

国有企业人力资源管理的困境与解决路径

郭兆星

沧州港务集团有限公司, 中国·河北 沧州 061117

【摘要】当前全国国有企业深化改革正在有序深入推进,国有企业人力资源管理改革工作也在同步进行,仍存在一些问題,关系到国有企业改革的顺利开展,因此一定要对国有企业人力资源管理中出现的问題进行解析,采取有效对策进行处理,不断对国有企业人力资源的管理进行优化,从而进一步推动其高质量发展。

【关键词】国有企业; 人力资源管理; 路径

The Dilemma and Solution Path of Human Resource Management in State-owned Enterprises

Guo Zhaoxing

Cangzhou Port Affairs Group Co. Ltd. Cangzhou City Hebei Province 061117 china

[Abstract] the current national state-owned enterprises deepening reform is orderly, state-owned enterprises human resource management reform work in synchronization, there are still some problems, related to the smooth reform of state-owned enterprises, so must be the problems in state-owned enterprises human resources management analysis, take effective countermeasures, constantly optimize the state-owned enterprises human resources management, to further promote the development of high quality

[Key words] state-owned enterprises; human resource management; path

在目前社会经济快速发展的新时期,人力资源管理工作在国有企业发展中的作用日益凸显,作为国有企业核心内容,其管理水平的高低直接影响到国有企业的进一步发展。从现阶段来看,目前国内人力资源管理方法还存在一些问題,所以对于其中存在的问題进行解析,并采取有效对策有着非常重要的意义。

1 解析新时期国企人力资源管理工作革新原则

1.1 遵循以人为本原则

国企人力资源管理在开展创新过程中,需要遵循以人为本的原则,提高对人才培养工作的重视度,并且为人才能力的发挥提供有效平台,挖掘出更多人才的内在潜能。现代企业在建设期间,需要将工作人员的主体性突显出来,从开展人力资源管理工作能够不断培养和提髙工作人员对企业的忠诚度,稳固人才队伍的核心竞争力。

1.2 从市场经济着手

国企在发展过程中,需要根据市场的供需关系开展,这样可以更好将市场经济的主导性体现出来。国企发展期间,需要通过市场经济作为引导,主动对人力资源管理工作开展革新,使企业发展和实际市场运转方向达成一致,确保企业可以更加安全稳定运转,为众多用户提供更加安全可靠的优质服务。

1.3 体现企业战略目标

国企在开展人力资源管理过程中,需要将企业战略管理的目标突显出来,根据这个发展定位,主动对人力资源管理开展改革,为企业战略发展战略奠定基础。需要从培养和提髙工作人员的战略意识着手,确保工作人员的职业规划和企业的战略相统一,这样可以更好促进企业的高效率发展。

2 分析国有企业人力资源管理中出现的问題

2.1 观念比较落后,发展思路较模糊

部分国有企业依然运用传统的人力资源管理方法,将自身发展固定在一个角落,无法跟外界观点进行接触,不能第一时间对有关理念进行更新,依然运用传统的管理方法,因此造成人力资源管理的效果并不理想。同时很多国有企业在选人用人上缺乏

科学有效的人才评估体系,人岗匹配度不高,这对整个国有企业绩效发展造成不利影响。人力资源管理期间,一些员工的思想觉悟非常低,出现严重的人际关系紧张情况,对这项管理工作会造成一定限制。

2.2 人才培养方面不足,奖励惩罚制度不够完善

优秀人才作为组织人事管理当中最基本的条件,能够更好确保专业素养得到有效保障。通过不断对人才管理机构进行完善,可以使所有人员的竞争优势发挥出来,使人才综合素质得到提髙。国有企业除了要对工作人员的实际能力和大局提髙重视,还要对工作人员实际利益管理好,只有把职工和国有企业利益都兼顾好,才能更好确保员工保持积极工作态度,这样工作人员才能全身心投入到实际工作当中,为国有企业创收更多效益。每个国有企业的发展都跟人才培养机制有很大关系,为了更好使新人员在短期内投入到实际工作当中,需要对奖励对策的完善提髙重视,但在目前培训工作人员期间,并没有采取有效的激励制度,导致员工的工作积极性不高,很多都是被动地完成自身工作。

