# 浅谈国有企业人力资源管理

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-02-27

*第一篇：浅谈国有企业人力资源管理浅谈国有企业人力资源管理【摘要】分析知识经济条件下人力资源管理新趋势的基础上，对我国国有企业人力资源管理中存在的问题进行了论述，就如何建立与我国社会主义市场经济体制和国有企业管理体制相适应的人力资源管理新机...*

**第一篇：浅谈国有企业人力资源管理**

浅谈国有企业人力资源管理

【摘要】分析知识经济条件下人力资源管理新趋势的基础上，对我国国有企业人力资源管理中存在的问题进行了论述，就如何建立与我国社会主义市场经济体制和国有企业管理体制相适应的人力资源管理新机制，最大限度地发挥人力资源的作用进行了分析。

【关键词】国有企业；人力资源管理；知识经济

在知识经济条件下，企业掌握和运用的各种生产要素中，人作为资本的重要性和作用日益凸显，成为企业的核心竞争力所在。美国管理学教授劳伦斯•克需曼曾经说过：“人是一切企业竞争、发展的控制因素。”随着当前企业对人力资源的利用和开发，企业的决策越来越多地受到人力资源管理的约束。在这样的背景下，我国国有企业作为国民经济的主要支柱，要想在激励的市场竞争中立于不败之地，必须树立“以人为本”、全面发展、协调发展、可持续发展的管理理念，才能突破传统的计划、行政人事管理模式，构建新的激励与约束机制，最太限度地发挥劳动者的积极性和创造性，形成具有持续发展的竞争力。

一、现代人力资源管理含义及发展趋势

(一)现代人力资源管理的含义人力资源管理是对特定社会组织所拥有的能推动其持续发展、达成组织目标的成员进行的一系列的管理活动，它是指通过对人和事的管理，处理人与人之间的关系，人和事的配合，以充分发挥人的潜能，并对人的各种活动予以计划、组织、指挥和控制，以实现组织的目标。

(二)人力资源管理的发展趋势．传统的人事管理将人看作是一种成本，是被管理、被控制的对象，现代人力资源管理则将人看作企业中最宝贵、最有创造力的资源，既需要管理，更需要开发。在用人、留人方面处处体现以人为本的管理思想，在工作中充分地考虑员工的成长和价值，使用科学的管理方法，通过全面的人力资源开发计划和企业文化建设，使员工能够在工作中充分的调动和发挥人的积极性、主动性和创造性，从而提高工作效率、增加工作业绩，为达成企业发展目标做出最大的贡献。随着世界经济的发展和变化，企业人力资源管理也迅速发生着变化，“以人为本”、全面发展、协调发展、可持续发展的理念正逐渐融人到人力资源管理的理论和实践中。

1．人力资源不再被简单地视为“劳动力”，而成为企业中最关键的资本。

传统的人事管理中的“劳动力”，是在既定的规则下组合、使用资源，对企业带来的价值限定在岗位职责的范围之内，人的价值仅仅体现在劳动报酬，员工仅仅被看作是生产的“成本”。而在知识经济时代，由于关键资源是知识、技术和信息，对人力资本的经营已经成为企业获得竞争优势的重要手段。

2．人力资源管理趋向于电子信息化。

人力资源管理电子信息化是将先进的技术力量运用于人力资源管理，为企业建立人力资源服务的网络项目，使得管理更加科学化。组织结构由复杂向简单过渡，员工的工作时间更具弹性，工作内容有更多的选择，工作流程越来越简单，工作标准化将逐渐被更多的员工个性和创造性所代替，以信息网为工具的虚拟化工作呈现不断增长的趋势，人力资源管理将有更多的灵活性。

3．注重“以人为本”的人性化管理。

“以人为本”综合了人性假设的各种观点，是最适合现代企业的一种人力资源管理方法。未来经济的发展取决于人的智能的开发，只有通过发挥人的能动性和创造性，才能开发人的潜能，从而推动经济的发展。

因此，现代管理由“规范管理”转变为“柔性管理”，尊重人、信任人、激励人，以感情调动职工的责任感和参与感，充分了解员工的心理需要、价值观的变化及自我实现的需要，最充分的调动所有员工的工作积极性和主动性，以实现人力资源的优化配置。

