

基于知识经济时代背景下国企人力资源管理创新途径的要点分析

黄海沙

(广西新发展交通集团有限公司,广西 南宁 530029)

摘要:随着科学技术与经济的快速发展,国内生产力也随之而快速发展进步。当前我国已经成为世界第二大经济体,经济类型也从原本的工业经济逐步的转向为知识经济,在此大背景下,如何体现企业人力资源的整体专业水准以及知识技能对于更好的提升国企的核心竞争力具备十分重要的价值。但是,由于我国国有企业长期处于垄断地位,国有企业在人力资源管理方面的重视程度存在明显不足,因此,国企在人力资源管理工作层面上,面临着诸多的困难与挑战。基于此,文章主要针对,国有企业人力资源在当前知识经济时代所面临的主要问题探讨,并且针对性的提出提升企业人力资源管理改革的全新方向,最后文章根据当前国有企业的人力资源管理基本现状,提出改革创新的相关建议。

关键词:国有企业;人力资源管理;知识经济;创新发展

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1004-7344(2022)19-0007-03

0 引言

随着经济全球化的持续推进,作为国有企业自身已经不能拘泥于原本的管理模式,这对于国有企业自身整体运营效率提升,乃至企业未来的可持续发展实现,都具有十分重要的价值。基于此,作为国有企业本身,必须要顺应时代潮流,针对性的对于自身的管理体系,进行有效的改革,以此来达到提升工作效率,进而实现国有企业可持续发展之目的。要想更好地实现国有企业人力资源体系的改革,必须要针对自身管理体制,进行必要的优化以及改革。众所周知,目前国内国有企业普遍存在,人才流失严重,员工老龄化严重,职工责任定位不够清晰,管理模式相对单一等诸多问题,由此,国有企业在人力资源管理模式的改革上面,同样面临着较多的困难。为了更好的解决此类问题,作为国有企业本身,必须要迎难而上,针对现有的人力资源管理模式进行必要的改革,以此来进一步提升国有企业人力资源管理模式的科学性、合理性以及有效性,这对于国有企业为人的发展都会起到十分重要的价值。

1 当前形势对于国有企业人力资源管理的要求

目前,我们已经进入知识经济时代,在此时代背景之下,如何更加合理而且有效的开展人力资源管理,已经成为社会管理的重要组成部分。基于此,所有企业的人力资源管理方面都应该顺应时代发展的潮流,针对人力资源管理模式展开必要的改革创新,从而更好的提升自身的综合竞争力。当前,我国正处于全面建设小

康社会以及实现中华民族伟大复兴中国梦的关键阶段,在此时期国有企业作为我国经济改革发展的排头兵,必须要起到良好的模范带头作用,积极顺应时代发展的潮流,针对企业落后管理模式进行必要的改革创新。这其中,人力资源管理模式改革创新是重中之重。作为国有企业在人力资源管理模式改革创新的过程当中,必须要针对相关人员的思想政治素养提升作为重要工作类型,严格按照相关政策的要求,针对国有企业人力资源管理模式展开必要的改革创新。在知识经济时代大背景之下,针对国有企业人力资源管理模式改革的相关要求如下:①众所周知,国有企业是推动我国经济发展的主要力量,国有企业做好人力资源方面的管理,对于实现企业可持续发展具有十分重要的价值,因此,作为国有企业自身在日常管理过程当中,必须要将人力资源管理模式的改革创新作为重要的日常工作,利用更加合理而且有效的手段,来针对企业内部人力资源管理模式进行必要的改革创新,这对于国有企业更好的发展经济主要推动整个社会的发展都具有十分重要的价值。②近些年以来,国家层面对于居民整体政治素养的重视程度不断提升,在此大背景之下,作为国有企业,在实现人力资源改革过程当中,必须要将提升国有企业工作人员自身的政治素养作为重要的工作力度点。立足于国家相关层面政策的要求,针对国有企业人力资源管理模式进行必要的改革创新。③从人力资源管理层面上来看,国有企业与其他企业之间存在一定的差异,基于此,我国国有企业在开展人力资

源管理模式改革创新的过程当中，必须要充分结合国有企业身的特点和实际情况，以此来更好的提升国有企业人力资源管理模式改革的有效性以及创新性。^④对于企业中人力资源实际价值引起充分的关注，力求为更多优秀人才的未来发展，创造更加广阔的空间，通过人才来推动国有企业人力资源改革创新，从而促进国有企业整体的可持续发展^②。

