

国企人力资源管理存在的问题及其优化路径

何佳文

兵团城市建设投资集团有限责任公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 随着市场经济的发展和市场竞争的加剧，国有企业在人力资源管理方面面临着诸多挑战。由于长期以来的体制性问题、管理制度的僵化以及人才流失等因素的影响，国有企业的人力资源管理普遍存在着许多问题，如员工的工作积极性不高、员工的培训和发展机会有限、激励措施不够完善等。文中探讨国有企业人力资源管理存在的问题，并提出相应的优化路径和对策，以期为国有企业的健康发展和提高经济效益提供有益的借鉴和参考。

[关键词] 国有企业；人力资源管理；市场竞争

DOI: 10.33142/mem.v5i3.12812

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Problems and Optimization Paths of Human Resource Management in State-owned Enterprises

HE Jiawen

Corps Urban Investment Company, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the development of market economy and the intensification of market competition, state-owned enterprises are facing many challenges in human resource management. Due to long-term institutional problems, rigid management systems, and talent loss, there are generally many problems in human resource management of state-owned enterprises, such as low work enthusiasm of employees, limited training and development opportunities for employees, and inadequate incentive measures. This article explores the problems in human resource management of state-owned enterprises and proposes corresponding optimization paths and countermeasures, in order to provide useful reference and guidance for the healthy development and improvement of economic benefits of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; human resource management; market competition

引言

随着我国经济的快速崛起和市场竞争的加剧，国有企业在当前经济环境下面临着前所未有的挑战和机遇。作为国家经济的重要支柱和关键力量，国有企业一直承担着维护国家利益、促进经济发展的使命。然而，随着经济结构的调整和市场环境的变化，国有企业在管理和运营方面面临着诸多问题和挑战。为了适应经济发展的需要，提高国有企业的竞争力和可持续发展能力，必须加强对人力资源管理的重视和改革，优化管理机制和政策体系，完善人才引进和培养机制，加强员工激励和培训，为国有企业的转型升级和发展提供坚实保障。

1 国企人力资源管理的理论基础

1.1 国有企业的定义和特点

在国有企业中，国家以各种形式参与企业所有权或控制权的行使，以实现国家经济政策和社会目标的需要。国有企业的特点体现在权属明晰、资产归属国家、经营为国家利益服务等方面。国家在国有企业中具有明确的所有权或控制权，这一点通常在法律文件中得到明确规定，例如政府掌握企业的股权或者行使决策权。这种权属明晰使得国有企业在经营和管理过程中，有着明确的指导思想和方向。国有企业的资产、资源以及经营收益等都属于国家所有，这与私有企业有着明显的区别。国有企业的资产归属

国家的特点，使得其经营目标和行为受到国家政策和法律法规的直接指导和影响。与私有企业以盈利为主要目标不同，国有企业的经营目标除了追求经济效益外，还包括服务国家战略、保障国家安全、促进国民经济发展等方面的考量。因此，在经营决策和管理实践中，国有企业通常会考虑到国家利益和公共利益的最大化。总之，国有企业作为国家经济体系中的重要组成部分，其特点不仅体现在法律层面上的所有权或控制权，更体现在其经济活动的目标和方向上。国有企业的存在与发展，既是国家经济政策的重要体现，也是国家治理体系的重要组成部分，其特点和作用在国家经济和社会发展中具有重要的意义。

1.2 人力资源管理的概念和重要性

人力资源管理（HRM）是指对组织内部的人力资源进行全面规划、组织、领导和控制，以实现组织整体目标的管理活动，包括人力资源的招聘、培训、绩效管理、薪酬福利、员工关系等方面，旨在最大程度地发挥人力资源的潜力，促进组织的持续发展和竞争优势的确立。人力资源是组织最重要的资产之一，因为它不仅是组织的生产要素，更是决定组织竞争力的关键因素。人力资源管理的重要性主要体现在以下几个方面：首先，人力资源是组织的核心竞争力。在全球化和知识经济的背景下，技术和资金等因素已经不再是组织竞争的唯一要素，人才的储备和管理成