二、国有企业人力资源管理中存在的问题

我国国有企业人力资源存在的问题是旧的计划经济体制下的人事管理模式在市场经济体制下的不适应。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。随着我国市场经济的深入发展，行业的开放，以及经济全球化的进程，这一模式将越来越难以适应市场竞争的需要。国有企业实现经营目标，更重要的是通过合理管理人力资源，通过经济核算来提高人力资源的投入产出率，以人力资源促进企业发展，使人力资源真正成为企业竞争力的不竭源泉。

1．人力资源管理的理念落后。

人力资源管理理念的滞后，直接导致了我国国有企业人力资源目前所面临的困境，首先，不能有效吸引和留住人才。除了高收入的垄断国企能够吸引一部分人之外(他们的问题是人才得不到持续的成长和能力的发挥)，大多数国有企业由于收入偏低、机制不活以及缺乏激励等问题，造成了人才的严重流失，致使企业的人才缺乏，尤其是高素质的管理人员和科技人员明显偏少。同时我们还应该看到，随着我国经济体制改革开放的深入发展，由少数同企垄断市场的局面必将打破，那些国企的优势也将不复存在，如果不及时调整，届时将会面临同样的人才困境。其次，人力资源的结构失调。即所谓“一线紧、二线松、三线臃肿”，普通型的人员人满为患，专业技术人员不足，高素质的拔尖人才更是凤毛麟角。同时又缺乏流动和优胜劣汰，导致资源适用性差，个人技能得不到充分发挥。近年来，国企的人才出多进少，整体上职工年龄结构和知识结构有老化的趋势，企业人力资源面临的困境越来越大。

2．缺乏行之有效的薪酬激励机制。

在国有企业中，虽然在分配上突破了平均主义的局限，但问题依然存在，主要是物质激励和约束机制不合理，不能充分地体现个人的业绩和贡献，因而也就不能充分调动员工的积极性和主动性。在一些垄断行业，比如说能源、电信等部门，由于垄断收入高，员工的工资普遍很高，但是员工的工作积极性并不见得特别的高，人浮于事的现象依然严重。当然，也有一些国有企业过分地强调个人的业绩，反而导致协作不足，内耗严重，这显然是业绩指标设置不合理，没有把团队协作考虑在内。

3．缺乏完善的人力资源开发和培养体系。

要充分发挥人力资源的效用，不但要发挥员工的积极性和主动性，还要努力提高员工的素质和技能，这就需要对企业员工进行有计划、持续的培训、教育和开发。不少企业把对员工的培训看成是企业成本的增加，忽视了培训是企业实现管理的工具，是促进企业发展和实现经营管理目标的手段。培训不仅可以提升职工的技能和智力，更重要的是激发员工的活力，培育员工的忠诚度，从而达到提高企业绩效的总目标。因此，国有企业职工的培训力度不够，造成了人力资源整体知识的更新缓慢，人力资源的潜能得不到充分的发挥。

4．与企业的发展战略相脱节。

我国国有企业的人力资源部门在很大程度上是为管理企业的工作人员设置的，而不是为企业的发展战略服务的，这就决定了国有企业人力资源部门的管理性质，而忽略了服务性质。国有企业人力资源部门虽然在企业人员的招聘、调配、晋升乃至薪酬等方面具有很大的权力，却不是以服务企业的发展战略为前提，往往是为管理而管理，因人设岗。事实上，长期以来，我国国有企业的人力资源部门都称为人事部，要么就人事处或人事科，这正是这种管理性质的体现。近些年来，一些国有企业改人事部为人力资源部，并赋予为一些新的内涵，但从总的来说，我国国有企业并没有完全摆脱了旧的人事管理体制的痕迹，人力资源管理与企业发展战略脱节的现象还没有得到根本改变。在传统计划经济体制下，国有企业是由国家统配人力资源，企业的人事管理简单化，企业无须作出人力资源的规划。在当前市场经济的体制下，企业虽然有了用工的自主权，在人力资源的管理上并没有彻底摆脱旧体制下的工作思路和工作方法的影响，对企业人力资源管理规划的重要性认识不足，对本企业未来人力资源需求情况心中无数，缺乏长远眼光，只是职位发生空缺了才去招人，没有人才的储备，更谈不上把人力资源的开发、管理、利用提到战略的高度来规划。

