

国有企业如何构建市场化用工机制分析

陈晨

中国石化催化剂有限公司

[摘要]随着目前的社会经济发展,国有企业各方面的制度要求也在经过不断的改革与优化,为了适配市场需求,现将国有企业内部的用人制度、用工制度以及分配制度进行全面改革,作为用人制度和用工制度的关键基础和有力保障,用工制度的全面建立,需要结合目前整体的市场结构进行分析,并通过多角度的用工机制改革,来完善现阶段构建市场化时所遇到的种种问题。同时,针对国有企业的用工机制和相关管理制度存在的问题进行深入解析,找准问题所在,从而制定出更高效直接的解决方案。

[关键词]国有企业; 市场化用工机制; 构建措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.2682

科技水平的进步和社会的不断发展,促使着现代化的市场经济向着更好的方向发展,但同时也对国有企业的用工制度提出了更高的要求与挑战,随着各领域的不断发展,现阶段的用工制度很难满足社会企业发展需求。尤其是在面对国际化的市场形势,各集团企业都在努力适应,但内部的各项用工机制也在随着多元化的市场结构发生着变化,用工制度的优化,是目前各企业发展进步所面临的主要问题,同时为了能适应市场用工机制的变化,各集团企业还要针对问题进行综合性分析,从而确保制定出有针对性的解决措施。

一、市场化用工机制分析

(一) 市场化用工机制的主要概念

在社会的进步发展过程中,市场经济体制也在不断发生变化,通过不同形式的转型,国有企业内部的用工机制也发生了变化,从以往的固定工转变成了现在的合同工。并且,目前市场上大部分的企业单位内部都实行两种用工制度,一种是合同制,另外一种就是有编制的正式员工,所谓正式员工,就是应该各个环节的严格选拔考试等,最终符合招聘条件确定用工关系的。而合同制的员工则是在相关企业单位需求人才的基础上,通过人力资源招聘的方式向企业单位内部提供人才,并且,由于人力资源招聘方式主要是通过市场进行选拔,所以在用工制度方面也是与市场进行连接,所以称为市场化用工机制。

(二) 市场化用工机制的重要意义和作用

从传统的用工机制角度来看,市场化的用工机制优势要更加的明显。这种符合市场变化的用工制度能科学合理的解决人力资源之间的问题,并对其进行合理分配,也能缓解国有企业内部编制严格,职位紧张的问题。还有就是能提高相关企业自身能力,让其能在多元化的市场环境下快速适应改革机制,将以往的被动选择改为现在的按需选择,时刻把主动权握在自己手里,从而确保在多元化的市场环境下能对人力资源有一个合理的分配,优化传统机制存在的各种不足与问题。另外,市场化的用工机制还能很好的控制企业单位经济投入,从而尽最大能力降低正本,根据相关合同来明确企业以及员工责任,同时严格按照规范标准来实施,不仅有利于员工实行自身权利,同时还能保障企业稳定运用,从而更好地实现自身实际效益,也能根据相关机制和制度来降低经

济成本,保障利益合理,不会超出社会控制成本的范围。

二、国有企业构建市场化用工机制时所遇到的问题

(一) 不具备完善的用工机制改革观念

从现阶段的市场结构来看,大部分的企业受到传统用工机制的影响非常深,以至于在实施改革时无法全面落实制度更新和优化,也很难在此基础上减少内部员工思想问题,从而阻碍用工制度的优化与改革。另外,大部分的企业单位员工自身思想观念都存在一定的不足和误区,容易产生优越感,这种现象存在于大部分的体制内部。所以,要想从问题根源进行优化改革,体制内部人员的思想观念是主要的工作重心,必须要在符合市场建设的前提标准下转变员工思想观念,树立正确的工作意识和工作观念,利用正确的方式去对待市场化的用工制度改革,从而保障人才优秀,符合改革标准,同时也有助于人力资源合理分配。另外,人力资源在进行资源配置时,也存在一定的问题,大部分的市场人员想努力进入体制内部,在多方面外界因素的影响下,形成不正确的思想观念,无法顺应改革机制,也阻碍人力资源的科学合理分配^[1]。

(二) 晋升通道不合理,人才流失

随着社会经济的不断发展,市场化的用工制度改革得到了全面的推进,国有企业的用工制度和社保系统不断得到完善,劳动合同也在上层管理中得到批复,建立了与市场化管理体系一样的体系。并且,在市场化用工的不断推进下,员工在企业内部的工作年限和经验也在不断增长,很多企业单位的老员工都签订了永久合同,没有固定年限限制,各种福利待遇和薪资待遇方面也基本相同。虽然大体上基本一致,但是在员工身份和工作晋升方面还存在着很大的区别,主要是员工的身份本质不一,晋升机会渺茫,主要就是在制度优化改革的同时,其体制内部的本质问题并没有得到解决,管理阶层一直还是有上层担任。从而引发内部管理阶层供不应求,体制以外的人员一直没有良好的晋升机会,晋升通道不合理,从而引发内部养成的大量人才流失。

