

新形势下国有企业人力资源管理的 创新途径分析与阐述

秦 朗

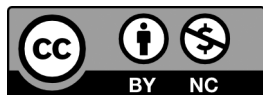
中国政法大学，北京

摘 要 | 在市场经济发展过程中，我国国企在社会经济发展中起着举足轻重的地位，承担着不可忽视的社会责任。随着国企国有企业人数的增加，相关公共人力资源管理工作也日益呈现出其缺陷。其中普遍存在着一些共同的问题，比如人员工作效率不高，行政管理人员专业素质还有待提高，人力资源管理模式陈旧，缺乏科学、合理的创新，人力资源管理与国企自主创新战略脱离等问题。要想保证国企人力资源管理地科学合理发展，从而成为推动国有企业进步的力量，则必须要做到：人力资源管理理念的革新，坚持以人为本的原则，重视公共人力资源管理并将其提升到战略高度，最终实现这方面创新的突破及发展。

关键词 | 国有企业人力资源管理；创新路径；问题；策略

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

当今互联网技术快速发展，世界经济正在呈现一体化的态势，即使是一些大型国企在日常运营中也在面临着来自行业内外的冲击和激烈竞争。国企

作者简介：秦朗，中国政法大学，硕士研究生。

文章引用：秦朗. 新形势下国有企业人力资源管理的创新途径分析与阐述 [J]. 管理前沿, 2021, 3 (2): 73-81.

<https://doi.org/10.35534/fm.0302007>

和民企之间的竞争之一是人才的竞争，因而国有企业人力资源管理的不断创新是国企适应当今竞争形势的需要。不断创新和优化人力资源管理可以帮助国企顺利地完成战略目标，获得更大的国有企业效益。第二，人力资源管理的创新有利于帮助国企员工在岗位上发挥所长，增强员工的自信心和归属感。因此，无论是对国有企业还是对员工自身而言，人力资源管理的创新都具有十分重要的意义。

2 国有企业人力资源管理内容概述

2.1 国有企业人力资源管理定义

所谓的国有企业人力资源管理的定义是指以经济学原理和以人为本的思想作为基础，充分利用国有企业内外部的人力资源以及其他相关的因素，充分调动员工的工作热情，深入挖掘员工的个人潜能，激发员工的个人创新能力，使员工的能力与国有企业的未来发展需求相匹配。实现国有企业经营效益的最大化是人力资源管理的主要目的，其针对员工的日常工作和经营行为，实施有目的、有步骤、有规划、有指挥、有组织的管理行为。

2.2 持续性发展是国有企业人力资源管理的核心

在西方国有企业中，人力资源具有十分重要的意义。人力资源也是国有企业资源的重要组成部分，因此对于人力资源的管理不能仅看眼前的利益更应该注重可持续发展，通过科学方式对人力资源进行利用。现代国有企业的发展特征之一是不断向知识创新模式发展，而要想进行知识技术创新的发展必须要依靠人力资源。^[1]随着当前市场经济的发展，国内国有企业开始逐渐加强对员工的知识和技能的培养，对于人力资源投入更多的成本。国有企业已经设立了对员工定期培训的机制，使员工知识技能得到提升，从而促进人力资源管理和开发的可持续发展，最终达到为自己的知识能力为国有企业创造更大的经济利益。

2.3 人力资源管理上升到战略高度

在今天,人力资源管理对于国有企业而言已经成为国有企业重要战略之一。传统的管理模式已经不能适应当今新时代的要求。人力资源对于国有企业而言已经不再是一个鸡肋部门,已经成为国有企业未来规划和战略的重要组成部分。国有企业应该协调好人力资源管理部门和其他部门之间的关系,给人力资源管理部门安排好合适的任务,也充分调动好人力资源管理人员的主观能动性,通过发挥人力资源管理部门的优势来实现国有企业的长远发展战略。

3 当前国有国有企业人力资源管理存在的一些问题

3.1 对国有企业人力资源的管理重要性缺乏认识

目前我国大多数国有国有企业在发展过程中并没有认识到人力资源管理的重要性,相对于民营国有企业的人力资源管理来说,国有国有企业的人力资源管理稍显落后。^[2]很多国有企业的人力资源管理机构尚未完善,一些国企虽然建立起了有关的人力资源管理制度,但是在实施过程中往往沦为摆设,在实施过程中没有得到有效落实。就目前我国大部分国有企业的现状而言,人力资源管理工作的模式较为传统,没有形成一个完整的人力资源管理体系,直接影响了国有国有企业整体人力资源管理水平的提升。

3.2 人力资源得不到充分利用

当前市场经济深入并且快速发展,不少国有国有企业对于自身的管理模式开始进行革新,要想实现跨越式发展,常常需要资源的优化配置以及整体进行正确、科学的管理,才能满足日益增长的经济发展需要,在竞争激烈的市场经济中才能占据领先地位。然而在具体了解了当前国有企业的人力资源发展情况之后,可以看到人力资源利用不充分的现状较为普遍,人力资源浪费的现状十分严重,人力资源的利用不充分也直接影响了国有企业的通常制定的盈利目标难以达成,更难以实现业务范围的扩展,整体的经营效益更无从谈起。国有企

