

# 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用探析

刁立军

中广核工程有限公司 广东深圳 518000

**摘要:** 人力资源作为国有企业管理体系中的重要组成部分,在社会经济不断进步、国际局势不断变化的当下,对于企业保持持久的竞争力具有重要意义。在新时期,“以人为本”的理念逐渐得到社会各界的重视。作为企业,想要构建科学的人力资源管理体系,则必须要坚持贯彻“以人为本”理念。本文针对“以人为本”理念在国有企业人力资源管理中的应用进行了深入分析,以供企业管理者参考。

**关键词:** 以人为本理念; 国企; 人力资源管理

## 引言:

随着经济形势的变化,当前人们对美好生活的向往更为突出,传统的“硬性”管理手段在很多方面已经不能满足当前国企人资管理工作的需求,供给与需求矛盾突出,导致国企人资管理工作中出现了很多问题,将以人为本理念应用到国企人资管理工作中已经成为必然。因此,对以人为本理念在国企人力资源管理中的应用进行分析具有重要意义

## 1 “以人为本”理念概述

“以人为本”管理理念,是一种企业或单位在组织人才或企业内容管理时,从“人”角度,以“人”为中心进行管理的一种管理理念,其核心原则包括尊重个人价值、理解个人情况、解放个人天性、依靠个人努力、发展个人潜力等。企业往往会通过开展管理活动、岗位调整、薪酬激励等方式在企业管理中贯彻“以人为本”,以企业宣传等方式,建设企业文化,进而提升员工工作积极性,激发企业员工创新积极性,让个人的能力在企业中得到充分挖掘与体现,促进员工与企业之间共同发展。从本质上来看,“以人为本”的管理理念,是一种基于“人”,来源于“人”,又应用于“人”的管理形式,能够体现企业员工与社会、企业之间的天然联系<sup>[1]</sup>。对于企业来说,坚持“以人为本”的管理理念,能够实现企业的可持续发展,提升企业的长远效益。而对于个人来说,坚持“以人为本”的企业,往往更具人性化,也更能够实现自我价值。

## 2 国企人力资源管理中应用以人为本理念的作用

习近平总书记指出,人才是第一资源。在国企人资

管理中如何发挥“第一资源”作用,个人认为,全面推行以人为本理念,对于提升人资管理效果具有重要作用。首先,有助于增强职工主体意识。在各项管理工作中,将员工的主动性、积极性有效地调动起来,让员工成为企业管理工作的重要部分,不仅有助于集思广益,同时也有助于发现企业人资管理工作中存在的不足之处,推动企业人资管理工作更高质量发展。其次,有助于更好激励员工实现自我价值。在未来国企发展中,企业要取得较好发展的前提是全面尊重员工的发展,让员工的价值与个人主动性最大限度地发挥出来,通过以人为本理念的融入,有助于营造良好的企业文化氛围,通过构建科学的激励方式,让员工在企业内更为和谐发展,鼓励员工创新开展工作,为员工未来的发展提供广阔空间,在员工实现自身价值的同时,企业利益也必然实现最大化。最后,有助于提升企业向心力。企业在健康可持续发展的过程中,需要员工之间形成坚强有力的向心力、凝聚力,通过以人为本管理理念的实施,有助于增强企业向心力,员工对企业的忠诚度也能够得到较好提升,例如,对于国企内的业务部门,若技术人员在工作中得到充分尊重,部门内部形成良好的工作氛围,整个业务部门的战斗力就能够得到有效地提升,形成“1+1>2”的工作效果<sup>[1]</sup>。

## 3 “以人为本”理念在国企人力资源管理中的特点分析

### 3.1 重视树立员工的主体意识

人力资源作为企业在发展中的核心战略资源,往往需要具有一定的稳定性。“以人为本”的理念的渗透,不仅能够使国企员工能够感受到被关怀,真正地理解企业温度,还能够让员工逐渐建立主人翁意识,进而不断地树立员工主体意识。基于此,国有企业员工在工作中也

**作者简介:** 刁立军,男,汉族,1978.11,籍贯:山东,学历:本科,职称:中级,研究方向:人力资源,邮箱:59760548@qq.com。

能够具有更高的温度,也能够让员工职业素养得到进一步提升。“以人为本”的管理理念,是企业管理中,重要的途径与方式,不仅对员工主体意识的树立,有积极的贡献,对于增强企业竞争力同样十分关键。

### 3.2 有效提升企业人员综合素养

在“以人为本”管理理念的指导下,国有企业在开展日常工作时,会注意到员工的迫切需求,为员工提供帮助。还会根据员工的实际需要建立相应的管理制度和知识技能培训机制,在中广核实施的“培训-考核-授权-上岗”体系在人才发展和业务保障中起到重要作用。这样能够更加充分地调动员工的工作积极性,让员工更加主动地投入到工作中去,员工也会更加自觉地参与知识技能培训,不断完善自身知识体系、知识结构和技能水平,提高企业整体知识生产力,不断为企业注入新的活力<sup>[2]</sup>。

