

经济转型时期国有企业人力资源管理的创新策略

郭俊敏

武安市城东供水有限公司 河北 武安 056300

[摘要]随着社会的不断进步,各个领域的发展速度都得到了稳步提升。在这样的时代背景下,国有企业必须要积极的加强人力资源管理工作的创新,要通过人力资源管理工作,为国有企业输送符合要求的全能型人才,为国有企业提供源源不断的发展动力,让国有企业始终保有市场竞争力。

[关键词]国有企业;人力资源管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.693

引言

在我国不断发展的进程中,所有的行业都获得的迅猛的发展,许多私有企业的发展都一度超越了国有企业,造成这一现象的主要原因就是国有企业对于人力资源管理这项工作,存在严重的认知偏差。国有企业并没有意识到人力资源管理的重要性,在国有企业的发展中,轻视了人力资源管理工作的作用。正因为人力资源管理工作的缺失,国有企业逐渐与时代的发展开始脱节,为了改善这一现象,必须要积极的进行创新,要通过人力资源管理工作,来推动国有企业追赶时代发展的步伐,与时代发展始终保持一致,只有这样才能让国有企业焕发活力,提高竞争力。

一、相关概念

国有企业一直是我国发展过程中的重要组成部分,是我国经济体中非常重要的版图。国有企业在我国的各个领域内均有建树,可以说在各个领域中都为社会发挥着功用。在国有企业的发展过程中,人力资源管理工作尤为重要,对国有企业逐步提升有着直接的影响,是帮助国有企业提升高度的有力措施。通常进入国有企业的人才都是通过人力资源管理完成的,除此之外人力资源管理工作也还承担着培养已有人才,推动员工积极工作,培养员工凝聚力,帮助员工树立正确工作管的重要职责。

二、国有企业人力资源管理工作创新的意义

在社会迅猛发展的当下,各企业经济较之以往都获得了长足的提升。国有企业作为我国经济体中的重要组成部分,本可以创造出比现阶段更高的价值,但是却在现阶段显现出了明显的疲软感。所以在国有企业的发展中,十分有必要提高对于人力资源管理工作的重视程度,一定要针对这项工作积极的进行创新,只有通过创新,才能改变现阶段国有企业在市场中体现的颓势获得新的发展。要在实际工作中,不断的运用各种可以帮助人力资源管理工作创新的方法,来加强人力资源管理工作的效能,帮助国有企业更好地实现可持续发展^[1]。要积极的改善人力资源管理工作的制度、管理观念、管理价值、必须要让这些方面全部符合时代发展的需求,只有如此国有企业才可以获得新的发展空间。除此之外,不断对事业单位人力资源管理工作进行创新,也是提高国有企业工作效益的有力措施,通过高效的人力资源管理工作,才能使国有企业中各个岗位的人才充分的发挥自身能

力,为国有企业创造更多的价值,帮助国有企业获取更多的利益。

三、国有企业人力资源管理工作中的问题

(一)管理制度不完善

在绝大多数的国有企业中,关于人力资源管理工作的管理制度都存在缺陷,导致人力资源管理这项工作,并没有发挥实际的功用。且在国有企业人力资源管理工作中存在的缺陷,并不单只是一两个问题,可以说在人力资源管理工作中的每个环节都存在相应的问题,如激励制度存在缺陷,竞争制度存在缺陷,晋升制度存在缺陷,淘汰制度同样也存在缺陷,正是因为这些或大或小的缺点,导致员工得过且过,对待自己的工作敷衍了事十分惫懒,从而制约了国有企业的发展。

(二)人才机制不科学

在国有企业的各个岗位中,都有着大量的人才,但因为人才管理机智的问题,导致员工在对待自己工作时,没有丝毫的积极性。对于国有企业而言,其实缺少的并不是技术型人才,而是具有高素质硬实力的管理人才,但受制于国有企业落后的人力资源管理工作,一直很难引进这种具有专业能力或者专业对口的人才。现阶段国有企业所实行的人力资源管理工作,对人才的管理非常的落后,通常只要人才进入岗位后,就不会在对人才的专业能力进行后续的考核。同时在岗位分配方面也十分的不科学,存在着大量随机分配的现象,导致人才没有办法真正发挥自己的才华,没有办法帮助企业创造价值,也没有办法实现自我价值。

(三)缺乏有效激励制度

在现阶段的国有企业中,所有员工之间不存在良性竞争的现象是普遍存在的。这样的现象也是导致员工对待工作越来越惫懒的主要原因。在工作当中,通常都是指派了什么样的工作就去完成什么样的工作,这样的现象严重伤害到了员工的工作积极性。而造成这一现象的主要原因就是,在国有企业现阶段实行的人力资源管理工作中,并没有一套完善的激励方案,正因为没有相应的激励方案,导致薪酬方面出现了很多问题,诸多考核机制也没有发挥真正的功用,对员工的核心利益没有起到应有的保障。

四、国有企业人力资源管理工作创新策略

(一)完善管理制度

一套完善的制度，一定是人力管理工作所需要的，也是人力资源管理工作可以更好地发挥功用，推动国有企业蓬勃发展的基础^[2]。所以，在日常工作中，一定要不断的去完善人力资源管理工作，要通过完善健全的制度，让国有企业成为真正的才华平台，让所有员工都可以在这样优质的平台上实现自我价值。要通过完善的制度，为所有员工打造出凝聚力十足，团结友善的工作环境。要通过完善的制度，给予所有员工适合的薪酬待遇，要确保员工收获的薪酬是合理的。

