

企业改制后人力资源管理的形式转变

朱锦霞

众和化塑股份公司 广东 茂名 525011

【摘要】现在我国市场经济发展过程中最常见的一种现象就是企业改制。从宏观的角度看,企业改制能够给企业提供明确的定位,提高企业的整体效益;从微观的角度看,企业改制能够提高内部管理能力。本文通过分析企业改制过程中人力资源管理出现的问题和解决问题的方法了解企业改制之后人力资源管理的形式,希望能够帮助更多企业改制成功。

【关键词】企业改制;人力资源管理;转变

引言

我国从加入WTO之后,国家对企业的行政干预开始逐步消失。我国政府也在《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决议》上提出了现代企业制度任务就是要建立“产权清晰、政企分开”的现代企业。目前我国企业改制工作进行的时候主要以企业产权制度为主,但是有很多的企业在改制后出现了很多问题,出现最多的就是有关人力资源管理的问题,严重影响企业改制的进度,必须想办法进行解决。

1 人力资源管理的发展和趋势

人力资源管理是在20世纪50年代的时候由彼德·德鲁克提出的名称。此后的很长一段时间管理者对人的认识越来越深刻。在早期时候人力资源管理主要以机械化思维为主提高人力的劳动效率。在人力资源管理发展的过程中,管理者逐渐认识到了人的复杂性,在管理上也通过各种不同的管理方式提高工作效率。在20世纪90年代的时候,西方学者有认为现在已经从物质经济时代变成知识经济时代,从货币转化为知识,在改变的过程中主要体现在以下几个方面:

1.1 人力资源理念发生变化

随着时代的不断发展和进步,人力资源理念也跟着发生变化,进入知识经济时代之后企业出现了一种知识工作者群体,这些群体不像传统的劳动者一样靠劳力赚钱,因为人力资源的性质发生了改变所以人力资源的内涵也随之发生了一定的改变。(1)人力资源资本化:现在的社会已经变成知识经济社会,在这个社会里面最重要的就是人力资源。(2)人力资源虚拟化:选在企业在使用新型人力资源的时候可以通过虚拟员工的形式来获得更多的智力资源。(3)人力资源时效性:改制之后的企业要想拥有竞争优势就需要获得更多的企业智力资源。

1.2 人力资源管理体制的转变

1.2.1在人力资源管理体制里面的最高领导不仅是战略管理专家还需要是人力资源管理专家,在管理企业的时候除了要管理企业战略更重要的是管理人力资源,让企业人力资源管理部门的水平变得更专业化。

1.2.2人力资源管理一定要是各级管理人员的共同任务,不能只是人力资源管理部门的任务。

1.2.3人力资源管理部门的工作主要由管理变成服务,在工作的时候主要任务变成了:搜集信息、获得智力资源、给人才提供更多服务。

1.2.4现在企业管理的时候更加趋于网络化和技术化,人力资源管理也需要向网络服务管理进行发展。

1.3 人力资源管理方式转变

现在的社会已经成为了互联网社会,人力资源管理也需要借助信息技术的帮助。首先人力资源管理可以通过网络实行网上招聘、网上培训等,培养和招聘人才。其次人力资源管理可以通过简化手续的方式让工作形成一种流程化,把大部分的精力放在研究、分析数据上。最后让员工的工作时间更加有弹性和选择性,这样员工在工作的时候会变得更加简单,人力资源管理也会有更多的灵活性。

1.4 在人力资源管理中最重要的就是知识管理

现在提高企业竞争能力的根本就是要建立好知识生产和知识创新等,通过这种方式提高企业的经济效益。新时代对企业管理的要求就是要重视知识管理。企业的所有知识都来源于人。知识的使用和知识的管理都离不开人。企业进行知识管理的主要目标就是怎么让企业的所有员工都把自己的知识发挥其最大作用。人力资源管理最重要的就是知识管理。

2 企业改制中人力资源管理的作用

完成企业改制最重要的就是要构建一个科学的经营管理体制和人力资源管理体制,科学的经营管理体制和人力资源管理体制也是建设现代企业的核心和基础。现在企业最重要的战略资源就是人力资源。人力资源也是商业企业重要的竞争。针对这一特殊资源企业一定要以人为本、以人为主,重点培养员工的能力,建立有效的激励机制,让企业和员工共同发展、共同进步。

