

# 创新人力资源管理提高国企竞争能力途径

肖乐

华电综合智慧能源科技有限公司, 北京 100160

[摘要] 在新经济常态下, 国有企业不仅面临着丰富的机遇, 也迎来了前所未有的挑战。在激烈的市场竞争中站稳脚跟变得至关重要。对于国有企业来说, 人力资源管理是最宝贵的资产, 在国有企业中发挥着极其重要的作用, 本篇文章以人力资源管理为关键切入点, 探讨了如何通过创新人力资源管理来提高国有企业的竞争能力。深入研究了国有企业人力资源管理的内涵与特点, 明确存在的问题, 以及创新的解决对策。通过这些创新举措, 为其健康和可持续发展提供动力, 以在新经济时代取得更强大的竞争优势。

[关键词] 人力资源管理; 创新; 国有企业; 竞争能力

DOI: 10.33142/mem.v4i3.9995

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

## Innovating Human Resource Management and Improving the Competitive Power of State-owned Enterprises

XIAO Le

Huadian Smart Integrated Energy Technology Co., Ltd., Beijing, 100160, China

**Abstract:** In the normal state of the new economy, state-owned enterprises are not only facing abundant opportunities, but also facing unprecedented challenges. It is crucial to stand firm in the fierce market competition. For state-owned enterprises, human resource management is the most valuable asset and plays an extremely important role. This article takes human resource management as the key entry point and explores how to improve the competitiveness of state-owned enterprises through innovative human resource management. We have conducted in-depth research on the connotation and characteristics of human resource management in state-owned enterprises, identified existing problems, and proposed innovative solutions. Through these innovative measures, it provides impetus for its healthy and sustainable development, in order to achieve a stronger competitive advantage in the new economic era.

**Keywords:** human resource management; innovation; state-owned enterprises; competitive power

### 引言

在新时期, 企业面临着前所未有的新挑战, 对于国有企业而言, 人力资源管理创新已经成为一项重要的工作内容, 国有企业的发展以坚持职工的利益置于首位, 以价值创造为引领, 充分发挥领导层和管理层的职能作用。随着企业的深入发展, 传统、呆板的人事管理模式已无法满足企业管理的需求。同时, 在强化自身建设、狠抓责任落实的基础上, 还必须更进一步地转变观念、更新理念, 完善考核激励政策, 挖掘现有潜力, 鼓励全员积极创效。通过人文关怀和市场化考核相结合, 力求实现新的发展目标。

### 1 国企人力资源管理的内涵与特点

#### 1.1 内涵

国企人力资源管理的内涵涵盖了管理国有企业内部的各个人力资源方面的工作, 以达到企业的发展目标和使命。这包括以下要点: 首先, 国企人力资源管理涉及到人员的招聘、培训、绩效管理和福利等方面。招聘涉及确定适合企业需要的员工, 培训则关注于提升员工的技能和知识, 绩效管理着眼于评估员工的工作表现, 而福利则旨在吸引和留住高素质的员工。这些方面的有效管理对于国有

企业的成功至关重要。其次, 国企人力资源管理包括了建立适当的人力资源政策和程序, 以确保员工的权益受到保护, 同时也要维护企业的合法权益。这包括了确保员工工资、工时、劳动条件和劳工法规的合规性, 以及制定员工手册和规章制度等。最后, 国企人力资源管理还涉及到团队建设、领导力发展和员工满意度的提升。通过建设强大的团队和领导力, 国有企业可以更好地应对挑战, 同时, 关注员工的满意度可以提高员工的工作积极性, 从而有助于企业的长期成功。

#### 1.2 特点

国有企业的人力资源管理具有独特的特点, 需要综合考虑以下方面: 首先, 政府背景。国有企业通常受政府监管和干预, 这意味着在招聘、薪酬和福利等方面可能会受到政府政策的影响。政府也可能要求国有企业承担一定的社会责任, 如提供就业机会、支持社会福利项目等。因此, 人力资源管理必须在政府政策和法规的指导下进行, 以确保企业的运营与政府政策保持一致。其次, 长期发展。国有企业通常以长期发展为目标, 而不仅仅是短期获利<sup>[1]</sup>。这需要在人力资源管理中注重员工的长期职业发展和激

励措施。国有企业应该提供培训和发展计划，帮助员工提升技能，以适应企业长期战略的需要。此外，建立稳定的组织文化和价值观有助于吸引和留住高素质的员工。最后，社会责任。国有企业通常承担着更多的社会责任，包括提供就业机会、支持社会福利项目等。这些责任也需要在人力资源管理中得到充分考虑。国有企业可以通过积极参与社会活动、环保项目和慈善事业来履行社会责任，同时通过员工参与和沟通，提高员工对企业社会责任的理解和参与度。

### 1.3 总结

综合考虑政府背景、长期发展和社会责任等因素，国有企业的人力资源管理需要具备灵活性和战略性，以适应不断变化的外部环境和社会期望，同时确保员工的长期职业发展和企业的可持续发展。这些特点使得国有企业的人力资源管理具有一定的挑战，但也提供了机会，可以为企业带来长期竞争优势。

