

国企改革中存在的问题及对策研究

丘敏圣

桂林市自来水有限公司 广西桂林 541002

摘要:从十八届三中全会召开以来,国企开始正式拉开了管理改革的大幕。在国企改革的过程中,所涉及到的范围较为广泛,利益关系较为复杂,国家也根据国企改革出台了很多政策规定。这使得国企改革的过程充满困难,常常有问题出现。本文主要论述了管理改革对国企的重要意义,国企在管理改革过程中存在的问题,以及相应的对策研究。

关键词:国企改革;存在的问题;对策研究

引言:

在我国社会主义市场经济中,国企是非常重要的组成部分,可以说,国企发展的好坏,将直接影响我国社会经济的发展。因此,进一步深化国企改革,转换经营机制,是当前我国社会主义经济体制发展的必然要求,是关乎国计民生的大计,同时也是全面建立现代企业制度的关键。现阶段,社会各界非常关注国企改革,而在国企改革中,产权制度、行政管理和人力资源逐渐成为改革的重点,因此,深入推进这三方面的改革,有助于国企长远发展。同时,国企在改革过程中,还要充分考虑实际问题,结合具体情况,采取合理可靠的应用措施,以从整体上提高国企管理的改革水平。

一、深化国企改革现实意义

1.加强国有企业管理改革,能够提升企业自身的生存能力

社会经济的飞速发展进步,对国有企业提出了更高要求,国有企业需要结合市场经济发展趋势,对企业内部的各项机制进行改革。通过加强行政管理改革,能够帮助国有企业进一步明确发展思路,提升企业管理改革的规范化与合理化。

2.做好国有企业管理改革工作,能够显著提升企业自身的市场竞争力

当前时期,中小型企业发展速度不断加快,发展规模逐渐扩大,国有企业面临严峻的市场挑战,通过对企业内部管理机制进行改革,可以明显提高企业的市场竞争力,对企业的长远发展起到良好推动作用。同时,结合国有企业发展现状,通过加强管理改革力度,能够更好的协调企业内部各个部门之间的关系,促进不同部门的协同发展。

3.加大国有企业管理改革力度,对企业的健康、可

持续发展起到有效推动作用

人才作为企业的核心竞争力,是促进企业壮大发展的基础。国有企业通过加强管理改革,运用先进的发展理念,优化既有的管理机制,能够提高企业总体效益。结合国有企业发展特点得知,通过对企业内部的行政管理进行深化改革,不断注入新鲜血液,壮大企业管理队伍,能够为企业的可持续性发展奠定良好基础。

4.促进国企长足健康发展

无论是提高国企的生存能力还是提升核心竞争力都是为了促进国企的长足健康发展,而国企改革具体在于针对企业出现的管理架构和组织观念问题进行完善,以统筹的眼光和科学的方法对其进行优化和转变,努力改善国企的管理氛围,为企业人才提供更加良性和适宜的竞争环境,努力形成优秀的企业文化,向市场和客户展现优良的企业形象。这些都是国企在市场中可持续发展的要求,通过国企改革不断推进,企业能够以管理的优势引进更多人才,完善人才队伍建设,而人才又为企业带来先进的理念和专业技能,加强企业的自主创新能力,提升生产效率和质量,实现由内到外转型升级,形成动态的生产经营管理优化循环,最终促进企业的长远发展。

二、国企改革中存在的问题

1.国企管理思想陈旧

当下,很多国企在管理过程中存在墨守成规的情况,思想较为陈旧,国企在这种管理思想的领导下,很难取得快速的发展。国企改革意识较为薄弱,没有重视到管理改革和创新的重要性,长此以往,导致国企在市场中占据劣势地位。同时,还有很多国企过于安于现状,观念保守陈旧,没有危机意识。员工没有较强的责任意识,缺乏工作热情,过于看重片面的利益和政绩。国企

并没有意识到想要市场中占据核心位置,就要做好管理改革。如果国企一直禁锢在传统管理思维中,很难发展和进步。我国经济发展速度较快,传统的管理理念会严重阻碍国企的发展,所以,要做好国企要不断进行管理改革。

2. 国有企业管理改革中的人力资源管理

目前,国企管理改革中,人力资源管理和开发存在诸多问题和不足。首先,对于人才的培养和开发,采用的方式较为单一,不够创新,严重制约了人员开发效果。其次,国有企业人员的考核评价不够科学合理,主要是考评标准不够标准规范,且采用方式较为简单,考核评价指标没有做到量化,从而影响考评结果的可靠性和准确性。

3. 行政改革问题

国企在进行改革的过程中,行政管理是非常关键的部分,在对此方面进行改革时,主要出现以下问题。首先,企业领导者缺乏正确的意识,在行政管理上表现出随意性的特点。很多国企在进行行政管理过程中,都把领导意识当作管理的重要标准,既没有充分考虑管理内容,也未实施合理系统的计划,不具备足够的可操作性。其次,国有企业的管理模式比较简单,许多管理模式都是在党政机关行政管理的模式上进行复制的。最后,在相当一部分的国有企业中,行政管理还出现了不良的工作作风与习气,没有站在市场的角度上,对管理工作内容调整不够合理、充分。

