

Reflection and Exploration of Human Resources Management of State-owned Enterprises in the New Period

Lihua Cheng

Shaanxi Changqing Energy & Chemical Co., Ltd., Baoji, Shaanxi, 721400, China

Abstract

The power that state-owned enterprises contribute to the national economic construction is irreplaceable. To realize the full play of the relevant functions and functions of state-owned enterprises, we need to realize the optimal allocation of human resources of state-owned enterprises. Only by realizing the development of new human resource management mode can we better integrate and regulate the resources of state-owned enterprises, give full play to the subjective initiative of employees, and achieve organizational goals more efficiently.

Keywords

state owned enterprises; human resource management; reflection

新时期国企人力资源管理的思考与探索

成立华

陕西长青能源化工有限公司, 中国·陕西 宝鸡 721400

摘要

国有企业在国家经济建设中贡献的力量是不可代替的, 而要实现国有企业相关作用和职能的充分发挥, 则需要实现国企人力资源的优化配置, 只有实现新型人力资源管理模式的开发, 才能更好地对国企资源进行整合、调控, 将企业员工的主观能动性充分发挥, 更高效地实现组织目标。

关键词

国有企业; 人力资源管理; 思考

1 引言

人力资源管理的主要工作内容是人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理以及劳动关系管理, 这些工作内容对于提升员工对企业的信任度和亲密度有着积极的作用, 同时还能有效激发国企员工的内在潜力, 实现员工职业能力与综合素养的发展与提升, 进而在资源的优化协调配置下, 让国有企业的整体实力更上一层楼。

2 新时期国企人力资源管理的现状分析

基于国有企业的建设特性和发展使命, 国有企业是国家整个经济市场的领头队伍, 因此新时期下国有企业也在人力资源管理的革新中起到了带头作用, 这也使得近些年国有企

业对人力资源管理的重视程度远超中小企业。但是受国有企业规模和国家宏观调控等因素的影响, 人力资源管理的革新过程并不顺利, 在管理理念、管理模式以及管理制度的创新发展上还存在一定的困难和疏漏。第一, 人力资源管理理念转变困难^[1]。计划经济的长时间实施让很多国企人力资源管理者对人力资源的掌控心理根深蒂固, 在协调企业内部物资、技术、人力、资金等资源的时候会潜意识地将人力资源固定化。

“以人为本”的管理理念只能落实在表面, 忽视人力资源的流动性、灵活性和可开发性, 这使得人力资源管理效率大大降低。第二, 企业要实现发展和创新最重要的是实现人力资源的发展和创新, 但是在很多国有企业中, 企业在对人力投资的工作上顾虑过多, 缺乏大局观, 忽视长远利益, 在对人力资源的培训和职业规划上都缺乏完善、科学、宽容的机制体系, 使得人力资源的提升空间和创新平台大幅度缩减。第三,

【作者简介】成立华(1986-), 男, 中国陕西渭南人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

国企人力资源管理模式缺乏多样性和灵活性,管理者和管理制度过于集中,使得人力资源管理制度的作用发挥严重不足,企业中的员工逐渐丧失公平竞争、自由发展的平台与机会。第四,人力资源管理过程中的规范性、系统性、现代性特点都不能深度落实,管理制度不健全,管理手段和模式不能有效与信息技术相融合,最终促使人力资源得不到有效的协调配置^[2]。

3 新时期国企人力资源管理革新的重要性分析

国有企业虽然在国民经济中占有重要地位,但是近些年民营企业和私企的发展也是呈现欣欣向荣之态,很多国有企业为了应对民企和私企带来的市场竞争压力开始逐渐转变运营策略,而企业员工已经熟悉和习惯了原本经营体制,这样的转变在国有企业中完全落实也并不容易,而要加强国企的革新速度,最重要的就是优化人力资源管理。只有这样,才能在先进的管理办法和管理制度的支持下改善国企发展现状,推动国企的创新和可持续发展。优化人力资源管理各个环节,才能帮助国企进行人力资源活力的注入,做到优胜劣汰,进而提升国企整体员工的职业技能、职业素质、职业责任感,培养员工的创新精神和良性竞争意识,激发国企员工对工作的热情和主观能动性。另外,人力资源也是国有企业的重要形象体现,优质的人力资源管理能够在一定程度上提升国有企业的品牌效应,树立良好的企业形象,强化国企在市场竞争中的核心竞争力^[3]。

4 新时期国企人力资源管理的策略分析

4.1 革新人力资源管理理念

企业管理者和相关人力资源负责人需要重视以人为本管理理念对国有企业发展的重要性,并将以人为本的管理理念深度融入人力资源管理的各个环节中。首先,要以企业领导人、部门管理者、员工队伍这样的排序进行层次性的思想教育,将中国共产党的思想建设、纪律建设、作风建设等融入国有企业中,实现国有企业由上而下的思想教育。其次,将“工匠精神”融入企业发展原则中,对企业管理者和人力资源管理团队进行“敬业、精益求精、专注、创新”的思想理念革新与培训。最后,要对国家下发的文件内容深入解读,对党中央的指示高度落实,以社会主义核心价值观影响规范国企人力资源管理,创设健康、积极、和谐、互助、合作的企业

