

Analysis of the Countermeasures for Improving the Human Resource Management of State-owned Enterprises under the New Situation

Pengjie Rong

International Business School, University of International Business and Economics, Beijing, 100029, China

Abstract

Human resource management is an indispensable part of China's economic and social development, which is beyond doubt for both state-owned and private enterprises. Human resources are the precious wealth resources of enterprises, and can make decisive contributions to the development of enterprises. Especially at present, China's major enterprises are in a good new situation background, at this time, the major enterprises should attach great importance to human resources. Therefore, how to improve the management of human resources is a problem that enterprise leaders should think about. This paper aims to deeply explore the human resources management of state-owned enterprises under the new situation, starting from the current situation of human resource management in China, study the necessity of its improvement, find its existing problems, and then find out the best improvement countermeasures of human resource management.

Keywords

state-owned enterprises; human resource management; improvement countermeasures

新形势下国有企业人力资源管理的提升对策分析

荣朋节

对外经济贸易大学国际商学院, 中国·北京 100029

摘要

人力资源管理是中国经济社会发展中不可或缺的一个重要部分, 这点不管是对于国有企业还是私营企业来说, 都是毋庸置疑的。人力资源是企业宝贵的财富资源, 能够对企业的发展做出决定性的贡献。特别是目前, 中国的各大企业正处在良好的新形势背景之下, 此时各大企业就更应该高度重视人力资源这一方面。因此, 人力资源的管理该如何提升是企业的领导者们该着重思考的问题。论文旨在深入探析新形势下国有企业人力资源的管理, 从中国人力资源管理的现状出发, 研究其提升的必要性, 发现其存在的问题, 从中寻找出人力资源管理的最佳提升对策。

关键词

国有企业; 人力资源管理; 提升对策

1 引言

当下, 中国的发展要求“以人为本”。因此, 各大企业在人力资源管理方面, 要严格遵循这一原则。不论是哪一领域, 中国的发展都是快速而迅猛的, 所以某一领域对于市场方面的需求也是不断在变化的。若企业想要稳定地、长远地发展, 就务必要适应这样的变化速度且还要不断创新自身, 以便顺应市场环境的各种需求。而企业的发展离不开员工, 员工就是企业发展的基础。因此, 企业就需要有一个良好的人力资源且人力资源的管理要高效、合理。但目前, 中国各大企业的人力资源管理还存在诸多问题,

【作者简介】荣朋节(1995-), 男, 中国北京人, 本科, 现为对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员, 从事人力资源研究。

如何找到解决这些问题的对策, 则是其需要共同思考的难题。

2 国有企业人力资源管理的必要性

企业能否长远、稳定的发展, 其中最重要的一点便是企业内部的人员结构是否完整。但目前, 中国的国有企业在人力资源管理方面还存在诸多问题。这就导致国有企业的发展受到了一定程度的限制。因此, 国有企业的业务必须结合自身实际情况, 站在企业发展的角度上, 去考虑当下自身在人力资源管理中所出现的问题, 并深入追查其问题的根本, 积极地寻找相对应的能够解决问题的策略方法。并且, 国有企业在寻求解决对策时, 企业的高层领导也要同时将注意力放在职员的身上, 要重视在职员的身心健康以及工作状况。企业应积极地开展各项培训活动, 以此

来增强对在职工意识和素质的培养。只有国有企业从自身出发,结合自身的实际情况,将企业内部中的方方面面都考虑到位,及时的寻求到良好的解决策略,才能够有效地提高自身人力资源管理的水平,才能够使在职工的工作效率进一步提高,才能够推动企业自身的稳定、长远的发展。

2.1 社会发展趋势的角度

目前,中国不管是哪一领域,同行之间企业的竞争力度越来越大。而企业若拥有丰富的人力资源,就会使自身在竞争中占据较大的优势,企业在竞争中的表现也会较为突出。因此,国有企业务必要加强自身对于人力资源管理这一方面的力度。只有有效地增强了自身人力资源管理的能力,才能为企业输入源源不断的人才。但并不是人才入职后就对人才不管不顾,国有企业若想要人才长期的留在工作岗位上,则应该制定后续的管理制度以及奖惩措施且必须要具有合理性、科学性。只有不断地提升自身的人力资源管理的能力,再配合后续的人才保障措施,使这两方面相互结合,才能保证国有企业在同行业竞争中占据有利的情况,才能够规避由于人才稀少而被市场淘汰的问题。

