

新时期国有企业员工类型及管理策略

殷彩斌

山西焦煤西山煤电斜沟选煤厂, 中国·山西 吕梁 033602

【摘要】本文首先对国有企业员工类型的演变与现状进行了深入分析, 将员工类型划分为创新型、技能型、服务型、服务型、职能型等几类并依次阐述了各类员工的特点。随后基于管理理论的基础与原则, 针对不同的员工类型提出了相应的管理策略包括激励机制、培训规划、团队建设等方面的内容, 接着进行了案例分析深入剖析了某国有企业在员工管理方面的具体实践并总结评估了管理策略的实施效果。最后针对国有企业员工管理策略的优化提出了建议, 包括完善激励机制、加强员工培训、构建多元化企业文化、强化人本管理等措施, 以期提升国有企业的管理水平和核心竞争力。

【关键词】新时期; 国有企业; 员工类型

1 新时期国有企业员工类型分析

1.1 国有企业员工类型的演变与现状

国有企业作为国家经济的坚实支柱, 其内部正式员工类型经历了显著的演变, 这种变化不仅映照了国家经济结构的调整也彰显了企业管理理念和人才机制的创新。

传统的国有企业正式员工以原正式工为主, 他们在国企改革之前加入, 享受着国家的编制、行政级别以及丰厚的福利保障。然而随着国企改革的深化和市场竞争的日益激烈, 这种单一的员工结构已无法完全满足企业持续发展的需求。

步入新时期, 国有企业的正式员工类型逐步丰富和细化。除了传统的原正式工, 还涌现出了专业技术人员、中层管理人员、基层操作人员以及职能支持型员工等多种员工类型。专业技术人员作为企业的核心力量, 凭借丰富的专业知识和实践经验, 承担着研发、技术创新、工艺改进等关键职责, 中层管理人员则在企业中扮演着桥梁与纽带的角色, 他们不仅需要具备扎实的专业基础, 还需要展现出卓越的组织协调与领导能力^[1]。基层操作人员则是企业最基础、最广泛的员工群体, 他们负责执行具体的生产任务, 确保企业的日常运营顺利进行, 此外职能支持型员工在国有企业中也发挥着不可或缺的作用, 他们负责企业运行和管理的各个方面, 为企业的高效运转提供有力保障。

1.2 现有员工类型的分类及其特点

技术研发型员工是企业创新的引擎, 他们具备深厚的专业背景和创新能力, 致力于新产品的开发、技术的升级和工艺的改进, 他们的存在为企业带来了源源不断的技术革新, 是企业保持竞争力的关键所在。

中高层管理型员工则是企业决策和执行的中坚力量, 他

们具备丰富的管理经验和卓越的领导能力同时还具有敏锐的市场洞察力和战略眼光, 他们负责企业的战略规划、组织协调、资源配置和团队建设, 确保企业能够在激烈的市场竞争中保持稳健的发展态势。

业务操作型员工负责具体的生产操作、客户服务、销售推广等工作, 他们具备扎实的专业技能和高效的工作能力, 能够迅速应对各种突发情况, 能够确保企业的日常运营顺利进行^[2]。

职能支持型员工则为企业提供了全方位的职能服务, 包括财务、人力资源、法务等, 他们的工作虽然相对繁琐, 但有力确保了企业的内部管理和运营的顺利进行。

2 新时期国有企业员工管理策略探讨

2.1 管理策略的理论基础与原则

在理论层面, 现代人力资源管理理论、组织行为学、心理学以及激励理论等理论构成了国有企业员工管理的坚实基础, 这些理论深刻揭示了员工个性化需求、工作动机、团队合作以及组织文化等关键要素的重要性, 为企业的管理策略提供了宝贵的指导。

在原则方面, 国有企业员工管理需严格遵循以人为本、公平合理、激励奖励的核心原则。以人为本原则倡导尊重员工的主体地位, 关注员工的需求与发展, 努力营造和谐融洽的工作氛围, 公平合理原则要求企业在员工管理过程中要保持公正以此确保每位员工的权益得到充分保障, 避免出现任何形式的歧视和偏见, 而激励奖励原则则是通过构建合理的激励机制, 激发员工的工作热情和创造力, 实现企业与员工的共同成长和进步。

国有企业员工管理还格外注重员工的职业发展、培训与教育等方面, 通过为员工制定个性化的职业规划, 提供丰

富的成长机会, 帮助员工提升自身素质和能力, 使其更好地适应企业发展的需要^[3]。同时加强员工的培训和教育, 提升其专业技能和知识水平, 也是企业实现可持续发展的关键所在。