(三) 绩效考核机制缺失

随着制度的优化与改革,企业内部逐渐建立了绩效考核机制,但是,从目前大部分的企业内部的绩效考核机制实际情况来看,其中存在的问题仍然较为严重,并且好多制度

和工作形式都存在形式化问题，大部分的工作都属于表面工作，薪资待遇仍然按照传统岗位要求进行发放，绩效待遇也是在制度的影响下有着细微的变化，但是这种流于形式的工作模式并不利于用工制度的改革与优化。企业内部的绩效考核制度也不完善，导致员工缺少工作积极性，激励制度也没有起到应有的作用。并且随着社会进步发展，市场经济不断提高，大部分的企业单位都在慢慢转型，向着更好的方向发展，从而内部的工作模式和业务范围也会随之变化，在各项工作模式发生变化的同时，对于人才的需求也在扩大，专业人才的要求正在慢慢提高。但是由于市场薪资待遇的调解，人才在进入单位内部会对薪资有较高的要求，这就导致与现在的薪资待遇模式发生冲突，再加上绩效考核机制的缺失，导致各项薪资分配不合理，问题日益严重^[2]。

（四）人员分配不合理

人员分配不合理在大部分的企业单位内都存在，其主要原因就是相关单位没有更好的落实制度要求和标准，从而导致问题发生。一方面就是因为市场化用工制度在进行改革时，外界因素和内部制度相互不匹配，从而导致问题发生，最终造成企业单位很难根据实际的工作要求来建立科学合理的人员分配制度。即使是在当时定出人员分配标准，也不能作为长期政策执行，只能在短时间内对其进行参考，并且还需要企业内部定期按照发展形势和工作目标进行优化调整，确保能符合工作需求，以防发生问题。还有就是好多的企业单位把市场化的用工机制也融入编制管理工作当中，并按照规章制度执行，再加上上层部门不在业务范围内，从而导致很难准确掌握市场上的具体情况，也导致用工机制缺乏有力的参考证据，工作没有针对性，造成企业内部人员分配数量不足，工作效率低等问题；另外，还会导致各项工作效率不高，很难在激烈的市场竞争中取得一席之地，导致机会流失，限制企业发展。

三、国有企业构建市场化用工机制的具体措施

（一）优化晋升通道，减少人才流失

虽然国有企业的用工制度和社保系统得到完善，劳动合同也在上层管理中得到批复，但是从实际的企业内部情况显示，仍然有大量的优秀人才经过多样的培养后无法得到晋升，并且大量符合晋升条件的优秀人才也缺少晋升的机会，无法通过内部机制上升到管理层面。对此，企业内部应该充分认识到问题的严重性，同时也应该清晰地了解人才流失对于企业的影响，要结合多方面的问题根源来建立和完善晋升机制，优化晋升通道，全面保障内部人才得到充分运用，促进市场化用工机制得到全面改革，落实制度改革工作。在满足现代化发展的需求下，改变传统用工机制存在的不足与缺陷，确保符合体制要求，对人才进行合理化利用，同时还可以结合企业真实情况，在相关岗位加设管理层，从而满足人才分配。

（二）突出市场化用工机制促进作用

在改革和优化制度之前，可以首先明确用工制度对于企

业发展的促进作用，同时要改变以往的用工制度，树立全新的用工观念，完善相关劳动合同制度，并且要在确保企业内部的每个员工签订劳动合同，合同内容也要明确不同岗位的职责与职务，划分出企业和员工所要尽到的责任和义务，明确权利，切实保障员工利益受到保护，企业发展得到全面推进。采用全新的改革制度来优化市场内外薪资分配不合理问题，尽量减少身份不同所导致薪资差距的问题，在保障各项资源分配合理的前提下，严格按照市场化的用工机制进行工作落实，避免体制内部的员工各方面问题复发^[3]。并且，相关企业单位还应该结合自身情况，在市场化用工机制的基础上建立内部分配制度，突出市场化用工机制促进作用，减少人才流失。

（三）完善绩效考核机制

为从根本上提高工作效率，减少工作形式化和表面化，企业单位应该在构建市场化用工机制的基础上完善绩效考核机制，从而保障工作的顺利落实。作为市场化机制建设的关键所在，完善的绩效考核制度对促进工作积极性和质量有着重要作用。对此，相关单位应该提高对绩效考核的重视程度，结合自身内部的实际情况采用合理的管理方式，对企业内部工作进行动态化管理，确保在符合用工机制的基础上，建立科学合理的绩效考核机制，从而保障绩效考核工作的公平实施，在落实相关制度时，要先对每一位内部员工进行考核，然后根据考核的结果和实际信息采取奖惩措施以及岗位的变更^[4]。

结束语

综上所述，市场化的用工机制经过长时间的改革与发展，在目前的社会发展中已经取得了突破性的进展，并且产生的实际效益也更加的突出。尤其是对于一些企业内部员工管理制度，不仅实现了市场化机制，同时还充分发挥其自身实际作用，在人力资源配置上，全面做到科学合理。对于促进内部员工工作积极性和工作效率有着积极作用。对此，要在国有企业中全面落实构建市场化用工机制工作，提高自身竞争力，顺应时代发展。

参考文献

- [1] 党玉涵. 如何在国有企业党建优势下打造员工能进能出的市场化用工机制[J]. 石油化工管理干部学院学报, 2021, 23(05): 54-58.
- [2] 郝永富. 分析国有企业市场化用工改革要点[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2019(12): 64-65.
- [3] 白超. 试论国有企业如何构建市场化用工机制[J]. 工会博览, 2019(22): 28-29.
- [4] 刘子临, 王凌梅, 吴倩. 构建多元化用工机制的研究与实践[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2021, 28(04): 77-80.

作者简介:

陈晨, (1992.11—), 女, 汉族, 黑龙江人, 本科, 中级经济师, 研究方向: 国有企业市场化用工。