

新时代加强混合企业干部管理的有效措施分析

郭漫

(北京碧水源科技股份有限公司, 北京 100000)

【摘要】混合所有制改革作为经济体制改革的组成部分,旨在通过引入非国有资本,优化国有企业的资本结构,激发市场活力,提高经济效率。这一改革背景下的混合所有制企业(混改企业)因而成为推动经济结构调整、促进产业升级、实现高质量发展的关键力量。本文围绕混改企业干部管理的现状与挑战、加强干部管理的有效措施等方面进行深入探讨,为混改企业提供实现高质量发展的干部管理策略和建议,助力企业在新时代背景下抓住发展机遇,应对挑战,实现跨越式发展。

【关键词】新时代;混改企业;干部;企业管理

引言:

混改企业面临着复杂多变的外部环境和内部挑战。从外部看,全球化竞争加剧、技术快速迭代要求企业必须具备快速响应市场变化的能力和持续创新的能力;从内部看,混合所有制企业的组织结构、企业文化等因素要求干部管理必须具备更高的灵活性和适应性。而干部队伍的素质直接影响到企业的战略决策、运营效率及创新能力,进而影响企业在市场竞争中的地位和发展潜力。因此,加强混改企业干部管理,对于推动企业可持续发展具有重要意义。

一、混改企业干部管理现状分析

当前混改企业的干部管理呈现出复杂多样的特点,既有国有企业的体制遗留问题,也有民营企业的灵活多变特征,这种双重属性使得干部管理工作面临着多方面的挑战^[1]。传统的干部管理模式与混改企业追求的高效、灵活管理需求存在不匹配问题,导致管理效率低下。企业文化的差异性也使得不同所有制背景下的干部难以形成有效的工作协同,影响了企业的整体战斗力。再者,干部激励与约束机制的不完善,无法有效激发干部的工作积极性和创新能力,也难以对干部进行有效监督。此外,高层次人才引进和培养面临着巨大挑战,特别是如何吸引和留住具有国际视野和创新能力的高端人才,成为制约混改企业发展的关键因素。这些问题的存在影响了混改企业的内部管理质量和效率,也制约了企业的长期发展和市场竞争力的提升,深入分析和解决混改企业干部管理的挑战,对于推动混改企业健康发展、提升企业竞争力具有重要意义。

二、新时代混改企业干部管理面临的挑战

(一)传统管理模式与发展需求不匹配

在新时代经济格局中,混合所有制企业的兴起旨在通过引入市场竞争机制来提升企业效率和活力,但

这些企业的传统管理模式与新时代发展需求之间的不匹配,这种不匹配主要体现在几个方面。传统的干部管理依赖于等级制度和指令性决策,这在一定程度上抑制了干部的创新意识和主动性,与当前强调灵活性、创新性的市场环境格格不入^[2]。传统模式下对干部的评价和激励机制较为单一,往往忽视了个人能力与业绩的多元化评价,难以满足混改企业对多样化人才的需求。此外,信息化、数字化技术的迅速发展要求管理者具备全新的管理思维和技能,而传统管理模式下的干部培训体系未能及时适应这种技术进步带来的变化,导致干部的能力与时代需求之间存在差距。这种管理模式与发展需求之间的不匹配,不仅限制了混改企业在市场中的响应速度和竞争力,也阻碍了企业文化的创新与融合,最终影响企业的持续发展和战略目标的实现。为了应对这一挑战,混改企业亟须从根本上革新干部管理理念,构建与新时代发展需求相适应的管理模式,既要重视干部的能力提升和激励机制的多样化,也要促进管理思维和技术创新,以更好地适应和引领市场变化。

(二)干部激励和约束机制不健全

混合所有制企业在实现高质量发展的过程中,现有的激励机制往往缺乏针对性和多样性,难以满足不同干部个性化的成长需求和激励预期,导致干部的积极性和创造力没有得到充分发挥。约束机制方面,企业对于干部的考核评价往往过于依赖于短期业绩,忽略了长期发展和能力积累的重要性,使得干部在面对风险和挑战时可能采取保守的策略,不敢担当不敢尝试,这与企业创新发展的需求背道而驰^[3]。信息化管理工具的应用不足也使得对干部的监督和管理缺乏有效手段,导致约束机制执行力度不够,难以形成对干部行为的有效监控和约束,这种激励和约束机制的不完善,不仅影响了混改企业干部的工作效率和企

业的内部凝聚力，还可能引发干部队伍的不稳定性，影响企业的长期发展。因此，混改企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须构建一个科学合理、动态调整的干部激励和约束机制，既要充分调动干部的积极性和创新能力，也要确保干部行为的规范性和企业目标的一致性，通过完善的激励与约束体系促进企业的健康稳定发展。

