

浅谈国有企业人力资源管理中的问题和对策

唐晓颖

中铁建工集团有限公司 北京 100071

摘要：国有企业作为国家经济发展的重要支柱，在国民经济中具有重要地位和作用。然而，在国有企业的人力资源管理方面，仍然存在着一些问题和挑战。这些问题不仅对国有企业自身的发展和竞争力产生直接影响，也对整个国家经济的发展产生一定的不利影响。因此，对于国有企业人力资源管理问题的探讨和对策的提出，对于促进国有企业的稳定发展和全面实施内外部竞争机制具有重要意义。本文将针对国有企业人力资源管理中存在的问题，提出相应的对策，以为国有企业人力资源管理的改进和提升提供一定的借鉴和参考。

关键词：国有企业；人力资源管理；问题；对策

引言：

国有企业是国民经济持续、稳定增长的支柱所在，在改善民生，推动经济社会发展具有重要作用。在国有企业全面改革深化背景下，国有企业应该明确自身职责所在，积极推进企业内部管理工作创新升级，激发创新活力，增强企业核心竞争力。人力资源作为支持企业竞争和发展的重要资源，通过强化人力资源管理工作，有助于促进各类人才合理化配置利用，打造一支高素质的员工队伍，有助于促进国有资产保值增值，在提升经营管理效率和质量下，为企业创造更大的效益，对于国有企业可持续发展具有深远的意义。

一、加强国有企业人力资源管理的重要性

在国民经济发展中，国有企业是中坚力量，保证国有企业稳定发展，有助于保证国有资本增值保值，助力经济高水平发展。在国家大力推动全面深化改革下，国有企业要与时俱进来打破传统体制限制和束缚，遵循市场经济发展规律来深化改革。通常情况下，人力资源管理水平较高的企业，绩效水平也将随之提升。而国有企业的人力资源队伍规模大，结构不优以及活力创造力匮乏等问题存在，制约着企业的高水平发展^[2]。因此，推动国有企业人力资源管理改革深化，结合企业发展需求，有助于建立结构合理且充满活力的人力资源管理体系，满足国有企业持续发展要求，在激烈竞争环境下求得长远生存和发展。国有企业人力资源管理改革，要打破传统的体制限制，奖罚分明，创设公平、公正的人才发展环境，这样才能最大程度地激发员工潜能与活力，保持工作热情，提升工作效率。

二、国有企业人力资源管理中存在的问题

1. 人力资源管理规划不够科学

人力资源规划的科学性对后续人力资源管理的实施效果有直接影响，并且与企业的整体战略目标的实现有密切关联。通过制定科学的人力资源管理规划，可以明确每个环节的实施目标，控制人力资源成本，并充分发挥员工的积极性和创造性。然而，目前一些企业管理层对人力资源管理还没有充分重视，采用了粗放型的管理模式。在制定人力资源规划时，只考虑了企业年度战略目标，而没有全面考虑企业的长远发展规划，导致人力资源规划的效果无法充分发挥。

2. 员工的激励方式单一

员工激励方式是否合理、到位，很大程度上决定了员工的工作效率和质量。相较于市场上很多现代化中小企业而言，国有企业的员工激励制度不到位是一个典型的问题，合理且完善的激励制度，能够有效激励员工工作主动性，挖掘潜能，提升工作效率、质量。但国有企业现有激励机制并不完善，内容长期未更新，已经无法满足新时期的员工激励工作需要。一方面，国有企业的激励方式不合理，主要是奖金、礼品等物质激励形式为主，精神奖励停留在简单的领导表扬层面，未能真正意义上满足员工的精神需求。另一方面，奖惩机制缺少基础支持，同员工的绩效考核结果联系不足。主要是国有企业奖惩机制建立中缺乏具体、合理的评定标准，员工工作业绩考核不全面，每日工作量多少主要取决于员工自觉性，表现出较为严重的人浮于事的问题。对于此种奖惩机制，不利于企业内部公平、公正环境创设，无形中员工专业能力和才干发挥起到了束缚作用，不利于人力资源合理化配置与利用。在国有企业的人力资源管理工作中，建立科学合理的奖惩制度是一项重要内容，选择合理的奖惩措施，才能最大程度上激励员工工作主

