# 转型期邮政储蓄银行人力资源管理策略

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-01-27

*第一篇：转型期邮政储蓄银行人力资源管理策略转型期邮政储蓄银行人力资源管理策略摘 要：文章结合人力资源管理的概念、内容及其重要性，阐述了贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状，分析了其中存在的问题，并提出在邮政储蓄银行转型时期，应制定合理的人力...*

**第一篇：转型期邮政储蓄银行人力资源管理策略**

转型期邮政储蓄银行人力资源管理策略

摘 要：文章结合人力资源管理的概念、内容及其重要性，阐述了贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状，分析了其中存在的问题，并提出在邮政储蓄银行转型时期，应制定合理的人力资源规划，建立晋升机制，完善激励机制，加强员工培训，形成“以人为本”的企业文化。关键词：人力资源；管理；评价选拔；绩效管理；人员培训；以人为本

中图分类号：Ｆ６１

文献标识码：Ａ

人力资源作为现代企业的一种战略性资源，是企业发展的最关键因素之一。吸引和保留人才并尽可能发挥人才的能量已经成为企业获取竞争优势的关键。作为服务型企业的商业银行，经营和发展的关键在于人，员工的才智、积极性和创造性是商业银行的第一资产。只有充分发挥员工的积极性和创造性，才能实现商业银行资产的有效利用和银行利润的最大化，提高市场竞争能力。处于转型期的贵州邮政储蓄银行，在参与市场经济博弈的过程中，只有重视人力资源管理，迅速提升自身核心竞争力，才能在未来的竞争中立于不败之地。

１ 人力资源管理简介１．１ 人力资源管理的概念人力资源管理是指企业或组织的一系列人力资源政策以及相应的管理活动，主要包括人力资源战略的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等，即企业或组织运用科学管理方法，对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业或组织发展目标的一种管理行为。

１．２ 人力资源管理的主要内容人力资源作为现代社会企业发展的重要推动力量，其管理已经成为现代企业管理的核心。人力资源的管理实际上是企业发展动力的管理，其核心的管理行为包括人力资源的获取、开发、保持http:///与利用，这四部分构成一个有机整体，缺一不可，其循环往复使企业的人力资源管理和企业管理不断得到升华，进而增强了企业的核心竞争力和盈利能力。现代人力资源管理主要内容包括：人力资源战略规划、人员的招聘与任用，即根据组织岗位的需要，选拔配备合适的人才；人力资源的工作绩效考评，即将人作为一种最为宝贵的资源，通过合理使用、科学考核、奖惩强化，充分调动人的积极性，有效发挥人力资源的功效；人力资源的培训与开发，即根据工作需要与员工的自身需要，进行系统培养，以促进员工及企业的全面发展；人力资源的薪酬福利与激励管理；人力资源成本核算与管理等。

１．３ 人力资源管理的重要性在众多经济资源中，人力资源居于关键地位，一方面只有人才可以整合包括物力资源、信息资源在内的一切资源，创造出更多更好的价值；另一方面，由于资源配置和组织协调的效率是企业效益的关键，只有那些具备专业能力和管理能力的人才，才能够通过企业组织行为实现高效管理。因此，人力资源管理是企业管理的核心内容之一，是调度、安排、组合一切资源的关键，也是企业在日益激烈的市场竞争中得以发展壮大的保证。

２ 贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状发展成效１９８６年６月，沐浴着改革开放的春风，贵州邮政金融业务恢复开办，一朵金融奇葩在黔中大地盛开。多年来，贵州邮政金融依托遍布城乡的网络优势，真诚服务社会大众，在支持“三农”、助推地方经济发展等方面屡创佳绩，得到地方党委政府和广大客户的认可与肯定。２００７年１２月２３日，经银监部门批准，中国邮政储蓄银行贵州省分行（简称贵州邮政储蓄银行）正式成立。

**第二篇：人力资源管理策略**

人力资源管理策略

摘 要：文章结合人力资源管理的概念、内容及其重要性，阐述了贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状，分析了其中存在的问题，并提出在邮政储蓄银行转型时期，应制定合理的人力资源规划，建立晋升机制，完善激励机制，加强员工培训，形成“以人为本”的企业文化。关键词：人力资源；管理；评价选拔；绩效管理；人员培训；以人为本