（三）高层次人才引进和培养难度大

随着全球化竞争的加剧，对高层次人才的需求日益激烈，而混改企业在人才吸引力方面往往与国际大型企业和高新技术企业存在竞争劣势。尤其是在企业文化吸引力、薪酬激励体系、职业发展路径等方面，混改企业难以满足高层次人才的期望和需求。高层次人才的培养过程长、成本高、不确定性大，而混改企业在人才培养体系、内部培训资源、与高等教育机构的合作等方面相对薄弱，难以为人才提供持续成长的平台和环境^[4]。混改企业在企业治理结构、决策机制、创新能力等方面的局限，也成为影响人才引进和培养的重要因素。这些高层次人才引进和培养的难题，直接影响了混改企业的创新能力和核心竞争力的提升，制约了企业的长期发展和市场竞争能力。针对这一挑战，混改企业必须采取多元化策略，如优化人才引进政策、加大对人才培养的投入、创新激励机制、加强与国内外高等院校和研究机构的合作等，构建更加开放、灵活、高效的人才管理体系，以吸引和培养更多的高层次人才，为企业的创新发展注入强大的动力。

（四）企业文化融合障碍

混合所有制企业文化的融合挑战，主要是由于混改企业融合了不同所有制性质的企业文化，每种文化都有其独特的价值观、管理风格和工作方式。不同所有制背景下的企业文化差异显著，如国有企业的稳健保守与民营企业的灵活创新之间的差异，这导致在混改企业内部容易形成文化隔阂，影响团队合作和沟通效率。混改企业在尝试融合不同企业文化的过程中，也可能会遇到员工认同感的下降，员工可能对新的企业文化感到陌生或不适应，从而影响其工作的积极性和效率^[5]。企业文化的融合不仅仅是简单的文化元素叠加，而是需要在深层次上实现价值观的统一和管理理念的融合，这是一个长期且复杂的过程，如果处理不当，可能导致企业内部出现分裂，影响企业的整体战斗力和市场竞争力。针对这一挑战，混改企业需要采取切实有效的措施，如加强顶层设计，明确企业文化融合的方向和目标；开展跨文化交流和培训，增强员工之间的理解和认同；以及创建包容性的企业环境，鼓励创新和多样性，逐步构建出既能体现国有企业稳定性的优点，又能融入民营企业灵活性和创新

性的新型企业文化。

三、加强混改企业干部管理的重点举措

（一）建立科学的干部选拔机制

建立科学的干部选拔机制是混改企业提升管理效率和促进企业发展的关键，这一机制的核心在于实现干部选拔的公正性、透明性和专业性，确保选拔出的干部能够适应企业发展的新要求。具体来说，构建综合评价体系意味着在干部选拔过程中，不仅要考虑应聘者的业绩成果和工作经验，还要全面评估其个人素质、专业能力、创新思维和团队协作能力，这要求企业建立一个多维度的评价模型，综合考虑各种因素，以确保选拔结果的公正性和全面性^[6]。实施能力导向的选拔标准，则是指在干部选拔中，更多地依据候选人的实际能力和潜在价值进行评判，而非仅仅依赖于其过往的经历或学历背景，这种方式有助于发掘具有高潜力的人才，促进企业的长期发展。以某混改企业引入的人工智能（AI）面试系统为例，这个系统通过大数据分析和机器学习技术，对应聘者进行全面评估，包括语言表达能力、情绪稳定性、逻辑思维能力等多个维度，系统还能够模拟多种工作场景，考察应聘者的应变能力和团队协作能力。通过这种方式，不仅大大提高了选拔过程的效率和公正性，还能确保选拔出来的干部更加符合企业的实际需求和发展方向。

（二）完善干部培训与发展体系

完善干部培训与发展体系的策略旨在通过建立一个全面、系统和持续的干部培训体系，来提升干部的专业能力、领导力和创新思维，从而支持企业的长期发展和竞争力提升。实施这一策略的关键在于识别和响应干部发展的多样化需求，以及快速变化的市场和技术环境。首先，企业需要进行干部能力的需求分析，明确当前和未来发展所需的关键能力和技能缺口，以便设计针对性的培训计划。其次，培训内容的设计应覆盖专业技能训练、管理技能提升、领导力培养 and 创新能力开发等多个方面，确保干部能够全面发展，满足企业战略目标的实现。此外，培训方式的创新也至关重要，应结合线上和线下的多种培训模式，引入案例研讨、角色扮演、模拟演练等互动式学习方法，提高培训的效果和参与度。建立干部发展的长效机制也非常关键，包括设立职业发展路径规划、绩效与发展的反馈机制以及激励与晋升制度，这有助于干部明确个人发展方向，增强职业成长的动力和满足感。进一步，企业还应建立一个开放的学习文化，鼓励干部持续学习和自我提升，创建学习共同体，促进知识和经验的分享交流。通过这些策略的实施，混改企业不仅能够建立起一个符合新时代要求的干部培训与发展体系，