## 2 国企人力资源管理中出现的问题

### 2.1 人才招聘工作不够科学

在国企人力资源管理中，一个常见的问题是人才招聘工作不够科学。这可能表现为以下方面的挑战：首先，招聘流程可能不够规范和透明。国企可能面临政府监管的要求以及内部程序的烦琐性，导致招聘流程不够高效，同时也难以吸引到合适的人才。其次，招聘策略可能缺乏针对性。国企可能倾向于传统的招聘方式，而未充分利用现代化招聘技术和社交媒体等渠道，以吸引更多高素质的候选人。解决这些问题需要国企采用更科学的招聘方法，包括制定清晰的招聘流程、利用数据分析和现代化招聘工具，以及确保招聘策略与企业发展战略相一致。

### 2.2 用人机制不合理

另一个常见的问题是国企的用人机制可能不够合理，表现为以下方面的问题：首先，可能存在着招聘和晋升过于依赖政治背景或关系网络的情况，而不是基于绩效和能力的考量。这可能导致不适任的员工占据关键职位，影响企业的竞争力。国企需要建立公平和公正的招聘和晋升机制，确保员工的晋升是基于能力和表现的，而不是个人关系。其次，国企用人机制可能过于僵化，难以应对市场变化和业务需求的快速变化。这可能导致企业无法灵活调整员工配置，适应新的挑战。为解决这一问题，国企可以建立灵活的用人机制，允许员工在不同岗位之间转岗，提供跨部门培训和发展计划，以便员工能够适应新的工作要求。此外，国企还可以加强员工的绩效管理和评估，建立基于绩效的奖励和晋升机制。这将鼓励员工不断提高工作表现，并有助于识别和奖励高绩效的员工。最后，提供培训和发展机会也是解决用人机制不合理的关键。国企可以投资于员工的培训和职业发展，帮助他们提升技能和知识，以适应不断变化的市场需求。这样的培训计划可以提高员工的

职业满意度，并为他们提供晋升的机会。

### 2.3 人力资源管理体系不完整

国企人力资源管理体系的不完整也是一个常见问题。这可能表现为以下挑战：首先，国企可能没有建立完善的绩效管理体系，缺乏清晰的绩效评估和奖惩机制。这可能导致员工的工作动力不足，影响工作效率。其次，国企的培训和计划可能不够系统化和持续性，员工的职业发展受到限制。解决这些问题需要国企建立完整的人力资源管理体系，包括清晰的绩效评估流程、定期的培训和发展计划，以及激励措施，以提高员工的工作表现和发展潜力。

### 2.4 没有提高对人力资源管理的重视程度，资金投入较少

国企可能面临的问题是对人力资源管理的重视程度不足，资金投入有限，表现为以下挑战：首先，国企可能在人力资源管理方面的预算有限，导致难以引入现代化的人力资源管理工具和技术。现代的人力资源管理需要支持信息技术和数据分析等工具，以更好地招聘、培训、绩效管理和员工福利等方面。因此，国企需要增加对人力资源管理的投资，确保有足够的资源来提升管理效能。其次，可能存在着对人力资源管理的认知不足，导致高层管理层没有充分理解其重要性，从而无法制定有效的战略<sup>[2]</sup>。人力资源管理对于国企的竞争力和长期发展至关重要，因此，高层管理层需要更深入地理解其战略性作用，并将其纳入企业的长期规划中。这可能需要培训和教育，以提高管理层的意识和知识。

## 3 创新人力资源管理提高国企竞争能力的对策

### 3.1 招聘和选聘策略创新

为提高国企竞争能力，招聘和选聘策略的创新至关重要。以下是国企可以采取的创新措施：在招聘方面，国企可以利用数据分析和人工智能技术来精确匹配候选人和职位要求，以提高招聘效率。通过分析候选人的履历、技能和经验，以及职位的需求，国企可以更准确地匹配合适的候选人，减少招聘周期，降低招聘成本，并提高招聘质量。这样的技术还可以帮助国企构建更大的人才数据库，以便将来的招聘需求。同时，国企还可以积极开展校园招聘和实习计划，吸引年轻有潜力的人才。与大学和高校建立合作关系，提供实习机会，有助于培养和留住新鲜人才。这些年轻的员工可能带来新的思维和创新，有助于国企更好地适应市场变化。在选聘方面，国企可以建立客观、基于绩效的评估方法，确保员工的胜任力和潜力与岗位要求相匹配。这可以通过建立清晰的绩效指标和评估体系来实现，确保员工在工作中表现出色和不断成长。绩效管理也应该与培训和发展计划相结合，以提供员工持续学习和成长的机会。

### 3.2 薪酬和福利体系创新

创新薪酬和福利体系是吸引和留住优秀员工的关键。

国企可以采取以下措施：重新审视薪酬结构，确保它与市场竞争相符，同时注重绩效奖励，以激励员工提高工作表现。福利方面，提供多样化的福利选择，以满足员工不同的需求，例如灵活的工作时间、健康保险、培训和发展计划等。通过创新薪酬和福利体系，国企可以提高员工的满意度和忠诚度，增强竞争力。