4. 产权改革方面存在的问题

国企为了加快内部的更新和转变,适应市场的节奏和形势,在管理改革中加入了产权改革,即让一部分民营企业、外资等其他资本方参与到国企的管理中,将国企转变为混合所有制企业,从而提升国有企业的经营实力,增加生产经验。但从目前产权改革的推行效果来看,改革仍然存在一些问题导致产权改革不到位。一方面,国企与其他类型的企业在进行资产处置时出现明显的缩水、漏水问题,资产处置不够干净明晰,因此国企改革公信力下降,其他企业加入产权改革的信心减少;另一方面,产权改革的制度和政策仍然有漏洞,出现一些实际操作问题,因此改制工作难以取得良好成果。

三、国企管理改革工作的有效对策

1. 管理体制变革措施

结合国有企业管理体制改革现状得知,现行的管理体制中仍然存在较多缺陷,部分管理规定无法落实,由此可知,企业内部的管理机制缺乏合理性与规范性,管理

工作流于形式化。受国际市场影响,国有企业自身的经营管理模式发生较大转变,给国有企业的经营生产带来一定冲击,企业在面临挑战的同时,面临较多发展机遇。

为了促进国有企业管理改革的快速推进,强化企业自身的竞争能力,要做到与时俱进,紧跟时代的发展步伐,主动运用先进的管理理念,并结合企业自身的管理情况,对既有的管理措施进行深化改革,进行合理调整,进而取得良好的管理成果。

结合市场经济的飞速发展,国有企业管理改革期间,要对既有的生产经营方法进行改进,运用资本经营模式,储备先进的管理人才^[1]。因为国有企业内部大部分员工对资本经营模式缺乏了解,故企业要根据员工的具体情况,不断强化其资本经营意识,保证资本得到高效利用,进一步满足企业自身的长远发展需求。

2. 改革和创新国企管理制度

在经济全球化的背景下,国企所面临的市场竞争愈发激烈,所以,国企要对自身的管理制度进行不断的改革和创新。可以根据国企自身实际的发展情况,并借鉴国内外企业优秀的管理经验,来制定出科学的管理机制。加强管理思维的创新,在国企中形成管理改革思维,对管理机制不断进行完善。国企领导要意识到管理改革工作的重要性,可增加对员工的培训,提高员工创新能力,以促进国企未来的发展。同时,还要加强制度模式创新,根据国企实际情况对管理制度进行完善,选择科学、有效的管理模式,激发员工工作热情,提高国企在市场竞争中的竞争力。

3. 提高国有企业人力资源管理水平

国有企业改革进程中,人力资源管理是其中重要组成部分,同时也是保障我国企业顺利发展的重要基础。因此,企业首先应该落实好内部沟通交流,确保企业内部相关工作人员更好地适应不同工作岗位要求,使工作人员切实提升岗位转变能力;之后企业还需要建立健全的费用责任制度,对于参加培训考核的部分员工,如果培训考核不合格,需要自行支付培训费再次参加培训,提高培训水平。此外,国有企业还可以成立学习型组织,从而持续开发人才。国有企业在设计学习型组织时,应将个人开发和组织开发进行有效结合,同时从企业发展利益角度、个人发展利益角度出发,人才发展与企业发展前景紧密结合。

4. 合理提高国企人资管理改革质量

在国企管理改革开展过程中,势必把人资管理当做重点内容,这对国有企业的长久平稳发展起到了非常重

要的作用。对于国有企业管理改革出现的问题，要根据几点来处理：第一，要充分完成人资开发的工作。（1）国有企业内部要展开充分的交流，让全体人员都可以对自身职位上的职责有更明确的认识，才可以让工作人员具有更强的职位转换能力。（2）国有企业内部要实施费用职责制度，如果工作人员未能通过审核与培训，就需要工作人员自费再次进行教育培训，才可以更进一步的提升工作人员对教育培训的重视度。第二，提升国企工作人员考核评定的水平。（1）把国有企业工作人员考核评定实行指标量化，把工作人员的平时表现与工作状况整体列进考核评定体制中，包含其个人综合素质、工作能力、业绩等等层面，尽可能的提高考核评定的合理性与客观性，确保考核评定成效。（2）管理人员要重视考核评定工作，并且管理者也要加入其中，才可以从上到下的展开监督，而且针对结果对人员职位进行调配。（3）考核评定者自身的整体素养对考核评定结果具有非

常大的影响，所以，要陆续提升考核评定者的整体能力，让其专业能力与职业操守可以大大提升。

四、结束语

经过长期的努力，我国国有企业无论是规模还是影响力都有了很大的发展，但实际上，国企在管理改革过程中依旧存在很多亟待解决的问题，影响国企的健康发展。因此，在今后的发展过程中，国有企业要采取更加科学、有效的方式，深化管理改革，提高国企管理改革的有效性，从而真正实现长远发展。

参考文献：

- [1]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(2): 51-52.
- [2]武娜.浅谈内控视角下国企改革中的财务管理问题[J].全国流通经济, 2020(1): 73-74.
- [3]张志如.国企改革背景下全面预算管理问题及对策探讨[J].中国市场, 2019(18): 112-113.