

浅谈国有企业人力资源管理的改进与创新

摘要: 随着我国改革开放的日益深入,国民经济、科技、人民生活水平等方面都有了显著的提高,社会经济市场竞争越发激烈,在这种背景下,国有企业的发展也面临着新的挑战,人力资源管理方面尤为明显,进行科学合理的人力资源改革创新是国有企业在新形势下提升竞争力的必经之路。本文对国有企业人力资源管理的现状进行了剖析,结合新形势下人力资源管理的要求,对国有企业人力资源管理的改进与创新进行了探讨,提出了一些意见和建议,以推动国有企业提升人力资源管理水平,提高核心竞争力。

关键词: 国有企业;人力资源管理;改进与创新

■ 陶红亮

一、人力资源管理概述

1.人力资源管理。在人力资源管理的范畴中,人力包括了人的智力、技能等,能够用于生产活动且可产生价值的生产要素就是资源。人力资源有主观能动性,是生产活动中的劳动者也是实现目标的一方。人力资源管理是相关的管理部门为了达到资源的最优配置,使用科学的管理理念对人力资源进行系统的、全面的统筹管理、组织协调。

2.人力资本理论。美国经济学家舒尔茨于1960年提出了人力资本这一概念,指出除了

劳动力和物质资本可以导致国家经济增长之外,人力资本也是实现国家经济增长的一个重要因素,人力资本理论就此正式产生。人力资本是人身本所具有的,可以为其带来价值收入。人力资本管理结合培训、激励等手段,实现个人价值的增长,提高员工满意度和忠诚度,为企业减少人力方面的支出。当今社会,随着知识经济的发展,人力资本为企业创造价值,是企业的核心竞争力,关系到企业未来的发展。

二、国有企业人力资源管理的现状

通过对现阶段国有企业人力资源管理情况的观察和分析,得出其人力资源管理中主要存在以下几个方面的问题:

- 用人机制不完善。**国有企业选择任职人员时,目前的用人体制之下,主要是由领导出具候选人名单或企业员工民主投票。上述的选拔方式参杂的个人主观因素较多,达不到公正、公平的标准,无法客观的选择优秀人才,无法实现开发人才价值的目标。同时,管理岗位的岗位职责划分不明确,不符合规定,导致管理人员在工作过程中权责不明,容易出现相互推诿或越界管理的显现。
- 脱离企业发展。**目前,国企的人力资源管理工作的关注重点仍然停留在企业员工的基本管理及薪酬发放方面,人力资源优化配置方面的工作力度不够,长期忽视甚至不考虑企业的发展规划和战略目标,逐渐造成了人力资源管理内容和国有企业发展需求不匹配的现象。
- 管理人员业务水平低。**有的企业员工甚至领导对人力资源管理工作缺乏足够的认识,认为其专业性不强,工作内容主要集中在招聘、考核、岗位变动、档案整理等基础性工

关于卷烟企业党组织结对帮扶贫困村的几点思考——以贵州中烟贵定卷烟厂党委结对帮扶工作为例

■ 徐宏

中国共产党的重要使命是消除贫困、改善民生、逐步实现共同富裕,这是社会主义的本质要求。改革开放40年来,我们党和国家实施了大规模扶贫开发,使7亿农村贫困人口摆脱贫困,取得了举世瞩目的伟大成就,谱写了人类反贫困历史上的辉煌篇章。

党的十八大以来,我们党把扶贫开发工作纳入“四个全面”战略布局,到2020年农村贫困人口实现脱贫,作为实现第一个百年奋斗目标的重点工作,摆在更加突出的位置,大力实施精准扶贫,不断丰富和拓展中国特色扶贫开发道路,不断开创扶贫开发事业新局面。

各级党委和政府均把扶贫开发工作作为重大政治任务来抓,用强烈的责任感、使命感和紧迫感,真抓实干、只争朝夕,加快补齐全面建成小康社会中的这块突出短板,决不让一个地区、一个民族掉队,实现《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》确定的脱贫攻坚目标。