3 企业改制后出现的人力资源问题

3.1 企业人力资源管理观念落后

企业里面最重要的资源就是人力资源。2002年的时候中共中央就在《关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》里面提到:“人才是最宝贵的资源”。现在人才资源也已经成为竞争的重要原因,尽管我国的企业改制一直在进行,但还是有很多企业没有重视对人力资源的管理。传统的人事管理就是一种通过组织和监督的形式实现人和事的协调,从协调中发挥员工的能力。但是在企业改制的时候企业经营者没有改变人事管理观念导致经常出现员工职业不清、工作责任不明等问题出现。

3.2 企业员工情绪问题

随着企业改制的不断进行,员工面临的体制和制度都和以前有很大的不同。例如员工出现的情绪就是担心以前的是体制内,离开了多年工作的国企,“铁饭碗”能否保得住,所以需要逐一排解,都是我们不容忽视的问题。

3.3 企业员工激励问题

企业人力资源管理的时候经常使用的手段就是激励方式,通过激励方式调动员工的积极性和主动性,企业改制之后激励措施效果并没有达到要求,员工工资分配无据可依,企业

经常出现内部不公平现象。现在企业薪酬制度严重影响员工工作的积极性,激励机制的作用得不到发挥也导致企业生产和管理优势不能更好的显示出来。

3.4 企业管理层选拔机制问题

现在企业对管理层的任命主要以上级任命为主,缺乏明显的选拔标准。尽管我国的劳动就业管理已经和国际市场接轨,但人事干部管理机制还是遵循国家计划管理机制。随着企业生产权逐渐明了,一定要改变传统的聘任制和聘约制,这样才能更好的进行管理层选拔。

4 解决企业改制后出现人力资源问题的策略

4.1 通过更新人力资源管理观念提高人力资源重要性

如果企业改制进行的时候没有重视企业发展,那么人力资源就还会停留在传统的认识管理职能层面上。创造企业价值最基本的元素就是资本和劳动,随着知识经济的到来,知识也成为创造企业价值的关键。现在企业能否取得成功最重要的就是靠企业中高素质的人力资源的力量。所以改制之后的企业需要建立新的制度,这样企业和员工之间会建立利益共同体,也能提高企业经济效率。

4.2 重视企业改制后员工的情绪问题

改制后的企业对员工来说就像是到了一个新企业一样,企业的制度问题也发生了新的变化,所以企业员工面对这样的一切还是会产生一些陌生感,如果员工的情绪和心理问题不能及时得到解决,就会影响企业的效率和制度运行。目前国际对企业员工情绪问题提出了一种成熟的方案,这个方案就是援助计划方案。援助计划方案主要就是根据企业的实际情况给企业人员提供相应的个人心理帮助,现在这个方案已经被很多企业广泛运用,成为企业人力资源管理安抚员工情绪的一个重要方法,并且通过企业制定绩效考核制度,采取绩效与收入奖励挂钩,真正的体现能力与公平竞争,解除情绪的种种问题。

4.3 通过薪酬激励的方式调动企业员工的积极性

首先改制后的企业可以通过调整员工薪酬结构的方式增加薪酬的激励性。企业可以把薪酬结构分为固定薪酬和绩效薪酬,同时还可以建立一套相应的“对内具有激励性、对外具有竞争力”的薪酬体系,真正的调动企业员工的积极性。此外改制后的企业还可以建立产权激励制度,采用年薪+股权的薪酬结构来达到提高企业经营业绩的目的。

4.4 完善改制企业管理层的选拔机制

企业改制之后可以根据目前企业经营的原则把所有权和经营权分开,取消企业干部的行政级别,对企业经营者从任命改为公开招聘和选拔,还可以借鉴一些国外的经验,设置一些外派监事,给企业提供更好的决策。

5 结束语

总而言之,企业改制给人力资源管理带来了许多的挑战,企业应该根据实际情况尽快解决这些问题,提高人力资源管理水平,这样才能更好的推动企业可持续发展。

参考文献:

- [1] 张晶,李鑫. 国有中小企业改制后人力资源流失问题研究——以云南省L公司为例[J]. 学术探索,2015,(2):58-66.
- [2] 张越. 浅谈改制企业人力资源管理的新特点及新管理模式[J]. 价值工程,2017,36(26):37-38.
- [3] 魏敏,李慧,宋帅等. 浅谈改制企业人力资源管理的新特点及新管理模式[J]. 成功:中下,2017,(13):21.
- [4] 孙春莉. 国企改制后人力资源管理面临的问题及对策[J]. 企业改革与管理,2018,334(17):94,101.
- [5] 陈辰. 人力资源管理理论研究现状述评[J]. 内蒙古煤炭经济, 2017 (02):53 -54.
- [6] 陈彦君. 新形势下国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 企业改革与管理,2016(05):32-34.