

国有企业的组织工作质量控制

王振华

(汾西矿业集团南关煤业, 山西 灵石 031300)

【摘要】国有企业组织工作是一项系统性的工作,在各项工作开展阶段涉及到的管理内容比较多,如何才能切实的提高组织工作的质量水平达到国有企业的发展需求是当前管理人员需要意识到的一个重要问题。因此为了能够达到国有企业组织工作的发展需求,文章结合实际,在探讨国有企业组织工作管理重要性的同时,对当前组织工作存在的难点问题进行了归纳分析,然后对提高国有企业基层组织工作的质量控制方法进行详细论述。

【关键词】国有企业;组织现状;质量控制;要点

【DOI】 10.12294/j.issn.1673-0992.2022.08.055

引言

当今时代伴随着全球经济的快速发展,中国经济也迎来了新的高潮。国有企业是我国经济发展的一个非常重要的组成部分,它是中国特色社会主义的一个重要物质基础。从这一角度而言,国有企业能够有效的做好组织工作在一定程度上对于推动国有企业的组织工作水平有着非常重要的作用。本文以国有企业为例,对于国有企业内部的组织工作质量控制进行了全面的阐述,一方面对原因进行了详细的分析,另一方面不断的开拓新的线上资源。

一、重要性分析

对于国有企业的党建工作而言,国有企业的组织工作同样是非常重要的,这主要是因为国有企业的性质所决定的。在国有企业不断经营管理过程中,国有企业的组织工作是非常重要的,无论是基层人才的培养以及锻炼,还是干部的选拔和任免,甚至是国有企业内部各个层级管理者的内部优化等等,全部都能够充分的反映出组织工作的价值。组织部门在国有企业是非常关键的部门,它是国有企业的一个核心部门,与此同时他的另一个身份则是党的政治机关,基于这种特殊的政治属性,组织部门,就必须真正的做到以组织部门来不断的服务政治部门,这样就能够坚持正确的组织工作导向,进而能够有效的把控领导干部的思想动态。

二、国有企业组织工作存在的问题分析

(一) 干部人才队伍建设质量有待提高

近年来伴随着经济全球化的发展,中国经济已经步入了一个新的台阶。作为我国经济发展的一个非常重要的组成部分,国有企业正在不断的适应市场经济。当然国有企业在不断改革过程中也充分的感受到了经营环境的复杂性。但是为了不断的提升自身的核心竞争力,往往就需要强化人力资源管理,在人才的选用预留方面不断的优化机制,通过机制的科学性以及灵

活性,来不断的对企业内部的工作流程进行全面的优化。而这些往往就需要企业内部干部人才队伍建设,整体质量得到保障。除此而外,在人才培养方面,干部群体也需要发挥重要的作用,只有真正的做好相应的培训体系建设,才能够有针对性的对企业内部的干部开展合适的培养。

(二) 制度的建设质量需要进行加强

在我国持续推进中国特色社会主义制度过程中,全党全社会都作出了相应的努力。党中央出台的一系列政策以及制度和相应的文件,在很大程度上对于我国国有企业的组织工作的有效开展有着积极的作用,他为国有企业内部组织工作的开展提供了相应的依据。但与此同时也充分反映出,我国的国有企业必须要不断的提升自身的建设能力,一方面要不断的对于制度体系进行全面的完善,另一方面还要针对于制度理解以及落实缺乏规范性的问题,进行持续的优化改革和创新。

(三) 对组织工作的基础进行夯实

伴随着现代文明的持续推进,生活的水平以及生活的质量正在大幅度提升,但是对于组织工作的推进而言,首先要做到的就是明确的将企业内部的基础业务进行有效的分工,这样更方便各个条件进行合理的信息对接。组织工作的基层能力提升往往需要从三支基本队伍出发,他们分别是基层书记以及党务干部和党员。持续推进基层党组织的规范化建设过程中,企业内部的三支队伍也需要配套做到更加完善。但是由于内外部环境的变化以及经营理念的变化,甚至是工作作风的差异性,往往也会导致问题发生。

三、国有企业组织工作质量强化路径解析

在新时期背景下,想要切实的将国有企业组织的工作质量提高,就必须按照实际的情况构建出更为科学有效的管理模式,才能够达到工作质量控制标准要求,因此为了能够推进国有企业的不断发展,在工

作质量控制阶段，要按照以下几点方法进行工作。

（一）科学确定职能实现职能定位的科学化

1. 完善国有企业科学化职能定位

有效的推进现阶段的发展，逐步实现各项目标，组织往往需要结合实际状况以及发展情况来制定各个阶段的发展目标，并且结合实际情况开展相应的工作计划。对于当前的现状进行全面的分析，可以发现目前党中央最为首要的任务就是中国特色社会主义的全面发展。旅游企业作为我国经济发展的先锋队就需要紧跟时代的要求，基于现阶段的工作发展目标，为后续企业的转型奠定相应的基础，并且储备人才和培养人才。