中图分类号：Ｆ６１

文献标识码：Ａ

人力资源作为现代企业的一种战略性资源，是企业发展的最关键因素之一。吸引和保留人才并尽可能发挥人才的能量已经成为企业获取竞争优势的关键。作为服务型企业的商业银行，经营和发展的关键在于人，员工的才智、积极性和创造性是商业银行的第一资产。只有充分发挥员工的积极性和创造性，才能实现商业银行资产的有效利用和银行利润的最大化，提高市场竞争能力。处于转型期的贵州邮政储蓄银行，在参与市场经济博弈的过程中，只有重视人力资源管理，迅速提升自身核心竞争力，才能在未来的竞争中立于不败之地。

１ 人力资源管理简介１．１ 人力资源管理的概念人力资源管理是指企业或组织的一系列人力资源政策以及相应的管理活动，主要包括人力资源战略的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等，即企业或组织运用科学管理方法，对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业或组织发展目标的一种管理行为。

１．２ 人力资源管理的主要内容人力资源作为现代社会企业发展的重要推动力量，其管理已经成为现代企业管理的核心。人力资源的管理实际上是企业发展动力的管理，其核心的管理行为包括人力资源的获取、开发、保持http:///与利用，这四部分构成一个有机整体，缺一不可，其循环往复使企业的人力资源管理和企业管理不断得到升华，进而增强了企业的核心竞争力和盈利能力。现代人力资源管理主要内容包括：人力资源战略规划、人员的招聘与任用，即根据组织岗位的需要，选拔配备合适的人才；人力资源的工作绩效考评，即将人作为一种最为宝贵的资源，通过合理使用、科学考核、奖惩强化，充分调动人的积极性，有效发挥人力资源的功效；人力资源的培训与开发，即根据工作需要与员工的自身需要，进行系统培养，以促进员工及企业的全面发展；人力资源的薪酬福利与激励管理；人力资源成本核算与管理等。

１．３ 人力资源管理的重要性在众多经济资源中，人力资源居于关键地位，一方面只有人才可以整合包括物力资源、信息资源在内的一切资源，创造出更多更好的价值；另一方面，由于资源配置和组织协调的效率是企业效益的关键，只有那些具备专业能力和管理能力的人才，才能够通过企业组织行为实现高效管理。因此，人力资源管理是企业管理的核心内容之一，是调度、安排、组合一切资源的关键，也是企业在日益激烈的市场竞争中得以发展壮大的保证。

２ 贵州邮政储蓄银行人力资源管理的现状发展成效１９８６年６月，沐浴着改革开放的春风，贵州邮政金融业务恢复开办，一朵金融奇葩在黔中大地盛开。多年来，贵州邮政金融依托遍布城乡的网络优势，真诚服务社会大众，在支持“三农”、助推地方经济发展等方面屡创佳绩，得到地方党委政府和广大客户的认可与肯定。２００７年１２月２３日，经银监部门批准，中国邮政储蓄银行贵州省分行（简称贵州邮政储蓄银行）正式成立。

**第三篇：中国企业人力资源管理策略**

1家族企业人力资源管理的现状及存在的问题

企业的前进、组织的发展，归根结底都依赖于人的推动，依赖于员工团队智慧的发挥和有效的协作。这一观念在民营企业中较快地得到了认同，由传统的人事管理向人力资源管理转变的热潮逐渐升温。但在传统气氛仍然浓厚的民营企业中，初现雏形的人力资源管理仍然存在不少问题。

1.1家族企业缺乏完整的人力资源发展战略

随着世界经济全球化的进展，世界经济发展更加动荡不安，贸易摩擦、能源短缺、新技术和新产品层出不穷，这一切都导致了市场竞争的加剧，企业为了适应环境变化，突破困境、维持生存和发展，必须经常进行战略性调整，这就需要企业经常进行战略规划的制定和实施。而企业为了完成战略使命，必须制定相应的企业人力资源发展战略以求支持。

而家族企业却缺乏相应的人力资源发展战略。当出现某些空缺时，就立刻从组织内部调配或从组织外部招聘人员来填补空缺职位。这种应急填补空缺职位的办法就如同消防员对所发生的火灾进行紧急抢救一样。使用这种办法根本不必事先做任何打算，只需在这类职位空缺出现之后，采取办法尽力找人来填补它就可。自然在许多企业中，大多数人力资源管理者都采取这种办法来应付一些突发事件。一般情况下，这种办法对于较低层次或者专业性不是很强的职位或人力资源市场供给比较充沛时才有效，但是对于较高层次或专业性强的职位或人力资源市场供给短缺时，由于相应的人力资源在短期内很难获取，采用这种方法就难以取得比较好的效果。此时，做一些适当的人力资源预测和规划就显得十分必要。