贵州中烟工业有限责任公司作为在黔的大型中央企业,充分发挥国有企业在扶贫工作开发工作中的优势,根据贵州省人民政府的统一部署,负责结对帮扶贵州省晴隆县。晴

隆县是国家级贫困县,从2017年6月初开始,贵州中烟公司所属各单位基层党组织结对帮扶晴隆县20个贫困村,助推晴隆县加快摆脱贫困,奋力追赶全省小康建设步伐。

根据贵州中烟安排,贵州中烟下属的贵定卷烟厂党委负责结对帮扶晴隆县安谷乡白岩村和五星村。自同该县两村结对帮扶以来,该厂不断探索基层党组织结对帮扶工作思路和方法,使结对帮扶工作有效顺利开展。

一、深刻认识、明确责任及任务

作为卷烟基层企业党组织,首先要站在全面建成小康社会的战略高度,深刻认识党建扶贫的重大意义,把结对帮扶工作列入议事日程,纳入年度工作计划,扎实、抓好、抓出成效。同时,要明确责任。基层党组织要落实帮扶工作责任,党委书记要负总责,联系点的支部书记负直接责任。

基层党组织要充分发挥人才、资金、技术等优势,积极结对帮扶贫困村,帮助推动党的建设、改善基础设施、发展特色农业,促进贫困户脱贫,加快结对贫困村退困进程,实现贵州与全国同步小康。

二、加强组织、狠抓落实

各单位党委要整合工作力量,加强组织

作上,而忽视了人力资源管理在人员规划、资源优化配置、人才储备方面的重要作用,造成了人才的浪费和人员的流失。

4.员工培训力度不足。企业员工培训是提升员工工作能力有效手段,但是国有企业普遍存在着对开发人力资源价值方面不够重视的现象,投入成本少,培训方式老旧,导致员工的工作能力进步缓慢,影响企业发展。

5.缺乏企业文化建设。企业在发展过程中逐步形成自身的企业文化,企业文化包含着企业的价值观和行为规范,能够激发员工工作热情同时规范员工自身行为,与人力资源管理的关系密切。但是,长期以来,多数国有企业对自身的企业文化建设不够重视,忽视了积累与提炼,没有形成独特的企业文化,无法得到员工的高度认同,缺乏凝聚力,导致员工工作态度不积极,作风懒散,降低了工作效率。

三、国有企业人力资源管理改进与创新

在当今知识经济时代的背景下,人力资源已经成为企业发展创新的原动力,经营管理者要对企业的人力资源管理有充分的认识,正视工作中的不足之处,采用先进、科学的管理理念及管理手段强化人力资源管理,积极探寻管理制度创新途径,提升企业的核心竞争力,保障企业的健康稳定发展。

- 1.完善管理制度。**国有企业要从自身的实际情况出发,重视人力资源管理工作,引入科学的管理理念,深化人力资源管理改革,建立科学合理的人力资源管理机制。在人事制度、用工制度和分配制度方面进行实质性的变革,完善管理制度。
- 2.健全薪酬体系。**合理调整薪酬结构,划分薪酬等级,体现按劳分配。员工的薪酬主要由基本薪资、奖金、福利三部分组成,不同员

工之间的薪酬要有一定程度的差异,以此来体现工作成果在薪酬方面的竞争力,充分激发员工的工作热情。同时,薪酬水平的确定要全面考虑员工的技术水平和管理技能。在以往的管理模式中,员工只能通过职位晋升来获取更高的薪资,这种情况下,员工的实际能力往往被忽视。在薪酬体系中,综合考虑员工的在职情况,针对性的建立技术水平和管理水平多通道薪酬体系,员工可以通过不断提升自身的职业技术水平来达到提升薪酬的目的,能够有效促进人力资源价值的发挥,提升员工的工作主动性。