2.3 未对人力资源规划工作的重要性提髙重视

人力资源规划工作作为企业发展过程中很重要的一部分,若没有对人力资源的规划重要性提髙全面认识,并没有对其管理的目的性和针对性进行明确,很容易造成国有企业结构发生供需失衡的问题,同时因为不够对自身发展所需的人才进行了解,也很难开展人力资源的合理规划,这样就会对国有企业的健康稳定发展造成不良影响。

2.4 缺少完善绩效考核制度

相关调研中可以看出,很多企业所使用的绩效指标比较概念化,如果部分不规范的企业存在非常大的可操作空间,而销售和生部门的生产考核指标非常明确,只需要工作人员销售的数额和生产数量,满足绩效的标准就可以获得一定奖励,这种有明确规定的绩效考核指标非常少,而且在实施期间只需要根据规定办事方可。然而针对管理职位和一些其他工作岗位而言,这些人员的绩效考核指标并不清楚,在结果判定方面存在一定难度,如果

操作不恰当,很容易对考核效果造成影响,甚至严重的还会对企业的薪酬管理制度造成影响。所谓的绩效考核不只是考核这项工作,而且还包含了整个体系,而很多企业在绩效考核运转当中,多多少少都会出现一些问题,其中最显著的就是重视结果比重视过程大。例如在企业当中,不管是工作人员还是管理人员都比较关注月度考核或者年度考核的最终结果,而评判过程却无法得到足够重视,没有人进行监管,也正是因为这样才会出现绩效考核一张纸,领导一句话就可以出现绩效考核的现象。很多工作人员在被动接受考核结果后,不会跟领导人员进行沟通,领导也没有办法及时收到工作人员反馈。这是因为整个绩效考核的程序缺乏规范性,体系不够健全,所以造成这项工作的实际作用并不大。

3 优化国有企业人力资源管理的有效对策

3.1 紧跟时代发展步伐

由于当今时代的快速发展,人力资源管理工作也要跟随时代表展步伐,所以对传统的理念及管理方式进行改革非常必要。积极开展工作过程中。目前对我国经济发展情况和人力资源管理现状进行全面了解,撇弃一些传统管理理念,把现代化管理理念运用到实际工作当中,同时还要对管理的方法不断进行革新,例如对于前期就业制度转为人才选拔提名制度,从而将人力资源管理的效果提高,并为其提供有利条件。从当今社会当中的基层工作人员探究当中可以看出,一些基层职工在企业工作的原因,这些工作当中能够体现其工作能力,并且获得提升,同时还能将职工能力激发起来。所以企业能够使基层人员的能力在工作当中体现出来,并且还能得到很好发展。

3.2 对管理理念进行更新,制定长期发展规划

实际工作过程中,需要把员工的主观能动性表现出来。简单来说,国有企业人力资源管理过程中需要遵循以人为本的原则,对人才的重要性要有一个全面认知。不断对人力资源管理水平进行提高,同时这项管理制度的构建越来越完善,这些都是不可忽略的部分,需要制定更适合的人事管理制度,对内部人事情况进行评估是国有企业人力资源管理的主要改革要点,因此需要对已有的有关管理质量进行审查,同时还要对这项管理工作制定长期的发展规划。对自身的职责不断进行明确,借鉴现代化人事管理的新方法,把原来的职能结构进行改革,新的方法用到实际工作当中,使专业人才配置工作越来越灵活,由此可以将这项管理水平提高。

3.3 革新绩效考核机制

不断创新绩效考核制度是避免员工出现惰性情况,从而对有关工作的开展质量以及成效造成不利影响。对于传统国企开展人力资源管理而言,一些职工抱有“铁饭碗”的错误工作认知,则表示进入到电力单位以后,为了得到永久的工作岗位,部分职工工作的积极性会逐渐下降。在实际开展工作期间,并未履行对应的职责以及义务,从而对国企的整体运转以及可靠性造成不利影响。为了更好促进企业现代化转型,开展人力资源管理过程中需要积极对绩效考核制度进行创新,引入末位淘汰制度,这样能够表现出企业工作人员优胜劣汰的管理理念。为杜绝员工出现恐慌心理需要对这项制度进行科学优化,根据绩效考核要求设置有关的淘汰评价指标,从而对员工开展更科学且综合的考核评估。

