

# 国有企业人事管理制度提升路径刍议

江苏省经泰工贸有限公司 王丽

**摘要:** 随着时代的发展,国有企业对国民经济的发展起到重要的推动作用,但随着市场改革的深入,国有企业面临的竞争也越来越激烈。为了提升自身的竞争力,国有企业要加强管理,尤其是人事管理。但在实际的管理过程中,受各种因素的影响,降低了国有企业人事管理的质量,进而影响国有企业的发展。本文主要分析了国有企业单位人事管理制度存在的问题,并探讨其提升路径,希望对相关人员有一定的借鉴意义。

**关键词:** 国有企业;人事管理;路径

目前,我国经济发展进入新阶段,国有企业在如今的市场环境中既有新机遇,也有新挑战。基于此,国有企业要进行全面改革,人事管理制度改革就是其中一项重要内容。但是,在提升人事管理制度效能的过程中仍存在一定的问題,管理人员应以积极的态度深入分析,采取有效措施,使人事管理制度在国有企业人事管理中充分发挥作用。

## 一、国有企业人事管理制度概述

人事管理制度是国有企业内部进行人事管理的依据,因此,一定要重视人事管理制度的完善。人事管理制度不仅规定了人事管理的具体内容,维护了员工的权益,还对员工提出了一定的要求,约束他们的行为。国有企业加强人事管理制度建设,有利于管理人员高质量地开展人才引进和培养,激励他们充分挖掘自身潜能,为企业发展作出更大的贡献。

在人事管理制度的提升过程中,不仅要着眼于目前的发展,还要把目光放长远,预测后期的发展,并根据结果做好人事管理,为企业的长远发展做好充足的人才储备。在我国市场改革的背景下,国有企业要进一步重视人才建设,如果在改革过程中没有充分做好人事管理工作,容易激发矛盾,不利于企业内部的和谐稳定。因此,国有企业人事管理制度必须在新时代进行改革,提升管理质量。

## 二、国有企业人事管理制度存在的问题

在国有企业开展人事管理工作的过程中发现,人事管理制度仍存在一些问題,影响了制度效能的发挥,同时降低了管理工作的质量。

同时降低了管理工作的质量。

### (一)人事管理制度不明确,标准模糊

目前,大部分国有企业都有一定的人事管理制度,但基于管理制度的合理性及科学性,发挥的作用却不一而足。由于有些领导层对人事管理制度没有充分的认识,缺乏对人事管理的重视,还在采用传统的人事管理制度。而传统的人事管理制度已无法满足如今的需求,它在相关标准的制定方面较为模糊,管理人员在开展具体工作时没有明确的方向和目标,这样不仅会降低人事管理的效率,还会影响人事管理的质量。有些领导层由于管理理念较为落后,认为人事管理是辅助其他部门工作的,致使人事管理制度在很大程度上流于形式,制定的标准较为敷衍,并不能使该制度得到充分落实,发挥实效。

此外,管理人员的业务能力不足,也是导致人事管理制度不明确、标准模糊的一个主要原因。人事管理制度的制定需要很多管理人员的参与,其业务能力直接决定了制度的质量。但一些管理人员缺乏责任意识,在开展工作时对自己要求较低。由于人事管理制度涉及的内容较多,需要深入分析企业的实际,并细化相关内容,管理人员缺乏专业性,在制定及完善人事管理制度时能力不足。

### (二)人事管理制度不健全

任何一项活动的开展都需要健全的制度作为保障。企业的发展来源于卓越的管理,卓越的管理来源于完善、优异的管理制度。人事管理制度是人事管理工作的依据及标准。一些国有企业的人事管理制度并不健全,管理人员没有相关的制度作为支持,致使管理工作无法有效开展,降低工作的效能。

导致这一问題的原因很多,其中包括制度制定的时间较早,使用至今,从未调整及完善,修订工作存在很大的滞后性,严重影响了对人事管理工作的指导价值。随着时代的发展,国有企业也获得了较大的发展,其无论在客观环境,还是人员流动方面,都存在较大变化。如果还在沿用以前的人事管理制度,对人事管理工作产生不利影响。

### (三)激励约束作用发挥不充分

国有企业的人事管理工作最重要的目的是优化配置人力资源,充分发挥人力资源的价值,使每一位员工为企业作出贡献。国有企业要采取一定的激励措施,激发员工的工作热情,使其以更加端正的态度和负责的精神投入工作。同时,还要对员工的行为进行约束,使他们按照一定的要求开展工作,按时完成任务,确保工作质量。激励和约束是并存的,只有充分发挥两者的作用,才能实现对员工更高质量的管理。但是,目前一些企业在激励及约束方面发挥的作用并不充分,制约着人事管理的高效发挥。

