

新时期国企改革中人力资源存在问题和应对策略

董希伟

天津新北建设集团有限公司, 中国·天津 300453

【摘要】新时期的到来给很多行业的发展都带来了一定的契机, 国有企业在应对新时期的过程中存在的主要问题, 就是人力资源管理导致企业的人员持续流失。为了促使国有企业在发展当中更加稳定, 就需要明确其中存在的人力资源管理问题, 并且提出相应的策略, 提高国有企业人力资源管理实效性。文章主要通过分析新时期国企改革中人力资源管理存在的问题, 提出有关的应对策略, 为国有企业的可持续发展提供保障。

【关键词】新时期发展; 国企改革; 人力资源管理

人力资源管理一直以来都是国企在改革发展当中的重点, 对于企业的综合建设发展有至关重要的作用。但是很多国企在新时期改革的过程中还是存在较大的人力资源管理问题, 不利于企业的可持续发展。尤其是在国企竞争愈发激烈的当下, 企业更需要把握新时期发展的机遇, 解决相关的问题, 提高核心竞争力, 这样才能够达到持续稳定发展的目的。

1 新时期国企改革中人力资源存在的问题

1.1 管理观念落后

国企在新时期发展的过程中还是一味沿用传统的人力资源管理观念, 导致相关工作的开展缺乏新的理念支撑。很多国有企业仍然是以领导者作为中心, 让领导人员全权控制企业事务, 而管理人员和基层员工只是负责做好自己的业务内容。在这种管理观念和形式下员工只是企业在发展当中的附属物, 没有起到根本作用。甚至部分国有企业当中, 即使领导者的想法是错误的, 员工也不能提出。这种落后的管理观念会在很大程度上降低员工的工作积极性, 影响人力资源管理工作的开展, 制约国有企业的综合发展。

1.2 管理制度缺失

任何一个企业在发展当中都需要以完全的管理制度作为根本, 对工作人员的行为进行约束, 使其在开展业务工作的过程中更加规范。新时期的发展促使国有企业在改革当中对多个方面的管理制度进行与时俱进更新, 但是实际上, 在这个方面国企改革并没有达到预期效果。就人力资源管理来说, 国有企业并没有对相关的管理制度进行完善, 整体制度的灵活性和自由度非常低。在开展人事安排管理时, 企业经常会按照先来后到的原则, 并且员工的晋升也是秉承逐级晋升的原则, 导致员工的工作积极性不高。甚至部分基层员工抱着得过且过的心态开展工作, 难以全身心投入到工作当中, 在工作当中经常产生问题。

1.3 企业文化缺失

良好的企业文化能够让员工在工作当中营造较好的氛围, 并且使其将自身的工作与企业的整体发展联系起来。在新时期发展的当下, 部分国企在改革当中还是缺乏对企业文化建设的重视程度。很多国企的文化主要表现形式都是论资排辈、平庸安稳, 甚至大部分员工只求在工作当中没有过错。这种企业文化促使基层员工在工作当中一旦产生错误就会互相推诿, 并且整体的工作效率较低。人力资源管理受到这种企业文化的影响存在非常突出的问题, 员工的工作状态和效率长期得不到提高, 甚至存在恶性循环, 不利于企业的发展。

1.4 人员选择机制不合理

国有企业在实施人力资源管理工作时存在人员选择机制不合理的现象, 主要是在选拔人才的过程中没有对人力资源发展的规划目标进行明确分析, 缺乏前瞻性, 导致人员的选择针对性较弱。在开展企业人员培训工作时, 整体表现也比较薄弱。虽然企业在开展员工招聘时, 会对新进员工进行短暂的岗前培训, 但是在员工实际进入到工作状态时, 还是会产生环境不适应、工作学习能力差等问题。当前的国有企业在人才培训和人力资源管理上处于分离状态, 没有重视员工的培训。很多国有企业还存在的一个严重问题就是人才流失, 部分具有能力的人没有得到较高的薪资, 而碌碌无为的员工却能够得到较高的收入, 在工资分配上不平均, 导致企业的长远科学化发展受到影响。

