

# 浅谈国有企业的人力资源管理

王海迅

(长春设备工艺研究所, 吉林 长春, 130012)

## 一、引言

随着社会的快速进步和发展,越来越多的高新技术国有企业涌现。面对着众多国有企业的发展,国家针对国有企业的管理越来越重视,尤其是针对企业在人力资源管理方面给予了相应的重视,如要求企业制定和完善管理方法、要求加强人力资源管理的科学性。对此,国有企业应当响应国家号召,结合相关政策及自身发展状况,探索企业人力资源管理的创新性对策,从而促进国有企业的创新性发展。

人力资源管理制度是国有企业运行的重要基础,企业应当对人力资源的核心要素进行深入探讨,寻找适合企业发展的对策,明确国有企业人力资源管理过程中存在的问题,并及时改正和完善,不断提高企业人力资源管理的执行力,促使国有企业朝着更好的发展方向迈进。基于此,本文就人力资源管理的概念、国有企业人力资源管理存在的问题、国有企业人力资源管理的改革方案展开探讨。

## 二、人力资源管理的概念

人力资源管理是指利用经济学相关原理和科学实践对策来对企业的人力资源进行整合。通过对企业人力资源进行整合,可以提高企业的管理水平,逐步实现企业管理目标,促使企业创新发展。人力资源管理是企业经营管理中的重要内容,企业在发展的过程中需要针对自身发展情况进行研究探索,需要明确企业未来的发展方向,由此不断实现人力资源的高效运用。企业应当科学运用人力资源,进行人力资源的合理配置。在执行的过程中,企业管理人员应当制定针对性的管理计划,适当采取激励性的措施来提高企业员工的热情和积极性,提高企业员工的责任感,促使员工在企业中认真工作,为企业创造更高的价值。简单来说,人力资源管理从字面意思来理解,就是针对员工与员工之间的有效配合进行实践探索。人是一切工作的主体和重要执行者,只有解决好人与人之间的矛盾问题,才能推进企业的更好发展。

## 三、国有企业人力资源管理存在的问题

目前,国有企业在人力资源管理方面已经有了一定的经验,主要采用的是传统的管理模式。但是,在社会进步和发展之下,传统的管理模式已经不能适应时代对企业发展的要求。因此,企业应当及时调整内部管理对策。以下是对国有企业人力资源管理存在的问题的具体分析。

### (一) 忽视以人为本的核心理念

目前国有企业大多采用传统的人力资源管理模式,即员工在工作中主要是听从上级的安排,执行上级的命令。这样的管理模式能够保持一定的稳定性,但是,长此以往,员工的自主性和积极性会受到影响。员工在工作中只是充当完成任务的“工具人”,不能依据主观能动性展现个人工作特色,如此容易造成员工缺乏创造力,这对企业的创新发展是非常不利的。

### (二) 缺乏相应的管理机制

部分国有企业不重视人力资源管理,缺乏完善的人力资源管理体制,具体表现为企业过度重视工作效率,不重视员工与员工之间的配合程度。另外,企业在运行的过程中没有制定相应的吸纳人才的办法,对人才缺少重视。若长时间如此,企业内部就会出现“人才难进、人才难留”等尴尬的情况,进而影响到企业人才队伍的建设。

### (三) 企业文化建设不足

企业文化是企业经营管理的精神支撑,企业应当重视企业文化的建设,定期举办相关的文化活动。但是,部分企业完全忽视文化建设,以致员工不了解企业内部的具体文化,员工缺乏对企业的认同感和归属感,进而影响员工的工作效率。

### (四) 缺乏激励机制

部分企业没有针对员工建立相应的激励机制,如此则容易导致员工在工作中丧失工作热情和积极性,企业在发展过程中应当重视员工的发展。目前,社会高速发展,企业之间竞争激烈,企业要不断提高自身的核心竞争力,则需要通过激励员工,完善相关激励机制,以吸引人才、留住人才,用人