2.2 时代发展特点的角度

当下,中国经济发展的速度越来越快,这就使各个领域之中的尖端人才,能够起到的作用越来越大^[1]。所以,当国有企业在对这些尖端人才进行招聘时,就务必要引起一定程度的重视。为了国有企业自身能够聘请到较多的专业人才,就需要其顺应中国新时代的发展需求,提升自身的人力资源管理水平。

2.3 国有企业自身发展的角度

国有企业若想在中国目前的新形势下有所发展,务必要使自身内部的环境呈现理想状态。而若想实现自身的内部环境呈现理想状态这一点,就必须保证在职人员的工作分配较为均衡且合理。只有国有企业的各项工作方面都具备丰富的员工数量,才能使其正常且高效的运转。因此,积极提升自身的人力资源管理能力,对于国有企业来说,是非常重要的。

3 人力资源管理存在的问题

3.1 新老冲突

在新形势的影响下,中国各个领域的市场环境都出现了较大的变化。基于此,国有企业应该不断地去发展自身、壮大自身,积极的改善自身内部和外部的环境。只有国有企业不断地跟上中国新形势的脚步,才能较好地适应市场环境的巨变,使自身不被市场所淘汰。但由于中国新形势的出现时间较短,而中国老员工的传统思想已经根深蒂固。所以,当二者相互碰撞时,并不能够完美融合,反而产生了一定程度的矛盾。矛盾的出现则会导致国有企业的人力资源的发展受到一定限制。例如,当国有企业更新了自身的管理体系

与企业文化时,由于企业理念十分前卫,就会导致老员工在心理上会出现抗拒状态,不愿意从心底接受。而当员工不能接受时,企业新理念的推广工作就会停滞不前。

3.2 绩效与惩处机制不足

目前中国的国有企业,在对员工进行绩效考核时,仍有诸多问题存在。例如,企业的高层领导只注重在职工的平等,不注重在职工的绩效成绩,疏忽了每个在职工的绩效差异性。这就会导致员工产生一个错误的思想,即不管自身工作的完成情况怎么样都没有差别,自身工作做得多与做得少也没有任何关系。反而自己所做的工作越多,工作效率就会降低,工作的质量也会下降。因此,就会受到领导的批评。除此之外,国有企业对于在职工的奖惩机制也没有完善的规定,正是在职工这样错误的思想以及奖惩制度的不完善,才导致了企业内部没有良好的竞争性,在职工的工作积极性也会减少。

3.3 没有相关的激励制度

在中国的国有企业中,管理人员对于在职工的管理,技巧和方法上不够灵活^[2]。企业也没有相关完善的激励措施。而企业中的人力资源管理这一方面能够单独地被企业创立一个部门,就体现了其重要的性质。虽然人力资源管理被单独的创设,但却因其特殊的独特性质导致了许多管理人员在管理时疏忽了整体,一旦人力资源管理部门过于独立,则会降低其工作的效率,也会使其工作的效率下降。加之中国部分的国有企业没有相对应的员工激励制度,也会导致在职工的工作积极性减少。这就会使国有企业的发展具有一定的局限性。因此,国有企业中的人力资源管理部门,必须在管理时将其看作一个整体,必须将企业中的所有在职工都紧密地联系在一起。

3.4 缺少开发能力

人力资源管理部门的总负责人务必将每一个管理人员的工作能力都最大程度地开发出来。这样才能使管理人员在进行人才分配时,能够将人才合理地分配到与其相对应的工作岗位。但中国的部分国有企业并没有意识到人力资源管理的重要性,也没有让此部门的总负责人深度的开发管理人员的工作能力。这就导致了此部门的设立没有任何意义,也不能起到其应发挥的作用。除此以外,中国还有部分国有企业认识到了人力资源管理的重要性,但在对管理人员进行专业培训时,只注重向其灌输理论知识,并没有锻炼其实践的能力。这样不但会使培训效果减弱,也会造成管理人员不能将所培训到的知识融入实际工作之中。