1.2家族企业人力资源管理制度建设深受家长的主观意志影响

家族企业不是靠健全的机制和客观事实来管理人，而是凭董事长主观的经验和常识，靠简单的亲情和信任去约束人，看似事必亲躬，管得宽、抓得细，实际既辛苦，效果也不一定好，而且容易出问题。

以人情代替制度，其代价必然是管理的漏洞、经济的损失和亲情的失落。在企业初创期企业没有制度意识，认为制度太空，没有用，后来随着企业的发展，有了部分的人力资源管理制度，但是也不完整、不细致、不严密，环境变化了，企业发展了，还是沿用老一套，只注重制度的建立，不注重制度的实施和管理，走过场、搞形式，把制度贴在墙上，实际却不按制度办事；平时信誓旦旦，一有亲友掺和在里面，就感情用事，赏罚不明、执法不严，制度也就成了一纸空文。

1.3家族企业领导人交接班存在“离而不退”障碍

企业的领导人即企业的创始人的魅力之一是有奔放洋溢的企业家精神，以“舍我其谁”的热情向事业倾注一生；如此固然有很大的正面作用，但也可能产生“一言堂”的大合唱。而产生独裁经营的弊端。领导人并没有从企业的未来着想，而是抱着权柄不放。离而不退，这种做法不利于企业的发展，心有余而力不足的感觉迟早会像浓云般笼罩在领导者的心间。同时，领导人一刻也不放松权柄，接班人只能在旁边充当助手的角色，而没有机会获得领导能力、组织能力、决策能力等的有效锻炼，不具备独挡一面的素质和才能，致使接班人不能在锻炼中茁壮成长，最终实现权力的成功交接。

2家族企业人力资源管理的改进方案

在一个企业中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学的管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展、蒸蒸日上。由此可见，研究人力资源的开发和管理对于企业的发展壮大有着非常突出和明显的现实意义，结合数年在企业从事人力资源的管理工作，以及人力资源管理的有关理论，着重于家族企业的家族企业特征，家族企业应采取以下改进措施。

2.1建立完整有效的人力资源规划

公司目前没有合理适度的需求预测，每月的招聘依据只是各个部门上报要求的人数，因而公司人力资源供求并不平衡，常常是供大于求，结果导致组织内部人浮于事、内耗严重，生产效率低下。因而公司只有通过合理的人力资源规划，才能解决长期困扰公司的顽疾。人力资源规划又称人力资源计划，是指公司根据中长期发展战略目标与规划，通过人力资源现状分析与需求预测，制定出满足组织的人力资源需求的具体内容、实施步骤及相应政策措施与经费预算的一项全面的、长远的、战略性发展计划及具体业务计划。公司进行人力资源规划通常需要进行3项工作：人力资源需求预测、人力资源供给预测及供需综合平衡等3项工作。对于目前的家族企业来说，需求预测是难点也是重点。公司人力资源的需求预测受到许多因素的影响，它与组织的整体战略目标、组织的组织机构、职位设置、管理体制和机制等密切相关，需对组织战略、策略、规划等作深入分析。公司对于需求预测可以使用定量分析预测法，如多元回归预测法等。总体来说，家族企业要进行的人力资源规划是人力资源管理活动的纽带2.2建立公正合理的绩效及薪酬管理制度

家族企业进行绩效管理，其目的就是不断改善组织氛围，优化作业环境，持续激励员工，提高组织绩效。但由家族企业现在的绩效管理体系的不完善，导致家族企业并不能够完全达到期望的目标。其原因主要有，对于员工尤其是管理者绩效考评方法单一，简单的上级考评下级的方法并不完全能够反映员工的实际工作绩效；定量而缺乏定性的考评方法导致考评者发生晕轮效应、居中倾向、偏松倾向以及评价者个人偏见等问题，绩效评估后，缺乏必要的绩效面谈，所以应采取定性与定量相结合的考评方法。

