

# 浅析国有企业人力资源管理的有效途径

张桐 张卉 张小红

(呼和浩特市城市轨道交通建设管理有限责任公司 内蒙古呼和浩特 010000)

**摘要:**随着中国国际地位的提高,国有企业在国家经济发展过程中逐渐占据重要位置。人力资源管理作为当前企业向前发展的重要推动力之一,不仅能够提高公司运营管理的营业额,而且也能在一定程度上提高市场竞争力,为企业后期发展创造机会。因此,相关在职人员在处理问题的时候要准确把握事件发展的动向,避免出现对企业不利的影响,以减少损失,更好地促进企业持续、稳定、良好地向前发展,既能够及时解决公司难题,又能够巧妙地保护公司的利益。本文对国有企业人力资源管理中存在的问题和相关对策进行分析研究。

**关键词:**国有企业;管理;人力资源;途径

## 一、国企人力资源管理存在的主要问题

### (一) 管理观念落后

企业落后的管理理念导致公司不能及时吸收先进的技术,而企业沿用的旧技术又不能达到公司的要求。对此,领导层应该不断创新发展理念,合理利用好现今的信息技术,充分利用互联网,及时掌握新信息和新动态,合理分配人员管理,加快创新发展,不断增加员工外出培训的机会,逐步提高人才的综合素质能力。无论是国有大型企业还是部分小型工厂,在实际的运营过程中,都应具备清晰的管理观念,树立正确的思想,才能保证企业稳步向前发展。此外,还要立足当下,结合当前发展的实际情况,不断满足企业管理的目标要求,创新企业管理形式,积极主动学习优秀企业的管理模式,及时总结经验,实现以我为主、为我所用,通过不断改进和学习,使得公司的运营方式逐步得到完善。

### (二) 相关资源配置不合理

目前,仍有部分企业沿用以往落后的用人模式,对当前企业发展前景的认识不够、方法的运用不合理、自身能力不足等,导致企业前进的步伐缓慢。无论是企业的实际运营还是其他领域的发展,有效地针对员工擅长的工作内容分配工作,使员工在各自的岗位中施展才华,是极为重要的。同时,大多数企业对公司的人力资源管理并没有足够的重视,完全以公司的盈利为目的,对内部的部门发展没有系统的认识,缺少完整的人才培养规划和实施措施,很多企业部门认为只要公司的人员招揽人数符合当前公司发展需要的实际数量就行,仅着眼于眼前的利益需求,导致人力资源存在严重的配置不合理问题,员工的专业技能水平受到限制,自身的能力得不到充分发挥。整个企业的综合考虑因素不够全面。

### (三) 人力资源开发和培养体系不完善

随着人们生活条件的改善,大批求职者应聘的过程中,不仅仅只局限于薪资福利待遇以及各种各样的福利保障,而更多会考虑该企业的发展理念、管理制度等。无论是待岗的工人、家庭主妇还是即将毕业的高校大学生,对自身未来的发展大多数都有明确的规划,在投递简历的时候,企业对自身未来的职业生涯会有何影响、该企业是否具有详细的人才培养方针计划等都是企业留住人才的重要因素。

## 二、国企人力资源管理相关对策

### (一) 树立以人为本的管理理念

以人为本就是要充分意识到人的价值并给予充分的肯定,重视人在社会中的地位和所起到的主要作用,因此,强调企业运行的全过程始终是围绕人来展开。同时也通过先进的管理思想,更好地开展人力资源管理工作,有效地调动企业员工的主观能动性,使其能够积极主动地投身到工作中,坚守岗位,不断进步。在新世纪、新时期,人才竞争激烈的时代下,国企单位急需大量的优秀人才,通过员工的共同努力,众志成城,使企业的未来发展更好。以人为本能够有效地增强员工的责任感,使其形成强大的归属感,真正将企业当成自己的家。此外,公司为员工才华的展现创造平台也是极为重要的,不仅能够突显员工的价值,还能为国有企业今后的发展创造更多的价值。

### (二) 构建新型管理模式

当前的社会形态下,互联网遍布每家每户,各种新奇信息的更新速度极快,不断学习是促进企业发展的重要因素。作为企业向前发展的关键,在人力资源的管理过程中,学习是许多成功企业必备的要素。相关领导层必须为员工营造轻松愉悦的工作氛围,而不是一味地施加压力,导致工作质量得不到保障。通过学习型模式,强化员工之间的交流,不断提升专业知识储备,提高业务能力,为后期工作降低难度。学习不是死记硬背专业术语,而是对其领域涵盖的各种知识进行系统整合、有效学习,为企业未来的可持续发展打下基础,这也是未来国家发展的必经之路。

### (三) 构建健全的人才培养机制

健全的人才制度是企业发展的不竭动力之源。首先,必须专注专业技能的发展。企业在具体培训人才的过程中,不能局限于简单、单一的工作技能,还要着眼于相对较难、较冷门的技术,始终坚持全面人才培养方针,从各个方面逐一学习,对其中的难点及时讨论、逐一击破。对各部门的在职员工要开展针对性的培训,以确保企业所生产产品的质量,更好地促进企业发展。

首先,以生产要素为支撑,合理分配工资。领导层将公司的实际经济效益同员工的工资相结合,如果企业盈利多,就将其工资提高,反之则降低,将二者结合,可以有效地使员工真切地做好本职工作,真正将工作任务当成自己的事情去做。当员工的目标和企业的利益相同时,公司的发展道路就会更加平坦,员工工作得开心,企业盈利自然会不断提高。

其次,无论是何种工作,一个好的表率是员工不断上进的主要推动力,同事之间都会以此榜样作为支撑,从各个方面约束自己,提高自身的专业能力和工作质量。除了使更多的员工满足精神上的需求以外,还可以在某种程度上形成良好的工作作风。对于在工作过程中表现良好的员工,在评选优秀员工、模范员工等称号的同时,给予薪资奖励也是提高工作质量的重要手段,通过此种措施,可以增强公司员工的集体荣誉感,同时也可以激励同事之间更好地学习、合作,以促进更多的员工投入到工作中。

最后,完善相应的管理机制,定期对员工进行工作考核和评定,及时检验员工的业务水平和工作能力,积极发现和解决员工工作中存在的不足之处,激发其工作的积极性和热情。

## 三、结语

随着时代发展的潮流,人们的思维认识有了极大的提升,不断接收外界中的信息,稳步增强创新发展意识。国有企业在发展过程中,要加强人才培养,积极融入新思想、新观念,结合实际发展水平和社会现状,采用积极有效的策略,不断提升人力资源管理者综合素质水平,以此来满足时代发展下的人才培养要求,为国有企业健康发展贡献力量,也为国家可持续发展提供保障。

### 参考文献

- [1] 陈晓静.阐述国企人力资源管理模式在新常态下的创新[J].全国流通经济, 2017(27): 39-40.
- [2] 刘彦洁.探讨国有企业人力资源管理的模式转变[J].人力资源管理, 2017(5): 339-340.
- [3] 林健敏.国有企业人力资源管理创新思路探析[J].商场现代化, 2018(11): 95-96.