

关于国有大中型企业运营管理效率低的思考

田智杰

中车长江车辆有限公司

DOI:10.12238/ej.v6i6.1222

[摘要] 本论文旨在深入研究国有大中型企业运营管理效率低的问题,并将焦点集中在人力资源管理 的角度,通过对现有文献的综合分析和对相关案例的深入研究,力求找出问题根源并提出有效的解决方 案。通过对国有企业运营效率低的原因进行分析,本文发现体制机制和人力资源管理的问题是主要原因 之一。人力资源管理在企业运营中的关键性得到了充分的阐述,特别是在员工激励、绩效管理和人才引 进与培养方面的作用。最后,通过对成功案例的分析,提出了改善国有企业运营效率的人力资源管理策略, 以期对国有企业的可持续发展提供有益的借鉴和指导。

[关键词] 国有企业;运营效率;人力资源管理;绩效管理;激励机制

中图分类号: F27 **文献标识码:** A

Thoughts on the low efficiency of operation and management of large-sized and medium-sized state-owned enterprises

Zhijie Tian

CRRC Changjiang Vehicle Co., LTD

[Abstract] This paper aims to study the problem of low operation management efficiency of large and medium-sized state-owned enterprises, and focus on the perspective of human resource management. Through comprehensive analysis of existing literature and in-depth study of relevant cases, we strive to find out the root of the problem and put forward effective solutions. By analyzing the reasons for the low operation efficiency of state-owned enterprises, this paper finds that the problems of system mechanism and human resource management are one of the main reasons. The key role of human resource management in enterprise operation has been fully expounded, especially in the role of employee incentive, performance management and talent introduction and training. Finally, through the analysis of successful cases, the HR management strategy to improve the operation efficiency of SOE, in order to provide useful reference and guidance for the sustainable development of SOE.

[Key words] state-owned enterprises; operational efficiency; human resource management; performance management; incentive mechanism

引言

国有大中型企业在我国经济体系中扮演着重要的角色。然而,近年来一些国有企业在运营管理方面出现了效率低下的问题,给企业可持续发展带来了一系列的挑战。为深入探讨国有企业运营效率低的原因,本文选定人力资源管理作为研究的切入点,旨在通过深入挖掘人才管理、绩效考核和激励机制等方面存在的问题,为提高国有企业运营效率提供有针对性的建议。在人力资源管理的角度下,我们将分析国有企业运营效率低的原因,并通过案例分析提出改善措施,旨在为国有企业的可持续发展提供理论支持和实践指导。

1 国有企业与人力资源

1.1 国有企业运营管理问题的现状

近年来,国有大中型企业在运营管理方面频繁出现效率低下的问题,主要表现为生产过程中的低产出、高成本,以及组织内部决策执行的迟缓。这一现象不仅直接影响企业的盈利能力和市场竞争力,还对整体经济体系产生了不可忽视的负面影响。运营效率低下往往导致资源浪费、人才流失以及市场份额的减少,进而妨碍了国有企业在市场竞争中的可持续发展。国有企业改革是我国经济发展的重要组成部分,经过多轮的改革尝试,我国国有企业在体制机制、所有制结构和经营管理方面取得了一系列的成果。然而,改革的历史背景和成果也凸显了一些问题,例如在改革初期可能出现的混乱局面和对新制度适应的时间成

本。这些问题直接影响了国有企业的运营效率,需要深入挖掘解决。^[1]

1.2 人力资源管理对企业效率的重要性

人力资源管理是一种以人为核心的管理理念和实践,旨在通过科学的方法,合理配置、培养和激发员工的潜力,以实现企业战略目标。在国有企业中,人力资源管理不仅仅是简单的员工招聘和培训,更是一种涵盖组织文化、员工关系和人才发展的全面性战略。人力资源管理直接影响企业的绩效表现。通过合理的人才配置和激励机制,企业能够更好地激发员工的工作热情和创造力,提高员工的工作效率和团队协作水平。在国有企业中,由于其独特的体制和管理特点,人力资源管理对绩效的影响更加显著,因此有必要深入研究人力资源管理在国有企业中的角色和效果。^[2]