业的安全生产和经营活动都要依靠人，人力资源一旦存在利用不充分的情况，对于国有企业的长远发展十分不利。

3.3 国有企业的整体组织和人员编制管理体系需要革新

对于一些人数较多的大国有企业而言，人力资源管理更为复杂，涉及到国有企业的每个方面。国有企业的内部结构和管理方面是人力资源管理的核心，因此人力资源管理更需要专业人员进行，否则将难以满足国有企业日常经营和发展的需要。就我国目前的情况而言，我国大多数国有企业的人力资源管理问题在于组织机构和人员编制管理较为落后，整体机构编制没有形成体系，人员编制比较混乱，在人才的聘用和管理方面缺乏之效率，因而难以挑选出更多的专业人才。

3.4 人力资源管理模式缺乏有效创新

自主创新是国有企业进行现代化发展的核心动力之一，相对于技术引起和模仿，自主创新能够给国有企业带来更多的未来发展动能，是指通过拥有自主知识产权的独特核心技术，并且利用技术在此基础上实现新产品的价值的过程。许多国有企业的人力资源管理与国有企业的自主创新战略长期脱离，并不参与国有企业自主创新的战略决策制定，人力资源战略管理与国有企业创新模式并不融合，并不能帮助国有企业提升经营效益，并不利于国有企业现代化的进一步发展。国有企业的自主创新是需要国有企业内部各个团队通力合作才能达到的，是一个整体性和团队型的战略过程，因此更需要人力资源管理部门在其中起到协调和疏导的沟通作用。若人力资源管理长期独立于国有企业的自主创新战略之外，国有企业自主创新资源将难以得到融合和最大化应用，降低国有企业自主创新的实效。

3.5 整体的用人机制落后

我国国有企业的人力资源管理机制缺乏一定的活力和竞争力，在实际工作中常常出现员工和岗位要求的匹配度严重不足，工作中人岗职责分离，导致人

力资源配置失衡的局面。对于整个公司来讲,岗位的职能常常缺失,员工在其中的工作能力没有得到充分发挥,直接导致人力资源的浪费。

第一,当前国企人力资源的管理模式仍然过于传统,在公司内部的人才选拔过程中,经常会依照资历和关系内部来进行照顾,整体的人才选拔和用人机制不够公平。其次,人才选拔机制不够民主和公开,许多岗位的权利过于集中,岗位之间权利不平衡较为严重,这样的用人制度难以对员工进行客观和准确的评价,也造成了国有企业内部信息沟通渠道的狭窄和不通畅,增加了国有企业管理的难度。第三,当前的人员选用大多采用任命制,领导的任用权利过于集中,会直接任命某一个在领导概念里自认为优秀的员工,只凭领导的印象和主管评价就直接评价一个员工,并不重视人才本身的能力和个人成绩,这样的任命机制常常会出现不公平的情况,十分影响员工的积极性。

3.6 缺乏合理的激励机制

对于一个正在处于行业龙头老大的国有企业而言,用人机制的僵化会导致激励体系难以建立。国有企业中激励体系难以建设会导致许多问题,职工的福利待遇得不到提升,达不到激励员工的作用,员工的工作积极性将会受到严重影响,大家都抱怨除了稳定,工资和一系列激励措施都无法和民企相比,员工的实际工作作用将难以得到最大限度的发挥。激励机制的建立,不仅能够促进国有企业短期效益的提升,从长期来说还能够提升人力资源的高效管理,合理运用国有企业的激励机制可以充分激发员工的个人潜力,能够为国有企业的发展提供持续不断的动力。

4 国有企业人力资源管理的创新发展策略

当前我国经济正在迅速发展,国有企业必须面临着行业内外的激烈竞争,国有企业要想在竞争中取得优势并且获得稳定持续的发展,就必须重视和创新人力资源管理理念。^[3]因此,国内的国有企业应该创新人力资源管理方式,不断加强国有企业的现代化管理,加强国有企业人才队伍建设。

4.1 创新人力资源管理理念

坚持“以人为本”的工作理念。“以人为本”是国有企业进行人力资源管理的根本思想，人力资源对于国有企业而言是不可或缺的资源，每一个员工都具有不可替代，为了实现国有企业的稳定经营发展，国有企业在经营过程中，更应该不断加强人才成本的投入。在整体的工作部署中，人力资源的安排和管理的重要性应该得到重视，坚持以人为本的与患者，结合当前国有企业人力资源的发展潮流，应该将国有企业的人力资源管理上升到国有企业发展战略的高度，在战略实行过程中不断进行更新和变革。^[4]人才队伍建设应该从大局出发，保持人才开发战略和国有企业发展同步，做好整体规划和有计划地分步骤建设的协调。在人才开发的多个步骤中，首先要做到顾全大局全盘考虑，保证用人政策的连续和稳定性，既要保证关键步骤的实施，又要警惕在用人之时缺乏连贯性和科学性。^[5]因此，国有企业在人力资源管理方面应该做到统筹兼顾，又要进行分块分步骤的进行细致管理，使不同层次的每个员工都能充分发挥工作热情和主观能动性，认真完成的自身的本职工作。