三、我国国有企业人力资源管理的改革思路

(一)树立“以人为本”的管理理念，加强企业文化建设更新用人观念，确立人力资源是企业发展的重要资源。

企业文化是企业的一种精神动力和文化资源，是其在长期的发展过程中形成的共同价值观念、思维方式和行为规范，是一种新的现代企业管理科学理论和管理方式。良好的企业文化，即以人性化管理为基础，以实现企业价值观为目的。先进的企业文化是对职工最好的精神激励，它是企业的灵魂所在。企业要通过培育富有本企业特点的企业文化来激励员工的工作热情和工作责任感。职工在这种文化理念影响下，将企业的昌盛作为共同的目标，并且在实际工作中，发挥良好的团队精神，使职工之间取长补短，将个人才能体现在集体中，集体又充分发挥个体优势．让智慧和学识在强大的凝聚力下发挥到极限。在国有企业文化建设中应将传统文化和现代文化相结合，突出“特色”、体现“个性”，借助人力资源管理的观念和技术激励员工，如参观、学习、考察，外出旅游等，通过潜移默化的企业文化熏陶，培养员工的团队精神和忘我工作的作风、勇于奉献的工作态度，达到企业与员工交心，使员工有归属感，企业有凝聚力，充分发挥员工的积极性

和创造性，保持企业的发展后劲和可持续发展的动力。

(二)建立以绩效工资为基础的薪酬制度大幅提高可变薪酬的比重，多作贡献者多得，少作贡献者少得，不作贡献辞退。

当然，绩效指标不能片面化，必须考虑企业团队的协作，也必须考虑个体和全局的关系，以更好地为企业的发展战略服务。传统国企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，激励作用欠佳。随着现代企业制度的发展，收入分配制度趋向于采用按劳分配，按生产要素分配的方法，实现分配模式的多元化。主要表现在：第一，强调在职务分析的基础上制定基本工资，使每一岗位的价值和贡献大小更加明了；第二，强调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；第三，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。

(三)建立以竞争机制为主体的人才使用机制一些国有企业在人才的选拔任用方面存在标准模糊及决策过程不规范等问题，限制了企业员工个人的职业生涯发展和企业长远发展。

随着市场经济规则的建立和的人力资本价值和地位的提高，企业应根据企业发展的要求，制定以任职资格为基本条件的，以竞争上岗和岗位交流为主要形式的多元化人才成长机制，及时发现和使用人才。在国有企业人才尚不具备正常晋升途径以及岗位空缺出现断层的前提下，实行竞争上岗的形式，有利于促进企业内部年轻优秀的人才脱颖而出，调动员工长期沉淀的积极性和工作热情．使之看到企业和员工共同发展的前景。岗位交流，目的是通过多岗位锻炼和培养人才，提高人才的综合素质，这样，既有利于丰富人才的工作经验，发掘人才潜在的能力，又可避免其职业生涯过程中的厌烦情绪，防止一些重要岗位不良现象的发生。

(四)依据企业发展战略实施人力资源规划人力资源规划就是为了满足变化中的企业对人力资源的需求．根据企业的发展战略和经营目标，分析企业人力资源的内外部的机遇与威胁，制定必要的人力资源管理的政策和措施。

在人力资源管理职能中，人力资源规划职能是最具有战略性和应变性的职能，它是企业人力资源管理各职能的联系纽带。要做好人力资源规划，首先要了鳃企业的战略决策，经营环境和企业内部人力资源的状况，因为企业发展的不同阶段对人力资源的配置会提出不同的要求。因此，人力资源管理部门要在调查研

究的基础上，对企业人力资源需求与供给的数量、质量、层次结构进行分析和预测，据此制订人力资源管理与开发的总体计划和分阶段、分部门的配置方案，并认真实施，最后对人力资源计划的执行过程进行考核评价，确保企业整体目标的实现。

四、结语

在21世纪经济全球化的背景下，人力资源成为企业发展的最活跃、最积极的要素之一，人力资源管理部门也已经逐渐由功能性部门转变为企业经营业务部门的战略伙伴，更多地从事战略性人力资源工作。人力资源能否为企业的生存和发展提供必要的优势，完全取决于企业对人力资源的管理。随着我国加入世界贸易组织，我国的国有企业也随之加入到国际的激烈竞争中，国有企业只有努力建立起一套与我国经济发展相适应，有利于国有企业改革与发展，能够吸引人才，留住人才，合理使用人才，培养和开发优秀人才，充分调动企业经营者、专业技术人员和广大职工积极性的国有企业人力资源管理新机制，才能实现人力资源的最优配置，才能在日益激烈的竞争中立于不败之地。