还能够激发干部的潜能，促进其个人和职业成长，为企业培养出一支能够适应未来挑战、驱动企业持续创新和发展的干部队伍。

（三）强化干部绩效考核与激励机制

在加强混合所有制企业干部管理中，强化干部绩效考核与激励机制的核心在于构建一个公正透明且具有竞争力的绩效考核体系，以及设计与之相匹配的激励机制，确保能够有效地激发干部的工作热情 and 创新能力，促进干部和企业目标的一致性。建立多维度的绩效考核标准意味着考核不仅仅关注短期业绩，还要综合评价干部的团队协作能力、创新贡献以及对企业文化的推动作用等方面，这样可以确保干部的全面发展与企业长远目标的契合。实施差异化的激励策略，则是指根据干部的绩效考核结果和个人发展需求，提供包括但不限于薪酬增长、职位晋升、职业培训机会在内的个性化激励方案，以此激发干部的内在动力和创造潜力。以引入基于区块链技术的绩效考核系统为例，该系统利用区块链的不可篡改性和透明性特点，为干部绩效考核和激励记录提供了一个安全可靠的平台。每位干部的工作绩效、培训进度、创新贡献等数据被实时记录并加密保存，所有干部均可在系统中查看自己的绩效考核结果和激励情况，也能看到激励机制的具体实施细节。这种做法不仅提高了绩效考核的公正性和透明度，还有效提升了干部对绩效考核公平性的认同感，从而激发了干部的工作热情和创新动力。

（四）推进干部队伍的结构优化

推进干部队伍结构优化成为提升企业核心竞争力，要求企业不仅要重视干部的能力提升和激励机制，更要通过科学的手段进行人才结构的合理配置和优化，确保干部队伍能够适应企业发展的新需求。混改企业需要通过建立开放的人才引进机制，积极吸引外部优秀人才，同时加强内部人才的培养和开发，确保人才队伍的多样性和活力。此外，通过合理规划干部的年龄结构，既保持企业的活力，又积累足够的经验；性别和学历背景的多元化，可以促进团队创新思维和决策的全面性；专业背景的广泛性，有助于企业在多领域内形成竞争优势。以大数据分析技术在干部队伍结构优化中的应用为例，某混改企业通过建立一个包含干部个人信息、工作表现、专业技能等多维度数据的大数据平台，运用数据挖掘和人工智能算法分析干部队伍的结构现状和发展趋势。这一平台能够实时监控和预测干部队伍的结构变化，为企业提供科学的人才配置和优化决策支持。比如，通过分析数据发现团队中缺乏特定领域的专家或年轻领导力量，企业便可针对性地进行外部引进或内部培养。这种技术应用不仅提高

了干部管理的效率和科学性，也为企业构建一个更加合理、高效和竞争力的干部队伍结构提供了有力支撑。

（五）实施灵活的人才引进策略

混合所有制企业面临激烈的市场竞争和快速变化的技术环境，实施灵活的人才引进策略成为企业提升创新能力和竞争力的重要手段，这一策略的核心在于通过多渠道、多方式引进具有高素质和创新能力的人才，确保人才引进的策略与企业的发展战略紧密结合，能够快速响应市场和技术的变化。例如，某混改企业通过与国内外多家教育机构和专业认证机构合作，利用区块链技术记录人才的教育背景、工作经历、专业技能等信息，构建了一个透明可信的人才信用体系。这个体系不仅为企业提供了一个真实可靠的人才信息查询平台，减少了人才筛选和验证的时间成本，而且通过确保信息的真实性，增强了人才引进过程中的信任度。区块链平台的运用还有助于跨国人才的引进，通过国际认证机构的信息验证，企业可以更加灵活快速地引进国际高端人才，满足企业在新技术、新业务领域的发展需求。通过实施这种灵活的人才引进策略和运用创新技术，混改企业不仅能够有效扩大人才引进的范围和效率，还能提升企业在市场上的竞争力。

总结：

加强混改企业干部管理，优化干部队伍结构，提升干部素质和能力，不仅是混改企业自身转型升级、提高核心竞争力的内在要求，也是混改企业适应新时代经济发展趋势、实现可持续发展的重要保障。面对复杂多变的外部环境和内部挑战，混改企业需采取更加科学系统的管理措施，通过建立科学的干部选拔机制、强化干部绩效考核与激励机制、推进干部队伍的结构优化、实施灵活的人才引进策略、完善干部培训与发展体系等举措，全面提升干部管理水平。

参考文献：

- [1] 刘姝媛. 浅谈新时代国企青年干部选拔任用之监督检查 [J]. 青春岁月, 2022(10):16-18.
- [2] 雷梦恒, 马晨曦. 新时代深化干部人才援藏工作的对策思考 [J]. 国际公关, 2022(22):127-129.
- [3] 莫承安. 新时代加强国有企业干部管理的有效措施分析 [J]. 商讯, 2022(19):104-107.
- [4] 孙泽雄. 国企年轻干部队伍建设探讨 [J]. 现代企业文化, 2022(11):145-147.
- [5] 刘海飞, 张颖. 新时代强化党管干部原则若干基本问题探讨 [J]. 晨刊, 2022(01):45-48.
- [6] 奚晓燕. 企业干部管理工作的有效提升路径 [J]. 现代企业, 2021(12):18-19.