

# 国资国企改革背景下国企人力资源管理变革创新

## Management in State-owned Enterprises under the Background of State-owned Assets and State-owned Enterprises Reform

贺亚利

Yali He

陕西交通控股集团有限公司西宝分公司 中国·陕西 西咸 710116

Xibao Branch of Shaanxi Communications Holding Group Co., Ltd., Xixian, Shaanxi, 710116, China

**摘要:** 在时代不断发展的过程中。国有企业所具有的优势在不断地下降, 国企在人力资源管理上还缺乏一定的手段, 人力资源管理的创新是国资国企改革的重要手段, 在人力资源管理上进行优化不仅可以使技术得到提升, 还可以让资金得到缓解, 所以制定有效的人力资源管理可以极大地改善当前国企所面临的困境。

**Abstract:** In the process of continuous development of the Times. The advantages of state-owned enterprises continue to decline, and state-owned enterprises still lack certain means in human resource management. Innovation in human resource management is an important means for the reform of state-owned assets and state-owned enterprises. Optimization in human resource management can not only improve technology, but also ease capital. Therefore, the formulation of effective human resource management can greatly improve the current predicament faced by state-owned enterprises.

**关键词:** 国资国企; 改革; 人力资源管理

**Keywords:** state-owned assets; reform; human resource management

**DOI:** 10.12346/emr.v5i2.8577

## 1 引言

所有企业的价值是由人来创造的, 国企想要得到更好的发展就一定需要大力发展人才的优势。国企作为中国经济的主体, 推动着中国整体经济实力的发展, 在整个市场上都有着重要的地位。在国资国企改革的背景下, 要着重地发挥人才的优势, 国企改革的内涵就是加强对人才的管理, 完善用人机制和管理体系, 加大对人才的培养, 促进整个国企人力资源管理水平的提高, 促进国有企业整体的发展。

## 2 国企人力资源管理现存的问题

### 2.1 国企的优势下降

在中国的市场经济之中, 国有企业一直占据着重要的地位, 由于国企的制度保障和薪资待遇的优势, 对于人才的吸引也是很强烈的。但是在国资国企改革的背景下, 国有企业不断地深化改革, 国企的管理上还存在许多的限制, 与其他

的行业相比较, 岗位内员工的工作内容和职责还比较混乱, 导致在经营中出现了很多无用的环节, 这大大提高了国企经营的成本, 成本的提高并没有产生与成本相匹配的经济效益, 国企员工的实际收入并没有优势, 可能还会存在一些差距, 导致员工的实际收入都会降低。在这样的发展下, 国企的优势不再明显, 员工的薪资待遇很难提升, 并且工作压力也在不断地加重<sup>[1]</sup>。国有企业在薪资管理上缺乏民营企业的灵活性, 这就会导致很大一部分的核心人才的流失, 造成国有企业核心的竞争力下降。

### 2.2 国企内部部门缺少互动

在国资国企改革的背景下, 要更加地注重国企内部部门之间的互动, 但是在现在的国企中, 企业内部的管理部门与其他部门之间的关联还是不足的, 需要加强内部各部门之间的合作。国企内部部门之间缺少合作就会造成整个企业团队的不和谐, 导致各个部门的工作效率都会降低。这不仅不利

【作者简介】贺亚利(1974-), 女, 中国陕西榆林人, 本科, 中级人力资源管理师, 从事人力资源管理研究。

于管理者的管理，还会加大管理者情绪，让管理者产生一些消极的情绪，造成在出现错误时员工之间相互的推卸责任。除此之外，企业在对人力资源进行管理的时候会过于地注重管理形式，对于真正的管理的内容却显得更加空洞。管理者的管理方式也受传统观念的影响，更多地注重于外在的表现而忽略了对内涵的创新和提升，这样是不可取的。在这样的发展下，企业很难进行有效的管理，并且现在的管理者又很注重层级的关系，对于部门的管理高度的行政化，这就会造成在执行过程中遇到各种各样的阻碍，想要整体地提高管理水平就变得更难，这就会显得管理方式更加的死板。

### 2.3 人力资源管理工作缺少创新

在信息高速发展的现在，国有企业想要得到持续的发展就需要对人力资源管理工作进行不断的创新。如果国有企业的人力资源管理工作一直采用的传统的模式的话，就无法满足当今社会的需求，国有企业要做到的是对人力资源管理的人力资源规划、招募和甄选、绩效管理、薪酬管理、员工开发等方面所采用手段需要进行不断的创新，对员工不断输入新的思想观念，这样才可以立足于时代发展的洪流中。伴随着社会的不断发展，对于人才的要求也在不断的增多，这对传统的人力资源管理模式带来了很大的冲击<sup>[2]</sup>。传统的人力资源管理方式主要是以招聘人才为主，已不适应智能化新时代的要求。所以，在短时间内实现对人力资源管理的创新，就必须健全人才轮替和竞争体系，培养一支具有高素质、高质量的人才队伍。

