

创新国有企业干部管理方式探究

宋晓斐

(山西西山晋兴能源有限责任公司, 山西 太原 030053)

【摘要】国有企业干部管理工作属于一项系统性的工作,在该项工作开展阶段为了能够提高企业干部管理水平,达到新时期国有企业的发展需求,就必须要对国有企业干部管理的工作特点进行分析,而后在掌握相关工作要求的基础上构建出更为科学有效的管理模式。鉴于此本文结合实际,在论述国有企业干部管理特点以及干部管理意义的同时,对当前国有企业干部工作遇到的难点问题归纳分析,然后根据问题现状对创新国有企业干部的管理方式以及思路进行探究。

【关键词】国有企业;干部管理;工作特点;创新意义;创新思路

【DOI】10.12294/j.issn.1673-0992.2022.08.052

引言

伴随着经济的快速发展,我国的各行各业都有了新的发展契机。整体的经济大形势,为各个企业的发展营造了良好的环境,很多企业都有了比较好的发展氛围,而且也有较大的发展机会。在这一背景下,国有企业也能够依托这些现有的条件,不断的发展壮大自己。基于我国的性质,可以发现国有企业关系到了我国的经济发展,所以要想真正的促使国有企业能够健康的运营管理和稳步发展,就必须要对国有企业现有的问题进行盘点,特别是要解决和提高国有企业内部干部管理的各类问题。

一、国有企业干部管理工作特点

(一) 复杂性

国有企业的干部管理是非常严格的一件事。在国有企业中,干部管理工作具有着非常明显的复杂性,这主要是因为干部管理制定了相当严格的规章制度以及相应的管理流程,除此而外,干部管理一般索要管辖的范围非常大,而且相关的内容也比较多,而且这些内容交织在一起非常复杂,最为重要的是,由于各个层级对于干部管理工作的认知,往往就要求干部管理不能够出现任何纰漏,从这一角度而言,就可以发现国有企业的干部管理工作实际上是非常复杂的。在巨大的压力之下,干部管理工作也面临着更多的问题和挑战,除此以外伴随着国有企业不断的适应市场经济的发展,企业正在面临着多元化的转型,而其经营的模式也在不断的趋向于多元化,这也就意味着国有企业为了促使其得到更好的发展机会,往往就会不断的进行创新和转型,这实际上也给企业的干部管理带来了很大的冲击力。

(二) 严谨性

在国有企业中管理人员的选用预留全流程都是非常严格的,这实际上是与民营企业有着本质的不同,国有企业有一套相对比较完备的选聘流程和竞聘流程,在人

员聘用过程中,不仅仅要对选聘的人员整体的工作业绩进行全面的考核,同时还要进行能力评定,而且还要充分的对其工作作风以及职业素养,甚至是文化水平等各个层面,都要进行有效的判断和考察,根据这些考察来确认是否能够被录用为干部,除此而外再选聘干部的过程中,往往还要会根据其岗位的工作,以及具体工作的质量来分配相应的薪酬,这充分能够发现干部管理的选聘流程是非常严谨的。

(三) 保密性

国有企业在组织结构方面具有着一定的特殊性,因此在具体的经营过程中也会涉及到很多与国家息息相关的机密领域,从这一角度而言,国有企业的信息保密工作必须要做好,这也成为了国有企业干部管理的一个最基本的原则,为了有效地推进国有企业相关工作的顺利开展,往往需要关注国有企业的保密性,也就是信息安全性,除此之外还需要进行保密的,就是国有企业的干部选拔以及任用,这主要是因为国有企业在进行干部选聘的过程是非常公平公正的,而且为了有效的杜绝受到外部因素的各类影响,选聘工作能够正常进行,往往也是对此进行保密的^[1]。

二、国有企业干部管理意义体现

(一) 为企业发展制定正确的战略方向

对于国有企业而言,如果能够有效的进行干部管理,往往能够促使各项工作顺利的完成,同时也能够提供重要的保障措施,所以干部管理的有效性直接关系到企业的战略发展,干部的管理最重要的工作就是涉及到具体的执行者以及实施者,他们的工作能力以及工作的理念,直接影响到了企业的整体管理水平,从这一角度而言,国有企业必须要积极的开展干部管理工作,这样才能够真正的促使企业内部的员工能够与管理层进行更多的沟通,并且产生更多的共鸣,充分的保证企业的未来发展的健康性。

（二）有利于提升企业的执行力

为了有效的保证干部管理工作可以有效落实，往往需要不断的提升干部的工作能力，同时也要提升他们的管理沟通以及决策能力，这实际上能够真正地促使干部管理的有效性大大提升，也只有这样才能够真正地促使国有企业的管理工作能够更加高效。从这一角度而言，企业的干部就需要真正的做到以身作则，身先士卒，不断的提升领导力，从而让下属及员工更加服从自己的各项部署和安排。

