

企业人力资源管理

闫乐

汾西矿业集团生活服务公司

[摘要]随着技术密集型和知识密集型企业的不断涌现,人力资源的竞争被推到更高的位置,人力资源成为企业在激烈市场竞争中的关键资源和核心价值。新常态下,企业必须了解人力资源管理的重要性,完善人力资源管理工作,不断进行创新,适应新形势下人力资源发展趋势,才能满足企业未来的发展需求。在经济全球化的浪潮冲击之下,只有通过提升人力资源管理质量的方式推进国有企业稳健发展,才能够保证企业的生存与发展。国有企业作为国民经济的重要组成部分,在经济发展中发挥着举足轻重的作用。所以,作为重要的国民经济组成部分,其相关的人力资源管理同样重要。

[关键词]国有企业; 人力资源; 管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.1397

当前,企业竞争已经进入到白热化阶段,国有企业若想在市场竞争中脱颖而出,得到有效发展,不仅要积极开展生产活动,同时还需对人力资源管理加以重视,强化人才建设的整体力度,留住且用好人才,借助人力资源管理为国有企业创造更多财富。为此,探究改进国有企业人力资源管理措施具有重大意义。人力资源管理是二十世纪七十年代提出的一门学科,虽然人力资源管理这门学科出现的时间不是很长,但人力资源管理思想有着较长的发展历史。在人力资源管理整个发展进程中,十八世纪到十九世纪七十年代末期一直存在的“人事管理”就是早期的人力资源管理。现代人力资源管理是由十九世纪八十年代发展而来的。现代企业发展建设期间,人力资源管理一直发挥着重要作用。在现代企业当中,人力资源管理这一体系即岗位职务、员工能力和业绩确认、能力开发以及薪酬激励。

一、国有企业人力资源管理的意义

众所周知,企业的管理最核心的内容就是人员的管理。由此可见,企业人力资源管理是企业管理工作中最核心也是最重要的一个部分。人力资源管理的质量与企业发展有着千丝万缕的联系。只有提升企业内部人力资源管理的整体质量,才能够为企业的运作提供源源不断的动力支持,才能够让企业的竞争优势不断提高。而在新时期,由于市场环境发生了变化,企业在生存与发展过程中,所面临的来自内部以及外部的压力都在不断地增大。在此背景下,只有对人力资源管理模式进行创新,不断地引进现代化的人力资源管理理念,才能够适应时代发展的步伐。跟随时代发展的脚步,提升企业内部运行的质量与效率。只有创新人力资源管理,才能够更好地协调企业内部各部门之间的关系,全面的提升员工工作水平,确保企业内部能够更为适应外部环境的变化。对于企业管理层而言,这一点十分必要。而且,创新人力资源管理,还有助于避免企业内部高端人才的流失,对于企业团队的组建以及战略目标的实现都具有重要意义。

二、国有企业人力资源管理存在问题

1、人力资源的投入力度不够。国企目前对人力资源的概念没有深入的掌握,相关的企业对人力资源管理的重要性没有重视,使得现在的人力资源管理还是延续原来的较为粗放的管理模式,没有融入现在科学的管理方法。而且,目前国有企业的人员选拔招聘也是采用较为传统的方式,虽然也得到了一定的发展,更加的人性化,但是却没有从根本上解决相关问题,没有制定一个相对较为完整的全局规划。国有企业相关的人力资源管理意识的淡薄,直接影响到企业员工的内部管理,长此以往会影响员工的积极主动性,影响企业的持续健康发展。

2、人员过剩和稀缺的矛盾。国有企业目前一个突出的问题就是在有些部门人员过于集中,大量人员聚集在一个或几个岗位上,造成资源的严重浪费。而有的部门却极度的缺乏相关的工作人员,特别是专业性较强的部门,往往是员工在加班加点的进行工作。这种资源配置的严重不平衡极大地降低了工作应有的效率,有些部门因为员工过多,造成相关责任的推诿,发生问题无法落实到个人。有的部门因为人员的匮乏,使得相关问题因为时间不充足无法得到有效解决,同样对工作产生不利影响。

3、奖惩制度不够完善。许多国有企业往往奖励的较多,惩罚的较少,重物质方面,轻精神层面。这样的做法是及其不科学的。首先,没有严厉的惩罚制度,员工就无法重视其自身错误,即使犯了错误也不会去认真的进行改正。其次,对员工的奖励只是通过物质奖励的方式,使员工积极工作的思想得不到传播,即使进行了奖励也带动不了国企员工的工作态度,影响了国有企业以后的改革和不断的发展。

4、相关培训制度不健全。国企大部分员工对培训不重视,这是由企业自身对其不重视影响的。许多企业认为培训是浪费时间,其成本投入以后不能获得很好的收益。而且,企业就算对员工进行了相关的培训,但是培训的内容和方式仍然延续传统的手段和方式,使得培训枯燥单一,不能很好的吸引员工进行学习。同时,企业培训过以后也没有对员工进行相关的考核,了解员工对于培训内容的掌握程度,只是单纯的进行培

