烈,企业和企业之间竞争的根本就是人才或者人力资本方面的竞争,然而我国国有企业内部的人力资本,其整体的素质都不高,无论是人才的专业素质还是企业对于人才和知识的开发应用上,都远远无法满足企业竞争的需求。

其次,国有企业人力资本方面的投入严重欠缺。根据相关资料表明,我国国有企业有三成以上都仅仅是象征的进行一些人才教育以及培训方面的拨款,真正分摊到每个人才上面的费用每年只有十块左右,并且一般以上的企业每年在人才教育及培训方面的费用投资每个人每年不到五十元。很多已经处于亏损状态的企业,更是完全停止了人力资本方面的投资。有些企业虽然具备了这些方面的能力,但是他们为了更大程度的节省成本,也在不断的放弃人才方面的培训及教育的投入。甚至很多企业,可能意识到人才的培养和教育的重要性,但是真正做起来却流于形式。

第三,我国国有企业人力资本出现严重的流失情况。因为我国国有企业多数效益并不是很良好,企业内部员工的待遇也不高,再加上历史积累下来与市场经济无法相容等的机制及原因,使得企业内部人才价值无法得以充分的展现,而这些最终导致国有企业的人力资本出现严重的流失情况。并且通过一些调研内容我们发现,国有企业所流失的那些人才,大部分是水平比较高的管理以及技术型人才,甚至很多企业有六成以上的优秀人才出现流失情况。另外,外资企业以及私营企业为这些高级人才提供了完善的待遇及条件,也让这些国有企业的优秀人才直接流失到外资企业和私营企业那边,也对我国国有企业的发展造成了严重的限制。

2 优化国有企业人力资本投入问题的相关对策

2.1 转变思想观念

在信息时代背景下,互联网以及电子商务等高新技术及平台让社会的资源处于重新分配的状态,而且整体世界经济从物质资本以及货币资本慢慢转入人力资本的时代,从这个角度来

看,现代企业的发展必须要具备懂得经营和管理的优秀人才队伍,以及不断实现新的技术和产品研发的人才,才能促使企业在市场竞争里面处于不败。所以,国有企业的管理人员更要转变思想观念,对于人力资本具体的价值及特性等展开深入的研究,并且树立起正确的人才思想及观念,从而实际的管理经营中开展合理有效的人力资本管理工作。

2.2 实现合理的人才开发机制建设

要让国有企业充分展现出生命及活力,并且保持这种生机勃勃的状态,那么企业就必须要在长期的发展战略基础上,实现合理有效的人才开发机制构建,并且这个机制要促使人才的积极性以及创造性得到有效的引导和激发,并且企业要积极引进人力资本,并开展全面系统的培训及考核以及选拔等管理活动,促使企业的人力资本得到良性的循环开发,也能够为企业的发展带来更多的动力支持。

2.3 构建完善的人力资本投资机制

企业的人力资本投资也包含了对于人才的医疗以及培训还有教育等各个方面的投资,这些也是企业所要关注的内容。由于全球经济一体化以及科技的不断发展,很多企业对于人力资本在综合层面的素质提出了全新的要求,比如要求人才要具备更为宽广的知识面,并且要求人才能够合理完善的解决企业当前发展所实际遇到的问题等等。但是人力资本这些综合性素质并非天生咎由,必须要不断进行人力资本的投资,对人才开展全面综合的培训和教育,促使他们不断的学习和提升,才能实现。另外,那些从事强度比较高的商务型以及科技 研究型工作的人才,不仅需要超高的智慧,而且还要具备健康的体格,才能应对各种工作和生活的压力,才能更好的、持续的开展工作。所以,国有企业内部对于这些人力资本的投入,还要将必要的医疗保障以及技术性培训等内容增加进去,促使企业的人力资本素质得到有效的提升,并推进企业的全面发展。

2.4 实现现代化的产权制度建设

从人力资本的角度来看,其产权具备了三大特点。第一,人力资本的产权应当要和市场的交易联系起来,并且在交易环节得到展现。第二,人力资本的产权属于行为权,产权表达的是行为主体本身的意志。第三,人力资本的产权一般是不同主体的利益在权益关系确立以及调整之后的一种制度性规范。所以,在全新的经济背景下,要对人力资本以及国有企业的产权制度进行创新,要在物质以及人力资本产权的基础上,实现合理的治理模式构建,并促进企业的良性发展。

参考文献:

- [1]陈永强. 国有企业人力资源开发现状与前景的研究探析[J]. 现代国企研究,2016,(6).
- [2]张莉蓉. 国有企业干部管理的现状及对策研究[J]. 现代国企研究,2017,(18).
- [3]罗知 赵奇伟 严兵. 约束机制和激励机制对国有企业长期投资的影响[J]. 中国工业经济,2015,(10).
- [4]傅越华. 新形势下国有企业青年员工人力资源的战略研究[J]. 现代国企研究,2016,(18).