

# 浅论现代国企的人力资源管理

康惠泽

宁夏电投银川热电有限公司

**[摘要]** 跟随时代的发展趋势，企业进行人力资源的整合优化势在必行。本文对现代人力资源管理概念做了解析，分析了国有企业进行人力资源管理的必要性，研究了国有企业人力资源管理存在的问题，针对性地提出了促进人力资源整合和优化的路径。

**[关键词]** 国企；人力资源；管理

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1092

## 一、现代人力资源管理的意蕴分析

现代人力资源管理是指充分调动各种手段作用于目标人群，提升其工作热情、积极性、主动性和创造性，实现由人力向财力的转变，是一种充分挖掘人的潜力和才能的人才培养机制<sup>[1]</sup>。在现代社会中，无论是企业、事业单位、国有企业单位或是一些非营利组织、公益性组织都十分重视人力资源的开发与利用，已经成为一个组织发展的重大战略之一了。员工是一个组织的巨大财产，只有充分开发现有员工的潜力，才能促进组织的长远发展，所以，人力资源管理成为一个组织发展的“内生发动机”。

## 二、现代国企进行人力资源管理的必要性分析

国企作为一个企业，虽然与完全私人的私企相比存在的竞争发展压力更小，外部市场环境单一以及内部经营模式固化等区别，但是，随着经济的发展，私有企业已经在社会上蓬勃发展了，在国家坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展经济制度的大政策背景下，公有制经济，大部分指的就是国有企业要发挥其公有制的主体地位，必须进行与时俱进的改革。在现在的国企内部存在着一些问题，严重阻碍了国有企业的现代化发展<sup>[2]</sup>，其中国有企业的人力资源管理的缺失是制约国有企业发展的重要因素之一。很多国企内部缺少活力，每个员工都存在当一天和尚撞一天钟的心态，这样的情况下企业是很难具有创新力和活力的。所以，对国有企业进行人力资源管理，积极调动员工的工作热情，为员工的发展提供广阔的发展平台和职业晋升通道是刻不容缓的，同时也是势在必行的。

## 三、国有企业人力资源管理现状

现在很多的国有企业已经形成了进行人力资源管理的意识，但形式主义居多，很多国有企业的人事部门的头衔虽然已经变了，但是只是换了表面，没有更换里子，仍然日复一日地重复着之前的工作，并没有刺激整个企业发生改变。如何才能将企业的人力资源管理部门改头换面呢？首先着手的就是先弄清楚国有企业在人力资源管理方面存在什么问题，才能对症下药。

### （一）思想僵化，拒绝改变

国有企业已经发展了几十年，几十年来都是按照传统的人事观念和人事方式进行日常的工作，这样的观念已经深深刻进了国有企业的整个人力框架上了，如果要改革，那么将会对每个人都产生“阵痛”。从上面的决策层级来看，并没有将人力资源的管理放在企业发展战略的层面进行周密考虑，缺乏企业在战略高度上的支持，员工既没有改变的动力，也没有改变的压迫力。而长久以来决策管理层对人力资源开发的忽视造成企业员工安于现状、不思进取，在国有企业“稳定”原则的指导下，形成无法改变的恶性循环，一旦改变，触动的将是整个企业员工的利益，甚至是整个国有企业的利益，这都造成人力资源管理工作难以有效推进。

### （二）人员流动不畅通

进行国有企业人力资源的开发与利用，最为关键的一项是充分激发员工的主观能动性，而一直以来，这一项都几乎是空白的。在企业中，往往存在这样一种现象，即奖励员工就等于升职，惩罚员工就等于降职，从而“降职”就成了“犯错误”的同语义，所以，在国有企业内部，员工都存在一种心理，即自己只能升到更高的职位，不能调往更低的职位，不然就代表自己犯了错误。在这样一种现象之下，每个员工都十分重视自我职位的升降，这也成为人力资源管理的重大壁垒，很难打破。很多员工都

认为不求不升职，只求不降职，这样的思想在员工的思想上几乎占据了统治地位。而这样僵化的企业人员的流动是与国有企业缺乏有效的绩效评价和奖惩激励机制密切相关的。

### （三）薪酬带动无力

良好的薪酬体系能够激励员工，激发员工的工作热情。传统的薪酬体系遵循的原则是“平均”，这样不会因为薪酬差异造成员工的不满。但是，进入现代社会，如果还是沿用传统的薪酬体系，那么国有企业将会是一潭死水，毫无生机与活力。很多员工在这样的薪酬体系下混日子，对企业的发展几乎毫无贡献，甚至一些原本充满工作干劲的员工在这样的薪酬体系下得不到正向的激励，也有样学样了。

## 四、优化人力资源管理优化路径分析

### （一）打破固有思想壁垒

人力资源管理工作单单依靠传统概念所说的“人事部”或者是现在所谓的“人力资源管理部门”是行不通的，需要全公司、全行业积极参与进来，特别是迫切需求企业的高层和决策层的支持和帮助<sup>[3]</sup>。自由改变传统的人事管理的理念，在企业内部决策层的有力支持下，全企业的员工积极参与进来，各部门之间加强联系和配合，才能建立符合本企业的人力资源管理方法，才能实事求是地开展人力资源的开发管理工作。

### （二）进行科学的岗位评估

岗位评价并非将企业内部的岗位分三六九等，而是进行岗位价值的评价，该岗位可以产生多大的价值。在对岗位进行科学评价之后，岗位的价值大小会成为薪酬设计的重要考量标准之一，与员工的薪酬挂钩，对员工进行评价是，也可以以此为量化的参考标准，实现员工的自我价值和每个岗位的岗位价值相结合，能够充分激发员工的进取精神。

### （三）建立科学的企业竞争机制和奖惩激励制度

企业要为员工提高良好的晋升渠道和设计好员工的职业发展渠道。首先，要让员工的每个岗位都有自己可发挥的余地，在一些企业中，对每一个岗位管得过死，员工没有自我发挥的余地；其次，设置员工自我提升的平台，很多的员工由于长久以来缺乏竞争，很多的技能都发生了退化，还有的是很多员工没有跟上时代和行业进步的步伐，在知识技能上止步不前了，所以，企业要为这一类想要自我提升又没有渠道的员工提供员工提升平台。比如，定期对员工的提升意愿进行调查，充分了解在当前时段员工急需的知识和技能，针对性的邀请专业人员或者企业内部知识技能丰富的员工进行针对性的培训，甚至积极与各大高校建立良性沟通的渠道，组织人员定期到大学进修等，通过这些方式鼓励员工自我提升。

## 五、结束语

传统的国有企业人力资源管理模式和理念已经不适应时代发展的需要了，与时俱进进行企业人力资源改革是势在必行的。现代企业应该秉持着“知识创造财富”“创新”理念，充分激发人的主动性、创造性，国有企业才能够紧跟时代发展的步伐，甚至做时代的弄潮儿。

## 参考文献：

- [1] 李昕梓. 防止国有企业的人才流失问题研究[D]. 中国人民大学, 2005.
- [2] 刘盼. 浅析国有企业人力资源开发与管理[J]. 中小企业管理与科技, 2019(24).