

# 国有企业人力资源管理高质量发展路径分析

刘阳

华电辽宁能源发展股份有限公司，辽宁沈阳，110000；

**摘要：**探讨国有企业人力资源管理高质量发展路径，对提升企业竞争力至关重要。分析当前面临的人才结构不合理、激励机制不完善等问题，提出优化人才招聘与配置、完善激励与培训体系等路径，以促进国有企业人力资源管理效能提升，实现可持续发展。

**关键词：**国有企业；人力资源管理；高质量发展；路径

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.10.011

## 引言

在经济快速发展和市场竞争加剧的背景下，国有企业面临着新的挑战与机遇。人力资源作为企业核心资源，其管理质量直接影响企业的发展。深入分析国有企业人力资源管理高质量发展路径，有助于企业适应时代需求，增强核心竞争力。

## 1 国有企业人力资源管理现状

### 1.1 人才结构状况

国有企业的人才结构呈现出多方面的特征。从学历层次来看，近年来随着高等教育的普及和企业对高素质人才的重视，本科及以上学历的员工比例逐渐增加，但仍存在一定数量低学历员工，主要集中在一些传统岗位或早期入职人员中。从专业结构上分析，工程技术类专业人才在许多国有企业中占据较大比重，这与国有企业在基础设施建设、制造业等领域的主导地位相契合。然而，新兴产业相关专业人才相对缺乏，如数字化、人工智能等领域。从年龄结构方面，存在着年龄断层的现象，老员工经验丰富但对新技术接受能力可能稍弱，年轻员工富有创新精神但缺乏足够的实践经验积累。不同层级的人才分布也不均匀，中高层管理岗位往往竞争激烈，人才储备相对充足，但基层一线岗位有时会面临人员流动大、高素质人才短缺的情况，这影响着企业整体的运营效率和发展潜力。

### 1.2 管理模式特点

国有企业的管理模式具有鲜明的特点。在人员招聘方面，往往更倾向于通过校园招聘选拔应届大学毕业生，注重员工的综合素质和专业背景。内部培训体系较为完善，针对不同岗位和层级的员工有相应的培训计划，旨在提升员工的业务能力和综合素质。在绩效考核上，多采用综合考核体系，包括工作业绩、工作态

度、团队协作等多方面的指标，但有时会因指标设置过于复杂而影响考核的准确性和有效性。薪酬体系通常与岗位级别和工作年限挂钩，相对稳定，在保障员工基本生活的同时，一定程度上体现了员工的价值，但也可能缺乏足够的灵活性，难以充分调动员工的积极性。晋升机制注重员工的资历和工作表现，存在着一定的论资排辈现象，虽然近年来开始重视能力和业绩的导向，但传统观念仍然在一定程度上影响着员工的晋升速度和机会。

## 2 高质量发展面临的问题

### 2.1 人才招聘与配置难题

人才招聘与配置是国有企业高质量发展面临的一大难题。在招聘渠道上，虽然国有企业有多种招聘途径，如校园招聘、社会招聘、内部推荐等，但在吸引高端人才和新兴领域人才方面存在不足。对于高端人才而言，国有企业相对繁琐的招聘流程和相对固定的薪酬结构缺乏足够的吸引力。在新兴领域人才招聘上，由于企业的行业属性和传统形象，难以与一些新兴的互联网企业或创新型公司竞争。在人才配置方面，缺乏精准的岗位需求分析和人才能力评估，导致人才与岗位的匹配度不高。部分岗位人员冗余，而一些关键岗位却人才匮乏，影响了企业的工作效率和创新能力。此外，不同部门之间的人才流动存在障碍，缺乏有效的内部人才市场机制，使得人才难以在企业内部得到优化配置。

### 2.2 激励与培训机制不足

国有企业的激励与培训机制存在不足之处。在激励机制方面，物质激励手段相对单一，主要以工资和奖金为主，对于员工的长期激励措施如股权激励等应用较少，难以充分激发员工的工作热情和创造力。精神激励也缺乏创新，荣誉称号等激励方式往往流于形式，没有真正

深入到员工的内心。在培训机制上，培训内容与实际工作需求存在脱节现象。培训课程设置缺乏针对性，没有充分考虑不同岗位、不同层级员工的个性化需求。培训师资力量参差不齐，内部培训师缺乏实践经验，外部培训师对企业内部情况了解不足。培训效果评估体系不完善，难以准确衡量培训对员工工作绩效的提升作用，导致培训资源的浪费，无法有效提升员工的综合素质和业务能力，从而制约了企业的高质量发展。

