

三项制度改革背景下的国有企业人事制度改革

赵园园

(安徽省高路建设有限公司 安徽 合肥 231283)

[摘要]人事、劳动以及分配制度的改革和创新作为突破口,进一步实现企业内部管理工作人员能进能出、底层工作人员能进能出以及收入能增能减,属于新一轮我国国有企业进行改革的基本要求。本文主要围绕该背景下国有企业人事制度改革进行分析,阐述了三项制度改革在国有企业内部落实的主要价值,并提出了三项制度改革背景下的国有企业人事制度改革具体路径。

[关键词]三项改革;国有企业;人事制度改革

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.754

自从国务院所提出的“三项制度”以来,国有企业内部深化劳动、人事以及分配制度的改革,确认适合国有企业的三项制度改革十分关键因素,深化国有企业的人事制度改革,进一步健全员工的收入分配基本原则,有效加强内部的人事制度改革,提升国有企业人事整体的工作活力,以促进国有企业内部竞争实力。基于此,本文主要针对三项制度改革背景下的国有企业人事制度改革展开以下相关的分析和研究,希望具有一定借鉴意义。

一、三项制度改革在国有企业内部落实的主要价值

(一) 加强国有企业组织的活力

在三项制度改革的背景之下,国有企业内部深化人事制度改革,进一步加强员工们的民主管理,提高员工内心的主人翁重要意识,科学优化国有企业内部以及外部管理机制以及竞争环境,有效提升工作人员自身工作的积极性和主动性以及创造性,提升员工内部组织文化整体的认同感以及支持感,对于国有企业员工对于自己工作岗位的认同感以及行业支持感都具有积极促进作用,加强员工可以更为高效的完成工作任务,为国有企业每一位岗位创造出更高价值。

(二) 加强国有企业在市场的竞争力

在三项制度改革的背景之下,国有企业发展的内涵也在进一步深化,国有企业需要在不断发展之中有效落实三项制度的科学化改革,优化国有企业在前行之中深入落实三项制度改革。促进国有企业内部的顶层设计以及组织基本结构,使得管理流程以及管理制度都可以得到科学化规范,推进国有企业内部人力资源整体管理模式的科学化创新。同时,为其注入人事制度的科学化配置机制,加强人事改革优势,提升人事改革之后整体的效能,使得国有企业整体竞争实力有所提高,促进国有企业的可持续发展。

二、三项制度改革背景下的国有企业人事制度改革路径

(一) 科学加强人力资源战略的规划

在三项改革相关制度的改革背景之下,国有企业正在面临着竞争十分激烈的现状,而且国有企业一定要意识到企业在行业内部竞争归根结底就是人力资源之间的竞争。所以,国有企业一定要有效加强人力资源的科学规划,强效人才进入、还需进一步激活现存的人才队伍建设,着力国企内部人才的“选择、留用、培养”相关机制的建设,科学激发出工作人员的工作主动性以及工作效能,加强工作人员的敬业精神以及创造能力,科学化培养出国有企业内部工作人员对于企业文化的认可,提升工作人员对于组织的承诺感,坚固国有企业内部核心

竞争力。

(二) 构建流动任职机制

在国有企业中,采用流动任职的人事管理方式,能够对员工造成一种紧迫感,从而打破国企员工“铁饭碗”的思想,在真正意义上让员工“活”起来,从而实现国企人事动态化管理目标。为激活年轻干部,国企人事管理人员可以设置多岗位任职机制,激发其活力、工作热情。同时,结合年度考核结果,实行轮岗式工作,这其中涉及了国企中层管理人员、各系统重要岗位人员。主要的目的就是提升人员综合素质与能力,彻底打破国企“一岗定终身”的老旧思想^[6]。

(三) 完善员工培训体系

国有企业人事改革中,应当提高对员工培训工作的重视,在了解、掌握员工工作、业务流程基础上,做到独立带人进行培训指导。国企各个部门都要明确制定出符合本部门岗位的月度工作计划,提交总结反思报告。此外,企业还需要为人员提供学习技术的机会,强调员工要注重自我学习,可以独立完成业务数据分析。人事改革需要落实到加强日常例会、数据分析会、学习分享会等方式中,加强干部交流与分享机制建设,构建全新的培训系统。

结束语

总而言之,利用科学和理性的自我分析法,审视自身存在的优势以及不足,寻找适合国有企业实际改革发展的科学化策略,盘活内部优秀人才资源的存量,改进不适应行业竞争所需要的国有企业组织体系以及管理流程。根据责权明确、信息通畅以及高效运转的基本原则,根据国有企业自身发展的实际情况设定发展目标,并且适当获得阶段性的结果,然后展开评估,实现国有企业内部人事的科学化配置。

参考文献

- [1]牛彦峰.“三项制度”改革背景下国有企业绩效管理体
系研究——基于对多业绩激励合约结构的分析[J].当代石油石
化,2021,29(02):51-54.
- [2]闫阿伟.三项制度改革背景下的国有企业人事制度改革
[J].人力资源开发,2020(13):76-78.
- [3]李田田.“三项制度”改革背景下国有企业建立人员正
向流动机制的策略[J].中国集体经济,2020(15):133-134.
- [4]程世云.“三项制度”改革背景下国有企业绩效管理
研究——以四川某投资集团为例[J].福建茶叶,2019,41
(12):62.