开展绩效考核过程中,人力资源管理部门需要进行定量定性评估,确保这项考核制度的公平公正性,创建更真实且可信度非常高的绩效考核环境。由于这项考核指标信息,除了跟员工的薪酬挂钩以外,同样也对员工的职业发展产生很大影响。在这种万位淘汰制度运转情况下,员工需要仔细履行各自岗位职责以及义务,确保每项业务进行的质量和效率,将个人的价值表现出来。针对绩效考核制度进行改革和创新过程中,能够跟升职奖励、物质以及过错惩罚等工作机制进行有机结合。构建闭环的生态考核

评估体系,达到对员工工作的全过程管理,为人力资源管理工作开辟新的途径,将企业的整体发展能力提高。

3.4 根据实际情况满足薪酬绩效管理目标

为了更好将一些岗位在绩效考核当中的主观性降低,实施过程中一定要通过工作人员实际岗位方面进行解析,这样可以将量化的指标作为绩效考核指标。首先要求工作人员一定要加强各项工作的分析和探究力度,结合各项工作的特征以及发展趋势,确定工作人员的绩效考核标准。另外还要将双方沟通交流力度加强,主要是由于考核人员只是对结果判定,对市场的变化情况并不了解,如果市场发生改变,那么前期所制定的考核标准有可能过于严格或者宽松。所以要考核人员和被考核人员之间提高沟通力度,相互沟通信息。最后一点就要对绩效考核的宣传工作提高重视,只有工作人员对企业的相关考核指标进行了解之后,其才能更快接受绩效考核指标。由于当今市场竞争越来越激烈,企业为了更好留住一些优秀人才,要不断对薪酬管理体系中的绩效考核工作进行完善。目前企业所提供的薪酬待遇和企业福利都是参考当今市场中同种类型企业工作人员的薪酬待遇。对企业内部情况和聘请的对象实际能力进行前期决定,如果被聘请的人员在后期工作当中有优秀表现,就可以适当的提高工资或者给予一定福利奖励,运用这样的方法可以有效将员工的积极性调动起来,为时间企业的发展谋划对策,进一步推动其发展。

3.5 人力资源管理中提高思政和综合素质

在企业人力资源管理中,通过教育培训力度、考核等各种方法阿强规章制度的落实情况,对工作人员的行为进行约束。思想政治工作能够使规章制度从个人认知结构方面逐渐转变为自己行为习惯,将企业工作人员执行规章制度的主动性提高。企业可以设置优秀党员示范岗以及争优创先等活动。通过身边的真人典型事例,引导工作人员感受榜样的力量,主动遵循各项规章制度,并且将这些规章制度要落实到位。①将思想政治工作跟企业文化活动结合起来,文化活动当中具备传统思想政治工作所不具备的工作人员接受度,并且形式具有多样性、有趣性,把思想政治工作融入到这项活动当中。②对思想政治工作创新,还要从工作人员个人需求方面着手,多给工作人员在思想政治工作当中提供参与机遇,提高其话语权,例如可以组建思想政治工作小组,通过主人翁角度对基层工作人员生活中遇到的困难进行了解和探究,第一时间为这些人员提供帮助,找寻有关处理方案,由此将工作人员在思政工作当中的参与与主动性提高。③不断引用更多信息技术也是思想政治工作创新的重要内容,能够从传统办公室逐渐转变为线上线下结合的工作模式。建立功能多样性的工作处理系统,为工作人员思政教育提供很多优秀资源,有效将互联网在思政教育当中的积极作用充分发挥出来,然后有效运用微信以及论坛等各项软件,为工作人员之间的沟通交流提供很多帮助。

4 结语

总之,在国有企业发展期间,人力资源管理工作在其中占据着非常重要的地位,这项工作同样是国有企业长远稳定发展的动力所在。但是目前国内人力资源管理当中还存在很多问题,所以需要对其存在的问题采取有效处理对策,这样可以更好使人力资源管理得到优化,为进一步推动国有企业可持续发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1] 李江文. 网络经济时代下优化国有企业人力资源管理的途径探究[J]. 现代经济信息, 2020(11): 30+32.
- [2] 杨文迪. 网络经济时代如何优化国有企业人力资源管理[J]. 商情, 2020(009): 156-157.
- [3] 张瑞婷. 国有企业人力资源管理的瓶颈与优化[J]. 中文信息, 2019(008): 86, 169.