

加强省属经营性国有资产统一监管后的人力资源管理建设

陈 娜

浙江大学控股集团有限公司人力资源部, 中国·浙江 杭州 310000

【摘 要】自党中央、国务院以及省委省政府协同安排部署经营性国有资产统一监管规划和措施以来, 国有企业全面深化改革再次掀起一股新的浪潮。在此背景下, 国有企业人力资源管理与建设工作也随之受到了高度关注和重视, 其亟需要进一步调整和完善之前人力资源管理方案, 以确保其能够与经营性国有企产统一监管之后的新理念与新需求保持高度一致性, 持续性发挥和利用人力资源的价值和功能。本文将就加强省属经营性国有资产统一监管后的人力资源管理建设工作的相关内容进行深入分析和探究。

【关键词】省属经营性国有资产; 统一监管; 人力资源管理

引言

人力资源是国有企业需要重点管理和利用的资源类型之一, 多年来国有企业一直都在积极致力于强化人力资源管理体系建设工作力度, 意在深入挖掘人力资源价值, 全力提高人力资源的综合素质。目前, 在省属经营性国有资产统一监管趋势引导下, 国有企业正在全力推进落实上级相关部署与安排指示。省属经营性国有资产统一监管要求的制定和实施为国有企业的未来发展提供了更明确的方向, 国有企业要充分认识到未来一切革新措施都需要由人力资源这一关键要素来执行和落实, 因此, 国有企业必须要秉承与时俱进的原则, 紧跟当前改革与发展节奏, 主动组织开展人力资源建设与管理创新工作, 制定与之相匹配的新型人力资源管理制度和具体管理方案。

1 省属经营性国有资产统一监管的意义

众所周知, 省属经营性国有资产统一监管的范围为省国资委尚未履行出资人职责的省属企业国有资产, 具体涉及省直单位对国有独资企业、国有独资公司、国有资本控股公司以及国有资本参股公司等各类国家出资企业以各种形式出资所形成的权益。现在施行省属经营性国有资产统一监管的意义便在于切实提高国有资产利用效率, 减少不必要的浪费闲置, 同时有效杜绝一系列腐败, 使得国有资产价值和作用可以得到更充分发挥和呈现。统一监管省属经

营性国有资产之后, 省属范围内经营性国有资产会被统一放置在一个透明的屋顶下面, 由国资监管机构负责统一监管, 包括所有资产统计评价、清产核资等等。在这样一个公开透明的大环境当中, 金融行政经营性资产归财政部门监管、一般性经营资产归国资监管机构以及党委监管、文化性经营资产归政府文化资产管理机构监管。对于国有企业而言, 这是进一步深化国资国企改革的主流趋势, 也是进一步优化和完善国有资产管理机制的核心内容, 基于此趋势, 政府职能会逐步发展转变, 资源配置效率以及国资监管水平都会得到很大提升。

2 目前国有企业人力资源管理中存在的问题

目前省属国有企业已经基本完成了新一轮战略重组任务, 但鉴于国有企业各自的特殊性, 在推进速度以及落地效果方面则展现出参差不齐的情况, 由此也导致了国有企业所面临的人力资源建设与管理问题也是不尽相同的。根据了解和分析, 当前国有企业在人力资源管理工作主要存在着如下几个方面的问题:

其一, 人力资源管控意识有待加强。多年以来国有企业已经习惯了以事务性工作为中心的人力资源管理理念和模式, 即根据具体事务以及管理活动来调整和分配利用人力资源, 这种被动的人力资源管控理念和方式显然不利于国有企业员工自身主观能动性的发挥以及潜能的挖掘, 人力