3.完善用人机制。在人力资源管理改革过程中,针对上述用人机制中存在的问题进行合理改革,主要措施为提高相关企业管理人员对人力资源管理工作的重视程度,对传统的领导推荐的模式进行适当变革,将领导推荐与企业的实际需要结合起来,辅以专业的人力资源考核手段,实现人力资源的合理配置。同时,遵照公平、公正、公开的人才选拔原则,在严格按照人员录取标准进行择优的同时,结合企业实际发展战略和发展目标来进行具有合理性的人力资源优化配置,提升人力资源管理的动态性。另外,要完善创新型国有企业用人机制,针对国有企业的企业特色,充分利用其人力资源管理方面的优势条件,提高企业相关管理人员的管理能力和专业水平。

4.树立以人为本的管理理念。人力资源管理这一概念是在人事管理的基础上发展起来的,它本质上是一种人性化的管理工作。以人为本的人力资源管理理念在结合企业发展的实际需求的同时,要改变传统的以工作为导向的管理模式,转变为员工导向,体现管理的人性化特征。目前,国有企业人力资源管理还保留着传统的管理理念,需要积极树立以人为本的管理理念,提升人力资源管理人员

的专业水平,尽快向现代化的人力资源管理方式转变。

5.强化员工培训工作。企业对员工进行培训,是对员工人力资源价值的开发。能够有效提升企业员工的工作技能从而提升企业竞争力,对企业发展起到良好的促进作用。所以,国有企业人力资源管理过程中,应重视对员工的培训工作,加强培训力度,根据员工的工作情况、工作需要、员工自身的专业水平,建立科学、合理的培训管理体系,最大程度的提高各岗位员工的工作技能及管理人員的管理水平,进一步促进企业发展。

6.树立特色企业文化。企业文化的建设需要依托于应用载体。人力资源管理人员应在员工中开展多种形式的文化体育活动,如知识竞赛、技能比武、拓展训练、体育比赛、文艺汇演等。以多姿多彩的文化活动为载体,营造企业文化的特色魅力,更好的团结企业员工,增强员工的向心力,提升企业的凝聚力,推动企业文化的建设,促进国有企业持续健康发展。

结束语

企业的人力资源是企业知识创新和经济发展的源泉,对企业发展有着十分重要的战略意义。国有企业的经营管理者应对企业的人力资源管理予以高度重视,正视人力资源管理在新的形势、新要求下存在的不足,结合自身的实际情况,采取积极的应对策略,积极探寻企业人力资源管理的改革途径,改变观念深化改革,提升人力资源管理水平。本文分析了目前国有企业人力资源管理现状,针对实际情况对其改革途径进行了讨论并提出一些改进与创新举措,如完善管理制度、健全薪酬体系、改变管理观念、建立企业文化等,以期提升国有企业人力资源管理水平,充分开发人力资源价值,提升企业的核心竞争力。

(作者单位:张家港联合铜业有限公司)

在基础设施建设、产业发展、技能培训等方面给予帮扶,不断为贫困村和贫困户理清思路、出点子、想办法,找资金、争取项目,实现“输血式”向“造血式”帮扶的转变,提高贫困村和贫困户自身发展能力。

第三,通过捐资赠物,给予物资帮扶。帮扶党组织可针对贫困村、贫困户存在的困难、问题以及一些实际需要,结合自身所能及所思,积极为贫困村、贫困户捐款捐物,切实帮助贫困群众解决一批生产生活实际问题。

四、积极探索企业党建与乡村党建工作双融合思路

在结对帮扶工作的开展过程中,根据企业和乡村的实际情况以及各自在党建工作中的特点和方法,探索出在对口帮扶中双融合的党建工作思路。例如可以运用企业在党建工作中的经验,帮助村级党组织发挥支部战斗堡垒作用和党员模范带头作用的具体方式、渠道等。通过企业在做员工思想政治工作的方式方法,与乡村两级组织座谈和多渠道、多层次沟通,探索与乡村两级组织积极配合促进贫困户的思想观念转变问题的工作。