2 国有企业运营效率低的原因分析

2.1 体制机制问题

国有企业作为我国经济体系的重要组成部分,其体制特点主要表现为所有制结构不灵活、决策层次多层次、管理程序繁琐等方面。相较于私营企业,国有企业在决策和执行层面常常受到政府层面的影响,导致决策效率降低,难以灵活应对市场变化。这种体制上的刚性特点对运营效率形成了一定的制约。由于国有企业体制上的局限性,决策层面的滞后和执行程序的复杂性导致了企业在市场竞争中的响应速度较慢,难以迅速调整战略布局。体制机制制约了企业灵活性的发挥,影响了资源的合理配置和利用效率。因此,体制机制问题直接影响了国有企业整体的运营效率。^[1]

2.2 人力资源管理问题

国有企业在人才引进和培养方面存在较大的不足。由于体制的僵化和招聘机制的不灵活,国有企业往往难以吸引到具有创新精神和先进管理理念的高层次人才。同时,对于现有员工的培训机制也可能存在滞后,导致员工在面对新市场需求和先进管理模式时难以适应,从而影响了企业的运营效率。缺乏科学合理的绩效考核体系是国有企业运营效率低的另一原因。传统的绩效考核可能过于注重任务完成情况,而忽视了员工的创新和团队协作能力。这种不健全的绩效考核机制难以激发员工的积极性,使得企业内部创新能力不足,进而制约了运营效率的提升。缺乏有效的激励机制是导致国有企业运营效率低的又一关键因素。由于国有企业的体制性质,激励机制往往相对僵化,无法灵活地根据员工的贡献水平进行激励。这可能导致员工缺乏动力,不愿意为企业的长期发展付出更多的努力,影响了整体运营效率的提升。通过深入分析体制机制和人力资源管理问题,我们可以更全面地理解国有企业运营效率低的原因,为提出有针对性的改善措施提供理论支持。^[2]

3 人力资源管理对国有企业运营效率的影响

3.1 人力资源管理与员工工作动力

人力资源管理在国有企业中直接影响员工的工作动力。科学合理的人才管理和激励机制能够提高员工的工作满意度,从

而增强他们的工作积极性。员工对企业的满意度往往与其工作动力直接相关,高度满意的员工更愿意投入更多的精力和时间,推动企业的运营效率提升。有效的人力资源管理有助于促进团队协作,提高团队整体的业务效率。通过建立积极的工作氛围和鼓励员工间的沟通与合作,人力资源管理可以培养出高效的团队,实现资源的充分协同利用。团队协作的提升直接影响了业务流程的顺畅,为国有企业的运营效率创造了良好的基础。

3.2 绩效管理与企业绩效

有效的绩效管理是国有企业实现战略目标的重要手段。通过设立明确的绩效指标和科学的考核体系,人力资源管理可以引导员工的工作重心与企业战略保持一致,确保整个组织朝着既定的目标迈进。绩效管理使企业能够更加有序地推进各项业务,从而提高了目标达成的可能性。绩效管理与运营效率之间存在着密切的关系。科学合理的绩效管理旨在提高员工的工作效率和贡献水平,通过对高绩效员工的激励,推动整体运营效率的提升。良好的绩效管理不仅能够明确员工的职责和目标,更能够激发员工的工作热情,使其更加投入到工作中,从而促进国有企业运营效率的全面提高。通过深入探讨人力资源管理对员工工作动力和企业绩效的影响,我们可以更全面地理解这一层面对国有企业运营效率的关键作用,为制定相关策略提供深刻的理论支持。^[3]

4 改善国有企业运营效率的人力资源管理策略

4.1 人才引进与培养

为了解决国有企业人才引进不足的问题,首要任务是建立科学的人才引进机制。这包括制定灵活的招聘政策,吸引高层次、具有创新能力的人才加入企业。同时,建立与市场需求紧密对接的招聘渠道,充分利用互联网等现代手段,拓宽人才获取途径,确保企业能够获得更适应市场变化的人才资源。为了应对员工培养不足的问题,国有企业需加强员工培训与发展。建立系统的培训计划,包括技术培训、管理培训和领导力培训,提高员工的综合素质。此外,制定个性化的职业发展规划,激励员工在企业内部实现个人价值,并提供良好的晋升机会,从而增强员工的工作满意度和忠诚度。