（三）有利于优化企业内部环境

企业干部管理的整体推进以及管理风格在很大程度上直接影响了企业的文化以及企业员工的工作态度，从整体角度而言，如果企业的干部管理工作方式没有创新性，往往就会给员工做出不正确的表率，进而导致员工同样也会存在着相似的问题，长此以往往往就会影响到企业的未来发展，从这一角度而言，企业必须要创设好良好的文化环境以及文化氛围，而这往往就要求干部管理必须要强化^[2]。

（四）推进企业党风廉政建设的客观要求

对于企业而言，取得长远的发展，就必须要做好组织建设，以及人力资源，无论在经营管理还是运营管理方面，都需要不断的强化管理能力，对于国有企业而言，企业的干部往往需要对所在部门的企业资产以及经营管理负责，而且这一责任也是非常重大的，从这一角度而言，对于国有企业的干部进行监督和检查就显得十分重要，一方面可以有效地推动国有企业内部更加自觉地强化党风廉政建设，另一方面也能够通过廉洁教育促使管理干部能够更加有连接意识，并且能够按照流程和机制去推进相关的工作。

三、国有企业干部管理工作现状解析

在国有企业干部管理工作开展阶段，如果管理方式不够科学或者是现行的干部选拔机制比较落后，相关的干部监督制度不够健全，就会导致干部管理工作出现各种问题，不利于企业的发展，以下对常见的干部管理问题进行探讨。

（一）管理工作没有与时俱进

首先国有企业干部的权利过大，不受限。对于国有企业而言，所有的决策都是由高层领导表决并进一步执行的，所以对于国有企业而言，并没有科学的进行集体研究表决，一旦某一位高层管理者做出相应的错误决策，那么直接会影响到企业的未来发展。其次是管理者的意识薄弱，在国有企业中对于财务资源以及生产进行全面的管理都是非常重要的，但是国有企业通常会忽视员工管理，没有真正的将人力资源管理放到重要位置上。

（二）干部选拔已不能满足市场经济的需求

在国有企业中，干部选拔体制实际上是非常严格的，一般情况下都会按照原有的选拔体系进行科学的选拔，

通常情况下管理者都会把员工的具体工作年限以及工作经验作为一个非常重要的参考依据，但是并没有将员工的业绩以及能力水平作为重要的参考依据，这就导致很多干部选拔并没有真正的选拔到能力比较强的员工。

（三）干部缺乏监督和约束

从国有企业的性质来看，国有企业是属于国家单位机构的，因此国家会对其进行相应的扶植和帮助。这对于国有企业是一个好的机会，但同时也会导致国有企业内部的员工在思想观念上受到极大的影响，他们会不自觉的失去竞争意识，并且产生懒惰，躺平等不良思想。从这一角度而言，国有企业的人力资源管理就需要不断的强化竞争意识和业绩导向，必须从企业的干部入手，促使企业的干部有危机感，促使他们在面对问题的时候能够有更多的承担，同时也要不断提升他们解决问题的能力^[3]。

（四）干部执行力不强

在国有企业中国有企业的干部，其实并没有真正的将个人利益与组织的利益结合在一起，因此在进行管理工作推进过程中，并没有真正的将具体的生产目标以及生产计划当做自己的头等大事去推进，在具体工作中产生了消极的情绪，这极大的影响到了企业的经济效益。

（五）企业干部管理制度问题

国有企业的发展需要建立一套相对比较完善而又科学的干部管理制度，但是基于当前我国的经济体制，国有企业的干部管理依然存在着很多问题，首先在具体的选拔过程中出现了论资排辈的情况，这直接影响了干部选拔的质量，而且也没有充分的结合具体岗位的需要，选择有能力的人才，除此而外，有一部分国有企业也没有设置相应的监督稽查管理机制，这直接影响了企业的干部管理工作没有真正地与市场接轨。

（六）考核机制不健全

在国有企业进行干部考核过程中，实际上缺乏科学的手段，而且相应的考核并不公平公正，一般情况下这种考核很难直接反映出企业干部的真正能力，从这一角度而言，国有企业尽管有着自身的优势和特点，但是高层的管理者依然有着自己较大的权力和想法，而且也很容易受到下级阿谀奉承的影响，这在很大程度上会促使考核更加具有主观性，而不是依据客观事实以及量化的目标来进行考核，从这一角度而言，考核机制不健全，直接影响了干部管理工作的开展。

四、创新国有企业干部管理方式解析

（一）用专业手段培育干部

1. 强化信念理想教育

强化教育对于国有企业的干部管理是非常重要的，只有不断的加强干部队伍的思想。提升，才能够真正的促使他们时时刻刻情系人民群众，自觉的抵制拜金主义以及享乐主义，真正的以集体主义为出发点，不断的通

过努力来谋求企业的发展。在推进信念理想教育过程中,首先要加强教育学习,通过举办研讨班以及轮训等方式,强化各个层级的干部的培养,除此而外还需要注意采用案例分析以及宣传教育片等方式,让干部能够更加清醒的认识自己的价值观。