为决定组织竞争力的核心。优秀的人力资源管理可以吸引、培养和留住优秀的人才，为组织提供持续的创新和竞争优势。其次，人力资源管理对员工的激励和满意度具有重要影响。通过制定科学合理的薪酬福利制度、提供良好的工作环境和机会，可以有效地激发员工的工作动力和创造力，提高员工的工作满意度和忠诚度，从而提高组织的绩效和竞争力。再次，人力资源管理对组织的组织结构和文化建设具有重要作用。通过合理的组织设计和人才培养，可以建立灵活高效的组织结构，为组织的快速发展和变革提供支持。同时，通过塑造积极向上的企业文化和价值观，可以营造良好的工作氛围和团队合作精神，提高组织凝聚力和创新能力。

2 国有企业人力资源管理存在的问题

2.1 思想认知方面

在国有企业的人力资源管理中，一些领导者对于现代人力资源管理理念的认知和理解滞后于时代潮流，依然沿用传统的管理思维和方式，缺乏创新和变革的意识；部分员工对于组织发展和个人职业规划缺乏清晰的认知和积极的态度，缺乏对于企业发展的使命感和归属感，从而影响了员工的工作积极性和创造力。这些思想认知方面的问题，可能导致管理理念与现实需求不匹配，影响了组织的发展和员工的发展。

2.2 员工培训方面

在国有企业的人力资源管理中，一些企业在制定培训计划时未能充分考虑员工的实际工作需要和组织发展的战略目标，导致培训内容与员工实际工作岗位不匹配，培训效果不佳；一些企业在培训过程中过于依赖传统的培训方式，如课堂讲授、书面资料等，缺乏创新和多样化的培训方法，无法满足员工的个性化学习需求，培训效果有限。这些问题导致员工无法获取到实用的知识和技能，影响了员工的工作表现和职业发展，进而影响了企业的竞争力和发展潜力。

2.3 激励方面

在国有企业的人力资源管理中，一些国有企业的激励机制未能与时俱进，仍然停留在传统的激励模式上，如单一的薪酬激励、晋升机制不畅等，缺乏灵活性和针对性，无法满足员工多样化的激励需求；一些企业过于依赖物质激励，如金钱奖励、晋升等，而忽视了非物质激励的重要性，如员工认可、工作环境、培训发展等，导致员工对于工作的积极性和投入度不高^[1]。这些问题可能导致员工缺乏工作动力和归属感，影响了员工的工作表现和职业发展，进而影响了企业的竞争力和发展潜力。

3 国有企业人力资源管理优化路径

3.1 树立正确的思想观

树立正确的思想观，要管理者和领导层具备开放、前瞻和创新的思维，意识到人力资源是企业发展的核心驱动力。传统管理往往侧重于机械式的指挥与控制，而忽视了员工的情感需求和个体差异。以人为本的管理理念强调尊

重员工、关爱员工，注重人与人之间的沟通与互动，从而建立起一种积极向上的组织文化和工作氛围。在企业决策和管理中，应该更多地倾听员工的意见和建议，让员工参与到组织发展的各个环节中来，不仅可以激发员工的工作热情和创造力，还可以增强员工的归属感和责任感，从而实现组织和员工共同成长。在快速变化的市场环境下，企业必须具备快速学习和适应的能力，才能保持竞争力。因此，管理者应该鼓励员工不断学习和创新，建立起一个积极向上、持续学习的企业文化，为企业的长期发展奠定坚实的基础。企业应该为员工提供广阔的发展空间和良好的职业晋升通道，激励员工不断提升自己的能力和素质。只有员工在工作中得到充分的成长和发展，才能更好地为企业创造价值，实现自身的人生价值。企业的发展不能仅仅局限于眼前的利润和短期目标，更应该考虑到社会责任和环境保护的重要性。管理者应该意识到，只有在社会和环境可持续发展的基础上，企业才能实现长期稳健的发展。因此，企业应该积极履行社会责任，推动经济、环保、社会效益的协调发展。