【参考文献】

【1】张德．人力资源开发与管理北京：清华大学出版社，2025．

【2】戴维•沃尔里奇．人力资源教程北京：新华出版社，1999．

【3】张星，王润孝．高新技术企业人力资源管理创新研究生产力研究，2025．11

【4】张育新．国有企业人力资源管理变革之路北京：党建读物出版社，2025．

【5】黄群慧．国有企业管理现状分析北京：经济管理出版社，2025．

【6】6施建军，王新弛．关于国有企业人力资源制度创新的思考南京经济学院学报，1998，(3)．

【7】张震．知识经济时代的企业人力资源管理商场现代化，2025，(6)．

【8】王淑晶．国有企业人力资源管理存在的问题及对策阱学术交流2025，(10)．

【10】项义军，张旭东．我国国有企业人力资源管理问题研究哈尔滨商业大学学报(社会科学版)，2025，11

**第二篇：构建国有企业人力资源管理新模式**

以人为本，构建国有企业人力资源管理新模式

【摘要】在当前知识经济时代的大背景下，当前很多企业，尤其是电力企业所采用的人力资源管理模式已不能很好的满足信息化和全球化这一新形势下企业自身发展的需求，因此，推进各企业实施创新战略导向下的人力资源管理的创新将成为当前企业发展的必然选择。本文以电力企业为例，在剖析创新战略导向这一概念的基础上，就如何实现企业人力资源管理的创新进行探究，希望能为当前电力企业人力资源管理机制的改革提供借鉴。

【关键词】电力企业 人力资源管理 创新

一、创新战略导向下企业人力资源管理概述

（一）创新战略导向下企业人力资源管理的内涵

就电力企业而言，创新战略导向下企业人力资源管理的内涵主要体现在战略人力资源管理和以技能为基础的人力资源管理两个方面，以下将分别给予说明。

1、战略人力资源管理

电力企业战略人力资源管理的目的就是通过有计划的对包括招聘、选拔、培训、奖励在内的一系列人力资源活动进行有效的开发与管理，来更好的促进电力企业的发展。其实质就是通过全面的和系统的把电力企业人力资源的管理同企业的发展战略目标有效结合在一起，从而最大限度地调动和发挥电力企业所有员工的工作积极性和创造性，实现企业组织绩效的提高，更好的促进企业的发展。

2、以技能为基础的人力资源管理

结合电力企业的特点，笔者认为电力企业以技能为基础的人力资源管理的内涵有如下几点：首先，就电力企业的组织结构而言，以技能为基础的人力资源管理是实现电力企业机构精简的根本保证；其次，就电力企业的文化方面而言，以技能为基础的人力资源管理是促进电力企业全体员工高度参与企业人力资源组织文化的重要保障；最后，就电力企业的发展战略而言，以技能为基础的人力资源管理是增强电力企业核心竞争力的重要前提。

（二）创新战略导向下实现企业人力资源管理创新的意义

创新已成为知识经济时代社会发展的主题, 随着计算机技术的快速发展和网络信息技术的普遍应用，人类进入了一个崭新的时代——信息时代，企业的各项管理工作要与时代同步发展,必须开拓创新, 各企业应以创新战略为导向，全面实施其各项管理工作的创新。人力资源管理作为企业的核心管理工作，实现创新战略导向下实现企业人力资源管理的创新是实现各企业可持续发展的保障。因此，实现创新战略导向下的企业人力资源管理创新具有非常重要的意义。同时也是信息时代下实现企业人力资源管理工作与时俱进的必然要求。

二、创新战略导向下企业人力资源管理创新举措

（一）实现企业人力资源管理方法的创新

在信息时代，借助信息技术实现企业人力资源管理方法的创新，是创新战略导向下企业人力资源管理创新的重要举措，笔者认为企业人力资源信息化管理的实现需要做好如下几方面的工作：首先，实现企业人力资源的信息化招聘。各企业要结合自身的实际发展需要搭建一个面向社会大众的人力资源招聘门户网站，通过这一举措来实现企业人力资源的信息化招聘；其次，实现企业人力资源的信息化培训。即通过网络这样一个能够实时交互的信息传播媒体来实现各企业人力资源的网络在线培训，由于，基于网络的人力资源培训具有明显的跨时空和跨地域的特性，因此，企业实现人力资源的信息化培训可以显著提高人力资源培训的效率；最后，实现企业人力资源的信息化考核。人力资源信息化考核机制可以代替以经验判断为主的人力资源绩效考评手段，对企业建立定量化和规范化的人力资源绩效考核体系具有