家族企业应当采用行为锚定评分法，这种方法把定性与定量的方法有机地结合起来，兼具两者之长。但是，如果考评者自己就不理解，不能熟练应用，其考评结果必定是不乐观的。因而。家族企业必须重视对考评人员的培养训练。在考评进行之前，应当对考评人员进行系统性的培训，使他们掌握该考评方法的理论，并具有实际运作的操作技能，能独立调整、处理绩效考评中出现的偏颇和问题。2.3进行科学合理的授权，激发员工的主观能动性

家族企业源于家族企业的特点，及企业领导者的性格特征采取的集权化的管理形式。公司的管理者，特别是大多数的非家族成员管理者在工作中不能充分发挥能动性的主要原因之一就是职权的缺乏。在公司初创阶段，集权式管理曾发挥了重大作用，但是随着企业的快速迅猛发展，纵然领导人经验丰富，精力过人仍然有力不从心的感觉，集权管理已不再适应公司的发展，因而进行科学合理的授权就成了当务之急。

授权是指上级管理者随着职责的委派而将部分职权授让给对其直接报告工作的部属的行为。公司进行授权，应当科学、合理地进行以下4步：

(1)任务的分派。管理者在进行授权的时候，需要确定接受授权的人即受权人的任务是什么，正是从实行组织目标而执行相应任务的需要出发才产生授权。

(2)职权的授予。根据授权人开展工作、实行任务的需要，授予某些采取行动或者指挥他人行动的权利。授权不是无限制的放权，而是委任和授给下属在某些条件下处理特定问题的权利。所以，必须是受权者十分明确地知道所授予他们的权限的范围。

(3)职责的明确。从受权人这一方来收，他在接受了任务并拥有了所必须的权利后。相应地就有了责任和义务去完成其所接受的任务，并就任务完成情况接受奖励或处罚。有效地授权必须做到使受权者“有职就有权，有权就有责，有责就有利”，并且授权前要遵循“因事择人，施能授权”和“职以能授，爵以功授”的原则正确地选择授权者，做到职、责、权、能、利相互平衡。

(4)监控权的确认。授权者应该明白自己对授予下属完成的任务执行情况负有最终的责任，为此需要对受权者的工作情况和权力的使用情况进行监督和检查，并根据检查结果调整所授权力或者收回权力。可以说，公司应当建立反馈机制，并加强监督管理。

2.4进行适当的培训需求分析

家族企业没有完整的培训体系，许多培训都是比较盲目的，事先并没有合理的分析，其结果并不令人满意；另一方面，许多培训需求并没有得到满足，如新提拔的基层管理者，公司对他们并没有合适的培训来帮助他们完成从普通员工到管理者的转变。公司应当进行需求分析，培训需求分析就是了解对员工进行培训的必要性及其程度，确定哪些员工需要培训以及需要参加何种培训。需求分析对企业的培训工作至关重要，它是真正有效地实施培训的前提条件，是使培训工作事先准确、及时和有效的保证。

公司进行培训的过程中，常常会遇到基层管理者积极性不高的问题。原因如下：由于在培训过程中受训者经常不得不中断工作，这就会影响受训者所在部门的绩效，从而影响部门经理的个人业绩。公司应针对此问题，也应采取相应措施进行改进。

总而言之，家族企业经过十几年的发展，取得了辉煌的成绩，它成功的因素是多方面的，关键一点就在于作为民营企业，其最大的优势在于企业的所有者与经营者合为一体，不存在委托——代理关系，企业的经营者不需要激励。而随着企业规模的扩张，企业的内部管理变得更加复杂，存在的问题也日益暴露出来，对企业的经营管理者提出了更高的要求，仅靠家族的力量是远远不够的，企业对专业管理和技术的依赖性随着企业规模的扩张越来越强。因此，家族企业要实现持续发展，须突破一个重要的瓶颈，就是管理的专业化和规范化，吸收大量的专业人才进入企业的核心层。企业能否吸引、留住人才的关键在于人力资源管理机制是否有效。因此，采取有针对性的、科学的人力资源管理措施对于家族企业的发展、壮大起着不可或缺的作用中国企业人力资源管理策略李老师

**第四篇：关于定州市邮政储蓄系统人力资源管理的调查报告**

关于定州市邮政储蓄系统人力资源管理的调查报告 随着知识经济的来临，人类进入了一个以知识为载体的全新时代。企业、国家间的竞争，已由产品的竞争、资本的竞争发展成为智力资本的竞争。因此竞争则主要是针对科技和人才的竞争。人力资源是所有资源中最宝贵的资源，人又是生产力诸因素中最积极、最活跃的“第一资源因素”。因此，怎样充分开发人力资源，是任何企事业单位迎接新世纪挑战的首要目标和任务。