2. 强化培养能力历练

强化培养干部能力,历练实际上对于干部管理是非常重要的,首先就要不断的促使他们的专业能力得到提升,这就避免不了进行专业化的知识培训,在国有企业内部组织行业的交流,或者是标杆的参访,这样能够加强干部的业务知识,另一方面还需要不断强化专业能力锻炼,特别是对于那些专业能力存在短板的干部,必须要有意识的安排他们进行专业性强的锻炼,最后还需要不断强化干部的领导力干部的管理经验不足往往也会影响干部管理工作推进,因此需要适当的进行挂职锻炼和基层实习,来不断的提升干部的整体能力^[4]。

(二) 建立合理干部选拔机制

对于国有企业而言,只有干部团队优秀才能够保障企业的健康发展,从这一角度而言,干部的选拔就要废除传统的选拔机制,应该采用民主的机制,选拔出更加合适的干部,在组织相关管理者对候选人进行考察评估过程中,需要通过量化的数据以及答辩等方式来确定该员工是否能够被录用为干部要管理工具以及管理方法进行干部的聘用,杜绝主观的评价。先需要有相应的胜任力模型,依据胜任力来确认员工是否能够达到相应的标准,这样才能够真正促使的整个企业的管理水平得到有效的提升。

(三) 建立科学的激励机制

构建科学的激励机制,首先就要做到要有科学的考核评价标准,以及相应的管理流程和机制。要将组织内部的管理者的专业匹配度,作为管理者考核评价的一个重要指标,并在具体考核中进行应用。还要注意构建起一套新型的治理体系的专业化决策机制,这样来推进工作,将决策跟踪以及全程的监管。第三,还需要不断完善激励保障机制,可以通过开展各类评优评先活动来推进更多的人才,同时也可以引进更多的活动和政策。第四,在具体工作落实过程中,还需要加强监督管理^[5]。

(四) 制定完善的考核体系

对于国有企业而言,干部管理工作必须要制定科学而且相对完善的考核体系,才能够真正的调动干部的积极性,发掘干部的潜力,促使组织的活力得到激活。更好的提升干部的管理水平,促使企业能够在市场经济中占有不败之地,就必须要制定考核体系时充分的做到公平公正,而且还需要真正的对干部进行人员能力分析,包括日常工作能力以及应急能力等。这样才能够促使管理干部能够严格要求自己,做到持续改善,不断完善自我。

(五) 提升干部执行力度

在干部管理工作推进过程中,必须要不断提升干部的执行,这样才能够促使整个企业的效率更高,进而促使企业获得更大的经济效益,从这一角度而言,企业的干部要想更好的提升自己的执行力,需要从以下两个方面入手。第一要做到定期进行自我反省和自我总结,及时的改正,工作中的问题,不断的提升自我能力,不断的进行创新。其次是落实好责任,对于不能够按照要求执行工作的人员进行处罚,同时也要有正激励,对于表现优秀的员工予以表扬。

(六) 利用轮岗制提高企业凝聚力

轮岗机制在企业中是非常常见的一个管理手段,它能够促使企业内部的人力资源得到盘活。推进轮岗机制过程中,首先要做到的就是干部轮岗企业在实行轮岗制度时,实际上已经考虑到了人力资源管理的一个非常重要的方面,也就是说真正的做到人岗匹配。同时企业的领导者也充分的认为,在企业内部必须要进行更多的交流,通过多领域的相互交流,才能够促使企业内部更加具有凝聚力,而轮岗机制就是一个非常好的交流机制。特别是新时期,社会上已经充满了很多的诱惑和新的机会,很多人已经不能满足于现有的现状,更加给企业带来了人员流失的风险,所以轮岗机制可以有效的弥补这种不足,为企业争取更多的时间,同时也能够更大程度的让人员在企业内部就选择到更适合自己的岗位,这样有利于企业的人才保留,同时也有利于企业凝聚力和竞争力的提升。

五、结语

总的来说,在国有企业干部管理工作开展阶段,要想全面的提高企业干部的管理水平,满足国有企业的发展需求,就要对当前干部管理的现状进行综合分析。而后依托实际情况将新型管理理念、新型管理方法应用到实践当中以创新的方式开展管理控制,这样才能够提高干部的综合能力,以达到国有企业的发展需求。

参考文献:

- [1] 张冰. 党建优势转化下的国有企业干部管理工作研究[J]. 现代国企研究, 2019(04):241+243.
- [2] 刘克兵. 国有建筑企业干部管理工作探讨[J]. 建材与装饰, 2018(45):156-157.
- [3] 郑小雪. 国有企业干部管理存在的问题与建议[J]. 现代商贸工业, 2018,39(31):129-130.
- [4] 王云峰. 国有企业怎样做好干部管理工作[J]. 经贸实践, 2018(16):258-259.
- [5] 李卫东. 对国有企业干部管理新模式的探索与实践[J]. 支部建设, 2018(13):26-27.

作者简介: 宋晓斐, 1985年11月生, 女, 山西省太原市人, 2013年7月毕业于西北民族大学, 硕士研究生学历, 现为助理政工师。