

# 国有企业人事管理向人力资源管理转型的思考

侯永波

(中车永济电机有限公司检测实验中心, 山西 永济 044502)

**摘要:** 人力资源的合理利用, 对推动社会经济发展具有重要的作用。但是当前我国的各个国有企业现阶段仍然在使用旧的人事管理模式, 而未能及时转型至人力资源管理模式。为探究人力资源管理模式的优越性, 并促使我国国有企业人事管理向人力资源管理进行转型, 本文对人事管理与人力资源管理工作两者之间的不同进行探究。

**关键词:** 国有企业; 人力资源管理; 人事管理

## 0 引言

随着我国经济的快速发展, 知识经济时代已经更进一步的到来。若我国国有企业能够较为顺利的进行人事管理向人力资源管理的转型, 则能够在人才方面有效提升自身的竞争力。因此, 本文对我国国有企业人事管理向人力资源管理转型提出了思考与建议。

## 1 人事管理与人力资源管理工作区别

### 1.1 两者之间观念不同

人事管理与人力资源两者之间的概念有一定程度上的区别, 人事管理的管理核心更多侧重于企业内部人员与企业内部事务之间的协调, 其管理理念在于围绕企业事务与员工之间建立关系。人事管理的过程中, 更多的会将企业员工视为企业进一步发展的资本, 其核心仍然是针对企业事务展开管理。而人力资源更加强其管理核心在于企业人员, 并在管理过程中建立以人为本的原则。人力资源强调企业内部人员是能够决定企业未来竞争力的重要部分, 另外, 人力资源管理工作更多的将企业员工看作企业未来的收入资本, 而非企业所需要支出的生产成本。若想将人事管理工作向人力资源管理工作进行转型, 则企业应当加强企业内部人才培养力度, 为人才培养工作投入更多的资金, 做到为企业培养很多的高素质人才, 在此基础上促进企业的发展与进步。

### 1.2 两者最终目标不同

真正导致人事管理与人力资源管理双方观念不同的原因在于两者的最终目标不同。人事管理的最终目标主要在于完成对目前企业人员的考核与评价, 其日常工作即是企业人事管理的主要任务。人事管理在企业中的工作目的大多数为追求企业员工绩效的提升, 同时通过工作绩效对各部门员工的工作效果进行评价。由此可知, 人事管理最终目的更多是为了完成上级的绩效评价任务。该工作模式无法更好的激发员工的工作热情, 导致多数人事管理人员仅限于日常的琐碎事务。而人力资源管理工作与人事管理不同, 人力资源管理工作最终目标在于通过对企业内部员工的管理, 使企业在市场之中更具有竞争力。因此, 人力资源管理工作不只是关注企业部门的绩效, 而主要在于考虑企业人员对于企业未来发展的影响与投入产出的比例。

### 1.3 两者管理机制不同

人事管理与人力资源管理双方管理工作最终目标的不同, 导致双方所采用的管理机制也不同。人事管理主要对企业内部员工的日常工作状况进行绩效考核, 但是仅仅使用传统的绩效制度进行考核, 而没有较为明确的考核目标, 将会导致员工的工作热情与积极性的消退。而人力资源管理工作的主要内容在于使用绩效制度进行考核以发现企业员工在工作上的不足, 进

而提出解决措施, 并使绩效不好的员工通过培训课程提高其能力。当前的人力资源管理, 将实现由物管向人本管理的转变, 将人才视为最有价值的资源, 注重长期投资, 注重人才配置, 以激发人力潜能, 提高人才创新能力<sup>[1]</sup>。使员工能够积极发挥自身潜能, 为企业的发展作出贡献。

## 2 人事管理向人力资源管理转型的思考

### 2.1 加强对薪酬的管理

在进行人力资源管理工作过程中, 加强对薪酬体系的管理是一种较为重要的人力资源管理措施。给予员工较为合理的薪酬, 往往在激励员工时会起到事半功倍的作用, 因此对国有企业的薪酬制度进行改革, 是人事管理向人力资源管理进行转型的有效方法。在对国有企业薪酬体系改革的过程中, 应当做到有效体现岗位工资, 根据任职者给予对应的薪酬待遇。同时应当做好岗位测试, 使用更有竞争力的薪酬制度, 吸引并留住人才。另外, 应当建立多渠道的薪酬体系, 使员工能够依靠其能力获得其相应的回报。例如: 某检测实验中心员工绩效考核办法中, 其每月度进行考核, 且考核结果与月度绩效工资有关。

### 2.2 健全绩效考核机制

在企业内部使用科学化管理制度能够有效促进国有企业有人事管理向人力资源管理的转型<sup>[2-3]</sup>。绩效管理的考核作为企业科学化管理制度的重要组成部分, 各国有企业已经逐渐重视该考核制度。但是, 在实践过程中, 各国有企业的绩效考核制度仍有一定的问题, 因此, 各国有企业必须注重对考核机制的健全。各人力资源管理人员应当及时转变考核理念, 使用现代绩效考核技术。同时应当完善企业内部考核体系, 确保员工能够得到客观的评价, 对其进行扬长避短, 以提升绩效管理水。并且要做到在员工进行的晋升与薪酬提升上, 合理运用考核结果。

## 3 结论

在国有企业人事管理向人力资源管理转变的过程中, 应当与国有企业的实际工作情况有机结合, 加强对薪酬体系的管理, 健全绩效考核机制, 同时还应当重视员工的规划与培训。通过以上几种策略, 使我国国有企业的人事管理工作逐步转变为人力资源管理模式。这是所有国有企业发展的必经之路, 也是各大企业未来发展的客观要求。

## 参考文献

- [1] 张章. 国企传统人事管理向现代人力资源管理转变的思考及建议[J]. 企业改革与管理, 2020, 23(24):84-85.
- [2] 刘蓉, 杨军红, 李鹏. 国有企业人事管理向人力资源管理转型的思考[J]. 企业科技与发展, 2020, 15(11):168-169+172.
- [3] 肖泽琳. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J]. 现代营销, 2018(11):178.