

# 国有企业管理人力资源管理的有效路径

罗璐

(中国铁塔股份有限公司上海崇明区分公司, 上海 202150)

**【摘要】**要想更快适应市场化、现代化和全球化的发展新形势, 国有企业必须采取有效措施深化改革发展过程中存在的各种问题。其中不完善的人力资源管理问题是国有企业在发展中过程中存在的比较严重的问题, 其严重阻碍了国有企业的健康发展。因此, 为了全面保障我国国有企业的健康发展, 要求企业一定要加强和完善自身的人力资源管理。通过建立健全相应的人力资源管理体制机制, 全面提升企业高层管理人员的素质, 培养企业内部员工的职业素养并不定期的培训他们的专业技能, 从而使其能更高效的完成工作。此外, 企业还应该将文化建设作为工作的重点, 保障国有企业的改革创新。

**【关键词】**国有企业; 人力资源管理; 有效途径

深化国有企业改革的必要手段是积极推进企业的人力资源管理, 这也是使国有企业更快适应市场化、现代化和全球化的发展新形势的有力手段, 通过这种方式可以增强企业的活力, 提高企业抗经济风险的能力。现代企业制定发展战略规划的核心因素之一就是人力资源管理, 这也是促进国有企业在行业竞争中仍能长远发展的重要因素。因此, 国有企业一定要重视人力资源管理才能成功的完成企业改革。

## 一、浅谈国有企业人力资源的管理现状

### 1.1 薪酬和激励机制不健全

国有企业的薪酬和激励机制一直都处于一种平均状态并不健全, 在经济生活中并没有发挥杠杆作用有效调节员工的薪酬分配问题, 从而导致员工的工作积极性不高。没有明确分明的奖惩机制并不能有效地发挥奖勤惩懒的作用, 致使员工在平时的工作中并不能最大程度发挥自己的创造性。

### 1.2 人力资源管理与发展战略之间的匹配度不高

最近几年, 很多国有企业都陆陆续续的进行了一系列的制度改革, 但是大部分企业的人力资源管理仍然还沿用传统的人事管理, 并没有采取有效措施解决这个问题。企业在制定相应的发展战略时并没有将人力资源管理发展战略考虑进去, 没有统一规划企业的发展战略和人力资本投资, 并且在这个过程中也没有构建保障企业管理的有效组织系统和管理机制, 导致大部分员工的工作积极性被逐渐消磨殆尽, 并且也严重影响了挖掘员工的创造力。从而使企业的战略发展中并不能有效地发挥人力资源管理的作用, 导致国有企业的发展战略得不到有效的落实实施。

### 1.3 不重视基层员工的职业技能培训, 人力资本投资不足

为提高人力资源的素质企业投入的资本就是人力资本投资, 其主要投资教育和培训员工的职业技能, 比如进行一般培训和特培训, 主要是通过教育培训的方式使员工学到更多深层次的职业知识, 并且采取措施有效培养员工的综合素质, 从而使员工在平时的岗位工作中能发挥更专业的职业技能, 提高他们的管理水平。但是有一些国有企业并不重视培养员工的专业和素质, 并没有制定明确的培训教育目标, 也没有一个评判员工培训结果的考核衡量机制, 更多注重培训的形式和员工的思想教育, 给员工讲解各种理论专业知识为主, 而并没有根据员工的岗位需求针对性的培训员工的职业技能, 使学生对培训越来越失去兴趣, 从而导致员工没有得到合理机会锻炼自己的工作能力, 不重视培训学习并缺乏终身学习意识, 没有充足的知识 and 技能储备, 最后导致他们在工作过程中并不具备综合素质, 越来越不能适应市场经济发展和知识经济时代的发展需求。

### 1.4 没有有效应用企业文化的作用

很多国有企业并没有自身企业独特的企业文化, 国有企业的管理高层经常会产生变动影响了企业价值观体系的形成。有的企业的人力资源管理体系中并没有融入企业文化建设, 一般会由工会、青年、妇女和共青团等组织完成相应的工作, 但并没有有效地结合人力资源管理部分, 有的并没有从企业的实际情况出发,

