

新时期国企人力资源管理的发展现状与应对策略

王文秀

(德州市陵城区人社局, 山东 德州 253500)

摘要:随着我国社会经济的进一步发展,社会人才已经成为当前重要的战略资源,国企没有人才就无法得到更好的发展,人才的优劣成为了决定国企是否具有核心竞争力的关键因素。当前我国的变化可以说是日新月异,在这种背景下对国企的人力资源管理也提出了新的挑战。如何对人力资源管理进行改革创新使之适应我国的社会现状是当前迫切需要研究的问题。应通过对当前国企人力资源管理中存在的问题进行分析并研究行之有效的解决之法,为国企完善人力资源管理提供一定的帮助,实现人才的自我需求与国企发展的有机融合。

关键词:新时期;国企;人力资源管理;发展现状;应对策略

0 引言

人力资源管理关系到国企的发展战略规划,因此提高人力资源管理质量是国企制定人才战略的首要目的,尤其是实现国企发展急需的人才功能。合理地运用人力资本培训和发展方式,逐步弥合人员专业技能和国企对人才理想技术的要求之间的差异。本文结合我国人力资源管理的发展现状和实际情况,总结出实践中的国企人力资源管理的发展创新策略,为实现人力资源管理的实用性和科学化,提出了人力资源管理的必要性和科学管理过程中应注意的主要管理问题。

1 新时期国企人力资源管理的发展现状

1.1 人力资源管理观念滞后

针对国企人力资源管理的现状,管理效率低下的重要原因之一是缺乏科学的人力资源管理理念。作为一个组织发展的决策者,首先要认识到人才管理在组织目标实现过程中起着决定性的作用。只有当员工的个人目标更好地为组织目标服务的同时,最大限度地实现个人目标,才能形成双赢的局面。对于现在的经济现实以及国际局势都有准确的把控,并且应了解到在现在中国经济内循环的发展背景下国企应该以怎样的心态去应对到来的挑战,并且结合自身组织的情况,对于生产成本以及组织管理进行合理的分析,从而对于人力资源的管理与分配进行科学合理的决策,加强对新思想新理念的学习,对于国企的发展策略以及人力资源管理制度进行不断的调整和完善,从而更好地适应时代发展的潮流^[1]。

1.2 创新绩效考核激励机制不完善

国企员工的首要目标是得到社会更满意的待遇和能力认可。在当今市场经济发展环境下,许多国企的人力资源管理宗旨还相当陈旧,且薪资体制也不合理,有些甚至全部国企都实行了同一项薪资体制,却根本无法确保待遇的公平性与科学性。管理者缺少非常合理的奖惩措施。这不仅削弱了国企的管理效率,也降低了国企的业绩。另外,国企内部绩效评价指标体系并不科学,定性和定量指标的相互关联与调节也不合理,操作性较差,评价结果不理想。同时,部分国企由于忽略了后评价跟踪机制,对国企员工的物质和精神奖励并不满意,最终降低了国企员工的工作积极性和工作效率。

1.3 缺少专业的人力资源管理信息化人才

国企没有充分考虑人力资源管理信息化的人才,没有正确看待人力资源管理的重要性,为此对于人力资源管理信息化建设过程中重视度不够,导致实际开展信息系统建设的时候缺

少专业的人才。国企现有的人力资源管理工作人员中欠缺信息技术专业能力,国企也是缺少学习和培训的机会,专业技能提升方案实施不到位,员工的主观学习意识弱,工作人员的工作能力不能满足人力资源管理信息化的要求,成为国企人力资源管理信息化建设的重要阻力^[2]。

2 新时期国企人力资源管理的发展创新策略

2.1 树立科学的人力资源管理观念

人才是组织的核心竞争力,做好人力资源管理是组织兴旺发达的重要因素。目前,国企人力资源管理体制的不科学、不完善,造成了组织工作效率的低下,决策者应深刻认识到战略性人力资源管理在实现组织目标过程中的重要地位,结合组织的自身发展情况,对于国企的人力资源管理体制作出调整,因地制宜,使得组织发展不断顺应时代发展,从认识到循环,促使员工的个人目标更好地为组织目标服务,组织创造条件最大限度地实现个人目标,形成双赢的局面。重视人力资源开发,提高国企竞争力,首先要从梳理科学的人力资源管理观念入手,通过人力资源整体规划、岗位设置及人员匹配、员工职业生涯规划、教育培训体系建立、健全绩效考评机制、薪酬激励制度创新、强化竞争淘汰机制等制度的建立和执行,做好战略性人力资源管理,为组织的创新性发展提供无限可能。

2.2 创新人力资源管理体系

国企创新人力资源管理,最重要的是完善国企奖惩制度。只有完善奖惩制度,才能提高员工的积极性,对于表现优异的员工国企应该通过晋升、发奖金等措施来对其进行褒奖,这样可以使员工之间形成良好的竞争关系,员工的工作能力和自身潜力可以得到充分的开发,国企也能够得到良好的发展。国企还可以通过发放国企内部股票期权来调动员工的工作积极性,增强员工对国企的认同感,从而全心全意为国企的发展贡献自己的一份力,通过这种方式来创新人力资源管理体系推动国企的发展^[3]。

2.3 优化国企人力资源管理模式

由于大数据时代信息特有的动态特征,人力资源管理中传统的静态信息管理模式明显落后,已经不能满足管理需求。因此人力资源管理部门必须优化工作流程,以“员工能力”为管理基准,定期追踪员工的能力提升情况,注重内部部门的优化,简化和取消无用部门,提高人力资源管理效率。国企在引进人才的同时,要注重培养人才。此外,国企决策层要给予人事部门一定的决策权,针对员工的表现对其工资待遇和生活保障水平