一、邮政企业人力资源管理现状及存在的问题

在激烈的金融市场竞争中，邮政储蓄银行要想立稳脚跟，就必须快速转变为现代商业银行管理模式。管理理念、管理模式转变的根本是人的转变，在这个过程中人力资源开发将发挥极为重要的作用，制定合理的薪酬制度与企业文化将是激发员工工作热情、保持持久旺盛的生产力的重要因素。目前，定州市邮政储蓄银行的人力资源工作尚处在起步阶段，由于人员较少，经验欠缺，所以日常工作还处在简单的人事管理的层面，对于人力资源的开发、薪酬制度的改革、企业文化的建设等深层次的工作，尚没有进行。

（一）部分管理者的人力资源观念存在误区

在邮政企业中,有些人特别是部分企业管理干部,对人力资源管理观念还存在误区,主要表现在:强调职工的职前学历,忽视人力资源开发的终身教育；强调职工的团队价值，忽视人力资源开发的个体需求；强调职工的存量稳定,忽视人力资源开发的合理流动；强调职工的一般使用,忽视人力资源开发的系统管理等。目前,以人为本的理念

虽然被企业普遍强调,但一些管理者以人为本的思维仍停留在形式、口号层面上,突出表现多在强调理念,而少有具体措施,尤其是没有将此在实践中发展化为企业特质。这些不正确的认识,严重阻碍了邮政企业人力资源管理的开发工作。

(二)岗位用工不合理,缺乏有效的薪酬激励因素

企业编制内在岗职工、聘用工、劳务工、混岗作业人员并存,同工不同酬的现象突出,绩效考核不到位,未能有效满足关于组织对个人绩效认可、综合素质提升和工作内容优化等方面的需求,致使部分员工在缺乏有效激励的环境下工作。虽然邮政企业已经注意到人力资源绩效考核的重要性,但是在实施过程中仍然流于形式。对员工的绩效评价并没有按岗位目标体系和完成执行情况逐项评价,领导的主观看法受职工个人身份、资历、地位、人际关系影响较大,容易脱离工作实际,对员工的岗位职责和职位设计等带来冲击,在一定程度上弱化了员工的工作质量和服务质量。

（三）企业文化缺失

整个邮政储蓄系统对企业文化建设的认识普遍模糊而幼稚。从上到下，很少能够真正认识到企业文化对于经营与管理、改革与发展的重要意义；不少基层管理人员片面地把企业文化建设与精神文明建设完全混为一谈，认为企业文化建设就是搞一些轰轰烈烈、热热闹闹的活动，做一些表面文章；不少管理人员想当然地把企业文化等同于员工的娱乐文化，等等。

二、关于邮政企业人力资源管理改革的策略

(一)完善规章制度,规范管理行为

当前的邮政企业,要通过规章制度的建立,进一步优化结构、增强功能,规范员工和管理人员的行为,努力营造公平公正的用工氛围,提高广大员工的工作积极性。统一的行为规范,对内有利于强化管理,对外有助于提升形象,从而促进邮政企业的健康发展。

（二）完善绩效考核系统

绩效考核是一个先进的管理系统，它提供了一个有效的方法，可以使企业按其远景规划与价值来制订公司的经营策略，并将企业的经营目标转换成可操作的具体工作计划，以制订出部门与个人的工作目标。做为一个有效的沟通工具，绩效考核系统也为企业创造了健康和透明的沟通环境，令企业自上而下有一个明确的方向和目标。做为人事决策时重要的参考指标，该系统可将员工的具体表现记录下来，并与薪酬、福利与奖励结合在一起，鼓励员工发展自我。同时，该系统也为企业制订人力资源发展规划和培训计划提供了可靠依据。这一系统的应用和实施对企业管理和发展有极大的帮助，它可以为企业决策层提供一个良好的、行之有效的“工具”。

（三）完善内部竞争机制,提高员工工作效益

现阶段邮政企业要从内部管理体制入手,完善企业内部的竞争机制、激励机制;通过录用适量的聘用工,改变企业员工的“一体化”结构,形成效率优先,竞争上岗,优胜劣汰,合理的激励和约束机制,建立科学的工作分析和合理的职位评价制度,使更多的人才脱颖而出。