### 2.4 人力资源管理的方法单一

现在大部分的国企人力资源管理的工作中都采用比较单一的管理方法，这样不仅仅会影响人力资源在管理上的效率，还会极大地限制人力资源管理工作的开展和创新。例如，在很多国有企业在进行人力资源管理相关工作的时候，采用面谈的方法来对工作人员进行工作能力的分析和评估。但是，这样的面谈的方法在一定的时间内只能对特定的员工进行一个简单的心理评估，如果企业大规模的发展或者是企业内部的工作人员较多的话，这样的管理模式极大地降低人力资源管理的效率。单一问题对全体员工进行面谈的方式，也会导致前期面谈的员工和后期面谈的员工心理状态有着一定的差异，这样会使人力资源管理工作失去一定程度上的时效性。

## 3 国企人力资源改革的策略

### 3.1 加强部门之间的合作

企业的和谐发展离不开各个部门之间的相互协作，对于人力资源管理工作来说，要保证管理工作连续性和完整性是十分有必要的。人力资源管理是一个完整的体系，往往会牵一发而动全身。首先要做到的就是加强各个部门之间的相互关联和交流，选出领头的部门，给予他们一定的工作权限，让他们加强与各部门之间的合作，在各自的领导下，有条不紊

地进行着工作。其次要强调责任的落实政策，避免出现出现问题后相互推卸责任的现象，将每个环节的内容，部门及员工所负责的部分都做到清晰明确，避免一旦出现问题相互推诿扯皮的现象，影响整个工作的进程，强调每个部门的相关责任，建立相应的奖惩机制，树立正确的使命感，激发员工的责任感。最后要积极建立顺应当下时代发展的办公制度，这样可以更好地发挥国有企业各个部门的作用，用现代先进的信息技术结合传统的经营模式，及时对具有企业特点相关的资料和信息进行整理，快捷有效地抽取和应用各种的资料，强化各个部门之间的相互配合。

### 3.2 强化相关的薪酬管理

在现在的国有企业对于人力资源管理的主要工作分为两大部分，绩效管理和薪酬管理，这两项管理是国有企业可以正常发展的重要内容，企业可以构建一个专属的奖励机制并且要不断的强化薪酬管理，这样可以有利于提升员工对整个企业的认可，能够更好地提升员工的工作能力，促进员工在工作中充分发挥自身的主观能动性，这样也可以在企业中形成员工之间相互团结的和谐同事关系，企业的管理者可以给员工制定所需要完成的任务目标，让员工更加积极地去完成相应的工作内容，增强员工的主动意识，形成良好的企业文化。

在国资国企改革的背景下，对国企人力资源管理进行深化改革还需要适当地增加一些科学合理的奖罚体系，在设立这个体系时管理者需要注意，员工的工作能力要与所需的工作种类相符合，也就是说尽可能地做到人岗匹配，这样可以保证薪酬制度体系协调发展<sup>[3]</sup>。

对于相同岗位的员工，管理者需要制定相同的绩效考核标准，这样可以极大地提高企业管理的公平性，同时也会为一些具有很大发展潜力的员工提供一个可以展示自己的平台，提升企业员工的潜力。而且，企业管理人员更需要加强对绩效考核体系相关内容的完善，需要相关的管理者慎重的思考，该岗位员工所需要的知识技能和该岗位存在的责任都有哪些，对员工的基本情况和个性特征有一个简单的了解。在进行对员工的考核结束后，要结合该员工的具体的考核信息来进行管理，管理者需要鼓励员工不断地提升自我能力，这样可以帮助企业形成一个稳定的管理体系，促进人力资源更加方便快捷的管理<sup>[4]</sup>。结合企业实际制定合理的绩效考核标准，是企业制定和实施薪酬管理制度重要基础，企业只有不断地优化绩效管理制度和薪酬管理制度，企业才会取得更好的收益。

在国资国企的背景下，深化对国企人力资源管理改革的过程中，需要全面地对管理机制进行创新，这就需要管理人员主动地学习借鉴其他企业的相关的薪酬管理制度，更好地强化奖罚机制。第一，国有企业要根据目前市场的形势和企业内部情况的具体情况，对自身的管理体系进行改革创新，加强企业的管理机制。第二，国有企业也需要合理地提升员

工的薪资待遇,在按照国家规定的用人标准的基础上,结合企业自身特点,尽可能建立一个较为完善的薪酬奖励体系。在进行相关的薪酬分配时,企业的管理者要严格执行按劳分配,对员工奖罚分明,这样能够有利于体现企业员工的个人价值和贡献,更能体现出企业薪酬的公平性。在国企落实人力资源管理改革创新的过程中,要对员工多进行鼓励,对员工的能力有多加赞扬,肯定员工的劳动成果,用宽容的心态去面对员工,培养员工的自我认知能力。

