

浅谈国企改革中如何发挥企业人力资源管理作用

金凌云

乌鲁木齐经济技术开发区建设发展总公司

DOI:10.12238/bd.v4i8.3457

[摘要] 国企改革打破了计划经济时代国有企业的发展模式,随之而来的是积极参与市场竞争,有利于国企发展和生存、技术进步、人才培养。因为高素质人才可以大大推动经济升级与转型,打造经济的高质量发展。因此如何吸引人才、留住人才、引进人才是各大企业追求的目标,实现这一目标的方法就是强化人力资源管理。基于此,本文对人力资源管理进行概述,对国企改革中的人力资源管理作用及其策略进行了探讨分析。

[关键词] 人力资源管理; 国企改革; 作用; 策略

中图分类号: P641.8 **文献标识码:** A

1 人力资源管理的概述

人力资源是指在一定范围内的人,所具有的劳动能力的总和,或者说是能够推动整个经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动的总和。人力资源管理是指在经济学和人本主义思想的指导下,通过招聘、甄选、培训、薪酬等形式对组织内的相关人力资源进行管理和运用,以满足组织当前以及对未来发展的需要,保证组织目标实现和成员发展最大化的一系列活动的总称。它是现代组织生存和发展的基础,同物质设备资源、财政资本资源、技术能力资源构成组织的总资源,是现代组织资源中最具活力的资源。人力资源有两个基本要素:数量和质量,数量是人力资源总量的基础性指标,质量是人力资源总体素质的指标。

2 国企改革中的人力资源管理作用

2.1 解决国企人员选用问题。主要表现为:(1)依制度进行管理,实现选人用人法治化。首先,国企领导者要树立依制度管干部的观念,克服在人事工作中随心所欲的状态;一切人事工作都必须按规定办事。其次加强用人失误的责任追究,落实选人用人责任制;(2)改变用人权力高度集中弊端,废止暗箱操作,促进选人用人的公开化、民主化。要求国

企领导班子选人用人要实行民主集中制。实行这一制度有利于集思广益,减少用人上的失误,有利于防止和克服用人上的不正之风。要充分走群众路线,变少数人选为多数人选。这样不仅能使优秀人才脱颖而出,而且堵住了任人唯亲的门径;(3)树立新观念,建立新体制,运用新手段,实现国企人力资源管理的现代化。

2.2 解决国企人力资源开发问题。主要体现在:(1)加强内部交流,提高岗位转移能力,以充分发挥现有人才的作用。国企内部交流应拓展到一般的国企人员,交流范围不妨扩大,规定一定期限内应达的交流面。(2)实行开发费用责任制,确保开发实效。对实行培训的国企人员在培训之前订立费用责任书,确定责任负担方式,将培训效果划分为不同档次,对于培训效果不佳、考核不合格者,应采取费用自负的形式,以示警戒。在开放开发过程,接受社会评估。要采用培训结果的公众评估,国企人员工作质量是否提高了,应以社会评价效果为标准。五是建立学习型组织,促进持续开发。

2.3 解决国企人员考评问题。具体表现为:(1)建立科学的考评指标体系。国企人员考评中,应把定性考评和定量考评、贡献考评和能力考评有机结合起来,建立起科学的考评指标体系。只有这样

才能使国企人员考评的内容和标准可以进行统一,真正把国企人员素质、智能和工作实绩等方面结合起来进行综合分析,减少人员考评的主观影响。(2)提高各级国企领导对人员考评的重视程度。要依照规定对所有国企人员进行全面考评。将考评结果与使用挂钩,依据考评结果按照有关规定对考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。(3)全面提高考评者的素质。考评者必须具有良好的思想品质、高度的负责精神、坚定的马克思主义立场、丰富的人事管理与行政管理以及国企人力资源管理知识和稳定的性格等等。(4)完善国企人力资源管理制度体系。必须真正建立起国企人员考评的有效监督机制,制定国企人员考核监督条例以及其他配套制度,同时对考核机构、考核人执行情况予以有效监督。

3 国企改革中发挥企业人力资源管理作用的策略

3.1 发挥人力资源管理者的角色及职能。管理者能够统揽把握外部环境变化走势,推动组织变革,前瞻性地制定和实施人力资源战略规划,协助高层及各级经理应对各种人力资源压力、危机和挑战;人力资源管理需要转变管理角色,建立员工对企业的忠诚感,帮助员工和企业之间心理契约的达成。作为员工

代表者,真正树立“以人为本”的服务理念,公正地协调组织各种利益关系,化解利益矛盾和冲突,建立和谐的劳动关系,人力资源管理者有效产出是员工整体满意度和参与程度的增强。作为组织职能专家,高效率地做好人力资源流动配置、深度开发与整合管理的本职工作。

3.2建立国企人力资源选拔新体制。在初次招聘中,秉承着公平、平等、竞争、择优的原则,选人过程,杜绝暗箱操作,选拔适合企业的优秀人才。对此,企业可以通过不同的方式、不同的渠道。网络招聘、开展校园宣讲会等。企业内部优化用人标准,实行“能者上,平者让,庸者下”的用人机制,为大批优秀人才提供广阔的发展空间,已达到最大程度利用人力资源的目的。

3.3建立健全人力资源激励体系和薪酬管理体系,提高企业员工福利。最简单、最初级的做法是在传统福利计划之外,附加一些可供员工自主选择的福利项目。而相对典型、完善的做法,是“完全福利自助套餐”模式。这种“自助餐”式的福利计划的优点是,在既定的福利预算约束下,可以给职工提供最大灵活性、最大效用价值的福利项目。要切实

有效地发挥晋升渠道、薪资待遇等在人力资源管理中的激励作用。

3.4建立国企人力资源培训新体制。培训是人力资本增值的重要途径,是企业组织效益提高的重要过程。一方面,要引导员工树立正确的价值观、养成良好的习惯以及制定长远的目标。另一方面,国企应根据长远发展的需要,建立多层次、多渠道、多形式的职工教育培训网络。改变陈旧单一的培训形式,广泛使用实际案例,并与当前实际业务相结合。

3.5加强数字化技术对人力资源管理。网络时代的背景下,人力资源管理可以与信息化技术密切的联系起来。可以利用网络对企业的人力资源进行开发和培训,借助软件管理系统对员工的各项档案进行存储,在需要的时候能够迅速及时的查找,这不仅节约了资源,而且提高了人力资源管理的工作效率。在网络时代下,企业可以通过信息系统来完成对员工绩效考核资料的收集,并且利用统一的标准对数据进行分析,最后得出结论。这种程序化的操作模式就避免了主观因素带来的影响,使绩效考核的结果更加公正。

4 结束语

综上所述,国企改革中有效发挥企业人力资源管理作用,可以提高职工工作的积极性,最大限度地发挥职工的优势,能真正地体现“以人为本”的人才管理观念,并且是促进国有企业管理现代化的需要,因此对国企改革中如何发挥企业人力资源管理作用进行分析具有重要意义。

[参考文献]

- [1]赵南南.国企改革中人力资源管理的策略分析[J].人才资源开发,2018,(8):68-69.
- [2]刘云珍.国有企业中现代人力资源管理作用探析[J].管理观察,2012,(17):52-53.
- [3]夏凡.新时期国企党建工作与人力资源工作的有效融合[J].赤子,2019,(25):211.
- [4]吕冀炜.国企改革背景下的人力资源体系优化研究[J].价值工程,2018,(12):55-57.
- [5]程德俊,杨荣仁.从成本中心到利润中心的转变——人力资源管理角色的重新界定[J].现代管理科学,2000,(5):24-25.