（二）合理规划岗位

在国有企业的人力资源管理工作中，必须要对招聘环节以及岗位分配环节进行全面的创新。一定要确保所有进入企业的人才，都可以进入到最适合自身的岗位进行工作。在招聘以及规划岗位的过程中，国有企业必须要在全部环节都贯彻落实到位以人为本理念，一定要采取科学的分配手段，对所有人才进行合理的岗位培训。在招聘环节中，一定要明确这个过程中，事业单位应该始终坚持以人为本的理念，运用科学的分配手段，对所有的人才进行岗位分配。招聘过程中，要秉持着统筹规划，以岗招聘的原则，以此来保证进入企业的员工可以与岗位相符合。

（三）积极融入互联网技术

我国现阶段已然完全步入互联网社会，互联网对各行各业都提供了非常大的帮助。因此在国有企业对人力资源管理工作进行创新时，一定要积极的引入互联网技术，将其与人力资源管理工作进行融合^[3]。通过互联网工作，国有企业的人力资源管理工作，可以构建出完备的人才信息库，利用大数据技术，可以将这些信息智能化管理。对于现今时代而言，互联网就是提升工作效率最有利的助手，积极的运用互联网技术，可以让工作流程更加便捷，使得人力资源管理工作效率稳步提升。

（四）加强人才培养

国有企业如果想加入可持续发展队列，就必须重视人才的能力培养。在工作过程中，一定要制定明确的培训制度，要根据企业的性质，来为员工制定具有针对性的培训计划，要让员工通过培训不断提高自身能力，提升工作效率^[4]。再为员工进行培训时，一定要保证培训手段的多样性，要通过多元化的培训，帮助员工获得多元化的提升。还可以根据岗位的不同灵活的选用培训办法，通过这样的形式，可以确保培训方法的有效性，可以确保提供的培训是最符合员工的，让员工在不断提升能力的同时，去更好的实现个人价值，更好地为企业创造收益。

（五）加强企业文化建设

在国有企业发展的构成中，自身的企业文化对员工会造成非常巨大的影响，是提升员工工作积极性，提升企业凝聚力的关键所在，对企业员工优势非常明显的激励，引导作用。从大环境呈现出的整体面貌可以看出，无论是国有企业还是私企外企，只有足够优秀势必有着非常优秀的企业文

化，这是企业上下全体员工的精神食粮，是员工每日辛勤工作的动力源泉。企业文化的不断加强，会使企业和员工之间的黏性不断增长，同时也会吸引更多社会人才的目光，吸引他们的加入，从而是企业始终保持活跃的动力。

（六）引入激励机制，优化员工薪酬待遇

国有企业在制定激励机制时，一定要从自身实际情况出发，制定具有可行性的激励机制。如针对不同岗位的员工制定薪酬激励时，标准应该根据员工自身绩效，以及国家出台的相关薪酬制度作为出发点，要确保员工得到的激励时公平公正的。同时制定的激励制度一定要更具岗位的不同进行不同的激励，只有这样，才能确保每个岗位的员工都可以获得合理的激励薪酬。例如员工因为工龄，职称的不同所得到的激励也应该不同，要针对员工的具体能力制定相应的激励，体现出因人而异。而个人绩效，则必须全面考核员工的工作情况，要从对工作的态度进行入手，如工作表现，是否存在迟到早退现象等，其次还要根据员工对企业的贡献程度等各方面进行综合评定。根据情况的需求，甚至可以一次性给予员工一定数额的物质奖励。要通过这种因人而异的激励制度，切实的提高全体员工的收入水平，让企业上下所有员工意识到，只要积极的进行工作，是可以有效的提升自身收入水平，有效的刺激全体员工的工作积极性。

（七）明确员工发展目标

对于全体员工而言，薪酬等物质需求其实并不是支撑持续工作的主要原因，只有一个明确的发展目标，员工才能够始终以高涨的情绪投入工作。所以在日常工作中，国有企业必须要为员工提供清晰的发展发现以及透明的晋升途径，这是人力资源管理中非常重要的环节。物质的追求只是一时的，在长期的工作中，只有精神的富足才能够迸发出源源不断的工作动力，因此国有企业有理由为员工，尤其是尚处在发展上升期的员工提供清晰的发展方向，明确发展目标。

五、结束语

国有企业，若想逐步提升市场竞争力，加入可持续发展队列，就必须要通过创新人力资源管理工作来实现。只有充分发挥人力资源管理工作功用，才能为国有企业持续提供优秀人才。所以国有企业必须要明确在当前社会背景下，人力资源管理这份工作的价值，要尝试运用各种合理的手段来对这项工作优化升级，以此来为国有企业持续注入动力，帮助国有企业始终在市场中保有竞争力。

参考文献

- [1]高慧文. 国有企业转型发展中加强人力资源管理的若干思考[J]. 建筑设计管理, 2019, 036(003): 58-61.
- [2]朱利. 创新人力资源管理模式助推国有企业经济高质量发展[J]. 环球市场, 2020, 000(001): 25.
- [3]倪晶. 探析国企人力资源管理中存在的问题及改进策略[J]. 经济管理文摘, 2019, No. 734(20): 162-163.