重要作用，并在此基础上可以更好的实现企业绩效考核变的科学化和公正化。

（二）实现企业人力资源绩效管理的创新

随着全球化和信息化时代的到来，企业人力资源管理将会面临越来越多的挑战。实现企业人力资源管理绩效的提高，将成为企业又好又快发展的重要保障。考虑到传统的以财务数据为核心的人力资源绩效评价体系已越来越不能满足新形势下企业发展的需要，而美国学者卡普兰和诺顿有关平衡记分卡技术的提出，为企业人力资源绩效管理的创新提供了一个重要的策略，所以，合理利用平衡记分卡技术实现企业人力资源绩效管理已成为当前企业人力资源管理创新的重要选择。

（三）实现企业人力资源培训机制的创新

1、做好培训理念的创新

在市场需求不断变化、竞争日益激烈的环境下，企业人力资源管理创新将成为制约企业生存和发展的重要因素。而企业人力资源培训作为企业人力资源管理的核心，就要求企业必须结合自身发展的实际需求，做好人力资源培训理念的创新，才能有效实现企业人力资源管理的创新，获取预期的组织绩效。

2、做好培训方法的创新

笔者总结了大量的成功的电力企业人力资源培训方法，认为新形势下企业人力资源培训方法的创新可以从以下两个方面着手：一是要做好企业人力资源的市场化培训，实现企业人力资源的培训市场化，不仅可以充分保证培训的效果，还可以显著提高企业的经济效益，从而可以实现双赢的目的；二是要做好企业人力资源的网络化培训，企业应充分发挥网络这一信息技术的优势，综合利用各种信息资源进行人力资源培训，实现企业经济效益的最大化。

三、结束语

随着知识经济时代的到来，人力资源将成为电力企业发展所依赖的第一资源，是实现企业可持续发展的重要前提和保障，因此，做好创新战略导向下，企业人力资源管理的创新意义重大。然而企业人力资源管理的创新作为一项系统的、复杂的工程，还面临着许多问题亟待解决，所以，人力资源管理的创新工作依然是任重道远。

参考文献：

[1]程向阳．新经济时代视域下人力资源管理创新研究[J]．华东经济管理,2025(8).[2]马力．我国企业人力资源管理的现状及对策研究[J]．中国人力资源开发,2025(12).[3]刘文容.知识经济与人力资源管理的创新探究[J]．经济师,2025(3).

**第三篇：国有企业人力资源管理与可持续发展 - 副本**

题目：国有企业人力资源管理与可持续发展

序论

中心论题： 本文从国有企业人力资源管理概念、现状、成因分析其与企业可持续发展的关系，并提出实现国有企业可持续发展的人力资源管理对策。本论

一、我国国有企业人力资源管理现状分析

1.、人力资源管理的概念及内涵

2、人力资源管理的观念落后

3、人力资源管理的方法单

一、落后，管理效率低

4、投资过少，培训体制不先进

5、人力资源结构欠合理，国企人才流失严重

6、国企制度不严，管理行为散漫

二、我国国有企业人力资源管理现状成因分析

1、国企改革跟不上经济体制的改革

2、对人力资源管理的认识不到位

3、国企经营者行政配置不尽合理

4、人力资源管理缺乏有效的激励机制

三、人力资源管理与可持续发展的关系

1、可持续发展的概念

2、人是企业中最活跃的要素，人力资源的管理意义重大

3、企业要发展就要在竞争中获胜，归根到底就是人才的竞争

4、有效的人力资源管理是企业实现可持续发展的重要法宝

四、实现国有企业可持续发展的人人力资源管理对策

1、统一思想认识，加速现代化的人力资源管理结构的建立

2、由国家宏观政策引导支持

3、重视人力资源管理，加大投资，实现科学有效的内部变革

4、建立职业经理人制度，实行经理人的优化配置，以提高管理效率，实现可持续发展

5、重视企业文化的建设，为可持续发展打下基础

6、形成有效的激励机制，带动员工积极性

结论

概述当前的国企发展形势和实现国企可持续发展，我们的任务是要不断改进，使人力资源真正成为国有企业的第一资源，真正成为国有企业可持续发展的根本支撑

**第四篇：国有企业人力资源管理出路何在**

内容摘要：

【摘 要】在 中国 经济 快速 发展 的今天，民营 企业、私营企业也在我国快速的成长并飞速发展，并且在我国的经济地位也在不断发生着变化，而原有的国有企业却显得渐渐跟不上发展的速度，具体原因也有很多，但是终归起来还是因为国有企业的观念、管理机制、人力资源管理等方面没有跟上发展的步伐。所以在国有企业进行一次彻底的人力资源改革已经势在必行。

