

新形势下的国有企业人力资源管理创新与变革

黄星东

国能平罗发电有限公司 宁夏回族自治区石嘴山 753000

摘要:随着我国社会经济的不断发展,我国社会已经进入新的发展时期,经济新常态背景下市场环境发生了很大变化,对国有企业经济发展质量提出了更高的要求。人力资源管理作为国有企业发展中的重要管理内容,是国有企业必须做好的基础工作,才能够推动内部管理规范化水平提升,从而促进经济发展。对新形势下国有企业人力资源管理的创新对策进行了深入的研究与分析,并提出了一些合理的意见和措施,为发展打下牢固基础。

关键词: 国企; 新形势; 现存问题; 创新方向

引言:

企业在发展的过程中要加强企业人性化管理,以人为本的柔性化管理取代以工作为中心、强调规章制度的管理模式,以开展绩效考核的形式提升国有企业员工工作的积极主动性,如在招聘会上,根据员工各个方面的贡献全面地综合评定给予奖金,或者是根据员工某一方面的优良成绩评定给予奖金,以及员工培训上,要特别呈现国有企业人力资源管理的重要作用,这样才能维护好企业的生产总值同生产成本之间的比例,提升国有企业的综合经济实力、发展环境和管理水平,促进企业经济稳步上升。

1. 新形势对国有企业人力资源管理工作带来的挑战与机遇

新常态是指经过一段不正常状态重新恢复正常状态。新常态是当前阶段我国社会发展的热词之一。我国经济发展全面进入新常态则是指我国经济已经进入了与过去30年间高速增长时期不同的新阶段。在经济发展新常态背景下,国有企业作为我国社会经济发展的主要推动力,虽然经济发展质量在不断提升,但是同时也是国有企业一次全新的发展机遇。如果能够在当前阶段做好人力资源管理工作,将高质量的人力资源管理工作作为国有企业经济发展新的推动力,能够促进我国国有企业经济发展迈上新的台阶^[1]。

2. 国有企业人力资源管理中问题分析

2.1 不注重企业文化的建设

优秀的企业文化能够使得企业得到可持续性的发展,国有企业在发展过程中必须要建立强而有力的企业文化,

增强企业员工的认同感,将企业员工更好地进行凝聚,增强企业员工的责任感和使命感,这样才能推进国有企业得到更好的发展。但是目前部分国有企业并不注重进行企业文化建设,企业文化没有植根于员工的意识深处,部分思想显得较为片面且不切实际。

2.2 管理理念的改革创新。

在人力资源管理问题上,我国国有企业的方法比较简单粗放,大多数都认为人力资源便是人事管理,显然这种想法是错误的。员工不仅是企业的组成者同时又是企业中的创造者,他们希望通过企业平台充实自己,最大限度地发挥自己的优势和能力,但是部分国企在人才竞争方面依旧实行以往的方法,缺乏创新,导致出现“铁打的营盘流水的兵”无法实现双赢的目的。

2.3 缺乏完善的激励机制

健全的激励机制是推进国有企业快速发展的重要基础,但是目前许多国有企业都缺乏完善的激励机制,绩效管理工作更是呈现出大锅饭的现象,没有将绩效考核机制的积极作用充分发挥出来,由于缺乏有效的考核和激励,使得员工缺乏工作积极性。部分国有企业所建立的激励措施存在无差别和模式较为单一的情况,在制定措施前没有深入了解每个工作人员的实际需求,采用完全一致的激励手段只会导致无法达到前期所预想的激励效果。国有企业在使用的激励机制时存在短期化的特点,绩效考核和薪酬之间的关联性较弱,这就直接导致无法对工作人员的实际工作情况进行有效考核,由于考核存在的短期化的特点,使得绝大部分员工都不注重绩效考核工作^[2]。

3. 国有企业人力资源管理工作改革与创新的方向

新形势对国有企业的经济发展模式造成了很大的影响,人力资源管理工作作为国有企业内部管理的重要内容,是经济发展的重要保障。针对当前国有企业人力资源管理工作存在的主要问题,需要准确把握新常态基本

作者简介: 黄星东,男,1991.11.02,汉,籍贯:甘肃兰州,职称:助理工程师,学历:本科,学位:学士,主要研究方向:电力经济分析,人力资源,邮箱:450487165@qq.com。

特征,明确新常态对国有企业人力资源管理所造成的影响,从而根据影响内容制订科学的改革调整措施,不断加强人力资源管理多个方面的创新,为国有企业职工提供高质量的人力资源管理服务,从而将国有企业的优势完全发挥,在保证国有企业经济高质量增长的同时,促进我国社会经济发展转型^[3]。

