

# 政策性储备粮油经营管理中心人力资源 管理问题评析及优化策略

陈翠霞

贺州市储备粮管理中心 广西 贺州 542800

**[摘要]**市场化改革背景下,政策性储备粮油经营管理中心特别重视人力资源管理,然而,人力管理实践中仍然存在诸多问题。本文致力于探究政策性储备粮油经营管理中心存在的问题,并提出优化策略。结果发现,当前部分政策性储备粮油经营管理中心在员工招聘、员工培训、员工激励、绩效管理等方面均存在一定问题,提出政策性储备粮油经营管理中心应当:构建科学的招聘机制、强化人力资源培训结构、设计多元化人力资源激励机制、优化绩效管理评价标准。

**[关键词]**政策性储备粮油经营管理中心;人力资源管理;现状;问题;优化

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.1396

## 一、引言

人力资源管理主要包括招聘、培训、薪酬、绩效等内容,人才是企业发展的根本,是事业单位服务效能的重要保障,无论是企业还是事业单位,均应当重视人力资源管理。政策性粮油事业单位管理中心历来非常重视人力资源管理,人力资源管理水平不断提高,但是,人力资源管理实践仍存在诸多问题,严重影响了粮油事业发展。基于此,本文以政策性储备粮油经营管理中心为研究对象,探究人力资源管理的现状、问题与优化策略。

## 二、政策性储备粮油经营管理中心人力资源管理存在的问题

人力资源管理的主要内容包括员工招聘、员工培训、激励管理、绩效管理等方面,本文分别从上述4个方面对政策性储备粮油经营管理中心人力资源管理进行评估,随机抽取10名工作人员,通过半结构化开放式访谈。

### (一) 员工招聘问题

10名访谈对象中,认为存在招聘人数过少、招聘要求过高、招聘渠道不合理、招聘流程繁杂问题的分别有2人、1人、1人、2人,占比较少。认为存在职位设计不合理、招聘吻合度不够问题的分别有8人、7人,占比较高。可见,当前政策性储备粮油经营管理中心员工招聘存在的主要问题包括:职位设计不合理、招聘吻合度不够。

职位设计不合理方面。部分政策性储备粮油经营管理中心在职位配置上存在人力资源管界定不清问题,体现在招聘层面,招聘岗位主要为业务岗位,鲜有关于实际管理层面的招聘,招聘岗位设计不合理,正是因为招聘职位设计不合理,导致人力资源结构不科学。

招聘吻合度不够方面。政策性储备粮油经营管理中心属于事业单位,基本上没有独立的人事权,员工招聘依据使用而单位要求统一招聘,这样属于公开招聘保证了招聘的公平性,但是,高校的专业设置上就没有粮食储备这个专业,存

在专业不对口现象,难以招聘到吻合度高的员工。

### (二) 员工培训问题

10名访谈对象中,认为存在培训对象选拔不公平、培训内容缺乏针对性问题的分别有2人、3人,占比较少。认为存在培训频率较低、培训方式不合理问题的分别有7人、7人,占比较高。可见,当前政策性储备粮油经营管理中心员工培训存在的主要问题包括:培训频率较低、培训方式不合理。

培训频率较低方面。部分政策性储备粮油经营管理中心注重人才的现招现用,也就是说,政策性储备粮油经营管理中心注重应用性人才的使用,但不注重应用性人才的培养,针对员工的培训次数较少。正是因为培训次数过少,导致员工的忠诚度较低,没有达到培训预期效果。

培训方式不合理方面。部分政策性储备粮油经营管理中心培训方式科学性不够,有的政策性储备粮油经营管理中心推崇传统的“传帮带”培训,没有充分结合现有信息技术的使用和应用,结果就是员工的信息化操作水平仍然得不到提升,不适合“智慧粮库”的发展需要。

### (三) 员工激励问题

10名访谈对象中,认为存在激励行为缺乏制度保障、重视内部报酬忽略外部报酬问题的分别有1人、0人,占比较少。认为存在激励措施不合理、激励操作性不强问题的分别有8人、7人,占比较高。可见,当前政策性储备粮油经营管理中心员工激励存在的主要问题包括:激励措施不合理、激励操作性不强。

激励措施不合理方面。部分政策性储备粮油经营管理中心激励措施不够具体化,难以实践操作,比如,有的政策性储备粮油经营管理中心采用了非规范化的“救火”性激励政策,不仅没有制度依据,也缺乏奖惩标准,在具体的实施过程中没有有效激励员工的积极性,淡化了员工的组织归属感。

激励操作性不强方面。部分政策性储备粮油经营管理中心

心虽然建立了自己的激励机制，但激励机制怎么运行、负责人是谁、各种激励资源如何保证等都缺乏全面考虑和统筹安排，激励措施无法落实，比如在采用物质激励时，因为主观个人判断，导致不公平现象频发，阻碍了激励作用的发挥。