同时,可将企业基层党支部开展的主题党日活动结合乡村工作的实际和特点,把主题党日活动中有的放矢的开展在结对帮扶地,

使主题党日活动更加接地气、内容更加丰富。例如在春节到扶贫村开展“春耕备耕 精准扶贫”主题党日活动,向村民发放扶贫宣传册和发放农用物资。结合农村留守儿童较多的实际,对当地小学开展“献爱心 共成长关爱儿童”主题党日暨“六一”节慰问活动。冬季来临,组织青年员工开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”慰问贫困党员活动,购置棉被、油等物资慰问困难党员、贫困户。

五、督导产业扶贫项目的落地、实施

中烟公司结合公司实际,对20个扶贫点分别给予20万元的产业扶贫资金。联系点党支部要充分发挥自身优势和特点,督导所在联系点的项目能落地和有效实施。

在遍访的基础上,摸清两个村的准确贫困情况,同帮扶点乡村两级党组织共同研究产业项目的选择和定位,达成共识后确定项目。为使资金有效使用,企业党组织要定期和不定期组织相关人员跟踪项目实施情况,了解贫困户参与项目脱贫状况。同时利用企业在审计、采购、财务、设备等方面的资源,组织相关专业人员对项目进行督导,进一步确保项目资金的有效使用。

(作者系贵州中烟贵定卷烟厂纪检监察室主任)

全媒体环境下航天企业宣传工作的对策

■ 吴巍

近年来随着数字技术、网络技术的广泛应用,特别是互联时代的到来,信息和社会舆论的形成机制、传播方式正在持续发生变化,人们的生活方式、思维方式和思想观念也受到一定影响。当前,媒体格局和舆论环境较为复杂,企业宣传思想工作任务比较艰巨。作为航天企业,新闻宣传工作发挥着极其重要的舆论导向作用,如何正确认识新媒体、应用新媒体、占领新媒体,使其更好地为企业高质量发展服务,为企业宣传思想工作服务,成为当前一个新的课题。

一、新时期传播特点

1、全媒体时代的特征:移动互联网时代就是全媒体的时代。《中国新媒体发展报告》提出:“为适应互联网传播移动化、社交化和视频化的趋势,传统媒体积极运用大数据、云计算等新技术,发展新闻客户端、手机网等新应用新业态,以新技术引领媒体融合发展”。职工从“旁观者”转变为“当事人”,职工都可以拥有一份自己的微博、微信、抖音等,媒体仿佛一夜之间“飞入寻常百姓家”。

2、“人人要表达、人人求关注”移动互联网时代,信息传播门槛降到“水平线”之下,人们可以自主地在自己的“媒体”上“想写就写”、“想说就说”,每个人都可以利用网络来表达

想要表达的观点,传递生活的喜怒哀乐,构建自己的社交网络,每个人都将拥有自己的粉丝团。自媒体成为平民大众张扬个性、表达自我的最佳场所。

二、正确把握新媒体运用规律

思路决定出路,宣传工作要勇于直面新媒体时代的新挑战,去认识、熟悉新媒体,在“知媒”、“懂媒”、“用媒”上多下工夫。

1、“知媒”。只有正确认识新媒体的重要作用,才能拓宽思路,培养起将业务工作与新媒体传播相结合的意识。这种意识并非与生俱来,因此,宣传工作人员要尽快掌握有关新媒体的知识,并有针对性地加强对新闻学、传播学、信息学及与现代传媒相关的高新知识的学习,全面提高业务能力与水平。宣传工作人员除了要学会写文字报道,会新闻摄影,还要有采集和制作视频新闻的本领,成为新媒体时代企业宣传工作的开路先锋,并通过多种激励方式,调动其积极性和主动性。

2、“懂媒”。航天企业宣传工作人员除了学习新媒体的相关知识,还应在工作实践中进一步提升自身媒介素养,增强对新媒体的技术手段、主要特点、核心作用、传播规律的认识;增强对新媒体时代舆论发展规律和总体趋势的把握,知晓新媒体在引导舆论新格局中扮演的角色和借助新媒体引导舆论的方式;要掌握新媒体的使用方法和技巧,尤其是