2. 构建职能定位发展目标创造良好条件

伴随着经济全球化的持续深入，世界范围内的经济发展都在面临着激烈的市场竞争。作为国有企业传统的管理观念以及管理理念已经相对比较落后，这也给企业未来的发展带来了非常大的压力，但与此同时国有企业同时也面临着新的机会。由于国有企业自身已经识别到了自身的短板以及不适，因此就需要持续的保持强烈的创新意识，并且在发展过程中大胆尝试，进而能够不断的促使组织管理工作范畴，得到全面的完善。为了规避企业职能僵化的问题，往往需要企业在社会主义市场经济发展体系过程中，能够永葆正确的工作取向。

3. 专区的边界制定是实现科学化职能定位的重要基础

组织管理是人力资源管理中的一个非常重要的组成部分，而且近年来伴随着现代人力资源管理的持续升级组织管理，已经成为了一个非常系统性的管理活动，它往往需要有效的对各个组织部门进行科学的协调，这样才能够充分的识别出发展目标，及具体的发展规划。值得注意的是，在工作边界制定过程中，必须要满足以下几个方面的具体要求。首先要做到的是必须要选择合适的国有企业管理，这样才能够真正的落实到人，而且相应的政策方针测战略以及责任和义务等等都能够得到有效的执行。其次还必须要对于国有企业的宣传进行合理的重视。值得注意的是，当前，稽核以及检查等相关的工作依然在公司的审计稽核部门，在实际工作中，必须要采用多种多样的活动形式，来不断的协调相应的组织部门。

（二）科学履行职能实现方式方法的科学化

在国有企业发展阶段，科学履行职能，实现科学化方法管理模式，作为一种全新的管理模式，在该方式应用的阶段，需要根据实际情况构建出更为科学有效的管理方案，并且落实到实践当中，这样才能够给国有企业的发展指明方向。

1. 按照“两满意”为目标，构建科学管理模式

所谓两个满意，实际上就需要真正的做到让国有企业的相关管理单位给出满意的答复，同时还需要让人民群众以及企业内部的员工也真正的达到满意的状态。这种状态往往需要对于国有企业进行一定程度的约束和考察。首先要做到的就是对于制度的建设进行不断的完善，在党员推进工作以及具体执行任务过程中，需要真正的做到以任为人民服务的心态去承接工作，坚持以群众利益为中心，充分的考虑人民大众的需要，唯有如此才能够真正的保障群众，能够更加积极的配合党组织的各项活动，这样才能促使他们投入以更大的热情和更多的主动性和积极性。当然在推进党组织建设，党员干部的心态以及脚踏实地的态度，对于整个项目而言是非常重要的。

2. 构建符合企业的发展方向

经济全球化的背景下，国有企业所面临的压力和挑战正在不断的加大，为了真正的促使国有企业的发展目标得到有效的实现，首先就要做到真正的将企业内部的组织进行转型，并且组织的转型必须要提上日程，要做得越快越好。除此之外还需要注意不断的转移工作重心，其目的就是能够盘活企业内部的资源，促使企业整体的公投效率大大提升。当然勇于创新对于企业的发展也是非常重要的，21世纪是信息化时代，国有企业必须要尝试新的管理方法以及管理措施，这往往就需要输入新的管理理念。当然在经营管理过程中，往往也会暴露出很多弱点，导致经营管理实效。

3. 构建科学的结企业管理制度

在我国国有企业是非常重要的经济组成部分，而且国有企业与民营企业以及外资企业有着非常明显的差异，那就是国有企业的法人管理单位，往往是成立于管理体系之外的独立组织机构。对于国有企业而言，公司法是非常重要的一个约束准则，而相关的条款也要求在国有企业，内部企业的管理者必须要遵守法律法规的要求，而且还要坚持为人民服务。

（三）科学加强部门建设实现自身建设的科学化

在国有企业组织工作开展的阶段中做好部门的建设，对提高企业的发展能力有着很重要的帮助，因此在组织开展时需要从以下几个方面做好相关的工作管理工作。

1. 企业组织科学化发展水平与组织部部门建设质量息息相关

对于国有企业整体发展而言，只有不断的促使企业内部的自我建设能力持续加强，才能够真正的促使企业的管理能力得到全面的提升，进而促使企业的效益大大提升，这也就要求企业的组织部门必须要持续

推进自身建设的持续强化。必须要做到结合企业发展的实际状况以及组织部门的基本要求来制定相应的组织计划,并且通过资源配置以及有效的合作运营,来将所有的组织计划有效落实。