3.2 制定科学的人力资源配置

科学的人力资源配置应当立足于企业的发展战略和业务需求，全面考虑员工的数量、结构、素质和流动等方面，以实现人力资源的合理配置和高效利用。企业的人力资源配置必须与企业的战略目标相一致，根据企业的发展阶段和业务特点确定人力资源的需求和布局。只有深入了解企业的战略定位和发展方向，才能制定出具有针对性和实效性的人力资源配置方案。在制定人力资源规划之前，必须对企业当前的人力资源状况进行全面的分析，包括人员数量、结构、素质、流动情况等方面^[2]。同时，还需要通过市场调研和行业分析等方法，预测未来企业发展所需的人力资源配置规模和结构，为制定规划方案提供可靠的数据支持。人力资源规划的目标应当具有可实现性和可衡量性，既要符合企业的战略需求，又要考虑到人力资源的现实状况和发展潜力。同时，还需要建立科学的指标体系，用于评估和监控人力资源规划的实施效果，及时调整和优化规划方案。根据企业的实际情况和发展需求，制定合理的人才招聘和培养计划，明确人才引进的渠道和方式，积极开展校企合作、人才引进等活动，为企业的发展提供人力资源保障。同时，还应该注重内部人才的培养和发展，建立起健全的人才培养体系，提高员工的综合素质和竞争力。人力资源规划的实施需要有一个科学、有效的组织机制和管理体系，明确责任分工和 workflows，做好规划方案的落实和跟踪评估工作。同时，还需要注重与其他部门的协调配合，实现人力资源规划与企业各项业务活动的无缝对接，确保规划方案的顺利实施。

3.3 完善激励措施

有效的激励措施可以激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的工作满意度和忠诚度，从而促进企业的持

续发展和竞争力的提升。激励不仅仅局限于物质奖励，还包括非物质激励。除了薪酬激励外，还可以采取灵活的奖励方式，如员工表彰、荣誉称号、晋升机会等，还可以通过提供良好的工作环境和机会，激发员工的自我实现和工作动力。不同员工在工作态度、能力水平、职业发展需求等方面存在差异，因此，激励措施也应该根据员工的个性化需求进行差异化设置。通过制定个性化的激励计划，能够更好地激发员工的潜能和工作热情，提高员工的工作效率和绩效水平。激励措施必须具有公平性和透明性，不能偏袒个别员工或部门，更不能产生不公平现象。应该建立起一套科学合理的激励评价体系，基于员工的工作表现和贡献水平，公正地确定激励对象和激励幅度，确保激励措施的公平公正性。激励措施不应该是一时的行为，而应该是长期稳定的制度安排。应该建立起一套完善的激励机制和政策体系，为员工提供持续的激励动力和发展空间，提高员工的归属感和忠诚度，降低员工流失率，确保企业的人力资源稳定和可持续发展。制定激励措施后，需要及时对其实施效果进行评估和监控，了解员工的反馈和意见，发现问题和不足之处，并及时调整和优化激励方案，保持激励措施的有效性和可持续性。