4 人力资源管理提升对策

4.1 在职工培训

目前,中国正处于新形势的背景之下,各个领域的市场环境也变化莫测。若国有企业想在各自的领域占有一席之地,务必要顺应新形势下其领域的发展。并且在此基础上,

国有企业还应该不懈地引进专业人才,使自身的人力资源丰富^[1]。因此,国有企业在人力资源管理这方面上,务必要对员工的想法加以重视。首先是在招聘人员时,需要提高招聘门槛,尽量选择具有新思想和创新思想的人员。其次是国有企业的高层领导应注重提升自己。因为高层领导可以直接决定企业中某些重要的项目,对于员工来说具有导向性,所以高层领导务必要使自身的想法能够与时俱进。最后是针对国有企业中的在职员工,企业应增强对其的培训力度。若部分老员工的思想过于守旧,企业必须加以重视,使老员工的思想向新形势转变。只有这样,才能使国有企业的发展更加快速、迅猛。

4.2 重视绩效考核

中国的国有企业应该重视员工的绩效考核成绩^[4]。企业中的高层领导不能只侧重于员工间的平等,而是应该将员工之间的平等与其绩效考核成绩相结合。因此,高层领导需要起好带头作用,多加注意自身的绩效考核。除此以外,国有企业还可以制定较为完善的奖惩措施。对于工作表现优异,绩效考核不错的员工应加以奖励。对于工作不认真,绩效考核不合格的员工也应该给予相应的惩罚。只有这样,才能使员工转变之前对于绩效考核方面的错误观念,逐渐地意识到绩效考核对于自身职业发展道路的重要性。而合理的奖惩制度也能够使企业最大程度地提升员工的整体绩效。

4.3 完善激励制度

论文上述中提到,国有企业对于人员的管理不够灵活,也没有相关的激励措施^[5]。针对这一问题,企业应积极、快速地制定出相关的激励措施。并且这套激励措施应该是公平的、公正的、公开的、透明的、民主的。企业可以询问员工对于企业的意见或建议,再根据所得到的结果,切实地做出相应的改善。对于一些能够提出合理建议的员工,企业还可

以给予适当的奖励。这样做能让在职员工真实地感受到企业对于自身的重视程度,也能在潜移默化之间对员工产生正面且积极的影响,从而使员工能够自觉地维护所在企业的文化、理念等等。

4.4 重视开发能力

人力资源管理部门的总负责人应该充分地开发出管理人员的工作才能。若想实现这一目标,则要在日常的管理中为员工给予培训,并让其进行实际的操作。只有根据每个管理人员的工作能力来制定相应的开发策略,才能使员工在进行人员岗位分配时能够得心应手,合理地安排每位入职员工的工作岗位。

5 结语

人力资源既是国有企业发展的基础,也是企业发展的重要因素。不管在哪个领域,各个国有企业都应该清楚地知晓这一点。除此以外,国有企业还应该努力地顺应新形势下的各种要求与需求,积极完善与创新自身的人力资源管理模式。只有这样,才能够使中国的各大国有企业迅速地提升自身在同行业之中的竞争力度,使其能够稳定、长远地发展下去,不被市场环境所淘汰。

参考文献

- [1] 姜显英,李珺,项丛厚.新时期国企人力资源管理提升策略研究[J].中外企业家,2020(12):121.
- [2] 蔡艳尔.国企人力资源管理存在的问题及对策分析[J].企业改革与管理,2020(7):82-83.
- [3] 楼荣文.基于深改背景的国企人力资源管理现存问题研究[J].企业改革与管理,2020(14):99-100.
- [4] 刘丽红.浅析中国国企人力资源管理存在的问题及原因[J].商讯,2021(5):185-186.
- [5] 徐斌.国企人力资源管理问题与对策[J].管理观察,2019(6):34-35.