2 新时期企业改革人力资源应对策略

2.1 树立正确的人才发展观

国企改革在处于新时期的过程中, 需要以正确的人才发展观作为基础, 重视人力资源管理, 才能够让有能力的人真正得到重用。国有企业在新时期改革的过程中, 需要树立正确的人才发展观, 在意识上更新人力资源管理理念, 并且落实到实际工作当中。对于国有企业的发展来说, 企业管理层需要明确工作重点, 注重公平、公正原则, 让企业的集体利益能够得到体现。最重要的是, 企业在注重整体利益的同时, 需要重视员工的利益, 促使两者能够互相协调。特别是对于核心人员, 领导者及管理都需要予以尊重, 让其在工作当中创造更高的价值。很多国有企业员工都具有较大的潜力, 在实施人力资源管理工作时, 领导者要为员工提供个性的发展平台, 让其可以在工作当中得到满足, 进而持续为企业的发展做贡献。

2.2 完善企业文化

企业文化的形成与完善对于国有企业改革来说非常重要, 特别是在开展人力资源管理工作时, 员工都需要以企业文化作为基础, 进而提高企业内部凝聚力。企业文化的产生不是一蹴而就的, 在开展相关的工作时, 企业需要以长期发展作为根本目标, 促使企业文化能够达到更高的层面。企业需要将文化建设与人力资源管理结合起来, 在内部形成和谐、统一的氛围, 这样才能够提高员工在工作当中的积极性, 改善人力资源管理效用。国有企业领导者需要注重精神激励, 对于对企业发展有贡献的员工予以表彰, 树立模范榜样, 使其在工作当中提高自身的能动性。

2.3 注重人性化管理

人性化管理在国有企业人力资源管理当中的体现可以在很大

程度上提高员工的工作能力。在开展人力资源管理工作时,企业领导者需要对人性化管理进行完善,让员工能够体会到上级的关怀。国有企业当中的新入职员工存在一定的流动性,在其工作逐渐步入正轨之后就需要适应的工作环境,这样才能够降低员工的离职率。国有企业在新时期改革当中就需要对新入职的员工进行关怀,不仅需要让其按照要求完成自己的业务工作,还需要适当予以帮助,使其能够更好地承担自身的工作责任。老员工要对新员工的工作形式进行关注,在其产生错误时及时予以改正,让其可以正视自己在工作当中的问题。不同的岗位在职责体现上存在差异,企业需要一视同仁,利用新型的人性化管理方式提高员工的工作积极性,让其可以体现自身的工作职能。

2.4 建立灵活的薪酬体制

灵活的薪酬体制是提高员工积极性的有效方法之一。部分国有企业在改革发展当中还是沿用传统的薪酬体制,导致人力资源管理效用不高。在新时期发展的过程中,国有企业就需要对薪酬体制进行调整,建立企业绩效责任制薪酬体系。这种新的薪酬体系能够在很大程度上予以员工激励,让其在工作当中更加积极。对于技术型员工来说,薪酬并不是衡量其工作能力的唯一标准,特别是部分技术人员在创新方面比较突出,对于这类员工,国有企业不仅需要在薪酬上有所提高,还需要给予精神奖励,同时降

低技术人员在研发当中的心理负担,能够全身心的投入到技术创新中去,给企业创造更多的有效价值。

3 结束语

人力资源管理是国有企业长期稳定发展的重要根基,在新时期发展的过程中,国有企业需要不断的对人力资源管理进行改革与创新,注重人力资源管理在企业发展当中的作用体现。企业需要加强对人力资源管理的客观认识,明确企业员工对于企业发展的重要性,通过完善薪酬体制刺激员工的工作积极性,同时提高企业的核心竞争力。

参考文献:

- [1] 严陈萍. 国企改革背景下的人力资源管理思考[J]. 人才资源开发, 2017(06):199-200.
- [2] 晋蕊. 国企改革背景下的人力资源管理[J]. 财经界(学术版), 2019(07):234-235.
- [3] 解新艳. 国资国企改革背景下国企人力资源管理变革[J]. 现代经济信息, 2014(12):148-149.
- [4] 吕冀炜. 国企改革背景下的人力资源体系优化研究[J]. 价值工程, 2018(04):55-57.
- [5] 戴丽丹. 国企改革人力资源管理的薄弱点和改进措施研究[J]. 智库时代, 2020(01):51-52.