2 知识经济时代背景下人力资源管理的基本作用

人力资源是当前国有企业管理体系当中的关键组成部分。现在企业要想获得更好的发展，必须要针对人力资源管理的方法进行必要的建设预计完善，依靠人力资源的力量来推动企业管理体系的改革发展，最终达到提升国有企业社会经济效益之目的。只有确保国有企业人力资源具备良好的综合素养与能力，并且使得人力资源管理工作开展符合相关规定之要求，作为国有企业本身，应该积极倡导构建适合当前时代背景的现代化管理模式，另外在企业持续改革发展的过程当中，还应该针对企业人力资源管理展开动态的调整，以此来确保国有企业能够吸引更多的人才，从而更好的为国有企业发展贡献自身力量。要想更好的提升国有企业人力资源管理的价值，对于提升国有企业员工在工作过程当中的积极性，主动性都具备十分重要的价值。过往国有企业在人力资源管理过程当中，存在一定的滞后性，这在很大程度上影响了国有企业员工工作的积极性与主动性，也使得国有企业人才流失问题相对严重，在此大背景之下，如何采取更加有效的人力资源管理，让国有企业真正的用好现有的人力资源管理系统，以更加科学有效的手段来激励员工。除此之外，国有企业在人力资源管理过程当中，还可以充分的借鉴企业考评系统，为员工提供更好的工作环境，让员工在工作过程当中具有满足感于成就感，从而员工工作过程当中活力以及精力。作为国有企业，在人力资源管理过程当中，首先要注意的就是要确保公平公正，并且为员工提供科学的晋升之路，合理的薪酬，这对于更好的推动员工的综合素质提升具备十分重要的价值。另外，由于员工在适合自己的工作岗位上进行工作，对于提升工作效率与质量也具备十分重要的价值。在当今时代，竞争日趋激烈的大背景之下，更加需要针对人力资源管理引起充分的重视，这也是国有企业日常管理的核心组成部分^③。

3 知识经济时代背景之下国有企业人力资源管理面临诸多问题

3.1 员工老龄化相对严重

国有企业过往在管理过程当中，存在相对严重的

“论资排辈”等错误的观念，作为国有企业的员工，要想获得更好的发展进步以及职位提升，必须要企业在当中工作相应的年限，从实际情况来看，国有企业的管理者大都以在国有企业工作较长时间或者年龄较长的员工所占有。因此，一部分国有企业当中具备较强工作能力，但是自身年龄较轻的人员缺乏晋升机会而存在诸多不满，这也在很大程度上加剧了国有企业人才的流失。另外，国有企业的当中年长者自身对于新的管理方法，管理理念以及自身观念上都存在一定的落后，尤其是国有企业的技术人员，由于不能很好的掌握当前科学技术发展的潮流，其自身的适应能力同样存在一定的不足。除此之外，国有企业当中员工的老龄化相对严重，导致国有企业在退休金方面的投入不断提升，使得国有企业面临着较大的经济压力以及经营成本的提升，这在很大程度上影响国有企业的发展。

3.2 优质人才流失严重

随着越来越多的民营企业以及跨国企业不断发展壮大，国有企业的人才流失问题也更加的严重，尤其是技术人员以及管理人员的流失，严重影响了国有企业的发展进步。其次，基于我国国有企业自身性质的特殊性，一部分国有企业自身对于人力资源管理的正式程度存在严重不足，人才的引进渠道相对单一，而且缺乏必要的人才战略思想，进而导致国有企业人力资源管理存在诸多问题。

3.3 用人机制合理性存在严重不足

3.3.1 国有企业在人才选择标准的执行上存在不足

随着国内市场竞争的不断激烈，针对企业在选人和用人上层面上的要求也比以往更高。众所周知，如何高质量的选人与用人，对于企业核心竞争力提升具备十分重要的价值。就目前而言，我国国有企业论资排辈，业绩论人的现象相对严重，部分国有企业过分强调员工的资历以及业绩，而针对员工思想道德水平的重视存在明显不足，这也使得一部分年轻员工不能通过公平竞争来获取合理职位，这也在很大程度上影响了企业用人机制的合理性。

3.3.2 党组织的作用相对有限

①在国有企业选人以及用人的过程当中，党组织很难加入其中。一部分国有企业，只有在人才的引入以及人才的开除时才会组织党组织进行讨论，严重影响人事决策的合理性。②党组织本身在培养国有企业管理人才方面没有充分发挥自己的作用。当前，国有企业在后备人才的管理层面上，都是以内部挖掘为主。国有企业党组织，对于员工思想道德水平提升没有起到应有的作用。所开展的培训都是以业务培训为主，这也使

