

以人为本理念在国企人力资源管理中的应用

王艳

河南省煤层气开发利用有限公司 河南 郑州 450000

[摘要]现阶段社会和科技正在快速发展和进步,而各企业间的竞争也在不断增大,最为突出的就是企业间人才的竞争。国有企业在体制改革与发展过程中使自身人力资源管理发生了巨大的变化,其中以人为本理念的运用受到了极大的重视。在人力资源管理中有效运用人本理念能够更好地体现员工的地位与个人价值,充分挖掘员工的潜能,让其为企业的发展助力。为此,论文将围绕国有企业人力资源管理中以人为本理念的运用展开了深入探索,希望能起到抛砖引玉的作用,更好的推动国企健康、持续发展。

[关键词]以人为本理念;国企;人力资源管理;应用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.663

前言

市场经济的发展变化,尤其是近年来供给侧改革的深入,极大地刺激了企业的经营模式改革,在如今的社会环境下,国有企业要想获得更好的发展,人力资源管理就要与企业的发展战略相适应。人力资源管理作为企业经营管理的核心部分,如何最大化发挥人才的作用、保障企业良好稳定的发展是国企管理工作需要关注的重点。以人为本理念主要突出人才的重要性,这与人力资源管理有共性,因此在国企人力资源管理中,该理念不断得到深入应用。

1. 国有企业人力资源管理推行以人为本的重要意义

我们都知道,企业的生产和运营与人有着十分紧密的联系,务必要有人的参与和执行,可见,人力资源在企业的管理中是十分重要的组成部分和资源。现阶段,经济全球一体化发展正在不断深入,在很大程度上冲击到了国有企业的经营与管理。党的十八大以来,我国经济发展主要以推动经济结构调整和加快转变经济发展方式为主导方向,所以,国有企业应当充分把握好这一发展契机,并对自身今后发展方向有着准确把握,跟上时代步伐,不断深化企业自身人力资源管理改革与创新,促进国有企业发展生机与活力的提升,从而更好地保证国有企业得以健康、稳定和持续性发展。

与此同时,国有企业还应当从员工的薪酬待遇方面来看问题,充分遵循市场发展的客观规律,并结合当前社会经济发展的现状、物价水平等,只有这样才能更好地确保企业薪酬待遇得以很好地满足员工的实际诉求,从而更好地激励和留住优秀人才。人力资源管理工作中以人为本理念是站在发展的高度去看问题,并积极采取科学有效的措施和方法来最大限度地满足员工的实际诉求,真正将员工的职业发展与企业的战略发展保持统一,确保员工在发展和实现自我的同时也能有效地促进企业的发展和进步。

2. 国有企业人力资源管理中以人为本理念的有效运用

2.1 合理转变理念,重视人力资源管理

国有企业应当要由自身具体状况着手,树立起合理的人力资源管理观念,充分认识到以人为本理念在人力资源管理中的重要性,将已有人力资源进行合理配置,尽可能实现人力资源的最优化,从而更好地吸收、培养以及发展现代优

秀人才;同时,国有企业还应当给予足够的资金投入到人方面,从而为企业的经营发展提供必要的有力支撑;另外,国有企业还应当严格落实员工绩效考核制度,尽可能激励员工,以为企业的健康与持续发展提供必要的人力支持;此外,国有企业还应当积极探索并引进新的人力资源,努力构建起以人力资源开发与管理为主导的新的管理体系。

2.2 注重组织结构调整,优化人力资源配置

人力资源管理工作中,人力资源优化配置是其极为重要的内容,国有企业应当确实将结构调整与体制改革结合起来,努力调整人才在整体人力中的占比,不断优化自身人力资源配置,科学合理地对各岗位进行设置。如科学合理且灵活有效地运用和实施好主辅分离与改制分流等政策,例如我国石油企业应当调整自身组织结构来实现人力资源配置,这就需要对企业中经营管理、专业技术以及技能操作等人员展开统筹规划,科学配置,不断增强人才队伍的专业化水平和整体运作效率,真正将自身主业突显出来,同时,还需从辅业上加以改造,努力从做好人才的分流,尽可能降低人力资源的浪费或闲置。另外,国有企业还应当积极吸收和引进高素质的人才,努力构建起良好的人才结构,不断优化企业人力配置,促进企业实现人才发展。使企业通过科学合理的人力资源管理,以为企业员工获取更多更好地发展机会,丰富员工工作经验,保障人力资源配置的最优化。

2.3 注重人才的管理与运用

从国人企业的人才应用来讲,其需要对企业中优秀的人才实施最优化的培养与挖掘,并坚持以人为本的人力资源管理理念,努力构建全方面能力建设为主导的人力资源管理,运用多元化的管理模式尽可能实现国有企业人力资源管理的最优化。

2.3.1 国有企业想要进一步强化人才队伍建设

设,就需要努力创设良好的条件,积极培养现代化高素质综合型的管理人才,再结合企业自身实际发展需求具有针对性地培养相关人才,不断提升各个岗位的人才技能和管理能力,再科学合理地将相关人才配置到与之相适应的工作岗位,充分发挥人才在其岗位中的作用,促进整体工作质量和效率的提升。