2.2 不同员工类型的管理策略制定

针对技术研发型员工, 管理策略应着重营造一个创新导向的工作环境, 需要提供充足的研发资源和先进的设备, 鼓励他们大胆探索新技术和新领域, 还要定期举办技术交流会和研讨会, 为员工提供一个分享经验、碰撞思想的平台, 从而推动企业的技术创新步伐。

对于中高层管理型员工, 应聚焦于提升他们的领导力和战略眼光, 这需要通过组织领导力培训和战略研讨会, 以此帮助他们提高决策能力、团队管理和组织协调能力。同时还要为他们规划明确的职业晋升通道和广阔的发展平台, 以激发他们的工作积极性和创造力。

业务操作型员工的工作效率和准确性直接关系到企业的生产和服务质量。因此管理策略应着重于提供实用的技能培训和指导, 确保他们能够快速、准确地完成工作任务。同时还要建立有效的激励机制和绩效考核体系, 要对优秀员工给予表彰和奖励, 进一步激发他们的工作热情。

职能支持型员工负责提供财务、人力资源和法务等关键服务, 对于这类员工, 管理策略应强调专业化和流程化, 可以通过为他们提供专业培训和机会, 提升他们的专业素养和服务能力, 同时优化内部流程, 提高工作效率, 确保他们的工作能够高效、准确地支持企业的运营和发展。

2.3 管理策略的实践与调整

在实践管理策略时, 企业应确保各项措施得到有效执行, 包括明确各级管理人员的责任和任务、建立有效的沟通和反馈机制以及提供必要的资源和支持, 只有通过强有力的执行管理策略才能转化为实际成果, 才会提升员工满意度和企业绩效。

然而在实践中难免会遇到各种问题和挑战, 因此企业需要对管理策略进行持续的评估和调整, 而这可以通过收集员工的反馈意见、分析绩效数据、观察市场变化等方式进行^[4], 在调整管理策略时, 企业应保持开放和灵活的态度, 可以借鉴其他成功企业的经验并结合自身的实际情况进行创新和改进。同时也要关注员工的意见和建议, 让他们参与到管理策略的制定和调整过程中, 以增强员工的归属感和参与度。

3 相关案例分析

3.1 案例背景

近年来, 随着市场竞争的加剧和技术的快速进步, 某知名互联网科技企业面临着巨大的挑战和机遇。为了保持领先地位并实现可持续发展, 该企业对其员工管理策略进行了全面优化, 以适应不同员工类型的需求和发展。

3.2 案例企业概况及员工类型分析

该企业拥有技术研发型员工、中高层管理型员工、业务操作型员工和职能支持型员工等多种类型的员工。其中技术研发型员工占据较大比例, 他们是企业技术创新和产品升级的核心力量, 中高层管理型员工则负责企业的战略规划和日常管理, 业务操作型员工负责具体的业务执行和客户服务, 职能支持型员工提供财务、人力资源和法务等关键支持。

3.3 案例企业管理策略实施情况

针对不同类型的员工, 该企业制定了不同的管理策略, 对于技术研发型员工, 企业提供了充足的研发资源和创新空间, 鼓励他们进行技术探索和创新实践, 同时企业还设立了技术创新奖励机制, 对取得重大技术突破的员工将给予丰厚的奖励。

对于中高层管理型员工, 企业则通过组织领导力培训和战略研讨会等方式, 提升他们的管理水平和决策能力, 此外企业还为这些员工提供了广阔的职业发展空间和晋升机会以激发他们的工作积极性和创造力。

对于业务操作型员工, 企业则会通过定期的技能培训和意识培训去帮助他们提高业务水平和服务质量。

对于职能支持型员工, 企业会提供专业的培训和发展机会, 帮助他们提升专业素养和工作效率。

3.4 管理策略实施效果

经过一段时间的实践, 该企业的管理策略取得了显著的效果, 技术研发型员工的创新能力和技术水平得到了显著提升, 为企业带来了多项技术突破和产品升级, 中高层管理型员工的战略规划和领导力得到了加强, 推动了企业的快速发展, 业务操作型员工的业务能力和服务意识得到了提高, 提升了客户满意度和市场竞争力, 职能支持型员工的专业素养和工作效率也得到了提升, 为企业提供了坚实的支持。