得人力资源管理有效性造成一定影响。

4 知识经济时代背景之下国有企业人力资源管理的创新路径

4.1 针对国有企业的人力资源管理制度进行必要更新

①针对业绩考核以及培训评估方式进行必要的改善。针对员工进行评估以及考核,目的是为了更好的评价员工为企业做出的贡献。如果企业缺乏必要的评估与考核制度,对于员工自身工作态度以及工作的能力缺科学的评估,这对于员工而言无疑是非常不公平的。因此,作为企业必须要建立健全评估考核制度。国有企业在实际开展人力资源管理工作过程当中,应该积极的提出培训目标,并且配合好工作,力求达到提升工作质量之目的。②针对培训转化机制进行进一步完善。截止目前,国有企业在人力资源培训转化成功率较低。只要原因是缺乏必要的激励机制,合作以及支持存在明显不足。基于此,国有企业的高层人员,应该针对培训工作引起必要的关注与支持,另外,作为相关部门而言,该共同参与,并且积极建设有效的激励机制,力求确保员工在培训完成之后能够更好的将培训成果应用到工作当中^[4]。

4.2 做好人力资源的开发应用工作

过往国有企业的人力资源管理工作,开展相对比较简单,对于企业人才自身主观能动性的开发存在严重不足。基于此,作为国有企业而言,应当将人力资源管理工作纳入企业管理的重点当中,以有效措施提升人力资源管理的主动性。另外,还应该积极转变人力资源开发的方式,丰富人力资源管理的相关内容,为员工的晋升提供更多机会,做好员工的职业生涯规划。

4.3 积极推动自身职能的转变

国有企业人事管理部门属于典型的行政管理类部门,由于部门本身存在一定的权力,导致人事部门官僚主义问题较为多见,这也在一定程度上影响了国有企业稳定发展。现代人力资源管理,要求人力资源管理部门必须要充当为企业管理者提供决策支持,为企业相关部门提供咨询以及服务的角色。作为国有企业的管理部门,必须要积极的开展咨询,关怀,督导以及支援工作,积极的开展内部关系协调工作,针对工作环境进行必要的改善,提高员工的士气,做好劳资双方的沟通与协调。

4.4 积极开展人力资源规划工作

国有企业发展的整体需要规划人力资源的使用需求、方向,建立战略性人力资源管理的意识和格局。强化人力资源整体解决方案、注重人力资源顶层设计。人

力资源部门需要根据企业战略规划,制定具有针对性的、完整的人力资源规划。人力资源规划应当明确的包括企业需要的员工类型、员工结构(业务结构、技能结构、年龄结构等)、岗位及编制设置、薪酬总额及方法规则、岗位序列及职级体系、绩效考核的价值导向及激励程度等,建立国有企业人力资源的整体解决方案。

4.5 重视对于企业员工的培训

国企应该为员工提供培训的机会,通过培训,国企员工可以不断提高自身素质,同时也能增强国企人力资源的综合素质,为国企建立更强的创新能力和合作能力。同时也能够让国企员工感受到自我价值的实现,与国企建立深厚的感情,对国企产生出更多的安全感、归属感和认同意识。其次,员工的技能得到提高,文化素质得到提高,可让其更好的了解国企的意图与信息,树立起正确的行为准则与思维模式,对于国企的可持续发展具有重要的正面意义。

5 结语

人力资源的变革是企业转型的关键,更是国有企业资源整合的重要途径。在国企深化改革的背景下,国有企业必须抓住趋势、主动求变,以顶层设计的视角对人力资源变革进行整体布局,重点落实定岗、定编、定编三项工作,才能够占据改革的先机,保障资源整合顺利推进,为后续发展奠定基础。国企人力资源管理是一套复杂的系统工程,其存在的诸多问题并非偶然形成,其完善的过程也不是一蹴而就。它既要国家宏观政策和法律法规的引导和规范,更需要国有企业自身实施切实有效的内部变革,建立起现代科学的人力资源管理体系,从而使人力资源管理战略成为国有企业谋求发展的核心战略,构建世界级核心竞争力。

参考文献

- [1] 李婷婷.知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J].中国集体经济,2020(42):114-115.
- [2] 马雅洁.知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J].中外企业家,2020(17):110.
- [3] 林颢.浅析国有企业人力资源管理激励机制的优化策略与创新途径[J].人力资源开发,2019(24):72-74.
- [4] 曹华锋.知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J].经济师,2019(12):274-275.

收稿日期:2022-02-23

作者简介:黄海沙(1990—),女,壮族,广西来宾人,硕士研究生,政工师,主要从事国企人力资源管理工作。