

# 新常态下国企人力资源管理的创新与改革探索

罗瑾

中电建路桥集团西部投资发展有限公司

**[摘要]**经济的快速发展推动科技水平不断提升,与此同时我国高层管理人员越来越注重到对于国企人力资源管理工作的重视力度,希望通过对于管理方式进行创新,不断提高我国企业经济效益,为国家经济发展而服务。因此,本文重点对于我国当前国企人力资源管理的实际现状进行阐述分析新常态经济对于我国资源管理的重要影响,为我国新常态下国企人力资源管理工作的创新提供参考价值。

**[关键词]**新常态;国有企业;人力资源管理;创新与改革

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1050

## 前言:

经济的全球化推动各个国家经济不断增长,与此同时我国经济也受到全球化的影响,但是仍保持着较为平稳的增进速度,所以在新常态下要求我国国有企业针对当前发展机遇进行有效掌握,这样可以推动自身经济不断发展,为我国社会经济的发展提供重要支撑。而且我国国企内部的人力资源管理工作十分重要,是促进我国企业发展的重要影响因素,因此需要对于当前资源管理工作进行有效调整与改革,以促进我国国有企业经济可持续发展。

## 一、阐述国有企业人力资源管理的现状

通过调查了解到我国人力资源管理工作主要是通过企业内部的人力相关资源进行合理安排,从而推动企业经济进一步增长,这也就要求我国高层管理人员在日常开展各项管理活动时,需要根据企业在未来发展的定位,需要制定科学合理的招聘制度,帮助我国员工实现个人需要并且鼓励员工调动工作积极性,在最大程度上发挥出人力资源管理的积极价值。但是在实践调查中,我们也发现我国国有企业的人力资源管理工作存在众多问题,急需得到解决。由于我国传统经济体制的负面影响造成我国某些国有企业人力资源无法进行有效配置,所以企业在发展的进程中受到了严重阻碍,由于老师方法的思想根深蒂固,所以对于新型的人力资源管理方法无法全面接收,导致我国企业在人力资源管理部门的工作效率不高,出现大量问题。这就严重影响了我国企业的经济效益不断增长,因此解决人力资源管理工作的问题势在必行。

## 二、新常态对国企人力资源管理的影响

### (一) 新常态为国企人力资源管理的改革提供了机会

我国国有企业在国民经济的发展中有着重要作用,因此必须予以高度重视,尤其是我国人力资源管理工作可以为企业在未来市场竞争中占据一席之地提供重要支撑,因此必须予以高度重视。同时新常态背景之下,对于我国国有企业的人力资源管理工作提出了更为明显的要求,也带来了我国国有企业不断可持续发展的机遇,因此要求我国高层管理人员需要及时转变自身管理理念与新时代进行接轨,让国有企业与市场进行有效融合,解决当前存在的问题,以推动我国国有企业人力资源管理工作不断创新。

### (二) 新常态为国企的人力资源管理创新带来了挑战

我国新常态背景下,国有企业在市场中的发展迎来了较大的机遇,但是同样面对着一些风险急需我国高层管理人员重视,而且对于我国国有企业人力资源管理工作而言,新常态下的经济背景是全球经济并不景气,因此我国某些企业在实际的运行工作开展时,会出现大量问题导致企业的经济收益也不高。因此在这一背景之下,我国国有企业需要提高自身的资源利用率,尤其是人力资源,要求企业对于人力资源进行多样化处理,学习更为开放包容的管理模式,以提高我国企业的核心竞争力。

## 三、新常态下国企人力资源管理的创新与改革探索

### (一) 树立新常态下的人力资源管理理念

我国新常态背景不仅是在经济方面有着重大影响,同时

它也逐渐出现在我国国有企业的人力资源管理上,对于我国当下国企人力资源管理理念进行有效创新是势在必行的任务,要求我国企业高层管理人员需要针对当前的经济形势进行正确认识,并且明确新常态会对我国国有企业发展产生何种影响,将此次观察的重点放在我国新常态经济不断发展的当下,需要迎合经济的发展要求,从而对我国人力资源管理工作进行有效调整。

### (二) 确立人才强企的人力资源管理理念

企业要想在市场中长盛不衰,就需要保障企业拥有较为充足的人才储备,尤其是我国百年企业,更需要努力提高自身的管理意识,通过不断引进大量人才来进行队伍壮大,以促进企业经济不断发展,在新的历史条件之下,为了更好地推动强企战略,就需要我国企业高层人员进一步转变自身传统观念,加强人才队伍的建设,并且明确人才队伍建设的意义,这样才能保障我国企业经济可以可持续发展。而且据调查显示我国人才队伍建设工作是一项系统性工程,因此需要长期坚持与发展,为了更好地保障我国企业经营生产高质量发展,就需要加强对于人才培养工作的重视力度,通过不断进行人才选拔工作开展,不断强化员工的工作积极性,这样可以推动企业形成核心的竞争力,以应对新常态下经济的冲击。而且对于人才强企理念,还需要我国企业高层管理人员贯彻落实于人力资源管理工作之中,采取科学合理的措施加以解决人才匮乏问题,并且在引进人才的同时,还需要安排合理的竞争机制,这样可以充分活跃企业的氛围,将人才资源进行充分利用。建立科学合理的评价和激励机制,可以让我国人才活力迸发,并且保障企业拥有较为充足的后续储备能源,强化各项荣誉奖励,进行激励员工工作积极性,这样才能更好地应对市场需要。

## 结束语

综上所述,我们也不难看出,在经济快速发展的当下,我国企业高层管理人员越来越重视到对于企业内部人力资源管理工作的重视力度,希望通过观念的转变不断强化我国管理效率,尤其是针对当前人力资源管理工作存在的问题进行及时分析,并且提出科学合理的对策,加以改革与创新,以推动我国企业人力资源管理工作发挥出固有价值。尤其是在我国当前新常态的经济快速发展当下,对于我国国有企业人力资源管理工作产生了巨大影响,这就要求我国企业管理者为企业在未来的发展前景进行合理规划,并且树立新式发展理念,遵循当前经济大环境的实际需要建立科学制度化的人才管理体系,以提高我国企业整体队伍素质,促进我国企业经济可持续发展。在最大程度上促进我国国有经济不断可持续、健康发展。

## 参考文献:

- [1] 祝敬毅. 新常态下国企人力资源管理的创新与改革探索[J]. 环球市场, 2020, (6): 58.
- [2] 邓翔. 新常态下国企人力资源管理的创新思路[J]. 企业改革与管理, 2018, (22): 108-109.
- [3] 杨亚星. 国企人力资源管理的创新思考分析[J]. 内蒙古煤炭经济, 2020, (2): 76, 78.