### 3.3 绩效管理

绩效管理是国企提高竞争能力的关键环节。国企可以采取以下措施：建立清晰的绩效评估体系，明确员工的目标和期望，定期进行绩效评估和反馈。同时，提供培训和发展机会，帮助员工提升能力和职业发展。引入绩效奖励机制，激励员工不断提高工作表现。绩效管理的有效实施将有助于提高工作效率和员工的工作动力。

### 3.4 员工参与和沟通

员工参与和沟通是构建协作和团队精神的重要因素。国企可以采取以下措施：建立开放和透明的沟通渠道，鼓励员工分享意见、提出建议，并与管理层进行有意义的对话。提供员工参与决策的机会，使他们感到自己的声音受到重视。促进团队合作和知识共享，通过定期会议、团队建设活动和内部社交平台来加强员工之间的联系和协作。这些举措将有助于提高团队效率和创新。

### 3.5 多元化和包容性

多元化和包容性是国企提高竞争力的重要组成部分，有助于促进创新、增强适应性，并反映了现代化的管理理念。国企可以采取以下更具体的措施来加强多元化和包容性：首先，积极推动多元化招聘和晋升机会。国企应该确保在招聘过程中不偏袒任何特定群体，而是根据能力和经验来评估候选人<sup>[3]</sup>。此外，制定明确的多元化晋升政策，鼓励和支持各种背景的员工在组织内发展职业。其次，开展多元化培训和教育。国企可以提供培训课程，帮助员工了解和尊重不同文化、性别和背景的同事。这样的培训可以加强员工的文化敏感性和多元化思维。另外，创建包容性工作环境至关重要。国企应该鼓励员工自由表达不同的观点和意见，确保每个员工都感到自己的声音受到尊重。此外，制定反歧视政策，并建立机制来处理歧视投诉，以确保工作场所的公平和平等。最后，国企还可以积极参与社会责任项目，支持包容性倡议和社会平等，以在社会上树立积极的形象。

### 3.6 员工满意度和离职率管理

提高员工满意度并有效管理离职率有助于稳定团队并减少招聘成本。国企可以采取以下措施：定期进行员工满意度调查，了解员工的需求和关切，并采取措施改善工作环境和企业文化。提供有吸引力的员工福利，包括灵活的工作安排、职业发展机会和健康福利。分析离职率数据，找出离职的主要原因，并采取措施改善工作条件和员工关系。

通过这些举措，国企可以提高员工的满意度，降低员工流失率，提高团队的稳定性和竞争力。

## 4 打造企业文化，落实凝聚人力资源

打造积极的企业文化对于国企的成功至关重要。以下是进一步加强和落实企业文化的关键方法：首先，制定共享的企业价值观和使命是关键的一步<sup>[4]</sup>。这些价值观和使命应该能够激发员工的认同感，并引导他们在工作中追求共同的目标。这需要领导层积极地参与制定和传达这些价值观，确保它们贯穿于整个组织的各个层面。其次，领导层应该成为文化的榜样。领导层的行为和决策应与企业价值观一致，以树立榜样，鼓励员工积极参与文化的建设。领导层还可以定期与员工进行沟通，分享企业文化的重要性，并鼓励员工分享他们的看法和建议。另外，建立一种激励员工团队协作和创新的文化也非常关键。这可以通过奖励团队成就、鼓励知识共享、设立创新奖励计划等方式来实现。鼓励员工提出新的想法和解决方案，并为他们提供支持和资源，以促进创新和协作。最后，国企可以通过定期举办团队建设活动、培训和文化遗产活动来巩固企业文化。这些活动有助于加强员工之间的联系，提高他们的归属感，加深对企业文化的理解。

## 5 结语

在新经济时代，企业面对着瞬息万变的市场和激烈的竞争，在竞争愈发激烈的市场环境中，必须不断适应和应对新挑战。在这个过程中，人力资源作为提高国有企业竞争力的关键，必须做好人力资源管理，实现稳定的人才作用。不断更新管理过程中的观念和理念，加大人力资源投入的力度，打造健康、有活力的企业文化，适应新形势下的需求，引领企业在市场中稳步前行，为企业的长期繁荣创造更有利的环境。在未来的发展道路上秉持这些原则，坚定不移地前行，以更大的决心和创新精神，不断迈向新的高峰。

### 【参考文献】

- [1]王薇. 基于共享经济时代下人力资源管理趋势及创新途径[J]. 商展经济, 2021(6): 115-117.
  - [2]魏晋童. 人力资源柔性对企业技术创新影响研究——基于动态能力的中介效应[J]. 浙江海洋大学学报(人文科学版), 2022, 39(2): 50-58.
  - [3]魏多多. 区域人力资源与创新创业能力的互动关系研究[D]. 安徽: 合肥工业大学, 2019.
  - [4]霍荣峰. 关于利用人力资源提升企业创新能力的研究[J]. 现代营销(经营版), 2019(8): 21-22.
- 作者简介：肖乐（1990.3—），女，毕业院校：北京工业职业技术学院，所学专业：安全管理，当前工作单位：华电综合智慧能源科技有限公司，职务：人资专责，职称级别：助理工程师。