4.2 创新国有企业组织机构和人员编制管理

国有企业的组织机构和人员编制管理应该在严格的用人机制约束下，严格按照已有规定进行操作，保证管理模式的规范化和高效化，将人力资源管理发挥到科学化、专业化的有效层面。

首先，机构的编制管理应该更为严格。在传统的人力资源管理中，机构编制管理通常较为松散，并且不够严格公正，现代化的国有企业应该完善相关机构的设置，根据相应的机构编制和职级序列管理的指导思想，将机构内部的编制管理明确划分，同时确定各类岗位的职责范围和业务范畴，在国有企业内部构建科学合理的运营体系。^[6]

其次，对于人员的编制管理应该更为高效。现代化国有企业人员的编制管理应该坚持从整体出发，制定相应的标准和制度为前提，确定单位员工的管理方式，工作评价标准以及未来晋升规划等等，做好定员框架体系，实现人力资源的优化配置。国有企业应该严格按照适应发展，简单高效，竞争上岗的原则，

做好公司组织机构框架的搭建和人员的配置工作,按照工作要求设置管理人员岗位,做到竞争上岗,使得人员素质和岗位要求相匹配。

4.3 确定科学合理的国有企业用人机制

在当前的市场经济条件下,人力资源的合理配置十分重要,首先必须要符合国有企业的发展战略和市场当前的经济形势要求。充分发挥国有企业员工的工作能力,积极引进所需要的人才,是国有企业人力资源战略得到贯彻和实施的核心所在。用人单位要摆脱以往凭借主观印象评价人才的主要方式,确定一个标准和规范化的人才衡量指标,既要符合国有企业自身的需求,又要在实际工作方便操作和执行。

在人才任用机制方面坚持公平和公正的原则,以民主公开的方式选用人才机制。国有企业已经迈入了现代化的步伐,应该从传统用人思维的模式中摆脱,在人才选拔的过程中将员工的能力和业绩作为评价员工优劣的唯一标准,不再以工作资历和个人关系作为国有企业人才提拔的主要依据,整体的人才机制更趋于民主和公开化。摆脱传统的直接任命型的提拔方法,以业绩作为提拔的主要依据,让真正有责任心和个人能力的员工获得提拔机会,才能真正提高员工的工作积极性。

4.4 创新发展人才激励体制,激发员工工作热情

国有企业员工是否对工作具有较高的热情是决定人力资源管理水平的高低的主要标志。为了实现国有企业的长久稳定发展,应该努力将更多的人才留在国有企业,因此设立合理的激励机制十分有必要。因此,应该在原有的激励机制基础上进行创新和完善,努力调动员工的工作积极性,将优秀的人才留住。比如,保证员工基本福利的基础上设置合理的绩效奖励,并为其提供良好的职业发展机遇等。

5 结论

综上所述可以得出,在现代国有企业的日益壮大和发展过程中,要想在激

烈的竞争中继续占据优势，必须要注重人力资源的管理工作。国有企业应该重视人力资源管理理念和管理模式的创新，将人力资源管理的重要性提升到国有企业发展的战略高度，并根据现实不断地进行发展和创新，才能促进国有企业又好又快地发展，使得国有企业实现持续和稳定发展。

参考文献

- [1] 张航, 徐珂. 国有企业人力资源管理的创新发展策略[J]. 学术交流, 2015(5): 153-156.
- [2] 王珊珊, 舒畅, 陈鑫. 国有企业人力资源管理的创新发展策略探析[J]. 人力资源管理, 2015(11): 12-13.
- [3] 王萍. 国有企业人力资源管理的创新发展策略探析[J]. 管理观察, 2014(22): 114-115.
- [4] 刘璐. 国有企业人力资源管理的创新发展策略探析[J]. 商场现代化, 2016(13): 106-107.
- [5] 张玉娥. 国有企业人力资源管理的创新路径研究论述[J]. 中国管理信息化, 2016(20): 107.
- [6] 李建坤. 国有企业人力资源管理创新的路径探析[J]. 经营管理者, 2013(30): 116.

Analysis on the Innovation Approaches of Human Resource Management in State-owned Enterprises under the new circumstances

Qin Lang

China University of Political Science and Law, Beijing

Abstract: In the process of market economy development, state-owned enterprises in China play an important role in the development of social economy and bear the social responsibility that can not be ignored. With the increase of the number of state-owned enterprises in state-owned enterprises, the related public human resources management work is increasingly showing its defects. Among them, there are some common problems, such as the inefficient work of personnel, the professional quality of administrative personnel still needs to be improved, the old mode of human resources management, the lack of scientific and reasonable innovation, and the separation of human resources management from the independent innovation strategy of state-owned enterprises. If we want to ensure the scientific and reasonable development of human resources management in state-owned enterprises and thus become the force to promote the progress of state-owned enterprises, we must innovate the concept of human resources management and adhere to the principle of people-oriented. Pay attention to public human resources management and upgrade it to strategic height, and finally realize the breakthrough and development of innovation in this area.

Key words: State owned enterprise human resource management; Innovation path; Problem; Strategy