2.3.2对人才培养机制加以完善

当前大部分国企较为注重技术方面的水平，尤其是在现代知识经济发展时期，知识的创新速度飞快，所以，作为国有企业员工应当不断增大自身的知识储备量，积极优化与提高自己专业技能，如此一来方可与社会发展的要求相适应。国有企业应当始终以以人为本的理念开展人力资源管理工作，不断推进国有企业人力资源的开发管理及持续性发展，同时，国有企业还应当努力构建科学完善的员工培训机制，全面落实好各项培训工作，及时对培训内容作出适当的调整，进一步提升企业培养的实用性，促进员工工作质量的提升。

2.4构建起以人为本的民主决策制度

通常都是经过逐层决策方可制定出具体的项目运行方案，并予以落实，而最终项目可否顺利高效完成将直接受到决策的影响，所以国有企业应当要中分重视好决定的制定，构建起科学、合理的决策机制。而俗话说得好察纳雅言，以咨取善道，所以在进行决策机制制定过程中应当要做到以人为本，让企业员工都能参与到国有企业的决策当中，实现决策的民主性与合理性。如，国有企业实施的每个项目，可以就项目的实施计划以及具体方式向员工征求意见，管理人员将相关信息以及意见整合完毕后选出最具价值的予以实行，并对相关贡献人员进行表扬与鼓励。对于基层员工的决策，能够采取组织会议的方法来通知各个员工，让其在相应时间内提出自己或是小组的建议，并由其上级管理人员整理后提高到再上一级的领导处，让企业实际制定的决策与员工需求更相符，并且更具实践与指导意义。

2.5在员工选聘上渗透人本理念

员工的选聘是国有企业人力资源管理的一项重要内容，在该项工作中渗透人本理念能够有效提高人力资源的合理性，减少不必要的资源浪费。首先，国有企业应当要定期考核内部已有员工的工作态度以及情况，并有针对性地调整其工作岗位以及人员结构，尽可能让每位员工均可以在自己喜欢以及擅长的岗位与领域中发挥出自身的价值。对于缺乏明确工作目标的员工群体，则可采取岗位流动制，定期对其自己进行调任，以提高其综合能力。其次，在选用新员工时，需要做好其考核工作，确保其具有扎实的专业基础、良好的业务以及交际能力且与国有企业实际工作岗位需求相符。并且对于新进员工也可以采取岗位流动制度，让其能够对国有企业有一个更为全面的了解，并找到最适合他的工作岗位。

2.6做好员工的职业规划工作

国有企业能否有效吸引人才，留住员工一个重要前提就是能够为员工提供良好的职业晋升途径以及广阔的发展空间，所以做好员工的职业规划尤为重要。科学合理的职业激励规划可以有助于员工明确自身发展方向，强化员工的归属感以及提高其对企业的忠诚度，留住人才，减少不必要的人力成本。除此之外，国有企业还可通过工作人员的职业规划

来更好的掌握员工的发展目标、实际需求还有其具体能力，更好地解决当前和今后间挑战和机遇间的矛盾，强化工作人员的归属感，让其能够更为积极主动地投入到工作当中，并尽自己所能为企业创造价值，实现国有企业和员工双赢的局面，促使国有企业得以更好地发展。

2.7构建健全且高效的人才激励机制

国有企业通过健全、高效的人才激励机制的应用与实施，可以很好地激发和调动员工工作的积极主动性，同时，还可以将激励机制的作用纳入到人才考察工作中，注重国有企业管理、技术以及操作等多方面人才的合理应用，敢于打破以往干部与工人的两级分化，合理调整各岗位薪酬，不断增强企业员工自身岗位的责任心和使命感。

1) 构建科学合理的薪酬管理制度，真正将企业员工的业务水平、工作态度等与其自身的薪资水平相联系起来，尽可能避免出现工作不负责，工作效率低等问题。

2) 及时调整和优化绩效考核指标，对各岗位人员实施全面的考核，充分结合各个岗位及个人的日常工作表现予以适应的奖励，树立良好的工作态度，充分调动员工工作的积极性。

3) 适当设置竞争性激励机制，在国有企业内部树立良好的竞争环境，特别是在岗位晋升、人才激励发展以及资源优化配置等方面。

结束语

概而言之，国有企业人力资源管理工作应当站在企业战略发展的高度，认真贯彻并落实以人为本的管理理念，注重人才培养和员工发展，重视人才激励与人力资源管理，并不断增强国有企业的整体人力资源管理水平，进一步深化自身人力资源管理创新，推进国有企业实现战略发展目标。

参考文献

- [1]王敏. 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用探讨[J]. 现代国企研究, 2015, 68(14): 10.
- [2]赵文涛. 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用[J]. 企业改革与管理, 2017(002): 82.
- [3]李芳. 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用[J]. 商场现代化, 2017(007): 119-121.
- [4]卜范信. 人力资源管理中“以人为本”的实践与创新[J]. 神州, 2018(20): 293.
- [5]王慧. 论政府机关人力资源管理中的“以人为本”管理理念[J]. 经济视野, 2019(4): 163.
- [6]王燕. 企业人力资源管理中如何突出“以人为本”[J]. 知识经济, 2020(22): 69-70.
- [7]王伟舒娜. 以人为本理念在国企人力资源管理中的运用分析[J]. 大观周刊, 2020(21): 137, 139.
- [8]毕素娟. 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用分析[J]. 善天下, 2020(10): 152-153.