### 2.3 企业文化与员工融合问题

企业文化与员工融合是国有企业面临的重要问题。国有企业的企业文化通常具有深厚的历史底蕴和鲜明的政治特色，但在现代企业发展的背景下，这种文化与员工的个体价值观念和职业发展需求存在一定的脱节。一方面，企业文化的宣传和推广方式较为传统，多以会议、文件等形式进行，缺乏创新性和吸引力，员工难以真正理解和认同企业文化的内涵。另一方面，企业文化在员工日常工作中的体现不够明显，员工在工作中感受不到企业文化的价值导向和激励作用。在企业变革和发展过程中，企业文化的更新相对滞后，不能及时适应新的市场环境和员工需求，导致员工对企业的归属感和忠诚度下降，影响员工的工作积极性和创造力，进而对企业的高质量发展形成阻碍。

## 3 高质量发展路径

### 3.1 优化人才招聘与配置策略

在国有企业中，人才招聘与配置是人力资源管理的关键环节。优化人才招聘与配置策略对于企业的高质量发展具有深远意义。在人才招聘方面，国有企业需要拓宽招聘渠道。传统的校园招聘固然是吸纳新鲜血液的重要途径，能够获取具有扎实专业知识基础的高校毕业生，但仅依赖于此是不够的。还应积极开拓社会招聘渠道，例如利用专业的招聘网站、社交媒体平台以及行业人才交流会等。专业招聘网站汇聚了来自不同地区、不同工作经验层次的各类人才，能够满足企业多样化的岗位需求。社交媒体平台则可以展示企业的形象与文化，吸引志同道合的人才主动应聘。行业人才交流会更是直接接触到同行业精英的机会，有助于招聘到具有丰富行业经验的人才。同时，国有企业要注重招聘流程的科学性。建立严谨的筛选机制，从简历筛选开始，不仅要关注应聘者的学历和工作经验，更要重视其技能匹配度、创新能力和发展潜力。在面试环节，采用多样化的面试形式，如结构化面试、情景面试和小组面试相结合的方式。结构化面试能够确保面试的公平性和标准化，情景面试可

以考察应聘者在实际工作场景中的应对能力，小组面试则有助于观察应聘者的团队协作能力和沟通能力。

在人才配置上，国有企业要以企业战略为导向。依据企业的长期发展规划和短期目标任务，明确各部门、各岗位的职能和人员需求。例如，在企业拓展新业务领域时，要提前规划所需的各类专业人才，如市场营销人才、技术研发人才等，并合理调配到相应岗位。要做到人岗匹配，深入分析岗位的工作内容、职责要求以及所需的知识、技能和素质，同时全面评估员工的能力、兴趣和职业发展目标。对于那些能力突出、具有多方面潜力的员工，可以提供跨部门、跨岗位的发展机会，让他们在不同的工作环境中发挥优势，实现个人价值与企业价值的同步提升。通过合理的人才配置，使企业内部人力资源得到最有效的利用，避免人才浪费和岗位空缺的现象，提高整体运营效率。

### 3.2 完善激励与培训体系

完善激励与培训体系是国有企业人力资源管理高质量发展的重要路径。在激励体系方面，国有企业应构建多元化的激励机制。物质激励是基础，要确保员工的薪酬待遇具有市场竞争力。通过进行薪酬调研，了解同行业、同地区的薪酬水平，合理制定基本工资、绩效工资和奖金制度。基本工资要能够满足员工的基本生活需求，绩效工资和奖金则要与员工的工作业绩、贡献度紧密挂钩。例如，对于完成高难度项目、为企业带来显著经济效益的团队或个人，给予高额的绩效奖金。除了物质激励，精神激励同样不可或缺。可以设立各种荣誉称号，如“优秀员工”“创新之星”“敬业模范”等，对表现优秀的员工进行表彰，在企业内部营造积极向上的工作氛围。提供晋升机会也是一种重要的激励方式，建立明确的晋升通道，让员工清楚地知道自己的职业发展方向，只要努力工作、提升能力就有晋升的可能。

在培训体系方面，国有企业要建立全面的培训体系。培训内容应涵盖专业知识与技能、管理能力和综合素质提升等多个方面。对于基层员工，要注重专业技能的培训，使他们能够熟练掌握岗位操作流程，提高工作效率和质量。例如，生产线上的员工需要定期接受设备操作、工艺改进等方面的培训。对于中层管理人员，管理能力的培训至关重要，包括领导力、团队建设、项目管理等内容。可以通过内部培训课程、外部专家讲座以及到优秀企业参观学习等方式进行培训。对于高层管理人员，要关注综合素质的提升，如战略思维、宏观经济形势分析等方面培训。同时，培训方式要多样化，除了传统的课堂教学，还应采用在线学习平台、实践操作、案例

