

# 国企改革过程中人力资源管理的变革

李建刚

(河钢宣钢集体企业(集团)公司,河北 张家口 075100)

**摘要:** 每个企业都需要一套完善的人力资源管理体系,这是企业正常运行的必要条件,对现代企业的健康发展至关重要。因此,在国有企业改革过程中,管理者需要认真研究和分析企业内部人力资源管理中存在的问题,完善企业的相关制度,通过以上措施保证人力资源管理改革的有效性,更好地实现企业发展目标。

**关键词:** 国企改革; 人力资源改革; 经济效益

## 1 国企改革过程中人力资源管理存在的问题

### 1.1 人力资源管理理念落后

现代经济的大部分国企中,都有人力资源管理理念落后的问题,经过分析我们不难发现,产生这种现象的原因主要有以下三点:第一,很多国有企业还没有意识到企业内部人力资源管理的重要性,对相关工作做的也不到位,人力资源管理部门的员工专业能力水平普遍不足,管理方法不够灵活,而且市场化程度普遍偏低,同时对于先进人力资源管理理念的学习程度也不够;第二,我国大多数企业的管理人员相对于人力资源管理来说,更加重视经济效益的管理,这就导致企业在进行内部管理的重点过程中重点关注经济数据指标,而忽略了人力资源管理方面出现的问题,仅仅是凭借以往的工作经验进行管理,但是管理者没有注意到的是,传统的管理理念已经无法适应当前社会对于人力资源管理的要求;第三,国有企业部分员工的自我定位不准确,安于现状,无法积极地参与到企业的改革中去,而且对于企业的考核措施也置之不理,无法达到企业要求的标准。

### 1.2 各项奖惩制度不健全

当前阶段,很多国有企业在人力资源管理过程中依旧采用传统的薪酬激励机制,更多的是注重对员工的物质奖励,但是却忽视了对员工的精神奖励,这就导致员工的获得感和荣誉感方面有所空缺,使企业的奖励效果无法明显地展示出来<sup>[1]</sup>。

## 2 国企改革过程中人力资源管理变革的具体措施

### 2.1 树立科学的人力资源发展观

在国有企业进行改革的过程中,若要有效优化人力资源管理,最重要的一步就是转变传统的管理理念,树立科学的人力资源发展观:首先,建立以人为本的核心观念,国企的领导层及管理层要加强对企业人力资源的管理力度,完善相关政策,为所有员工营造一个积极的工作氛围,这样才能吸引更多有能力的人才;其次,企业要注重营造一个公平公正的工作氛围,制定公正的管理原则,让员工有工作动力,尊重员工的劳动成果,肯定他们的努力,尽全力保障他们的利益不受到损失,同时拓展员工学习和发展的空间。

### 2.2 优化岗位编制,激发工作热情

国企改革的过程中,优化岗位编制是十分重要的工作。制定科学有效的员工裁减制度,能够在很大程度上提升企业员工的工作效率,同时对于那些不求上进,故步自封的员工进行裁减,也能在很大程度上提高企业的竞争能力。在员工裁减制度实施的过程中,企业要对员工的岗位进行合理的设置,做到人岗匹配,清除冗余人员。通过这种方式才能从本质上让企业员工明确自身职责,了解企业内部晋升的途径和规律,激发工作热情<sup>[2]</sup>。

### 2.3 完善员工考核机制

企业在内部建立科学且有效的员工绩效考核机制,能够对每位员工的工作质量和工作效率进行公正的评估,这样能维护员工在企业工作中应有的权益。同时,这也是一种加强人力资源管理效率的有效方法,能够在最大程度上对员工的潜能进行激发,大大提升员工的工作积极性,使员工的工作态度变得更加端正。该机制的建立可以从以下两个方面实施:第一,增强考核标准的明确性和公平性,设定合理的考核权限,并且不断加强考核的监督管理;第二,加强考核方式的标准化,结合企业自身发展现状,积极使用KPI、MBO等考核工具,逐步完善考核的管理手段,对员工的工作状态进行实时跟进,注重员工的信息反馈,对于管理上出现的不足及时改正,以此来提高企业员工积极性。

### 2.4 建立全面的员工激励机制

合理的员工奖励机制能够帮助企业发挥人力资源管理的优势,调动企业员工的积极性,提升工作动力,在最大程度上挖掘员工自身潜能,提升专业素质。正因如此,企业除了完善绩效考核制度以外,还要建立全面的员工奖励机制。第一,企业可以根据每个员工不同岗位的工作量、工作难易程度来进行岗位的薪酬设定,简而言之,就是“做得越多,挣得越多”,以便留住高素质人才;第二,制定企业的利润分享制度,将企业的所得利润进行分红,增加员工的收入,用这种激励方式可以极大程度激发员工积极性,提高员工热情,有效增加企业收入;第三,完善员工的持股制度,员工持股制能够让员工对自身的认识发生改变,增加主人翁意识,因为从“员工”到“股东”的变化让每个员工都意识到自身的责任重大,这样能在最大程度上激发他们的责任意识,为企业效益提升提供强力支持<sup>[3]</sup>。

## 3 结语

人力资源管理是国企改革中最关键的一步,国有企业若要想成功进行改革,当务之急是改变传统的人力资源管理理念,跟随现代经济的潮流,并结合企业自身特点,建立一套适合自身、合理健全的管理革新制度。树立科学的人力资源发展观,优化岗位编制,同时还要对各项奖惩措施和考核机制进行完善,这样才能顺利完成企业改革,提高员工的工作积极性,助力企业持续发展。

### 参考文献

- [1] 范姗姗. 国企改革过程中人力资源管理的变革思考[J]. 管理观察, 2019(34):45-46.
- [2] 李莉. 国企改革中的人力资源管理问题探究[J]. 东方藏品, 2018(05):156.
- [3] 阎伟. 国企改革中存在的问题及对策[J]. 现代经济信息, 2017(06):78.