有的因为复杂使人很难记住, 严重影响了企业文化导向、规范和创新等的功能, 并也不能很好的帮助管理和化解各种问题。

## 二、浅析造成人力资源管理现状的主要原因

### 2.1 企业管理者的观念比较陈旧

大部分的国有企业领导者的权利高度集中, 并且在工作中以主观思想为中心, 并没有全面考虑员工的自主参与性, 从而导致内部员工逐渐失去工作的积极性。企业的领导层享有高度的决策权, 首先是领导层行事很小心, 规避各种风险; 其次是领导层很看重权力。最主要的原因是政企只是在形式上分开, 但是管理理念还比较陈旧, 很多国企的领导者都是由政府选派的, 任期一般是3-5年, 之后再由政府指派新的领导人, 两者的管理思路会有所不同, 因此导致相关领导人的指令并不连续, 严重影响了执行效率。一些领导者并不重视人力资源部门而仅仅将其看做一个协助部门, 更没有将其放到企业战略地位上, 导致企业的发展和外部环境与人力资源管理工作不能有效配合, 无法有效发挥人力资源部门的作用

### 2.2 人力资源制度缺乏系统性

国有企业的人力资源制度比较健全, 具有一套比较完整的管理制度。但是这些制度更多沿用事业单位的相关制度体制没有特色。选拔工作人员时遵循的原则是“先到先得”, 晋升时需要较长的时间, 一定程度上影响了员工的工作积极性。有一部分国有企业的激励机制存在一些问题。一般情况下, 为了提升员工的积极性, 国企会通过设计绩效工资肯定整个部门员工的工作成果。但是国企考核内部员工日常工作的表现时, 为了不得罪员工, 相关工作人员都会打满分, 而并没有联系员工的实际贡献度, 导致考核结果具有严重的同质化, 无法完美的体现不同员工完成岗位工作情况的差异性, 严重制约了企业激励机制的效能。缺乏培训规划也是因为企业并没有有效执行相应的发展战略规划, 无法有机结合培养和培训人才。

## 三、浅谈解决人力资源管理各种问题的有效措施

### 3.1 制定和实施有效的人力资源管理战略

为了保持国有企业的可持续发展, 要求企业一定要重视人力资源管理。相关人员在运营和管理企业的过程中一定要准确定位人力资源管理, 国有企业在改革过程中必须要完成的工作就是要制定最适合企业自身发展的人力资源管理战略, 同时为企业的发展营造一个很健康的人力资源管理环境。国有企业在发展过程中一定要全面了解人力资源管理过程中的各种需求和配置, 加强规划和构建人力资源管理体系, 通过这种方式为国有企业的发展制定出最适合的人力资源管理策略, 同时还应该明确企业内部人力资源管理的相关职责, 根据企业自身的发展特点和行业的需求打造有效地人力资源管理系统, 保障企业的人力资源开发, 为国有企业的可持续发展培养一批专业能力较强的社会人才。

### 3.2 注重关注人力资源管理的作用, 实行人性化管理

在经济转型发展的背景下, 人才的价值更加突出。相关国有

(下转第781页)

# 我的心爱之物

丁恩雅

(新疆克拉玛依市第八小学 新疆 克拉玛依 834000)

**【摘要】**我的心爱之物是我的小黄人沙漏，它是在我生日的时候姑姑送我的生日礼物。

**【关键词】**心爱之物；小黄人

它的外形是个小黄人的形状，一双大大的眼睛上面一副圆圆的大眼镜，头顶上还长着三四根黑不溜秋的头头发。它的沙漏里的沙子不像普通的沙子，小小的颗粒很均匀、很圆润，它的颜色是金黄色的。在它流动的时候，仿佛是在不断的提醒我：“时间就是金钱！”

它对我来说特别的重要，而且意义非凡。那么，他是如何成为我的心爱之物的呢？现在，就让我来给你们讲讲我和它之间发生的故事吧。



小黄人

记得那是我7岁的时候，我当时比较沉迷于手机，无法自拔。因为我长期看手机，所以就导致了我的学习成绩不断下降，爸爸妈妈就无情的把我的手机给没收了，并对我说什么时候学习成绩上去了再给我手机。我回到书房，一气之下，推倒了书架上

大部分的书，散落了一地。一不小心，把小黄人沙漏也推倒了，幸好没有掉在地上，我把它扶了起来，重新放在了我的书桌的正前端，看着它金黄色的沙砾在沙漏里缓缓的流动。这时，妈妈走了进来，拍了拍我的肩膀说道：“你看，这些沙砾就像时间，正在一分一秒的逝去，‘一寸光阴一寸金，寸金难买寸光阴’啊！”