资源管理本应该是国有企业发展的核心要素，但却因为自身管控意识不合理、不到位，反而影响到了企业的整体长远发展。其二，人力资源管控能力有待提升。据了解，很多国有企业人力资源岗位人员多是来自于企业内部培养或者转岗安排，他们虽然有着长期基础事务性工作经验，但是从人力资源管理专业角度而言，无论是在管理理念还是在管理能力方面都存在一定欠缺。其三，人力资源管控组织有待健全和完善。国有企业组织架构体系相对复杂，很多企业并未单独设立人力资源部，而是设置了一系列人事管理岗位，将其归属到综合管理部门之下，由综合管理部门来统一负责管理，如此一来，人力资源管控组织的完善程度可想而知，其不仅无法保证人力资源管控工作的独立性，而且也会在一定程度上遭到忽视。此外，在了解过程中还发现有少数人力资源岗位存在着行政岗位人员兼职的情况，在岗位配置上面根本无法达到人力资源管控的支持与实施标准。其四，人力资源管控模式有待明确。国有企业人力资源管控模式不清晰，导致的一个直接问题便是人力资源得不到充分利用，人力资源管控的范围和权限始终无法明确清楚，这样的人力资源管控模式显然对人力资源管控具体工作的实施是不利的。

3 省属经营性国有资产统一监管后对人力资源管理工作提出的新要求

3.1 改变人力资源管理从属地位，将人力资源管理提升到战略高度

省属经营性国有资产统一监管之后，国有企业人力资源工作中暴露出了一系列问题，之前因为国有企业对人力资源建设与管理的忽视，使得国有企业在新一轮转型发展过程中不得不面临着人力资源管理难题，人力资源管理工作无法全方位满足省属经营性国有资产统一监管后的新需求。基于此形势，国有企业必须要转变原有人力资源管理理念，建立新型人力资源管理理念，一改之前人力资源管理工作从属地位，将人力资源管理提升到战略高度，给予人力资源管理工作更多支持和帮助。

3.2 优化人才结构，特别要加强核心人才培养力度

国有企业规模大，实力强，在市场经济竞争中占据着诸多优势。但是伴随着社会经济的发展，国有企业的转型升级

需求越来越强烈。在我们国家，国有企业基本上多属于传统行业范畴，在当前日新月异的产业发展过程中，其自身的产业价值链受到了严峻的考验和挑战。再加之省属经营性国有资产统一监管制度的实施与推行，国有企业必须要高度重视并利用好人才资源，要借助人才力量来切实提高国有企业的综合竞争力，同时维护和稳定好国有企业的地位和优势。目前，国有企业人才资源种类比较丰富，但是核心骨干人才以及具备国际化思维和视角的人才始终存在着欠缺情况，国有企业需要想办法来吸收和引入更多更优质的综合型人才，要竭尽全力将企业人才资源推向更高层次。

3.3 健全人力资源管理创新机制，优化人才激励机制内容

省属经营性国有资产统一监管背景之下，国有企业之前隐藏于人力资源管理机制中的很多问题都随之暴露出来，其在逐一解决和处理具体问题的过程中，国有企业需要建立起源头意识，即要想办法从源头上杜绝同一或者相似问题的再次发生，要秉承与时俱进的原则进一步健全和完善人力资源管理创新机制，而且要将与之相关的人才激励制度内容落到实处。目前在很多国有企业当中都存在着人才激励机制不完善的问题，相关人才激励体系都不够成熟和健全，这对于激发人才工作积极性方面起到了很大的局限作用。因此，要想更好地满足省属经营性国有资产统一监管的现实需求，国有企业必须要对此给予高度关注和重视，从机制层面来及时进行调整和完善。

4 国有企业人力资源管理建设的有效途径和方式

4.1 建立市场化人力资源管理机制

市场经济大环境中，国有企业必须要遵循市场经济发展规律。省属经营性国有资产统一监管理念的提出和执行也是市场经济向前发展的必然要求。因此，国有企业在推动人力资源管理建设创新与改革工作中可以尝试建立市场化人力资源管理机制，将企业内部的人力资源管理工作与市场紧密集合到一起，打破之前传统的统包统配管理机制，推动人力资源管理工作由行政化向市场化转变，施行以岗位管理为基础、以合同管理为核心的契约化、市场化用工管理机制，实现人力资源的高效流动，为国有企业适