### （四）绩效管理问题

10名访谈对象中，认为存在缺乏科学的绩效评估制度、绩效评估脱离实际问题的分别有1人、2人，占比较少。认为存在绩效评估标准不科学、绩效评估过程控制不够问题的有7人、6人，占比较高。可见，当前政策性储备粮油经营管理中心员工激励存在的主要问题包括：绩效评估标准不科学、绩效评估过程控制不够。

绩效评估标准不科学方面。部分政策性储备粮油经营管理中心对员工的绩效评估主要依据工作量标准，具体指标包括员工的执行效率和即时的工作效率，这种评估标准的主观性较强，主要依靠上级领导的评分进行评估，绩效评估过程存在较大的随意性，绩效评估结果不够公正客观。

绩效评估过程控制不够方面。部分政策性储备粮油经营管理中心绩效评价过分强调结果，而忽视了过程控制、督导，评价的目的重要的是不断提高员工的职业能力和改善工作绩效，然而部分单位中心的管理者并未认识到这一点，只有约20%的人的行为发生了预期的变化。

## 三、政策性储备粮油经营管理中心人力资源管理优化策略

基于上述政策性储备粮油经营管理中心人力资源管理在员工招聘、员工培训、员工激励、绩效管理等方面存在的主要问题，提出改进策略。

### （一）构建科学的招聘机制

尽管政策性储备粮油经营管理中心没有独立的认识权，但是在事业单位招聘过程中，可以尽可能设置合理的岗位，尽可能吸引相对对口的人才，优秀的人力资源管理，科学合理的招聘机制必不可少，立足于实际经营状况的长效招聘机制构建，是选拔适宜性员工的基本保障，只有借助科学有效的招聘选拔机制，才能够招聘到符合职业需求的目标员工，才能够选拔到与组织单位目标追求一致的优秀人才。首先，依据单位中心发展实践，设计合理的岗位职位，制定科学的招聘岗位，以此招聘针对性的管理者和员工。其次，遵循公平公正公开原则，加强招聘过程的透明化，尽可能争取到高质量的优秀人才。

### （二）强化人力资源培训结构

政策性储备粮油经营管理中心提升人才培训效果的过程中，要注重人才培训框架和基本流程的构建，需要结合单

位中心的自己经营状况，挖掘员工存在的不足，需要结合员工工作存在的问题，界定培训目标和培训内容，需要结合培训目标内容，设计培训流程和框架，所造合理的人力资源培训结构，切实提高培训效果，提升员工整体素养和能力。首先，管理者要真正树立培训意识，加强对培训重要性和有用性的认识，根据员工的能力技能欠缺针对性设计培训内容。其次，遵循科学的培训方式和手段，设计科学高效的员工培训体系，充分运用现代化理念包装培训过程，提高培训效率。

### （三）设计多元化人力资源激励机制

政策性储备粮油经营管理中心应当针对具体的问题，建立具有适合单位中心长效发展的人才激励机制，需要从单位中心的内部管理结构出发，强化人力资源激励机制的时效性价值，真正将人力资源激励落实到位，提高员工的积极性和能动性，提高员工的压力和动力，促进员工的自我提升。首先，确保激励措施的有效性和可接受性，依据员工的有效需求，挖掘员工的期望价值和需求欲望，以此设计相匹配的激励项目。其次，确保激励实施的有用性和可操作性，依据工作过程实践，厘清关键工作环节和成果目标，以此设计可行的激励手段。

### （四）优化绩效管理评价标准

政策性储备粮油经营管理中心绩效管理评价要注重评价标准的现实性、可衡量性、客观性等，确保评价质量和评价结果的准确性，童谣还要求管理人员提高绩效管理项目的实效性标准，切实提高员工的积极性，以绩效管理不断地刺激和促进员工的努力工作。首先，确保绩效评估标准的科学性、合理性，以及客观性，结合员工的工作实践，做到绩效评估标准的可衡量性和可量化，便于具体评价。其次，确保绩效评估过程的可控性，结合员工工作过程，将评估过程落实到各个工作环节，不能为结果定结论，综合考虑工作过程进行综合评估。

## 参考文献

- [1] 闫艳, 李钰瑾. 人力资源管理在中国的实践情况——以中粮集团为例[J]. 人力资源管理: 学术版, 2009(4): 205-207.
- [2] 马凌燕. 关于中小企业在人力资源管理方面的问题研究——以山西省忻州金古源粮油有限公司为例[J]. 经济师, 2016(2): 247-248.
- [3] 赵曙明, 张敏, 赵宜萱. 人力资源管理百年: 演变与发展[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(12): 50-73.