

人力资源管理在国有企业中的创新发展

徐青青

杭州大江东建设发展有限公司

[摘要]人力资源管理对于企业的发展来说至关重要,并且涉及的内容也较为复杂,工作人员想要在激烈的市场竞争中站稳脚跟,就需要不断对人力资源进行有效的优化。对此企业还需要完善人力资源管理制度,加强人才培养与机制建设,以提高企业人才管理的整体水平。

[关键词]人力资源管理;国有企业;创新发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1716

1 企业人力资源管理面临的问题

1.1 人力资源规划体系不完备

绝大多数企业人力资源规划体系并不完备且缺乏有效性,人力资源的扩张与收缩决定都是临时根据现实情况做出的,并没有实质性的与人力资源六大模块完好地相互结合并处于不同程度的脱节状态。这种情况会造成企业发展规模、发展定位、发展方向无法得到预期的控制,一旦遇到危机时期或者遭遇危机事件则企业将会受到不可预知的重创,严重打击企业的经营现状,使危机事件从根基上破坏人力资源原有的结构与体系。

1.2 缺乏完善的激励机制

激励机制是人力资源管理体系不可或缺的部分,恰当的激励可充分调动人员的积极性和主动性,可增强企业内部的向心力和凝聚力,同时最真实、最有效的激励机制才能够吸引人才和留住人才。但目前企业的激励机制并不完善,一方面表现在所建立的激励机制未能充分体现以人为本,缺少对员工更高层次需求的研究,员工在实际工作中受到尊重和自我实现的需求并不能有效满足;另一方面表现为激励方式较单一,管理人员应认识到除了物质方面的激励外,还需要投入情感,通过多种激励方式来激励员工,如此才能够真正发挥出激励的作用,从而提升员工的工作积极性和工作热情。

1.3 职能分配不合理,缺乏科学管理体制

我国企业在发展过程中,部分企业存在职能分配不合理,缺乏科学管理体系。尤其是个别企业人力资源管理部门,仍然采用落后管理体制,因为缺乏有效组织和培训,没有进行轮岗锻炼,无法实现企业内部需求和人员分配朝着科学化、优质化以及合理化发展,难以发挥员工有效潜能,在一定程度上降低了员工工作热情。还存在部分企业人力资源管理部门中,有些工作人员没有经过专业能力培训,缺少必需的基础技能和专业知识,无法为企业发展提供保障,尤其是各个部门协调工作没有做好,会影响企业的科学管理。

2 我国企业人力资源管理创新的有效途径

2.1 管理职能的创新

要想实现企业管理职能创新,一方面,管理人员需要重视人力资源管理部门的主要作用,促进其职能的有效回归。随着市场经济不断深化完善,部分企业在发展期间,不但要实现集团化发展,而且在管理上还想保证各个部门独立化发展,尤其是财务管理、生产管理和人事管理等方面,实现成本独立核算和自负盈亏。这种管理方式会更加复杂,尤其是关于职能分散和放权,因此,就需要对部分直属管理部门职能进行回归。另一方面,需要对管理职能进行优化,有效连接以往层次化管理职能,随着社会不断发展变化,使得部分管理职能出现分化,与此同时,有些职能在管理上更注重服务化管理,企业要积极顺应新形式变化环境,完善和优化管理职能,发挥管理职能最大效果,降低管理成本,提升企业经济效益。

2.2 营造良好的人才发展环境

随着市场经济的快速发展,企业之间的竞争更多体现在人才竞争上,企业要想吸引和留住人才,首先需要企业具有良好

的人才发展环境,这样才能够巩固和发展企业的人才队伍。因此,企业也应将营造良好的人才发展环境作为人力资源管理的重点工作开展,具体需要企业明确人才发展的方向,树立起尊重知识、尊重人才、尊重创造的意识,为营造良好的人才发展环境奠定良好的基础。同时需要企业结合自身实际发展情况,制定行之有效的人才引进、培养、使用管理的政策体系,进一步放宽人才政策,从而加快企业人才梯队的建设。

2.3 丰富日常培训管理内容

企业培训管理作为企业人力资源培训的重要组成部分,具有强大的正向引导价值。好的培训管理可以丰富企业的文化内涵,激发员工的使命感、责任感、归属感,促进企业的上升进程。新入职员工可以通过企业培训学习业务知识规划职业生涯,老员工可以进行自我完善并得到自我提升。企业应形成自身的培训管理体系,设置完善全面的培训计划和课程。企业应更加重视培训内容的调整,将应急处理能力作为培训内容的一部分,使员工能够由浅入深循序渐进地将应急处理能力纳入自身日常工作的内容之中,当面对危机事件的时候可以独立应对并为企业及时止损。培训应加入考核及反馈,及时了解员工的接受程度和所学情况,对于部分考核结果不合格的员工,应给予重修相关培训课程的机会。使员工具有事前居安思危的防范意识、事中及时处理的应变能力,事后能够采取亡羊补牢的补救措施。

2.4 管理文化创新

文化是一个国家和民族进步的灵魂,是一个国家软实力的象征,同样,企业文化在人力资源管理中也发挥着重要作用,为企业发展创造基础。企业文化是否优秀对企业有着很大影响,优秀企业文化不但能够提升企业感染力与感召力,而且还能对员工发挥出激励积极作用。创新企业管理文化,对员工思维方式以及意识观念转变有着直接影响,某种情况下可以对员工行为进行约束和引导,有效发挥员工个性和潜能。人力资源管理创新过程中,企业相关管理者要创建学习型文化,确保文化创新能够发挥人力资源个性与特征,有效提升工作人员工作潜力。企业文化创新具有信息性、开放性和扁平性特点,有利于营造良好的企业氛围和企业环境,尊重员工个人价值,有效激发员工创造潜力和学习意识,对增强企业凝聚力,提升员工价值理念提供有效依据。文化体制和实施,能够确保员工自我管理 and 自我约束,为企业发展和创新提供不竭动力。

结束语

人力资源管理对于企业的发展来说至关重要,并且涉及的内容也较为复杂,工作人员想要在激烈的市场竞争中站稳脚跟,就需要不断对人力资源进行有效的优化,这样能够有助于企业的发展,并且为企业各项经营活动提供广阔的发展舞台。

参考文献

- [1] 崔媛琳.新时期煤矿企业人力资源管理的创新策略研究[J].科技风,2020(31):144-145.
- [2] 赵超.国有企业人力资源管理的探索[J].福建冶金,2020,49(6):50,62-63.