训,收不到预期的效果。

三、国有企业人力资源管理的措施

就企业而言,对人力资源进行管理是企业管理的核心,国有企业只有把人力资源管理这项工作做好,为企业提供更多发展活力。如果国有企业拥有良好的企业文化,便能够促成员工之间的积极合作,降低企业运行风险,不断提高企业整体竞争力;人力资源管理能够推动国有企业战略发展,对企业管理以及战略运行起到指导作用。企业的建设发展主要取决于企业战略的制定和落实,强化国有企业人力资源建设,可以培养出更多和企业发展战略相符的人才。

1、创新人力资源管理理念。传统的人力资源管理模式满足不了信息时代企业管理和发展的需要,企业应加大人力资源投入,引入新的人力资源管理理念。企业的效益越好,越要增加对人才培养的投入,提升人力资源管理在整体工作中的重要性,将人力资源管理上升到新的高度,并作为战略管理的重要组成部分。创新人力资源管理理念,首先要打破传统人力资源管理理念桎梏。不涉及核心业务的管理工作,可采用外包的方式进行管理,降低企业的管理成本。其次,增强人力资源管理以业务为导向的意识,通过人力资源管理,为企业发展贡献更多的力量。另外,企业管理者应转变传统的以经验为主的决策模式,以数据为依据进行决策。

2、优化人力资源管理模式。目前,多数企业人力资源管理模式比较陈旧落后,阻碍了企业的可持续发展。应改革和完善企业的人力资源管理体系和模式,增强人力资源管理对企业发展贡献力量的能力,进而增强企业市场竞争力。首先,企业的人力资源规划必须科学合理。现代企业员工呈现多样性的特点,提倡个性化管理,是留住优质人才的关键。人力资源管理需要更加关注员工情感和价值需求体现,满足企业员工对满足感、成就感的追求。其次,通过更加合理的设计,完善绩效和薪酬制度。现代企业在发展过程中需要提升对员工绩效和薪酬制度的重视程度,推动企业发展进步。同时,企业还应强化激励机制,调动员工的主动性和积极性,合理的进行物质和精神上的双重激励,培养员工归属感。最后,需要大力采用信息化、网络化的方法来提升人力资源管理的效率。

3、加强人才队伍建设国有企业实施人力资源管理期间,管理人员需尊重员工的性格特点,引导员工树立正确的思想和态度,通过人性化的管理措施来提高国有企业的内部凝聚力。为此,国有企业需树立以人为本的管理概念,充分尊重人才、尊重知识,把人才当作促使企业不断发展的重要资源。在国有企业内部要积极营造良好的企业内部学术氛围,进一步提升人才地位,进而吸引更多的专业人才加入。国有企业要在以人为

本的原则下,积极进行人才队伍建设。第一,国有企业用人,需打破身份限制以及等级限制,运用平等公正的用人机制,将优秀的人才放到合适岗位。第二,通过激励手段,引导员工间展开良性竞争,充分激发员工潜能。第三,国有企业需根据自身实际发展方向及需求,做好员工培训工作。第四,优化人才结构,积极引进优秀人才,加大专业技术人才与中青年人才在人才队伍中的占比。

4、健全激励机制。由于多数国有企业欠缺完善的薪酬与激励机制,导致员工得到的薪酬都较为固定,这严重打击了员工对工作的积极性以及主动性,进而影响生产效率以及企业的发展。因此,健全激励机制对国有企业的健康发展十分重要。国有企业需积极调整工资分配制度,将薪酬与绩效考核充分结合,使员工的薪酬可以充分体现其工作情况,以及对企业的贡献。同时,国有企业要积极落实奖惩制度,对懈怠消极的员工进行惩罚,情节严重的可以辞退。这样,不但能够提升员工工作的积极性和主动性,有效激发高素质优秀人才的潜在能力,还能够构建稳定的人才团队,营造良好的内部竞争环境,促使企业生产效率不断提高。国有企业在实施激励机制时,应加强与员工的沟通,秉持科学、公平这一原则,实事求是地对员工的表现、能力以及业绩加以评价灵活运用激励手段,充分发挥激励作用。

5、创新培训机制。国有企业要想获得良好的发展,就需要加强培训和创新员工培训方式。在培训筹划阶段,国有企业要积极做好前期准备工作,加强与员工交流,了解员工的真实培训需求,并结合员工岗位职能与国有企业的发展方向,对培训方案进行多元化的设计。

综上所述,在新形势下,对人力资源管理展开探究是推动国有企业发展的一项重要工作。当前国有企业在人力资源管理中存在着不少问题,如人才队伍建设不足、激励机制不完善以及缺乏有效培训等,这给国有企业发展造成了较大的影响。为此,国有企业需对人才结构进行优化、构建健全的激励机制、不断创新培训机制进行,有效提升国有企业竞争力,促使国有企业长远发展。

参考文献

- [1]陈孜昕.国有企业人力资源危机现状及其防范策略[J].企业改革与管理,2019(20):68-69.
- [2]王知寒.国有企业改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈[J].经济管理文摘,2019(20):80-81.
- [3]王晓娇.外企人力资源管理浅析及其对国有企业的启示[J].现代商业,2019(26):74-75.