（四）锻造有特色的企业精神

企业精神作为企业文化建设的关键，应把政治性、实践性、时代性和邮政储蓄系统的个性有机地结合起来。结合当前实际，主要应培养五种精神：主人翁精神、团队精神、竞争精神、开创精神和艰苦创业精神，树立诚信、稳健、创新、效益的观念。依据各类客户不同的服务需求，提供有特色的服务。同时，建立客户投诉机制，做到“零障碍、零距离、零差错、零投诉”等。

总之,在科学技术迅速发展及市场竞争的强大压力下,邮政储蓄系统的的企业化转型,是步入良性发展的关键时刻,加强人力资源管理是邮政储蓄系统转型后的首要任务。面对新的机遇和挑战,邮政企业应坚持“人力资源是第一资源”理念,把人力资源管理与邮政储蓄系统改革配套推进、紧密衔接成为一项紧迫任务。不断对组织结构进行优化,走出传统的人才管理误区,与时俱进,不断创新,合理配置人力资源与制定激励机制,采用科学的、适应企业发展的、行之有效的人才管理模式来适应已发生变化的外部环境,才能使邮政储蓄银行在未来的国际国内市场竞争中立于不败之地,得到持续、快速、健康的发展。

**第五篇：国有企业人力资源管理策略研究**

国有企业人力资源管理策略研究

摘 要：人力资源管理工作是现代企业管理中最重要的一项内容，我国国有企业的现状和特殊性要求加强人力资源管理工作，运用科学系统的现代管理策略，实现人力资源的最优配置，促进企业可持续发展。

关键词：国有企业；人力资源管理；策略

现代市场经济的流动性加快了人才的流动速度，而人才又是关系到企业能否顺利发展壮大的稀缺性战略资源要素，如何在企业里开展科学、系统、有效的人力资源的管理工作，众多理论学派提供了不同的理论指导。我国国有企业具有一定的特殊性，在国企内开展人力资源管理工作存在一定的难度，需要人力资源管理工作人员认真对待，大胆创新，采取行之有效的管理策略。人力资源管理的概念

1.1 传统人力资源管理的含义

传统的人事管理主要是依据国家分配计划或企业生产任务，履行人员录用、定岗、报酬、调动、退休等行政化的工作，而忽视对员工的积极性、创造性的开发和系统管理，其工作偏于简单、粗放，绩效评核往往流于形式。

1.2 现代人力资源管理的概念

现代人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，给企业带来效益。确保企业战略目标的实现，是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动，这些活动主要包括企业人力资源战略的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工流动管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等，即：企业运用现代管理方法，对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终达到实现企业发展目标的一种管理行为。我国国有企业人力资源管理工作现状

2.1 人力资源管理工作没有得到足够的重视

在一些国有企业上层领导阶层的眼里，人力资源工作就是简单的考核员工，给员工发工资、奖金和一些福利，或者是做一些跟后勤相关的工作，这种忽视人力资源管理工作的现象不占少数。其实，这仅仅是人力资源管理工作最基础的部分，这项工作有着更为重要的职能，是开展有助于那些激发员工积极性、主动性、能动性和对员工开展有效培训的创造性活动。

2.2 人力资源管理队伍不够专业

人力资源管理需要由具备专业知识和实际操作经验的人员组成职业的管理队伍，这样才能充分开展管理工作，然而，绝大多数国有企业人力资源管理部门的工作人员缺乏人力资源管理专业的背景，不具备履行人力资源管理职能所需的知识和技能，没有掌握现代企业人力资源管理的基本理论和操作实务。他们要么凭借以往的工作经验来开展工作，要么根据上级部门的命令，工作中缺乏创新精神。

2.3 人力资源管理方式单一

人力资源管理工作重在采取科学有效的措施，调动员工的积极性，然而，一些国有企业往往简单用工资、奖金、福利、住房等手段来激励员工，但在分配制度上，企业收入没有与员工所做贡献挂钩，存在平均主义现象，没有形成科学合理的工资分配制度，也就无法起到提高员工积极性和创造力的作用，这就导致了许多国有企业失去了对优秀人才的吸引力，直接导致了大量优秀人才的流失。我国国有企业加强人力资源管理工作的必要性

现代市场中，日益激烈的市场竞争给我国国有企业带来了严峻的挑战，国有企业内部的一些问题在竞争中表现的更为彻底，更为清晰，这就要求我国国有企业更新观念，重视人力资源管理工作。