### 3.3 优化国企人力资源管理基本结构

当下国有企业员工的事业在未来的发展情况和员工本身心理素质的降低,也会导致国企员工在一定程度上的流失。对于国企的长期发展来说,传统的管理模式都是按照资历的大小和员工晋升机制来进行的,这样会阻碍国企的健康发展。部分国企会存在相关人员工作效率低下,工作质量不高,对工作没有做到负责,员工相互推卸责任的相关情况。

在当前新时代的不断发展的下,国有企业想要得到良好的发展就必须对这一现象引起重视,对人力资源管理体制进行全面的创新与改革,建立一个相对完整的用人制度,根据按劳分配的管理模式对企业员工建立相应的考核机制及薪酬体系,帮助员工做好职业发展规划,让企业员工有着更多的发展的机会,让每一位员工都对自己未来的事业的发展有一个大概的规划,这样不仅可以提升员工的个人能力,还可以促进员工的工作积极性的提高,让每一位员工都能展现出属于自己的价值。国企员工如果进入了不符合自身具体情况的部门,这不仅会影响工作的效率和质量,还会阻碍员工个人的发展<sup>[5]</sup>。所以在国有企业人力资源管理改革的不断推动下,要以长远的眼光来正确地看待员工的发展,人力资源管理需要不断的创新,建立一个适当合理的竞争机制,让员工可以用个人的工作能力来体现出员工个人特点,建立流动岗位的制度,让员工能够找到自己的发展方向,更好地与企业岗位相匹配,做到人尽其才,促进企业的整体发展。除此之外,企业还需要构建符合自身发展需要的完整人员培训体系,不断地强化企业员工的个人能力和素养,推动企业的健康发展,提高企业人才的核心竞争力。

### 3.4 提高管理水平,完善用人机制

国企想要得到一定的发展,就必须对管理团队的整体水平引起重视,管理者需要注意整体上的决策,不要有“一言堂”这样的形式,要让每一位员工都有发表自己意见的权利,要真正的发挥出团队的作用。管理者需要学会聆听管理团队的意见,对所提出的问题及时地进行改善,在企业的管理中要注意民主,不要过于独断,对于企业员工要注重员工在情感上的需求,要学会将员工团结到一起。所以企业管理者要注意提高自身的管理水平,提升管理者的工作能力,结合员工的情感需要,以当下的企业的具体的情况来对员工进行及时的培训和管理。这样不仅可以提高员工的工作能力,让员

工可以更好地掌握市场,还可以促进企业科学化管理。管理者要在实践的具体情况中掌握自身企业管理的相关规律,总结相关的经营管理需要,提升企业员工的整体素质,更好地推动企业的发展<sup>[6]</sup>。

在中国不断地深化国企人力资源管理改革下,要不断地加强对人力资源管理的创新,为了可以完善人力资源管理的整个过程,必须根据多方面的渠道来进行探索,给企业带来一套全新的人才管理系统和人才引入体系。国有企业的管理手段也要以市场的变化来进行更新,这样可以提高中国整体的人力资源管理水平。因此,要了解当下国有企业的内部情况,企业需要就建立完善选人用人机制,譬如在进行招聘的过程中,要建立一个由企业的核心人员与人力资源管理专业人员等组成的用于招聘的团队,保障招聘到的人才符合企业的要求,能快速地胜任所需部门的工作内容,及时地参与到工作当中,保证企业的良好运行。

### 3.5 加大资金投入

在国资国企的背景下,加大对国有企业人力资源管理的改革是需要经济的支持,充足的资金是提高企业管理的前提和支持。首先要做到的是,建立管理资金的专业的机构,完善企业的财务体系,尽量地把资金的收支情况做到公开、透明、合法。并且,也需要相关部门注意好把控资金的流动,对资金的收支情况进行监控,提高资金的使用效率。

## 4 结语

在中国当下对于国企改革背景下,要具体的对国有企业的人力资源管理进行深入的研究,就需要从根本上找到当下国有企业人力资源管理的问题,并且及时地采取相应的对策。每个管理者都要加强对人力资源管理的整个体系,结合具体的情况找出影响因素,采取有效的手段去最大程度上提高企业员工工作的积极性和主动性,尽可能达到员工与企业的同步发展,保证国企员工以提高经济为最终目的,全心全意为国有企业和社会工作,促进国有企业可持续发展。

## 参考文献

- [1] 赵巧红. 国资国企改革背景下国企人力资源管理变革研究[J]. 投资与合作, 2021(2): 127-128.
- [2] 解新艳. 国资国企改革背景下国企人力资源管理变革[J]. 现代经济信息, 2014(23): 148-149.
- [3] 李佩东. 国企改革背景下国企人力资源管理变革分析[J]. 商场现代化, 2022(22): 110-113.
- [4] 陈敏. 探索当前国企人力资源管理问题与创新变革对策[J]. 人力资源, 2018(8): 126-127.
- [5] 蒋海洋. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略研究[J]. 全国流通经济, 2023(12): 140-143.
- [6] 陈星煜. 国企人力资源管理转型四路径[J]. 企业管理, 2023(6): 86-91.