

The Integration of Cadre Management and Human Resource Management in State-owned Enterprises

Hai Song

Zhongyuan Petroleum Exploration Bureau Co., Ltd. Comprehensive Management Department, Puyang, Henan, 457001, China

Abstract

In today's environment of globalization and fierce market competition, state-owned enterprises play a vital role in China's economy. With the continuous development of China's economy and the deepening of reform and opening up, the integration of cadre management and human resource management in state-owned enterprises has become a topic of great concern. However, with the development of market economy, this traditional division of labor mode is no longer applicable to meet the needs of enterprise development. Based on this, this paper mainly makes a detailed analysis of the current situation and main problems of cadre management of state-owned enterprises, and then discusses the relevant strategies of the integration of cadre management and human resource management in state-owned enterprises, hoping to provide useful reference for improving the efficiency of human management of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; cadre management; human resource management; integration

国有企业干部管理与人力资源管理的融合

宋海

中原石油勘探局有限公司综合管理部, 中国·河南 濮阳 457001

摘要

在当今全球化和市场竞争激烈的环境中, 国有企业在中国经济中扮演着至关重要的角色。随着中国经济的不断发展和改革开放的不断深化, 国有企业的干部管理与人力资源管理的融合成为一个备受关注的议题。然而, 随着市场经济的发展, 这种传统分工模式已经不再适用于满足企业发展的需要。基于此, 论文主要对国有企业干部管理的现状及存在的主要问题进行了详细分析, 进而探讨了国有企业干部管理与人力资源管理融合的相关策略, 希望能够为提高国有企业的人力管理效益提供有益参考。

关键词

国有企业; 干部管理; 人力资源管理; 融合

1 引言

随着市场经济体制的不断发展与完善, 国有企业的管理方式也发生了较大改变, 就当前的国有企业运营管理而言, 采用传统的干部管理模式显然有着较大的局限性, 不能很好地满足新时期国有企业的发展要求。对此, 国有企业需结合当前的内外环境与行业发展实际情况, 对干部管理的理念、模式进行积极的创新探索, 充分借鉴当前先进、有效的企业人力资源管理理念, 构建形成高效的国有企业干部管理体系, 将现代人力资源管理理念融入新时期国有企业的干部管理工作当中, 使得国有企业的人才结构更为科学、合理, 充分发挥出人力资源管理作用, 提高国有企业的核心竞争力。

【作者简介】宋海(1982-), 男, 中国山东菏泽人, 本科, 高级政工师, 从事人力资源管理研究。

2 当前国有企业干部管理的现状与存在的主要问题

当前, 国有企业的经济体制改革已全面进入收尾阶段, 许多国有企业的改制重组很好地迎合了市场经济的发展要求。但是仍有许多国有企业的改革不够全面、彻底, 内部管理的行政特征仍十分明显, 在干部管理方面的理念、方法仍较为传统、陈旧, 甚至仍然沿用行政任命的岗位管理模式, 在干部管理方面较为依赖上级组织, 同时也会受到上级组织的较大限制, 在人才培养方面存在较大的局限性, 不利于国有企业的管理水平提升。还有, 在干部任用、培训、考核等方面, 缺乏行之有效的管理理念与实践方法, 尤其是公平竞争机制的缺失, 更是严重制约了国有企业对于管理人员潜力的发掘与激发。国有企业必须立足当前的干部管理机制, 深入剖析存在的不足, 积极探索与现代企业人力资源管理理念、模式的创新结合, 不断完善人力资源管理制度体系, 才

能很好地推动国有企业实现长远发展。

2.1 缺乏先进的干部培养理念

国有企业的经济体制改革,往往较为重视对组织结构、运营模式的改革,在干部管理方面缺乏有效的创新机制,在干部任用、选拔、培养、考核等方面都仍较为传统、落后,不能很好地迎合新形势国有企业长期、稳定发展需求。干部的选拔、培养方面对于上级组织、部门的依赖性过大,人力资源管理职能发挥不明显、不充分,管理岗位的配置不能很好地满足企业管理的实际需求。在人力资源管理方面也仅仅是遵照上级部门的指令对干部任用、调动等进行调整,在干部的培训、评估、考核等方面也未能充分发挥人力资源管理职能,与现代企业人力资源管理的理念要求相背离。还有,在对干部的任用、监督、考核等过程中忽略了个人的发展需求,培养计划的制定实施的个性化不足,不能充分发挥人力资源的最大效能^[1]。

2.2 培训内容与方法过于单一

现代人力资源管理在重视新人的针对性培训的同时,需要迎合企业业务结构变化与生产经营实际需求,不断优化人才结构。国有企业也需要结合发展需要制定具备较好前瞻性的人才招聘、培训计划,做好对人才结构的提前优化工作,为国有企业的发展构建科学合理的人才储备体系,更好地适应新时期的发展要求。但是,现阶段许多国有企业对于干部管理培训工作不够重视,大多采用传统的培训内容与单一的培训方式,干部队伍的质量难以保障,且不能很好地迎合国有企业的经营管理与发展需求。即便安排有培训,也大多倾向于对青年人才的培训,并且主要集中在对组织纪律、思想政治理论等方面的集中授课。缺乏对现代企业经济管理、内控管理以及人力资源管理等方面的培训,导致国有企业的干部素质不够综合、全面。这样的培训机制下,国有企业的干部无法具备发展所需的全面要素,限制了国有企业的长远发展。还有就是片面地采取集中授课的培训方式,忽略了岗位实践的重要性,培训工作缺乏足够的针对性、创新性,不能形成对干部学习、进步的有效推动力,干部的实际工作能力也就未能得到有效提升。