2. 加强管理人员人格素质培养

首先需要做到的是,促使国有企业内部的管理者能够具有一定的忠诚度,只有忠诚干部才能够真正的起到先锋模范带头作用,这也充分说明了,加强管理人员的人格素质培养,对于整个企业未来的发展都是非常关键的。

其次还要重视企业内部的管理,干部实事求是的做事态度的培养。当前时代,国有企业所面对的内外市场形势是非常复杂而特殊的,在市场竞争的压力下,国有企业的管理存在着很多问题,所以作为国有企业的管理者必须要真正的做到敢于说实话,只有坚持诚信务实,并且能够敢于与恶势力作斗争,才能够真正的为企业谋福利。近年来伴随着国家的快速发展,整风以及反腐正在各个领域被强调,企业的干部整风也是非常重要的,真正做到严于律己,宽以待人,促使国有企业的干部能够在工作推进中永葆廉洁之风是非常必要的。作为企业的管理者,胸怀宽广是非常关键的,这直接决定了管理者的思维高度以及格局和眼界,这对于整个部门业务的发展,以及整个企业的发展都有着长远的意义。

(四) 全面提高干部建设的投入力量

全面提升干部建设的投入力量,对于企业的发展是非常关键的。从本质上讲,组织内部的干部业务技能以及管理能力直接影响到了干部建设的整体结果,所以从国有企业发展的角度来看,工干部的培养必须要进行综合性的培养,不仅仅是听说读写的基本能力得到全面的提升,在通用能力包括沟通交流演讲等方面,也需要全面的提升,除此而外还要能够跟上时代的潮流,会使用信息系统以及信息化办公软件等。要求干部必须要对现代管理理论知识进行全面的学习,这样才能够促使个人素养得到有效的提升,而国有企业内部干部不仅仅要学习党的相关知识,还要不断的付诸于实践,在实践中应用党的知识。除此而外,还需要掌握企业经营管理的理念,具体发展过程中,如果出现了安全生产等相关的问题,会直接影响到企业的经济效益,所以管理者必须要有相关领域的能力,同时也要注重各个部门之间的协调性与合作性。

(五) 加强员工素质文化建设,提高企业综合影响力

不断的在国有企业内部推进员工素质文化建设,能够有效的促使企业的整体竞争力得到有效的提升,对于企业综合影响力的提升也是非常重要的。企业内部必须

要营造良好的文化氛围,搭建学习型组织,创建和谐的学习氛围,真正的做到让国有企业内部的员工充分意识到学习的重要性,进而促使他们能够主动学习,积极创新。给企业的管理者更要身先士卒,充分重视学习,借助于科学的学习方法以及丰富的学习资源,在具体的实际工作中不断的实践,促使所学习的内容得到有效的发挥。除此而外,作为企业的管理者还需要有明显的公仆意识,这就要求企业内部的组织干部以及管理人员能够真正的投入到企业文化建设过程中来,为企业文化的大姐作出贡献,作出努力,真正的做到服务于基层,并且自愿地为企业考虑,凡事以企业利益为重,积极的听取广大员工的意见和建议,这样就能够定期的对相关的管理措施以及管理方案进行修订和调整,这对于企业整体的发展形象是非常关键的。对于国有企业而言,塑造良好的企业文化是非常重要的,而国有企业内部的管理者实际上就是企业文化的先锋和代表,他们必须要做到言出必行。当然对于任何一个企业而言,合作是非常关键的,必须要不断的提升企业的凝聚力,加强跨部门合作,这样才能够促使企业的文化氛围得到进一步强化,进而能够促使企业的凝聚力大大提升。

四、结语

综合以上叙述,在国有企业组织工作开展的阶段中,想要切实的将组织工作质量水平提高,就需要意识到国有企业组织工作的重要性要从工作思想、工作方法等方面做好全面的更新,要按照国有企业的发展需求做好全方面的科学部署,这样子才能够切实的将各项工作完善。在本文分析中对国有企业组织的工作质量控制要点进行了探究,提出了相关的质量控制方法,目的在于达到国有企业的发展需求。

参考文献:

- [1] 中国建筑集团有限公司. 中建集团高质量党建管理体系解读 [J]. 企业文明, 2020, (1). 67~68.
- [2] 仲伟通, 孙婕妤. 论新时代提高党的建设质量的三重向度 [J]. 中共福建省委党校学报, 2019, (6). 55-62.
- [3] 刘舒. 提高新时代党的建设质量的理论思考 [J]. 中共福建省委党校学报, 2018, (10). 25-32.
- [4] 习近平. 在全国组织工作会议上的讲话 [J]. 党建研究, 2018, (9). 3-14.d
- [5] 韦宇. 新时期国企党建工作的困境及对策分析 [J]. 智库时代, 2020, (5). 21~22.

作者简介: 王振华, 1982年04月生, 山西霍州人, 2015年7月毕业于中央党校上海分院, 行政管理专业, 硕士研究生, 现为政工师。