4.2 完善绩效考核与激励机制

为改善绩效考核体系不健全的问题,国有企业需设立科学有效的绩效考核体系。明确岗位职责和绩效指标,定期进行绩效评估,全面了解员工的工作表现。采用多元化的评估方法,综合考虑员工的工作业绩、团队协作和创新能力,确保绩效考核能够真实反映员工的全面表现。为解决激励机制不足的问题,国有企业需要创新激励手段,提高员工积极性。引入灵活的薪酬制度,将薪酬与绩效直接挂钩,激发员工的工作动力。此外,建立奖励制度,包括项目奖、创新奖等,鼓励员工提出建设性意见和参与创新活动,为企业注入更多活力。通过采取以上人力资源管理策略,国有企业可以更好地应对人才引进、培养、绩效考核和激励等方面存在的问题,从而提高整体运营效率,促使企业更好地适

应市场需求和保持竞争力。这些策略的实施将为国有企业在新时代的发展中提供有力的支持和引导。^[4]

5 案例分析

5.1 某国有企业改革与人力资源管理的成功经验

本案例选择某国有企业作为研究对象,该企业是我国特定行业的领军者,拥有较为复杂的组织结构和庞大的员工群体。在全球竞争日益激烈的背景下,该企业面临着提高运营效率、培养创新人才等方面的压力。在这一背景下,该企业启动了一系列的改革和人力资源管理的重塑。为提高运营效率和激发员工潜力,该企业进行了深入的人力资源管理改革。以下是改革的关键步骤及取得的效果:该企业制定了更具针对性的招聘政策,根据业务需求和发展方向,积极引进高层次人才。通过与国内外一流高校和研究机构建立合作关系,实现了人才资源的优化配置。为解决员工培养不足的问题,该企业建立了全面的培训体系。通过引入专业培训机构、开展内部培训课程,并鼓励员工参与外部学习,提高了员工的综合素质和适应市场变化的能力。为应对绩效考核体系不健全的问题,该企业重新设计了绩效考核体系。强调对员工全面素质的评价,注重团队协作和创新能力的考核,确保绩效考核能够真实反映员工的全面表现。为解决激励机制不足的问题,该企业创新了激励手段。通过引入股权激励、项目奖励等差异化的激励机制,激发了员工的工作热情和创新动力,促使员工更加投入到工作中。为促进与员工的沟通,该企业建立了有效的反馈机制。定期组织员工座谈会、开展问卷调查,收集员工的意见和建议,并根据反馈及时调整人力资源管理策略,保持与员工的紧密联系。通过上述改革步骤,该国有企业实现了良好的人力资源管理效果。员工的工作积极性得到了显著提升,团队协作水平明显提高,企业绩效和运营效率得到了有效的改善。此案例为其他国有企业提供了可行的经验,特别是在人才引进、培养、绩效考核和激励机制等方面,提供了一些建设性的思路和方法。通过借鉴这一成功经验,其他企业或许能够更好地应对人力资源管理方面的挑战,提高运营效率,实现可持续发展。^[5]

6 结论

国有企业在体制机制上面临独特的挑战,包括层级多、决策滞后等问题,这直接影响了运营效率。体制机制的改革是提高运营效率的关键一环,需要深入研究和持续优化。人力资源管理在国有企业中的关键性得到了充分阐述。通过优化人才引进与培养、完善绩效考核与激励机制,企业能够更好地调动员工的积极性、提高团队协作水平,从而促进整体运营效率的提升。通过对人才引进、培养、绩效考核和激励机制等方面的改善策略的详细讨论,我们强调了制定科学的人力资源管理策略对国有企业实现运营效率的快速提升至关重要。在全球经济竞争日益激烈的背景下,国有企业必须积极应对挑战,不断优化管理机制、提升人力资源管理水平,方能更好地适应市场需求,保持可持续竞争力。通过本研究的深入分析,我们相信国有企业在人力资源管理方面的改革将在提高运营效率和促进可持续发展方面发挥关键作用。

[参考文献]

- [1]周建.关于国有大中型企业运营效率低的思考[J].管理学家,2013,(16):115.
- [2]周惠宗.重塑国有资产管理运营机制——关于国有大中型企业深化改革突破口选择的思考[J].党校科研信息,1994,(19):18-21.
- [3]束长星.论大中型国有企业的股份制改造[J].财贸研究,1993,3(2):6.
- [4]王新.国有企业产权制度改革的思考[J].西秦纵横,1994,04(No.61):18-19.
- [5]王来斌,王政素.关于搞活大中型国有企业的财政思考[J].黑龙江财专学报,1995,(005):48-52.

作者简介:

田智杰(1980--),男,汉族,江苏省如皋市人,本科,中车长江车辆有限公司。研究方向:生产运作、供应链、生产计划等。