注重分析、研究新媒体与传统媒体的区别,要与新媒体平台上的公众打成一片,主动从官样文章中跳出来,学会用“网民”风格说话。

3、“用媒”。在实际工作要加强使用新媒体,将新媒体与工作和业务有效结合起来,通过新媒体与公众形成良性互动,创新内容方法。利用网站、微博、微信等互动平台开展宣传工作。同时,要坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众的工作原则,注重利用新媒体的特点,在内容和形式上不断推陈出新,把航天企业宣传工作做出特色。

三、在新媒体环境下做好航天企业宣传工作

在新媒体环境下改进和加强企业的新闻宣传工作,就要创新思路,抑弊扬利,充分利用新媒体之“利”,强化航天企业的舆论引导能力,对于企业的健康发展有着十分重要的意义。

1. 坚持用正确的政治方向统领新媒体环境下的新闻宣传工作。航天企业的宣传工作展示的是国家的形象,其地位和影响力是十分重大的。新媒体环境下,做好航天企业的宣传工作,增强忧患意识、阵地意识和创新意识,通过微信、微博、网站等平台,旗帜鲜明、导向正确地发布工作动态、专题报道、典型宣传等相关信息,更清晰、直观、迅速地展现社会主义建设和改革开放的重大成就,展现企

业的创新精神和取得的辉煌业绩,展现航天企业员工的精神风貌和理想追求,弘扬主旋律,传递正能量,在新媒体空间树立社会主义核心价值观。

2. 利用新媒体,拓展航天企业宣传阵地。加强航天企业的宣传工作,就必须把新媒体建设成为企业新闻宣传工作的新阵地。要积极掌握和利用各种新媒体手段,探索在各种传统的宣传工作中不断融入新媒体元素,拓展宣传阵地。要积极推进企业官方网站、开通企业官方微博、微博,通过这些平台,发挥新媒体传播快、效应大的优势,使之成为吸引职工、凝聚职工、展示形象,引导舆论的新工具,从而赢得公众信任度、美誉度和知名度。

3. 增强航天企业的舆情应对能力。突发事件的舆情应对工作,是新媒体发展的产物,是当前航天企业宣传工作无法回避、必须高度重视的一项重要工作。增强舆情应对能力,宣传工作首先要要有正确的态度,面对网络舆情,做到不回避、不排斥,积极引导,镇定应对,努力消除和降低负面舆论对企业带来的危害。其次,要未雨绸缪,重视网络舆情的监控。要安排专门人员,重点对网站、博客、微博、论坛、贴吧等网络舆情进行实时的监测与分析,遇到负面舆情及早介入,掌握主动权。要制定突发事件舆情应对预案,明确舆情应对工作流程和责任人员,开展突

发事件舆情应对的预案,做到遇事不慌乱,处置有规范。第三,要主动出击,对于一些突发事件和关系民生的热点难点问题,要学会超前思考,超前做好引导工作,抢占先机,占领阵地,掌握话语权,第一时间让权威信息快速、全面、准确地传达给公众,让公众尽快了解事件的真相,而不是被谣言误导视听,造成舆论混乱。

4. 提高宣传工作者新媒体环境下的工作能力。宣传工作者应该直面新的挑战。要正确认识新媒体的重要作用,转变观念,拓宽思路,创新方法,全面提升自身综合素质,熟练运用新媒体工具。要准确把握新媒体特点,注重在提高宣传质量上下功夫,在增强吸引力和感染力上想办法,更新宣传技巧,及时掌握新的话语方式,避免模式化、概念化、套路化,让员工群众爱听爱看,产生共鸣。航天宣传工作者还要培养和提高与新媒体打交道的能力,学会善待媒体,善用媒体,知晓如何通过新媒体与员工和公众形成良性互动,扩大主流舆论。

在当今这个挑战和机遇并存的环境下,航天企业宣传工作只有树立起正确的发展理念,积极接受时代发展趋势,并积极采取措施融入到这—发展趋势中来,最终构建符合时代潮流的宣传模式,才能在新媒体时代取得更佳的成绩,更好地对外树立航天企业的良好形象。