4 国有企业员工管理策略优化建议

4.1 完善激励机制与晋升通道

当前, 随着市场竞争的加剧和员工需求的多样化, 单一

的薪酬体系已难以满足员工的期望,因此国有企业应积极探索多元化的激励方式,以更好地激发员工的工作热情和创造力,而这除了需要提供具有竞争力的基本薪酬外,企业还需要引入绩效奖金、项目奖励、年终奖等激励措施,并根据员工的工作表现和贡献给予相应的回报,此外股权激励也是一种有效的长期激励方式,通过将员工的利益与企业的发展紧密绑定,激发员工的主人翁意识和责任感。

在晋升通道方面,企业应明确晋升标准和程序,建立科学的评估体系,综合考虑员工的工作表现、能力素质、发展潜力等因素,为员工提供清晰的职业发展路径^[5],同时企业还需要设立内部岗位轮换机制,使员工能够在不同岗位上积累经验,提升综合素质,为晋升打下坚实基础。

4.2 加强员工培训与发展规划

员工的培训与发展规划对于提升员工能力和素质起着至关重要的作用,随着技术的飞速发展和市场的持续变化,员工需要不断学习以适应新的工作环境,因此国有企业应加大在员工培训方面的投入并制定个性化的培训计划,这些计划应针对不同岗位和员工的具体需求,提供精准、有针对性的培训内容包括专业技能提升、管理能力培养以及行业动态学习等方面。

同时企业还需密切关注员工的职业发展规划,与员工携手制定个性化的职业发展目标,为了实现这些目标,企业应提供必要的资源和支持,如设立导师制度、提供职业辅导以及创造实践机会等,这样做不仅可以增强员工的工作满意度和忠诚度,还有助于企业培养更多优秀的人才,从而推动企业持续健康地发展。

4.3 构建多元化的企业文化

企业文化是员工管理的重要组成部分,它对于激发员工的归属感和创造力具有重要作用,所以国有企业应构建多元化的企业文化,尊重并包容不同员工类型的文化背景和价值观念,这意味着企业应该倡导开放、包容、创新的文化氛围,鼓励员工勇于表达自己的想法和观点,敢于尝试新事物和提出新建议。

为了构建这样的企业文化,企业可以举办各类文化活动,如员工座谈会、团队建设活动、文化交流节等,增进员工之间的了解和信任,形成积极向上的工作氛围。同时企业还可以建立员工交流平台,鼓励员工分享经验、交流心得,促进知识共享和团队协作。

4.4 强化人本管理与团队建设

人本管理是国有企业员工管理的核心理念,它强调尊重员工、关心员工、发展员工,而强化人本管理,就需要企业深入了解员工的需求和期望,为员工提供个性化的管理和服务。例如建立员工关怀机制,关注员工的工作和生活状况,提供必要的帮助和支持。同时企业还可以建立员工反馈机制,及时了解员工的意见和建议,对管理策略进行适时的调整和优化。

此外国有企业应加强团队建设活动,通过组织各类团队竞赛、户外拓展、集体培训等方式,增进团队成员之间的了解和信任,形成高效、团结的工作团队。其中企业还要注重培养团队成员之间的协作精神和沟通能力,通过团队协作解决问题、完成任务,提升整体绩效和竞争力。

5 结论与展望

国有企业员工类型目前呈现出多样化的特点,不同员工类型具有不同的特点和需求,因此需要制定针对性的管理策略,而有效的管理策略对于提升员工的工作积极性、促进企业发展具有重要意义。本文提出的管理策略包括完善激励机制、加强员工培训、构建多元化企业文化等,这些策略在实践中得到了验证,并取得了显著的效果。因此国有企业应持续优化管理策略,不断适应员工类型的变化和发展的需求,以实现可持续发展。未来随着国有企业的不断改革和发展,员工类型和管理策略的研究将成为一个持续关注的课题,需要不断进行深入研究和探索。

参考文献:

- [1] 林丽. 员工职业身份认同对主动性行为的影响研究[D]. 云南大学, 2019.
- [2] 钟弘毅. 基于员工视角的企业激励制度优化研究[D]. 湖南农业大学, 2018.
- [3] 庞宇佳. 企业员工自我概念及其与工作绩效的关系研究[D]. 哈尔滨工程大学, 2011.
- [4] 赵夷岭. 基于组织承诺的企业核心员工激励模式研究[D]. 昆明理工大学, 2009.
- [5] 李懋. 国有企业改制的组织动因、环境约束与变革策略研究[D]. 电子科技大学, 2009.

作者简介:

殷彩斌(1986-),男,山西古交人,山西焦煤西山煤电斜沟选煤厂,山西吕梁兴县,033602,汉族,经济师,经济学学士,人力资源管理方向。