### 3.3 保证企业持久竞争优势

不坚持“以人为本”的企业虽然在人力资源管理上投入的成本较低,但是对企业的长远发展来说,会造成企业员工黏度下降、企业口碑下降等问题。从长远角度分析,企业不仅在保持长远竞争优势上存在困难,还容易面临企业人才吸纳、留力不足的问题,这对于企业可持续发展来说具有明显弊端。在新发展阶段,要创新体制机制,建立健全人力资源管理模式,结合企业三年改革,真正实现人才能进能出、职务能上能下、薪酬能高能低,创造能干事、干成事的良好氛围。因此,为了保证企业的长远竞争优势,企业应该在发展中落实“以人为本”理念,激发员工工作积极性。

## 4 当前国企人资管理工作中存在的主要问题

首先,当前国内人资管理模式较为陈旧。虽然国企一直在推行人资管理模式改革,但是由于受传统管理理念的影响,很多国企人资管理模式仍停滞不前,特别是很多国企虽然制定了刚性化的人资管理制度,但是制度落实不到位的问题突出,与以人为本管理工作的柔性、与灵活性有着较大的差距。例如,虽然对企业文化建设较为看重,但是从具体人资管理工作来看,主要是通过制度建设增强,通过过多的条条框框实现对员工的约束,模式滞后问题突出,管理手段与管理思想整体的契合度不高。

其次,在人资管理中,不能精准把握重点。人资管理工作涉及面非常多,每个环节都至关重要。但是从当前国企人资管理工作来看,在具体管理中,存在明显的重点不够精准的问题。在员工招聘时,很多情况下选择

使用猎头公司,也通过高校直招的方式储备了大量人才,但是在人才招聘到企业后,并没有对人才进行进一步的培养,相关的培训工作缺失明显,或是发展缓慢、待遇底下,或是工作生活难以平衡,导致企业招聘到的人才,长期处于贬值状态,长此以往,必然导致人才流失。很多企业虽然开展了对人才的培养与培训,但是从具体的手段和模式来看,形式大于内容的问题突出,影响到培训实效。

## 5 “以人为本”理念在国有企业人力资源管理中运用的策略分析

### 5.1 人才培养

“以人为本”管理理念在人力资源管理中有效实施,主要是要突出企业发现人才,培养人才的作用。优秀的人力资源管理模式不仅仅是抓住尖端人才,还要充分利用市场上的人力资源,选出满足公司人才需求的人才进行专门的培养,让这些人才成为最符合公司发展需要的尖端人才。现阶段,在民营企业发展势头迅猛、实力也在不断地增强,如果国企不进行积极改革,就会被市场所淘汰。因此,国有企业要根据市场形势,进一步加大改革力度,有效应用“以人为本”管理理念,加强人才引进的措施,开辟各种人才引进渠道,帮助企业培养一支综合实力强劲的高素质人才队伍,让企业获得长久可持续发展<sup>[3]</sup>。

### 5.2 构建国企人资管理长效工作制度

制度层面上的完善是推动工作长效化、制度化的重要基础。在国企人资管理工作中,应用以人为本理念的基础是在人资管理制度中,真正做到以人为本。在具体实施中,国企应当结合当前企业所处的内外环境,结合职工的实际需求,对当前企业推动的人资管理制度进行全面梳理,将其中不能满足当前工作需求的制度全面剔除,并将以人为本理念融入其中,推动国企发展与企业人资管理工作目标统一,进而推动企业发展目标与职工个人发展目标相统一。例如,结合国企五年发展规划、十年发展规划等,形成对应的人资管理工作发展计划,也可采用聘请专业测评师对当前国企人资管理工作进行全面测评,并给出对应的预测,更好的掌握企业发展过程中人资发展的趋势,最大限度地发挥人资管理工作的作用,结合实际,提出可操作的改进措施。

### 5.3 从观念角度,重视企业人力资源管理

在国有企业的管理工作中,应该始终将“以人为本”作为核心关键。作为企业管理者,应该始终立足于企业发展,重视“以人为本”理念在国有企业人力资源

管理工作中的渗透,从根本上巩固“以人为本”的理念,让企业当下所拥有的人力资源的价值能够发挥到最大。对于国有企业来说,无论是人才的吸引、培养还是发展,都是人力资源管理的重要内容。因此,国有企业应该加大对企业人力资源的成本投入,并且给予足够的支持。例如,在企业内部推广宽带薪酬管理制度,聚焦科技自立自强,服务企业战略,加大专项激励,破除“大锅饭”,灵活运用“三个区分开来”,为创业干事者撑腰,激励企业员工工作,保证员工的工作活力等,均是企业后续健康保障的重要策略。作为企业,同样应该重视人力资源管理体系的构建,并且积极进行人力资源的引入与开发,形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人皆展其才”的良好局面。

## 6 结语

对于国有企业,人力资源是核心竞争力的决定要素。

因此,企业的人力资源管理水平将直接决定企业未来的发展状况。本文认为,在国有企业的管理中,应重视人才的培养,并且重视人力资源体系的建设,同时应该引入长效的激励机制,对资源进行合理整合,才能真正以“点”带动“面”的改革,以高质量的人才队伍确保国有企业实现高质量可持续发展。

## 参考文献:

[1]王祥清,易俊忠.新医改形势下以人为本理念在公立医院人力资源管理中的应用[J].决策探索(下),2020(07):92-93.

[2]高丽梅.职业院校后勤人力资源管理及以人为本理念的渗透分析[J].中外企业家,2018(11):197-198.

[3]周玉宝.试论政府机关人力资源管理中的“以人为本”管理理念[J].中国集体经济,2016(18):104-105.