进行调整。国企人力资源管理模式的优化并不等同于简单的删除和取缔,对国企人力资源管理模式的评估需要注意全面评估和科学考察,往往一套管理模式中最重要的部分可能就是一个很小的流程或环节,因此评估时不可将各环节分割评估,需要注重整体性,只有科学判断、全面评估,才能保证在不影响整体效率的基础上去除无意义、无用的管理环节和模式。

2.4 创新管理技术

人力资源管理也必须积极应用更先进的管理技能。随着移动互联网技术的广泛应用和网络的快速发展,国企信息化已日益成为人们生产生活中不可分割的重要内容,国企信息化也将出现在国企管理工作中。充分利用国企信息化,不但提升了国企人力资源管理的总体效能,同时实现了国企人力资源管理的全方位创新,对于积极改善国企人力资源管理结构也非常关键。一是尽快完成人力资源管理的全面数字化。不断完善国企员工信息数据库,实现国企员工信息数字化。这不仅大大减少了工作量,而且可以方便地将国企的人力资源管理任务外包,因为它摒弃了传统复杂的人事档案管理方式。二是实现人力资源管理的网络化。它在国企的各个部分和国企内部变得更加清晰。可以在平台上实现薪酬管理、绩效考核、人员培训、内部沟通等全国企人力资源管理,促进了国企人力资源管理的扁平化。它还可以改变我们在国企内外的沟通方式。人力资源管理部门要在顺利完成国企日常管理任务的前提下,积极弘扬良好的国企形象和文化,开展国企人力资源管理改革创新。

2.5 不断完善业绩考核标准

绩效考核是绩效规划、绩效辅导、绩效评估和绩效反馈的闭环管理过程。从国企现状来看,只关注了绩效计划的指定和绩效评价结果,而忽略了绩效辅导与绩效反馈的过程。实际上,绩效的管理的目的是使员工提高绩效,如果辅导与反馈环节缺失,那提高绩效将无从下手。绩效辅导与绩效反馈是管理层与员工沟通交流的重要渠道,通过找差距、找不足使员工找到自身劣势,运用目标管理、标杆超越等方法,使员工找到提高绩效的路径与方法。在绩效考核的过程中,不能简单凭借着直接领导的主观意识、既往印象确定考核结果,使考核形式主义,信度和效度都不高。全方位多角度、日常与年度相结合的考核评价方式更能反映员工的实际工作状态。从考核对象看,直接上级、平级、下级、服务对象等多方位的考核,能够避免因单一评价者的个人偏见造成评价结果不公的情况。日常考核与年度考核相结合的考评方式更能反映被评价者的整体工作绩效水平,避免晕轮效应、近因效应、首因效应等非主观因素。公平公正公开的考核机制才能在人力资源管理过程中发挥作用,完善的与组织目标相一致的考核计划、有效的绩效辅导、公平的考核评价、正确的绩效反馈才能保证员工找到自己

的价值所在,并为之不断奋斗。

2.6 利用大数据强化数据信息安全建设能力

数据信息安全也是大数据模式下人力资源管理非常重要的一部分。是大数据时代最重要的资源。在大数据模式下的人力资源分析系统中,从人员的基本信息到系统生成的信息,国企都要加大重视程度和安全保障力度,保障信息的绝对安全。在数据信息安全建设中,着重在应用系统建设、用户身份准入、个人数据保护、公共数据管理、容灾系统备份等数据安全技术方面开展。

2.7 优化人员结构,实行责任制度

国企要注重内部结构的优化,将责任细化落实到个人,在保证管理层权威的同时,增强管理者的责任感,同时,国企应该全面掌握自身人员配置的缺陷,并针对性地制定人力资源优化配置目标,对人才结构进行科学合理地创新。除此之外,国企还需要根据人力资源管理的实际效果,对制度体系进行不断的调整。在储备人才时,需要考虑不同岗位的要求,以确保物尽其用,人尽其能。完善的人力资源管理制度能够有效调动员工的积极性和责任感,使国企高效履行自身职能。

2.8 拓宽人才管理渠道

一方面,国企管理人员可以利用网络平台或媒体平台向社会进行公开的岗位招聘,各大高校学生能够通过网络平台实时查看相关招聘信息,并通过网络平台进行简历投递,国企人力资源管理人员结合单位发展状况,对网络招聘信息进行筛选与核实,极大拓宽了国企人才招聘的途径,使人才质量得到保证;另一方面,国企管理人员充分利用现代化科学技术手段,实现对全体人员工作内容、工作效果的高效管理,既能对员工日常不良工作行为形成一定程度的约束,又能对员工自身专业技能及实践能力的提升起到重要的促进作用^[4]。

3 结语

综上所述,国企内部人力资源管理的发展是整个国企发展的重要基石。随着互联网时代的发展,对人力资源管理提出了全新的需求与挑战,以提高国企在人才市场中的竞争优势。同时通过国企对人力资源管理的改革创新,国企努力实现了更大的发展空间,从而促进了国企的可持续发展。

参考文献

- [1] 郭瑞英.高级经济师人力资源管理发展尚存问题与解决策略[J].IT经理世界,2020,23(5):130.
- [2] 李婷婷.新时期国企人力资源管理现状与应对策略[J].人力资源,2020(06):111.
- [3] 郭雨佳.新时期国企人力资源管理的发展现状与应对[J].人力资源,2020(02):10-11.
- [4] 钱涵.新时期国企人力资源管理的发展现状与应对策略[J].现代营销(经营版),2019(12):6.