才提升企业竞争力。

#### 四、国有企业人力资源管理的改革方案

##### (一) 创新人力资源管理模式，树立以人为本的管理理念

首先，企业应当对传统管理模式中存在的问题进行深入分析，结合企业发展的要求，积极创新人力资源管理模式。企业负责人应当积极学习先进的管理理念，针对企业自身发展特点和未来发展的目标进行管控。另外，企业负责人应当明确人力资源管理的重要性，积极研究完善人力资源管理的实践策略。同时，还应当定期展开员工培训，促使员工在工作中提高工作积极性，明确人力资源管理内容，构建相关管理体系。对管理内容中的“人力资源配置”“人才招聘和培训”“员工的薪酬福利”“企业文化建设”等相关内容进行科学的延伸和拓展，实现公司人力资源管理的科学运行。另外，企业在人力资源管理的过程中，应当明确人力资源的核心要素，即针对员工与员工之间的科学协调作出明确管理要求。企业应当加强对员工的科学管理，明确员工是企业工作的主体。只有员工和员工之间密切配合，才能提高工作效率。再者，企业应当关注员工的发展空间，使员工在工作中充分发挥出自己的才能，不让员工做执行命令的工具人。最后，企业还应当促使员工不断提高自身的工作能力，实现员工和企业共同进步的良好局面，最终促使企业高质量运行。

##### (二) 加大对员工的培训力度

企业应当重视对员工的日常培训，不断加大对员工的培训力度，在培训过程中明确培训目标和方向。每位员工都有对应的工作职责，随着企业的不断发展，员工的工作职责也会随之发生变化，因此企业应当定期对员工的工作内容进行拓展培训，促使员工时刻以先进的工作理念和最热情的工作状态来投入工作当中。另外，企业各个项目或者部门的管理人员是企业队伍进步的重要领路人，因此企业也需要加大对管理者的培训力度，促使管理者不断学习先进的管理经验，再由管理者带领企业员工不断创造价值、实现自我。再者，人才的吸纳也是企业的重要工作，因此企业可以根据自身发展条件制定相关激励办法，不断吸引优秀人才进入企业，完善企业人才队伍建设。此外，为了提高员工工作的积极性，企业可以制定相对应的员工激励措施。除日常的工资薪酬之外，还可以制定一些与员工福利

相关的奖励来提高员工工作的积极性，如奖励假期、奖励生活用品等。企业应当积极关注每一位员工的工作状态，并设置不同的奖励措施。通过对员工的物质鼓励，提高员工对企业的认同感。

##### (三) 积极开展文化建设

企业文化是国有企业经营管理的灵魂，企业的每位员工都应该对企业的文化进行深入学习和探索，加强对企业文化的认同感。企业文化能够通过企业的发展方向和发展模式充分体现，是企业员工的行动指南。因此，企业应当加强对员工的企业文化培训，引导企业员工主动学习企业文化，使员工认识到企业文化对公司、对个人的重要作用。

首先，企业应当让员工充分认识到只有对企业文化进行充分认同的员工，才能与企业共同进步。其次，企业可以定期举办一些与企业文化相关的活动，并鼓励员工积极参加。例如，企业可以举办企业文化相关知识竞赛，并给予相应的奖励，以此来提高员工学习企业文化的积极性。最后，文化的熏陶不仅要体现在培训和文化活动上，而且要体现在一些小细节方面。比如，企业可以在员工工作的环境中张贴企业文化知识的画报，并且鼓励企业部门轮流制作画报，要求员工每周一换，画报制作的主题可以围绕着企业文化的内容进行。通过这样的方式，逐步使员工了解企业文化，增进员工对企业文化的认同，促使员工在日常工作中将企业文化作为指导思想，不断提高自身文化素养，为企业创造价值也实现自我价值。

#### 五、结束语

综上所述，人力资源管理是国有企业中的重要内容。在我国社会现代化的发展进程中，国有企业面临的挑战非常大，因此，国有企业应当积极响应国家号召，深入贯彻落实企业创新发展要求，不断探索如何优化人力资源管理模式的方法，积极应对人力资源管理中的问题，应对当前企业发展的挑战，改变传统僵化的人力资源管理模式，不断学习先进的管理理念，重视企业文化建设工作，不断促使企业向前发展。

【作者简介】王海迅（1982—），男，吉林长春人，工程师，本科，研究方向为人力资源。