

新形势下国有大中型企业人力资源开发与管理改革之我见

文/岳公慧

我国国有大中型企业是社会主义工业的重要组成部分，是我国国民经济收入的主要来源。随着社会主义市场经济的建立，改革开放的步伐也越来越大，国有企业中长年积累的问题与矛盾逐步表露了出来。

一、人力资源的重要性

人力资源开发与管理最重要的意义是使现代企业能适应当前企业环境的变化，这些变化可以分为外部环境和内部环境变化。

1、企业外部环境的变化。当今世界的变化日新月异，企业外部环境的变化也多种多样，主要表现在以下几个方面：

(1) 社会价值观念的变化。随着时代的发展，社会的进步，人们的社会价值观念会发生重大变化，年轻一代与上代之间，对于职业、家庭、经济婚姻、金钱的看法都产生了明显的差异。

(2) 科学技术的飞速发展。随着世界工业化进程的展开，人类的科学技术发展迅猛，以前似乎绝对不可能的事情有许多已变成了现实，科学技术地发展使企业处在一个前所未有的变化之中。

(3) 社会分工的变化。随着社会经济的繁荣发达，各通讯工具的日益进步，地球似乎变得越来越小了，国际之间的分工的细化在此条件下得以实现，国与国之间相互依赖程序越来越高已成为一种趋势。一个国家、一个上游企业的人事变动都会产生连锁现象。

2、企业内部环境的变化。身处剧烈变化的外部变化的企业，所面对的内部环境也有奋斗目标翻天覆地的变化。

(1) 企业分工越来越细。分工细化将是今后企业的主要趋势，分工细化必然使企业的专业化程度越来越高，这样将导致职业转变困难程度增加。

(2) 信息高度发展。随着计算机的普通使用，以前许多用人力来完成的工作现在可以由机器来代劳了，以前需要很多人干的事现在只需要几个人就能胜任了。

(3) 员工素质的变化。随着专业化程度的提高，企业对员工素质的要求也越来越高。

二、人力资源在企业中的地位和层次分析

1、人力资源是企业中最重要的资源。现代管理科学普遍认为，要搞好一个企业需要四大资源：人力资源、经济资源、物质资源和信息资源。在这四大资源中，人力资源是最重要的资源。

2、企业人力资源的三大层次分析。中国有12亿人口，人口数量居世界第一位。但是人口并不等于人力资源。

三、人力资源开发与管理改革的措施

在大中型企业中有相当部分的人力资源急待开发。但是由于长期受计划经济的影响，企业的人力资源没有得到充分开发，原有的人事管理模式已不能适应时代地发展了，开发人力资源已到了非进行改革的地步不可了。而进行人力资源管理改革又是一件牵一发而动全身的难事，为此，我就企业人力资源管理的改革提出如下建议。

1、建立一个现代化的人力资源开发与管理的部门。这里讲的所谓的现代化，并非要引进多少现代化设备，或者要购买多少现代化办公用品。

2、从招聘入手，严把入门关。在社会主义市场经济条件下，企业是自主经营、自负盈亏、自我发展的经济实体。因此，相应地大中型企业应该有用人自主权，向社会公开招聘员工成为企业人力资源的主渠道。

3、加强培训，提高员工的素质。由于现代科学技术日新月异地飞速发展，一个企业组织要使自己的员工不断地适应新形势的发展要求，要不断地提高企业经营管理效益，以及要使自己的企业能在国内外激烈的市场竞争中始终保持人力资源的优势和使自己永远立于不败之地，就必须十分重视对本企业组织的培训和人力资源的开发。

4、创造一个让人才脱颖而出的环境。我们知道，国家与国家或地区与地区之间经济竞争的关键是人力资源的竞争。同样，企业与企业之间的竞争归根到底也是人才之间的竞争。

5、改革工作时间。目前，我国企业中的工作时间一般是每周工作五日，八小时工作制。由于我国许多大中型企业的人员超编，许多企业中的员工每天工作只有五、六个小时，有的甚至只有二、三个小时。如果每天继续实行八小时工作制，会使许多人力资源白白浪费掉。因此，各企业可以根据各自的实际情况执行每五日，每天六小进工作制，或者执行每周四日，每小时八小时工作制，另外可尝试执行弹性工作制。

6、招宽“出口”，使人才真正地流动起来。一条河如果只有入口而没有出口，那么必然水满为患。同样，一个企业，如果只有招聘而没有解聘，那么也人满为患。我国企业人员流动的“出口”狭窄是个老问题，许多企业除了退休、死亡和犯罪，很少有人“流动”出去。这样，企业真正需要的人进不来，不需要的人出不去，再加上人际关系复杂，人情网的作用强大，致使许多企业无法搞活，生产单元无法提高。

国有大中型企业人力资源开发与管理的改革是一个新的课题，许多问题还在不断的探讨和摸索，并且市场也是千变万化的。因此，企业只有根据自身的实际情况和所处的环境，合理、科学的开发与管理人力资源，才能使现代企业适应激烈的市场竞争，立于不败之地，不断的走向成功
(作者单位：山东兖矿集团公司济东新村污水处理厂)

相关链接

新形势下国有大中型企业人力资源开发与管理改革
知识型员工的特点及管理策略
浅谈人力资源管理的激励功能
对中小旅行社员工激励现状的思考
基于BSC与SHT的企业战略绩效评价体系研究
基于企业HRM视角的员工执行力提升探析
人性化管理：一个需要澄清的理念
企业员工培训问题策略选择

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心