【摘 要】在 中国 经济 快速 发展 的今天，民营 企业、私营企业也在我国快速的成长并飞速发展，并且在我国的经济地位也在不断发生着变化，而原有的国有企业却显得渐渐跟不上发展的速度，具体原因也有很多，但是终归起来还是因为国有企业的观念、管理机制、人力资源管理等方面没有跟上发展的步伐。所以在国有企业进行一次彻底的人力资源改革已经势在必行。

一、国有企业存在的各种问题

（一）先进的 科学 管理理念和传统观念的冲突

1.企业领导者方面

企业经营者与企业利益不紧密相关，缺乏把企业办好的最基本的利益冲动。大多数经营者由行政任命，缺乏职业经营者的理性，对改善企业经营的理念、措施被动接受，行动迟缓。如大多数国营企业尚没有成立真正意义上的人力资源部门，管理理念停留在传统的人事管理的阶段上。传统的人事管理制度已制约了国有企业的深化改革。由于企业经营的内、外部环境所迫，由人事管理向人力资源管理转变已成为国季淦业改革进一步深化过程中的必修之课。

2.企业员工方面

企业员工方面则是多年的传统设计、工艺生产和管理观念使他们形成习惯性思维和守旧思想，对于新的科学的管理观念很难接受，因此很多先进的科学管理模式在短期很难推广，往往因欲速求成产生很多相反结果。如近年来一些国有企业为了提高科学管理、注入新鲜血液，聘用了很多“海归”高级管理人才，但是其结果少则几个月，多则一两年，都灰溜溜地走了，其中不乏在国外名企工作过的高级管理人才。是这些人才无能吗？当然不是，是因为没有施展才能的平台，所以很难有所作为。因此科学理念的引进需要长期人力资源管理平台的搭建。

(二)企业行为政府化，潜意识中 政治 气氛浓厚，重“名”而不重“实”

这种行为在国有企业较为严重，如管理者的考核任命强调政治表现，但有些业务骨干却因为不善拉关系而受到冷遇，“又红又专”的标准最后往往变成“红而不专”。

（三）领导更换频繁，导致企业行为明显短期化，只重眼前利益

国企领导较少考虑到战略、文化层次，即使制定了战略目标，也不能保证它在下一任内的延续性，相应地企业更缺乏支持战略实现的长期人力资源规划。还有就是只想到自己这一任的利益，根本不把企业长远利益考虑在内。

(四)缺乏一个 现代 化的人力资源管理机构

许多国有企业已将原来的人事处、人事科更名为人力资源部，其中部分企业已经逐步认识到人力资源管理在企业经营活动中所创造的价值，但是相当一部分企业只是形式上的改动，换汤不换药，与原来无实质性的差异，从用工制度、人事制度、分配制度到企业经营者的任用制度基本沿用传统的方法。对人力资源管理的引进，又较普遍地模仿西方经验，只是简单地嫁接一些技术工具和工作程序，忽视或没有意识到与民族文化、行业特征及企业具体情况的结合。

(五)人力资源投资严重不足，员工素质难以适应市场经济要求

由于国有企业在我国存在的时间较长，各种观念还没有把人力资源投资纳入在内，对员工的投资就更谈不上，这样就导致了企业员工的素质难以适应市场经济的发展要求。还有就是企业缺乏对员工进行岗位培训和岗位 教育，没有从长远的角度为企业培养人才，储备人才，没有意识到人力资源投资其实是企业一项长期而有效的投资，只是考虑到了企业眼前的效益。

(六)激励机制不完善，职工积极性难以调动

国有企业包袱沉重，矛盾重重。员工工作消极，工作缺乏主动性；合作能力差，缺乏团队协作精神；时间观念差，纪律松散；工作责任心不强，员工间、部门间扯皮现象严重等等。许多问题不是一时采取某个措施能解决。因此许多企业领导也无可奈何，进行管理制度创新热情不足。为保证能计划、有效地完成流程，合理的控制成本、费用，最大限度地发挥企业的人力、物力价值，达到企业战略目标，国有企业必须建立科学、合理的绩效管理制度和高效、实用的员工激励措施。