氛围,促进企业员工之间的相互影响,同时也让“以人为本”的管理理念润化员工,增强国企内部凝聚力和战斗力。

4.2 加大人力资源管理投资

加大人力资源管理投资主要分为三个方面。第一,国有企业在员工工作物质条件上投资要提升,像是计算机、多媒体、打印机、办公室基础设施等,给国企员工营造良好的基础工作条件。第二,在新员工的招聘和培训方面,国有企业要在面试和培训过程中挖掘员工的潜在价值,给予合理的薪资福利待遇,并进行全面、科学的培训,根据新员工的实际表现对其进行初步的职业规划。第三,国有企业涉及各个领域,不同部门的人员职责和技能各不相同,人力资源管理部门需要对各行市场进行密切关注,并拥有敏锐的观察力,及时对国企各部门员工进行先进、有效的职业技能实践培训,并鼓励企业员工根据个人意愿进行自我提升,并设定适当的培训、学习费用报销制度。第四,国有企业需要建立完善的人力资源管理制度,在完善制度的过程中将员工的薪资福利制度、培训制度、绩效考核制度、激励制度等融入人力资源管理制度体系中,并做出详细的表述,而这些制度中要将对人力资源的投资明确指出,让人力资源管理质量的提升得到保障。

4.3 创新人力资源管理模式

人力资源管理已经提出多年,这些年人力资源管理模式也在随着时代的变化而不断演变、创新。新时期人力资源管理模式也开始呈现多元化,像是“抽屉式管理”,主张职、责、权、利有效结合,通过职务、职责以及所属部门的科学分析实现职、责、权、利的有效分配。“危机式管理”,这是一种大胆的、勇敢的、釜底抽薪式的管理方式,将市场危机、企业危机、个体危机直观地展示给员工,激发人力资源的潜力和爆发力,帮助国企员工指明工作方向,找到工作中的侧重点。“一分钟管理”,这种人力资源管理模式在西方国家使用非常广泛,主要是利用目标指引、激励教育、明确、及时的奖惩办法来优化人力资源管理时间,提升管理效率和质量。另外,还有“合拢式管理”“走动式管理”“信息化管理”等方式,不同的管理模式能够在不同的管理环节发挥作用,企业管理者需要将这些现代化管理模式灵活运用于人力资源管理中,提升人力资源管理的效力。

(下转第77页)

数据提供、平台监督、平台运营等方面进行针对管理,在明确不同用户权限与属性的基础上,可对数据管理方式、数据信息处理等方面进行综合控制,这对实现数据信息处理水平提升方面有积极作用。通过政府数据共享交换平台,以技术支持的方式,对采集的数据进行清洗、加工、共享处理等,在对运营过程进行数据管理与控制的基础上,可实现数据交换、数据信息处理效果的综合提升。在数据采集、数据信息处理的过程中,可在数据流程化管理、数据更新处理的基础上,满足政府数据共享交换的操作需求。在数据交流中,可对数据的密级进行划分,并对数据共享以及权限进行控制,在对不同用户权限进行控制的基础上,可对数据调用、数据信息处理等方面进行整合,满足数据信息处理的实际需求。在获取政府数据共享交换平台数据后,可通过政府数据共享交换平台数据 API 接口,对信息资源的数据交换过程进行整合,在对数据处理流程进行优化的基础上,可实现服务配置、数据处理效果的综合提升^[4]。

(上接第74页)

5 结语

总而言之,新时期的国有企业发展过程中,人力资源管理的重要性已经呈现,企业管理者需要将“以人为本”的管理理念深度融入人力资源管理中,明确人力资源整体能力和素质的提升才能促进国企的进步和发展,二者之间是相辅相成,相互依存的关系,并借助信息技术和先进的管理理念对人力资源管理模式和管理制度进行创新和完善,让企业员工感受到企业的重视、付出、真诚、公平和规范,进而实现人

4 结语

通过分析数据共享交换平台的实际应用,在实现数据资源共享交换的过程中,则需要以数据资源管理为依据,并打破数据信息壁垒,对数据交换过程、数据资源共享等方面进行综合控制,在转变管理理论以及管理机制的前提下,可实现数据共享交换的管理水平提升。以大数据治理为背景,搭建数据共享交换平台,旨在实现数据信息处理、数据集成处理水平的综合提升。

参考文献

- [1] 周建民,燕佳静.浅析大数据在政府管理服务中的应用[J].系统工程,2019(6):18-19.
- [2] 马广惠,安小米.政府大数据共享交换情境下的大数据治理路径研究[J].情报资料工作,2019,40(2):62-70.
- [3] 尚珊珊,杜娟.大数据背景下智慧政府功能建设分析及路径设计[J].情报理论与实践,2019,42(4):45-51.
- [4] 佚名.数据融合共享 智慧政府显活力[J].山东人力资源和社会保障,2018(9):19-20.

力资源优化配置,提升企业凝聚力和向心力,促进国有企业的高效发展。

参考文献

- [1] 吴健玲.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(6):46-47.
- [2] 黄娟.国企人力资源管理调配问题及对策思考[J].现代商贸工业,2021,42(21):38-39.
- [3] 张新明.国企改革人力资源管理的现存问题及对策[J].中国市场,2021(17):96-97.