3.4 建立长期稳定的用人机制

一个稳定的用人机制可以提高员工的归属感和忠诚度，降低员工的流失率，保障企业的人力资源稳定和可持续发展。招聘与选拔是用人机制的第一步，必须确保招聘程序的公平公正，避免因私庇、徇私等不当行为。此外，还应该注重选拔标准的科学性和合理性，根据岗位需求和员工素质，制定具体的选拔标准和流程，确保招聘出的员工能够胜任岗位，并具备良好的职业素养和团队合作能力。培训与发展是用人机制的重要环节，它不仅可以提高员工的专业技能和综合素质，还可以满足员工的职业发展需求，提高员工的工作满意度和忠诚度。因此，企业应该建立起一套完善的培训与发展体系，包括岗前培训、岗位轮岗、技能提升培训等环节，为员工提供广阔的发展空间和良好的学习氛围。绩效评价是用人机制的关键环节，它直接关系到员工的晋升、薪酬和职业发展。企业应该建立起一套科学合理、公平公正的绩效评价体系，明确评价标准和评价方法，根据员工的工作表现和贡献水平，进行公正的评价和奖惩，激发员工的工作动力和积极性。激励与福利是用人机制的重要组成部分，它可以提高员工的工作积极性和满意度，促进员工的归属感和忠诚度。企业应该根据员工的不同需求，制定灵活多样的激励与福利政策，如薪酬激励、福利待遇、员工关怀等方面，满足员工的个性化需求，提高员工的工作幸福感和归属感。良好的沟通机制可以增强组织内部的凝聚力和团队合作精神，促进员工之间的交流与合作^[3]。企业应该建立起一套透明公开的沟通机制，包括定期员工大会、部门例会、员工投诉处理渠道等，

及时向员工传达企业的发展动态和管理政策，听取员工的意见和建议，增强员工的归属感和参与感。

3.5 构建以人为本的管理模式

构建以人为本的管理模式，将员工置于管理的核心地位，重视员工的需求和价值，通过提升员工的工作满意度和幸福感，达到促进企业持续发展的目的。企业应该充分尊重员工的人格和价值，重视员工的劳动成果和贡献，给予员工应有的尊重和关爱。在管理实践中，可以通过建立平等、开放、互信的沟通机制，促进管理者和员工之间的相互尊重和理解，打造良好的人际关系和工作氛围。管理者应该充分重视员工的参与和意见，鼓励员工积极参与组织决策和管理活动，通过建立员工代表大会、员工意见箱、定期座谈会等形式，开展员工参与和沟通，增强员工的归属感和责任感。企业应该为员工提供广阔的发展空间和良好的职业晋升通道，通过制定个性化的职业发展规划、提供各种培训和学习机会、建立良好的晋升机制等方式，激发员工的工作动力和积极性，实现员工和企业共同发展。企业应该关心员工的生活和工作情况，为员工提供良好的工作环境和福利待遇，通过提供健康保险、员工体检、节假日福利、员工活动等方式，营造温馨和谐的工作氛围，提高员工的工作满意度和忠诚度。企业应该关注员工的工作与生活平衡，帮助员工克服工作压力和生活困扰，提高员工的生活质量和幸福感。可以通过实施弹性工作制度、提供家庭支持服务、关注员工的心理健康等方式，促进员工的身心健康，实现员工和企业的共同发展。

4 结语

在国有企业人力资源管理优化的过程中，我们不断强调了树立正确的思想观、制定科学的人力资源规划、完善激励措施、建立长期稳定的用人机制以及构建以人为本的管理模式等重要路径和措施。只有充分发挥人力资源的潜力，才能够实现企业的战略目标和可持续发展。未来，国有企业应该积极推进人力资源管理的改革和创新，不断完善管理机制和政策体系，为员工提供良好的发展平台和发展机会，激发员工的工作潜能和创造力，实现企业和员工的共同发展目标。

[参考文献]

- [1] 薛冰.Z 企业员工激励机制研究[D]. 江苏: 东南大学, 2023.
 - [2] 范姗姗. 国企改革过程中人力资源管理的变革思考[J]. 管理观察, 2019(34): 45-46.
 - [3] 陈丽华. 企业加强人力资源开发与教育培训管理分析[J]. 就业与保障, 2021(5): 46-47.
- 作者简介: 何佳文(1990.10—), 毕业院校: 南京农业大学, 所学专业: 分子遗传学, 当前工作单位: 兵团城市建设投资集团有限责任公司, 职务: 组织人事部经理, 职称级别: 中级经济师。