(七)企业文化建设范围狭窄，内容陈旧，对员工的凝聚力微弱

多数企业对企业文化的理解还很肤浅，也没有明确的价值观。由传统的口号式宣传演变而来的文化氛围反而造成僵化、保守、形式主义的形象，不能吸引企业外部的优秀人才。

（八）领导者本身的素质和管理水平也亟待提高

二、市场经济条件下的改革方案

(一)现代市场竞争也就是人的竞争，人力资源管理在现代企业中扮演着越来越重要的角色。国外企业普遍认识到企业人力资源部门对组织整体效率和获利能力能起到重要的影响力，积极致力于对企业人力资源管理体系的完善。但是，十几年的企业改革并没有使我国国有企业摆脱传统计划经济体制形成的人事管理体系。企业人事部门仍然是一个非生产性的行政职能部门，难以形成和维系高素质的职工队伍。一方面，传统的人事管理缺乏科学性和前瞻性，无法有效提高职工素质，从而提高企业生产力；另一方面，传统的人事管理无力保留住优秀的人才，导致国有企业人才流失严重。因此，大力加强国有企业人力资源管理体系建设，提高人力资源素质，是当前国企改革，特别是现代企业制度建设的一项重要工作。

(二)发展是硬道理，没有科学管理理念肯定不行，那么如何引进呢？人力资源管理不是人力资源部一个部门的事情，它是全体员工共同的管理。它需要公司高层的大力支持，中层的参与，基层的广大认同。首先说服并得到高层得到支持，然后定期的反复向基层宣贯、培训，得到广大认同，打好一定的平台，最后通过中层参与，分阶段渐进式实施。同时通过反复调研、调整达到预期要求。就像“华为的冬天”一文说过技术的引进需要经过先僵化再优化再固化的长期过程，同样科学的管理理念的引进更需要这样一个长期的发展过程。

(三)建设现代企业制度改革不仅是制度创新，同时也包括组织建设。人力资源管理是现代企业管理的有机组成部分。建立科学的人力资源管理体系是现代企业制度改革的内在要求。从过去行政性人事管理向现代企业人力资源转变，需要在观念、体制、组织上对政府机构和企业进行改革。建立国有企业的人力资源管理体系，首先需要改变传统计划经济体制下的人事管理观念。在越来越激烈的市场竞争中，企业间的差异已逐渐由物质资本差异性转变为人力资源差异性。

可以说，人力资源管理是现代市场竞争的必然结果。但是，国有企业人事管理部门的运作并不以市场竞争为导向，管理被动且缺乏目的性。转变传统人事管理观念，要求企业人事管理以企业发展目标为指导，认识到人力资源管理是企业成败的重要影响因素，树立人事管理的市场观，使人事管理部门有目的地、主动地和有效地完成各项管理职能，从而实现企业战略。

(四)建立国有企业的人力资源管理体系，要求政企分开，实现劳动力的自由流动。劳动力的自由流动是人力资源管理体系得以运行的条件，企业只有在较完善的劳动力市场上才能自由地找到所需要的职工，各种人才也才能自由地选择合适的企业。同时，劳动力的自由流动也给企业和职工以压力，促使企业不断优化其人力资源管理体系以保留住优秀的人才，使企业职工不断努力提高自身素质以适应企业的要求。虽然国有企业在用工用人制度上已有部分自主权，但人事管理上仍然政企不分，国有企业人事部门既对企业负责，又对政府劳动人事部门负责，职工存在就业刚性，严重阻碍了劳动力的自由流动。因此，必须彻底改革国有企业人事管理制度，实现政企分开和劳动力的自由流动，完善劳动力市场，使企业面向市场，根据企业经营需要对人力资源进行自主管理。转变政府劳动人事部门职能，积极帮助企业人力资源管理体系的建设。在实现政企分开以后，政府劳动人事部门的职能也应发生相应的变化，从过去直接参与企业人事管理转变为为企业的人力资源管理提供各种服务。

**第五篇：浅谈国有企业人力资源管理分析--提纲**

论文题目：浅谈国有企业人力资源管理分析 内容提要：

如今国有企业是现在人最理想的工作之一，但对于当前国有企业人力资源管理意识上、体制上、策略上存在的不足，提出应重视人力资源管理、并阐述了建立与现代企业制度相适应的完善的人力资源管理体制的方式和方法以及建立与健全科学、客观、合理、有效的员工绩效评估体系的有效途径。关键词：国有企业；人力资源管理；绩效评估体系