通过对国有企业人事管理制度的分析发现,激励及约束作用发挥不充分,主要有以下几方面原因:首先,对员工工资的分配模式比较僵化,很难通过工资对员工起到激励作用。工资不能有效体现出岗位性质、岗位职能及岗位类别的差异化,导致工作积极性不高,缺乏利益驱动。其次,缺乏人力资源配置的调节能力。根据市场规律来看,只有用优厚的待遇才能吸引优秀的人才。企业给员工提供的待遇不仅是一种劳动报酬,更是对员工价值的肯定。目前,工资分配模式很难实现人才的最优化配置,这就降低了人力资源的调节能力,不利于企业获得更大的发展动力。一些人事管理制度没有发挥出制度的约束作用,没有将员工的行为纳入管理范围,对员工起不到有效的约束作用。

#### (四)人事制度间衔接不顺畅

国有企业人事管理制度中包含着一些相关制度,会起到一定的影响,具体的制度内容存在交叉或矛盾之处,导致人事管理工作无法顺利开展。管理人员发现问题,去检查相关制度存在的漏洞,进而弥补制度的缺陷,但仍未能有效避免制度衔接不顺畅的问题。

国有企业人事管理制度间衔接不顺畅,从根本上来说,还是没有对人事管理工作进行透彻的分析,没有明确各个部门与人事管理之间的关系,各种管理制度之间的关系。因此,在构建人事管理体系时要确保其科学性和合理性,一方面避免制度间出现交叉,另一方面避免出现人事管理漏洞,确保人事管理的全面性。

### 三、国有企业人事管理制度的提升路径

#### (一)明确依法合规的指导思想

国有企业在提升人事管理制度的过程中,首先要遵循相关的法律法规,深入分析与人事管理制度相对应的法律是否发生了变化。如果法律条款进行了调整,那么人事管理制度内容也要调整,确保在法律允许的范围内,并以此作为人事管理制度的指导思想。比如,人事部门在人才招聘时,应对应聘人员进行审查,发现有违法行为则不能录用。在签订合同时,应该本着自愿的原则,确保竞争的公平性及合法性。此

外,人事管理人员在开展其他工作时,也要确保合法性。

#### (二)建立健全各板块人事制度和规范

国有企业人员众多,在进行人事管理时,应基于一定的要求划分,有利于人事管理工作的开展。管理人员应该对人事管理制度进行仔细研究,对人事管理制度加以明确。管理人员要认识到建立健全各板块人事制度和规范的必要性及重要性,积极推进这项工作的开展,要基于企业的实际情况,使各板块人事制度和规范切实发挥作用,在整体上提升人事管理制度的效能。

#### (三)规范各板块业务工作程序和流程

国有企业人事管理内容较多,因此,应明确业务程序及流程,这不仅有利于提高人事管理的效率,还能促使管理人员严格按照流程来操作,提高工作的规范性和科学性。管理人员在制定各板块业务工作程序和流程时,要熟悉每一个板块的工作内容,根据一定的要求及工作的需要,合理、科学的设置,为人事管理制度作用的发挥提供助力。

#### (四)强化员工劳动关系

管理人员在开展工作时,要重视员工劳动关系的管理。比如,员工入职管理、离职管理、信息管理等。只有做好员工的劳动关系管理,才能使员工对企业更有依赖感和信赖感,同时也有利于管理人员为员工提供更好的服务。要认识到强化员工劳动关系的重要性,切实发挥职责,把各项工作落实到位。这既是为企业负责,也是为员工负责。

### 四、结束语

目前,我国经济正处于转型期,国有企业应在各方面加强管理。人事管理作为一种重要的管理手段,需要健全、完善的人事管理制度作为工作依据。但是目前,一些国有企业的人事管理制度仍存在的问题,人事管理人员要基于企业的实际分析问题,并采取有效措施解决问题,提高人事管理工作的效率和质量,助力国有企业在新的历史时期获得更好的发展,为我国经济高质、高效发展作出更大的贡献。

#### 参考文献:

- [1]周瑾,詹沁泉.国有企业人事管理的现状及战略转变分析[J].今日财富(中国知识产权),2021(08):221-222.
- [2]孙翔艳.探究国有企业人事管理的现状及战略转变[J].营销界,2021(28):155-156.
- [3]丁萍丽.国有企业干部人事管理体制改革的若干思考[J].知识经济,2020(03):72+74.
- [4]刘艳.国有企业人事管理的现状及战略转变分析[J].中国集体经济,2019(24):119-120.
- [5]王彬.关于国有企业干部人事管理体制改革的探讨[J].中外企业家,2016(08):158.