顿时，我如梦初醒，意识到我原来从没想过的问题——“时间老人的脚步很快，而且从不会停歇，时间不会倒流。我以前已经浪费了很多时间，以后一定要珍惜时间。”

我没想到，小小的沙漏竟然能让我悟出这么大的道理。所以，从此以后，它就成为了我的心爱之物。

## 参考文献

- [1] 刘泽尧. 我的心爱之物[J]. 少年儿童研究, 2018(11): 49.
- [2] 杨亚丽. 一寸光阴一寸金[A]. 国家教师科研专项基金科研成果(十)[C].: 国家教师科研基金管理办公室, 2017: 2.
- [3] 杨亚丽. 一寸光阴一寸金[A]. 国家教师科研专项基金科研成果(七)[C].: 国家教师科研基金管理办公室, 2017: 1.
- [4] 李兴伟. 一寸光阴一寸金[J]. 中国电子商情(视听博覽), 1999(11): 32-36.

## (上接第439页)

企业领导人在创新企业战略规划管理方式的过程中一定要以企业自身发展的实际情况为基础，同时还应该最大程度发挥人力资源管理价值，从而促进国有企业的长远发展。国有企业的人力资源管理要求管理人员一定要全面了解每个员工的性格特点，将人性化管理的作用有效地融入到相关的人力资源管理活动中。此外，企业管理者还应该将员工的感受放在第一位，注重并有效运用人力资源，并在管理过程中提供一个良好的发展环境。同时，特别是在90后进入到职场之后，企业一定要为员工创造一个良好的发展空间，使他们能在这个过程中最大程度的发挥自己的能力和个性，从而使他们能平衡自己的工作和生活。

### 3.3 建立健全合理的绩效管理制度，保障员工利益

人力资源管理工作中非常重要的组成部分就是绩效管理，为了有效保障人力资源管理工作，要求企业一定要建立健全相应的绩效管理制度。在面对不同的环境建立相应的绩效管理制度时，国有企业一定要深刻考虑自身发展的实际情况，选择不同的绩效评价技术和管理工具，及时反馈员工的绩效考核结果，采取有效措施提升员工的绩效。员工的劳动成果和创造的价值都是通过薪酬体现出来的，设计薪酬体系的时候一定要从员工的实际情况出发。通过岗位的类型制定相应的薪酬体系，使员工能匹配到与自己团队工作业绩和效益相符合的薪酬，避免出现平均主义。建立健全丰富多样的激励机制，从而更全面的满足不同员工的工作需求，从而形成一套完整的激励机制，使员工能积极主动参与到工作中。

### 3.4 培育符合国有企业自身实际发展的企业文化

企业在发展过程中最主要就是要全面了解自身发展的实际情况，以此创造更大的经济效益。为了给员工营造良好的人际关

系和文化氛围，要求国有企业一定要有效结合自身发展的实际情况，创建一个具有企业自身发展特点和特色的企业文化，从而形成一个共同的价值观念，国有企业一定要不断培养员工的主人翁精神，使员工在工作中能有效地发挥自身的创新精神，并且为他们营造一个良好的工作环境，让他们更加勇敢打拼自己的事业，认真负责，最大程度的发挥自己的创新能力，形成团队凝聚力和向心力，全身心为企业的长远发展贡献自己的一份力。

## 总结

综上所述，提高企业核心竞争力的有效方法就是进行人力资源管理，其极大地影响了国有企业是否能在竞争激烈的社会中生存和发展。因此，要求国有企业在进行人力资源管理的过程中一定要转变自身传统的管理观念，根据企业自身发展的实际情况制定最符合的人力资源管理战略，丰富和优化管理模式，注重员工的绩效管理，建立健全相应的激励机制，不断发展企业自身的优秀文化，从而有效保障国有企业的快速健康发展。

## 参考文献

- [1] 彭艳. 企业文化提升对中小企业人力资源管理绩效的路径分析[J]. 环球市场, 2018, (1): 96.
- [2] 郑娜. 企业文化提升中小企业人力资源管理绩效的路径[J]. 企业文化(中旬刊), 2019, (4): 27.
- [3] 王吉洪. 国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 现代国企研究, 2017, 0(22).

作者简介：罗璐，性别：女，出生年月：1994.1.17，民族：汉族，籍贯：甘肃省陇西县，学位：本科，工作单位和邮编：中国铁塔股份有限公司上海崇明区分公司，研究方向：企业管理人力资源管理方向。