3.1 不断深化制度改革

在对制度进行深化时,国有企业需要从多方面入手,首先需要建立合理的人员竞聘上岗制度,对于企业内部的机构进行精简,减少一些不必要的职能岗位,将竞聘上岗机制进行全面落实,严格进行考察管理。除了要建立竞聘上岗制度以外还要建立优秀劣汰的用工制度,对企业内部的职务职责进行深入分析,以实际情况为基础来进行岗位职数的设定,始终坚持考核工作的有效开展。对激励机制进行有效建立能够真正实现公平公正,在增加企业员工收入的基础之上能够最大限度地调动起员工的工作积极性,在对收入分配结构进行优化和调整时,可以适当地对固定薪酬的发放比例进行降低,提高绩效考核的比例。

3.2 有针对性的制定考核标准

为了解决目前国有企业人力资源绩效考核中存在的问题,国有企业需要重新规划绩效考核标准,量身定制绩效管理体系,确保考评结果公开透明、公平公正。制定考核标准时,针对每个部门的特殊性,按照岗位的工作性质、特征、难易程度等对层次进行划分和整合,制定符合企业发展的绩效考核标准,如在新形势下,有些企业推出实行“三工并存、动态转换”模式,使员工有紧迫感,将压力转化为积极进取的动力,这跟企业的绩效考核模式是分不开的。“三工并存”的“三工”是指优秀员工、合格员工、试用员工,他们分别享受不同的薪资待遇,根据个人工作业绩和贡献的多少进行动态转换。企业完善的绩效考核制度,使员工能够挑战自我,挖掘潜力,富有效率,激起创造性,积极投入到工作中,这样的考核体系是一个科学的有机整体和系统,各组成部分互为支撑、各有侧重。动态流转的实施让企业的绩效考核更加公平公正,也激发了员工的工作热情和积极性。

3.3 建立柔性化管理模式

21世纪企业竞争的实质是人才的竞争,拥有高质量人才就意味着企业拥有核心竞争力,拥有创新驱动动力,所以需要做好人才管理工作。柔性化人力资源管理模式能够实现对人才的发掘、管理、培育和保留。在新常态背景下,物质生产力不再是决定企业发展的唯一因素,人才生产力已经成为企业发展的核心要素之一,所以国有企业需要建立以人为本的柔性化人力资源管理模式,注重对人才的服务质量提升,通过构建科学的人力资源

管理模式,吸引、留住和培养更多的现代化人才^[4]。

3.4 做好企业文化的建设

在进行企业文化建设时,必须要始终尊重企业的发展初心,追溯企业的源头,让每个员工都能充分了解企业的整体发展变化。企业的文化建设并不是一朝一夕就能够完成的,需要在反复的实践中不断摸索经验,这样才能寻求出一条最适合企业发展的文化建设道路。在进行文化建设时,需要始终保持组织文化活力,企业可以通过开展多样化活动的方式来推进文化的发展,充分发挥公司领导层的组织作用,将文化建设融入日常管理工作中,这样才能形成一个良好的文化氛围^[4]。

4. 人力资源管理有助于推动企业未来发展

我国推行社会主义市场经济后,许多民营企业凭借着灵活的机构组织和创新头脑逐渐赢得了市场的青睐。同时,经济全球化时代到来,许多优质外企也来我国发展,在这种情况下,国有企业面临的压力与日俱增。作为我国国民经济的重要组成部分,国有企业必须起到带头作用,必须在市场上占据优势地位,重新焕发出往日的风采。人力资源管理是国有企业改头换面、重焕光彩的法宝,它能为国企管理创新处理许多问题,督促企业完善相关配套机制,也能使得国有企业更具长远目光,不仅仅立足于当前的发展现状,而是更着眼于未来的发展^[5]。

5. 结束语

国有企业作为我国经济建设重要组成部分,在社会发展过程中有着举足轻重的地位。目前我国市场在国际中的竞争越来越激烈,在新形势下,国有企业需要更加重视人力资源管理模式变革与整体规划,明确调整人力资源管理的工作重点,充分发挥人力资源的效率,提高人力资源管理的科学性和规范性,这样才能真正让国有企业人力资源管理模式能够创新发展,更加科学运行,也能让每一个员工都有展示自己的机会,开发员工的潜能。

参考文献:

- [1]王佃勇.国有企业改革过程中人力资源管理的变革探析[J].中国市场,2021(21):111-112.
- [2]范爱颖.探析新形势下国有企业人力资源管理变革[J].中国盐业,2019,000(009):P.25-28.
- [3]经济发展新常态下的国有企业人力资源管理研究[J].现代工业经济和信化,2020(8):32.
- [4]黎昌珍,张驍弘.新形势下国有企业人力资源绩效考核的改进建议[J].贵州商学院学报,2019(798):60-69.
- [5]张萃.国有企业人力资源绩效考核的现存问题及改进建议[J].企业改革与管理,2019,500(26):477-490.