应新发展阶段新要求提供新的动力引擎。除此之外,建议国有企业全面推进员工岗位管理新机制,构建管理、业务技术、操作技能三大序列三条通道的职业晋升机制,每个序列各成体系,构建起若干个任职级别的分层分级递进通道,推行“三个转移”市场化用工模式,鼓励机关向基层转移、辅助向一线转移、管理向技术转移,促进企业内部人力资源结构的优化。

4.2 充分发挥和利用起绩效考核价值与作用

在推行省属经营性国有资产统一监管具体措施的过程中,国有企业应同步加强对绩效考核的重视力度,要充分认识到科学合理的绩效考核,不仅可以为员工提供针对性工作开展依据,而且在调动员工工作积极性和激发员工进取意识等方面都有着很大帮助作用。落实到具体层面,建议国有企业在人力资源管理工作,以现实工作任务为重点,立足实际,进一步优化和改进员工考核机制。与此同时在绩效考核工作中要秉承公平公正的原则,在考核员工业绩时同步考量员工的政治表现以及综合能力素质等,并且将员工考核指标与企业战略目标紧密关联到一起,从部门到个人层层分解,根据个人的年度工作目标结合工作岗位内容、性质,综合考虑个人在工作中扮演的角色、承担的责任最终来确定各个岗位的绩效指标。从领导到个人的考核指标都需要和公司战略相统一,与企业目标相一致。让绩效管理和考核形成闭环,充分体现岗位贡献和人才价值。

4.3 建立并实施容错纠错机制

省属经营性国有资产统一监管之后,国有企业运营发展面临着全新的挑战和考验,诸多具体工作内容也随之发生了变化,出现了诸多新的需求。那么面对新的要求和标准,国有企业要给予人力资源管理创新与改革更广阔的空间,要建立明确的容错纠错机制,充分调动起企业员工的积极性、主动性以及创造性,要接受和包容人力资源建设管理过程中出现的无意过失以及探究性错误等,要给予敢想敢干的员工足够的鼓励和支持,帮助员工更好的成长和发展。

5 结束语

综上所述,人力资源是推动国有企业可持续发展的核心资源之一,国有企业作为承担国家以及各个城市经济社会

发展重任的主力军,必须要高度重视起人力资源的建设与管理工作,要紧密结合加强省属经营性国有资产统一监管之后的人力资源管理形势变化需求,制定出切实可行的新型人力资源管理理念和管理模式,逐步加快人力资源管理改革进程,更充分地发挥出人力资源以及人才资源优势,构建起“干事有岗位、发展有平台、晋升有通道”的人才工作格局,为国有企业夯实发展基础、释放发展活力、集聚发展势能、提高发展质量奠定坚实的人才资源基础。

参考文献:

- [1] 韦秋菊. 试论大数据时代国有企业人力资源管理创新的策略[J]. 你好成都(中英文), 2023(12): 0157-0159.
- [2] 李佩东. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 中小企业管理与科技, 2022, 6(20): 116-118.
- [3] 郁抒寅. 经济转型时期国有企业人力资源管理的创新策略实践思考[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(12): 0104-0106.
- [4] 何逸川. 国有企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(3): 0057-0060.
- [5] 李倩. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 经济技术协作信息, 2023(11): 0037-0039.
- [6] 黄沛琳. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 中国市场, 2023(1): 79-81.
- [7] 程艳青. 国有企业人力资源管理存在的问题及改进策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(7): 94-96.
- [8] 周凤. 国企改革发展下人力资源管理趋势与提效策略研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(10): 0112-0114.
- [9] 田世宇. 推进经营性国有资产集中监管 保障国有资产报告制度顺利实施[J]. 行政事业资产与财务, 2022(9): 10-11.
- [10] 张云霞. 国企改革背景下经营性国有资产管理路径创新研究与讨论[J]. 中国经贸, 2023(4): 151-153.

作者简介:

陈娜(1988.10-), 女, 汉族, 河南省虞城县, 硕士研究生, 研究方向: 国有企业人力资源管理方面。