正文提纲

当前国有企业人力资源管理的现状

在计划经济下，国有企业主要取决于国家计划而不是市场的竞争压力。现随着经济全球化的日益推进，人力资源的国际化，国有企业面临人才危机。同时仍维持传统的裙带关系引进人员，使企业面临人才引进问题。企业人力资源管理实践问题的外部原因分析

（1）体制改革滞后，挤压了企业人力资源管理的实际空间。

虽然我国经济体系的改革推进，但对于企业人力资源政府仍然对企业高级人力资源或多或少的直接干预，使企业显得有些无所适从。（2）市场的不成熟限制了企业人力资源的活动舞台。

在市场体制的建设中，对人力资源市场的建设没有特别的重视。当前国有企业人力资源管理的特点

（1）领导意识上认为人力资源管理是人事部门的事

人力资源管理是管理学、法学、心理学、经济学共同研究和探讨的领域。而不只是人事部门。

（2）改革开放后，国内没有真正渗透西方人力资源管理的先进思想

改革开放后，许多国有企业只是简单的将人事部门和劳资部门合并为人力资源管理部门，管理机制并没有彻底转变，实质仍是行政管理体制。（3）人员选用的传统观念和习惯势力的影响

企业人员选用仍然主要靠领导相马制，论资排辈、迁就照顾等传统观念和习惯势力的影响。严重挫伤广大国企人员的积极性。

（4）人力资源部没有真正成为企业经营战略上的合作伙伴

虽然说人力资源管理部在经营战略实施中的地位是非常重要的，但现实中的普遍现象是着眼于当前的业务管理，注重既得利益，导致虽然制定了人力资源管理发展战略，但在执行过程中缺乏足够的监督机制。

（5）人力资源管理策略上缺乏科学、合理、有效、可行的员工绩效评估体系

企业沿用传统的、经验判断为主体的绩效评估手段使现有员工的潜能不能有效地挖掘出来，最后评估结果与薪酬、职称晋升结合不够紧密，缺乏有效地考核机制。

（6）人力资源在重新组织与结构调整上优化组合浮于形式

企业为运营成本和人工成本等方面达到预期收益，使企业实施减员增效，最终出现短期增效与长期受损的后果，而影响员工工作积极性。（7）企业缺乏对人才成长规律、自身需求的正确认识

对于企业年轻的技术人才没有按照其自身需求和成长的阶段性来合理的安排。

当前国有企业人力资源管理的对策（1）走出认识误区，重视人力资源管理

对人力资本进行重新认识，且通过它达到全面调动员工积极性，使企业走上市场，规范化、程序化，制度化和国际化的道路。（2）建立与现代企业制度相适应的人力资源管理体制

除去过去套用的国家行政身份的有关制度，建立符合国有企业实际的不带行政身份色彩的招聘、使用、晋升、奖励、培训、分配制度。（3）完善企业员工培训机制

对于企业所有的员工，不管是高层人员还是基成人员，都需对自身进行培训和心理辅导。改掉传统的概念，与企业发展规划有机结合。（4）强化人力资源管理部门在经营战略上的职能

加强人力资源管理部门职能范围，加大投资力度，培养人才。使之重建人力资源管理人员自身的知识体系。

（5）建立与健全科学、客观、合理、有效的员工绩效评估体系

对于员工的绩效应全面的工作分析，除通用的考核标准外，对不同的人和职位应再制定评估细则。同时要建立反馈制度，以保持其有效性。（6）创新人力资源管理方法

重视各种员工的管理工作，注重人力资源的合理分配，来提高管理效能和企业绩效。

（7）企业正确认识、合理分配各阶级的员工

对于不同阶段的员工应按需分配，让其更好发挥潜力。

参考文献

［1］孙航.企业如何构建推动自主创新的人力资源管理体系［J］.科学管理研究,2025,（19）:117-119.

［2］骆英.行政事业单位人力资源管理的思考［J］.六盘水师范高等专科学校学报,2025,（10）.

［3］袁渠伦,谢弈.美国人力资源管理的特点［J］.中国人力资源开发,2025,（2）.

［4］刘伟.国有企业人力资源管理问题及策略分析［J］.科学管理文摘,2025,（10）.

［5］朱洁.我国企业人力资源开发中存在的问题及对策［J］.石油企业管理,2025,（1）.

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！