动性，为企业长远发展作出更大的贡献。

三、国有企业人力资源管理的优化对策

1. 优化人力资源规划机制

在国有企业人力资源管理的优化对策中，优化人力资源规划机制是十分重要的一项内容。首先，国有企业可以通过建立科学、有效的人力资源需求预测模型来提高人力资源规划的准确性和针对性。通过对企业发展战略的分析和预测，结合市场环境的变化趋势，预测企业未来人力资源的需求情况，从而合理安排招聘、培训和员工流动等人力资源管理活动。其次，国有企业可以加强对现有人力资源的调查研究，了解员工的个人特点、能力储备、职业规划以及工作动力等，并根据这些信息制定相关的人力资源策略。通过对员工的素质和胜任能力的评估，国有企业能够准确把握员工的需求和发展潜力，以便在招聘、培训和晋升等方面做出更科学的决策，从而提高人力资源的配置效率和质量。此外，在优化人力资源规划机制方面，国有企业还需要注重灵活性和适应性。国有企业应该建立灵活的人力资源调整机制，根据市场环境和企业发展需要，及时做出调整和优化。例如，在市场不景气时，可以采取减员或调整岗位的方式来适应市场需求的变化；而在市场需求增加时，则需要加大招聘和培训力度，确保有足够的人力资源支持企业的发展。

2. 建设激励机制

在国有企业人力资源管理中，建立合理的薪酬体系和激励机制是非常重要的一项工作。首先，应将绩效评估与薪酬挂钩，通过设定明确的绩效目标和评估标准，将员工的绩效表现与薪酬待遇相互关联起来。这样可以激发员工的工作积极性和效率，使员工明确工作目标，努力提高工作质量和效能。此外，采取灵活的奖惩措施也是激励机制的重要一环。根据员工表现给予相应的奖励或处罚，能够激发员工的工作动力和责任感。对于取得优异业绩的员工，可以给予额外的奖金、晋升机会或

其他激励措施，以激励其继续努力工作。而对于表现不佳的员工，可以通过警告、降职或其他惩罚措施，让员工认识到问题所在，并且有动力去改进和提高。同时，在建立激励机制时，要根据不同岗位和层级的员工特点，制定不同的激励方案，以确保公平性和有效性。例如，对于核心岗位和关键员工，可以采取更高级的激励手段，如股权激励、福利优化等，以留住和激励这些重要人才。最后，激励机制建设还需要与员工的发展需求相结合。除了物质激励外，还要提供培训和发展机会，使员工能够不断学习和成长，培养其专业技能和管理能力。通过给予员工更多的成长和晋升机会，激发员工的进取心和责任感，提高员工对企业的忠诚度和归属感。综上所述，建立合理的薪酬体系和激励机制，将绩效评估与薪酬挂钩，并采取灵活的奖惩措施，可以有效激发员工的工作积极性和效率，提高员工的工作动力和责任感，从而优化国有企业的人力资源管理。

四、结束语

综上所述，在深化国有企业改革的大背景下，优化和完善企业的人力资源管理工作已成为一项不可或缺的战略选择。在当前经济形势下，企业要想获得长远稳定的发展就必须注重对人力资源的有效利用。为适应企业整体发展需求和战略部署，积极践行现代化人才管理理念，不断完善和健全员工培训体系、岗位体系、绩效评价机制等方面，是企业必须不断追求的目标。

参考文献：

- [1]应倩蕊, 尕藏才旦. 西藏民营中小企业人力资源管理问题及对策研究[J]. 内江科技, 2021(6): 1-3.
- [2]荆晓丽. 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J]. 中国中小企业, 2020(2): 164-165.
- [3]张婷婷. 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J]. 现代工业经济和信息化, 2020(10): 133-134.