3.1 开展人力资源管理工作对队伍建设的需要

现在社会中，各种经济诱惑严重影响了国有企业员工队伍建设。一些企业内，领导干部没有经受金钱、物质的诱惑，行贿受贿，从事违背国家法律和企业利益的工作；员工也在各种功利主义思想面前变得更加自私、利己，暗地里从事损害企业利益的事情。这种现实情况要求加强人力资源管理工作，保持企业员工队伍的纯洁性，进而提升全体员工的战斗力。

3.2 国有企业人事工作的复杂性要求加强人力资源管理工作

在我国国有企业里，企业既是工厂，又是社会，甚至是家庭，人事工作涉及到员工的日常生活中的方方面面，非常琐碎、细致、复杂，人事部门人员的工作任务也相当繁重，这就需要采用科学、系统的人力资源管理工作。

3.3 提升国有企业员工工作效率要求加强人力资源管理工作

我国一些国有企业员工的工作效率低下一直是难以克服的问题，市场经济提倡竞争，竞争是残酷无情的，优胜劣汰是市场经济的天然法则，在市场竞争中要想脱颖而出，就得提高员工的工作效率，提升他们的工作积极性，这就需要我国国有企业的管理部门重视人力资源管理工作，通过有效的人力资源管理为企业带来直接经济效益。加强我国国有企业人力资源管理的工作对策

当前形势下，加强我国国有企业的人力资源管理工作势在必行，开展科学、系统、有效的人力资源管理工作，有利于我国国有企业理顺比较复杂的人事关系，用管理创造经济效益，使国有企业进一步焕发生机与活力。

4.1 实施以人为本的管理策略

我国国有企业存在比较严重的行政色彩，企业内管理阶层和下属员工在无形之中出现了等级分明的情况，员工视领导为高高在上的领导阶层，管理人员又把员工视为普通劳动者，这种不准确、不科学的定位情况严重影响了员工的工作积极性。实际上，在国企里，各种员工在法定地位上都是平等的，只是所做的贡献不一样。现代人力资源管理的最重要的原则就是以人为本，要求尊重所有的人。因此，我国国有企业人力资源工作人员应更新观念，采用科学的管理思想和管理手段，把所有员工都当作企业的主人，尊重工人阶级的主人翁地位，让他们在企业中得到充分的尊重感和归宿感，从而激发他们的工作热情。

4.2 加大分配制度改革力度，实施多元化的分配方式

过去，我国国有企业的工资制度侧重于强调职务等级，低工资，高福利，工资分配形式单一，缺乏足够的激励作用。现代企业制度要求国有企业加大分配制度的改革力度，采用按劳分配、按生产要素分配的方法，实现分配模式的多元化。具体而言，首先根据不同的工作性质制定相应的基本工资，使每一岗位的价值和贡献大小更加明了；其次在绩效考核的基础上制定奖金分配方案，使员工的超额劳动得到合理回报；然后制定经营者持股、技术持股和内部员工持股等按生产要素分配方案，实现人力资本收益，这样采用这种多元化的分配方式，才能调动所有员工的工作积极性。

4.3 开展层次多样的员工培训工作

国有企业的员工相对比较稳定，很多员工自年轻时进入这家企业之后，会一直干到退休，这期间他会轮换到不同的岗位，从事不同的工种，工作岗位的更替需要员工不断加强学习，这就要求人力资源管理部门开展层次多样的员工培训工作，使员工时时能满足工作岗位的需要。培训策略和培训内容的选择应根据企业长远发展的需要，结合不同员工的实际情况，把职工的教育培训作为一个系统工程，提升到企业战略发展的层面上来抓，建立多层次、多渠道、多形式的职工教育培训网络，尤其要重视创新能力的培养，树立职工的创新观念，激发职工在实践中学习的能力和创造潜能，最大限度地开发人力资源的潜力。

总之，人才是企业最宝贵的财富之一，加强人力资源管理工作应当引起我国国有企业的高度重视，只有运用科学系统的管理手段，才能吸引人才，留住人才，合理使用人才，培养和开发优秀人才，实现人力资源的最优配置，促进企业可持续发展。

参考文献

[1]王淑晶.国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J].学术交流，2025（10）.[2]蔡昌元.浅谈我国国有企业人力资源管理[J].攀登，2025（4）.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！