分析等方式。在线学习平台可以提供丰富的学习资源，员工可以根据自己的时间和需求进行自主学习。实践操作能够让员工将理论知识应用到实际工作中，加深理解和掌握。案例分析则有助于培养员工的分析问题和解决问题的能力。

## 4 实施保障措施

### 4.1 制度保障

制度保障是国有企业人力资源管理高质量发展的重要基石。国有企业需要建立健全人力资源管理制度。在招聘制度方面，明确招聘的标准、流程和责任。招聘标准要详细规定岗位所需的学历、技能、经验等要求，避免招聘过程中的随意性。招聘流程要涵盖从需求提出、招聘信息发布、简历筛选、面试到录用的各个环节，每个环节都要有相应的操作规范和时间限制。招聘责任要落实到具体的部门和人员，确保招聘工作的高效、公正进行。在薪酬制度方面，构建科学合理的薪酬体系。如前所述，要综合考虑市场因素、企业效益和员工贡献度等多方面因素确定薪酬水平。建立薪酬调整机制，根据企业的经营状况、员工的绩效表现以及市场薪酬变化情况，定期对薪酬进行调整。在绩效考核制度方面，制定完善的绩效考核指标和方法。

在员工培训制度方面，明确培训的目标、内容、方式和保障措施。培训目标要与员工的职业发展和企业的发展需求相匹配，培训内容要根据不同层次的员工需求进行设计，培训方式要灵活多样，培训保障措施包括培训经费的投入、培训师资的选拔与培养等。在员工晋升制度方面，建立透明、公正的晋升通道。明确晋升的条件、流程和评审标准，让员工清楚地知道自己需要具备哪些条件才能晋升，晋升的流程是怎样的，以及由谁来进行评审。同时，要建立晋升后的跟踪评估机制，确保晋升的员工能够胜任新的岗位工作。

### 4.2 技术支持

技术支持为国有企业人力资源管理高质量发展提供了有力的手段。随着信息技术的快速发展，国有企业应积极利用各种人力资源管理技术。首先，在人才招聘方面，利用大数据技术。大数据技术可以对海量的人才

信息进行分析，帮助企业更精准地筛选出符合要求的人才。通过分析人才的简历数据、社交媒体数据等，可以了解人才的技能水平、职业发展轨迹、兴趣爱好等多方面信息，从而提高招聘的效率和质量。在员工培训方面，运用在线学习平台技术。在线学习平台可以整合丰富的学习资源，如视频课程、电子书籍、在线测试等。员工可以根据自己的学习进度和需求进行自主学习，同时平台还可以记录员工的学习数据，如学习时长、学习成绩等，为企业评估员工的学习效果提供依据。

在绩效管理方面，采用绩效管理软件。绩效管理软件可以实现绩效目标的设定、绩效数据的收集与分析、绩效评估的自动化操作等功能。例如，企业可以通过绩效管理软件设定每个员工的年度绩效目标，员工可以定期在软件上提交工作成果和绩效数据，软件自动进行分析和评估，减少了人工操作的误差，提高了绩效管理的效率和准确性。在员工关系管理方面，利用人力资源管理信息系统 (HRIS)。HRIS 可以集中管理员工的基本信息、薪酬信息、培训记录、考勤记录等各种信息，方便企业进行查询、统计和分析。同时，HRIS 还可以实现员工自助服务功能，员工可以通过系统查询自己的薪酬、培训计划、考勤情况等信息，提高了员工的满意度和工作效率。

## 5 结束语

通过对国有企业人力资源管理高质量发展路径的分析，明确了当前存在的问题及解决策略。实施相应的路径和保障措施，能有效提升国有企业人力资源管理水平，推动企业在激烈市场竞争中实现高质量发展，为国家经济建设贡献力量。

## 参考文献

- [1] 兰香香. 国有企业人力资源管理探讨 [J]. 市场周刊, 2024, 37(18): 176-179.
- [2] 万续. 人力资源管理助力国有企业高质量发展的路径 [J]. 四川劳动保障, 2024, (05): 74-75.
- [3] 王欣. 促进国有企业人力资源管理与财务管理协同发展的策略 [J]. 商业 2.0, 2024, (15): 69-71.