2.3 缺乏合理的选拔任用标准

国有企业想要实现对各个岗位干部潜质的充分挖掘,则必须重视加强对人力资源管理制度的合理优化,在内部构建形成公平的竞争环境,这也有利于提高企业管理水平。而现代企业人力资源管理体系中已然构建形成了较为完善、规范的人力能力测评、选拔任用、绩效考核流程与制度。但是当前的许多国有企业的干部任免往往由上级部门、最高管理层决策,人力资源管理优势未能在其中发挥,严重削弱了干部队伍的进取精神,也不利于人才潜能的准确评估与培养,不能形成对外部优秀人才的有效吸引^[2]。

2.4 缺乏完善的考核评价机制

在现代人力资源管理体系中,对各个岗位人员的工作

成果、部门绩效等进行评估、评价是较为关键的内容,是落实企业预算管理规划的重要推手。有效的考核评价,能够使得企业的战略规划与管理决策更具科学性,同时结合对激励、奖惩制度的运用,激励各个岗位人员更为高效地完成工作任务,推动企业整体目标的实现。当前,许多国有企业对于绩效考核与奖惩机制的制定实施,往往较为重视生产、销售等能够产生直接效益的环节,也仅仅是针对一些能够量化评估的指标实施相应的奖励与惩罚,这对于管理干部岗位的约束与激励作用相对较小。以及缺乏有效的干部考核监督,特别是在对相关考核标准的制定、实施过程中,没有采用科学、合理的评价方法,使得奖惩、激励制度的落实缺乏必要的、有效的依据。例如,在进行干部思想作风考核监督过程中,难以获得客观地反映与评价,不能形成干部选拔任用的可信标准,也不能发挥干部监督作用。

3 国有企业干部管理与人力资源管理融合的必要性

相对来说,国有企业结合岗位工作需求对于干部的选拔、任用、考核更为重视组织的服从性,较少从企业战略角度与长远发展去考核干部的特长与最大发展潜质。随着市场竞争的越发激烈,国有企业必须重视提高人力资源管理效率,创新干部管理机制,提高核心竞争力。

一方面,加强对现代人力资源管理先进理念与经验的引入、应用,有利于提高国有企业干部的整体水平。国有企业管理水平的高低在很大程度上取决于管理干部的综合素养。国有企业的市场化改制,使得其面临更为严峻的市场竞争,也对管理干部提出了更高要求。国有企业需重视加强对现代先进人力资源管理理念、经验的引进与借鉴,实现对干部管理机制的创新优化,确保管理干部在具备较好的现代企业运营能力的同时,具备岗位工作要求的较好的政治素养。面对新的发展形势,国有企业需要继续发挥传统培养教育模式优势作用的同时,紧跟时代与经济发展,与时俱进地推动干部队伍建设水平提升,塑造干部队伍积极向上、正确、健康的价值观、政治素养等进行塑造与培养。结合发展目标与管理要求,借鉴先进的现代人力资源管理理论,制定出科学的干部培养计划,完善干部的选拔人员、培训考核机制,切实提高干部的综合管理能力与专业素养,做好国有企业发展的人才战略储备。

另一方面,将现代人力资源管理理念融入国有企业干部管理工作当中,能够很好地优化国有企业的人才结构,在内部形成较强的核心竞争力与旺盛的发展动力。对于新时期的国有企业战略发展与资产增值而言,人才都是较为核心的战略资源。在不断变化的经济环境下,现代国有企业必须重视对人才布局与结构的合理调整,才能始终保持旺盛的创新能力与较为明显的市场优势。通过将干部管理与现代人力资源管理理念、模式相结合,基于国有企业战略规划,在用人

需求规划方面利用人力资源管理理念进行合理预测,明确干部培养目标,确保国有企业的人才选拔与培养计划更具前瞻性,发挥出人才在技术创新与生产运营等方面的优势,降低国有企业的人才储备与使用的整体成本,保持较强的核心竞争力。

4 国有企业干部管理与人力资源管理融合的相关策略

4.1 基于战略规划,创新管理理念

建立科学、完善的干部管理机制,需要从国有企业战略规划高度着手,不断优化、完善其干部管理理念与管理模式,以先进的人力资源管理模式,促进国有企业的战略发展。其一,国有企业需深入剖析当前干部管理理念、模式存在的问题,在坚持党的领导贯彻思想教育工作的同时,明确人力资源管理在干部培训、人员绩效考评等方面的职责与任务。干部的选拔、任用与晋升,都需要充分结合对干部培训考评结果考虑,实施有效的人力资源考核评估,以此作为优化国有企业干部队伍建设的重要措施。其二,需要将以人为本的理念融入国有企业的干部管理体系当中,合理优化内部人才管理机制。国有企业需要在充分了解和征求干部意见与想法的基础上,构建合理的干部培训机制,以绩效考核为依据对干部的岗位进行合理调整,充分发挥人才特长与潜能,以最大的干部管理效能推动国有企业战略目标的实现。

4.2 制定契合岗位需求的培训机制

国有企业需积极转变传统的人才培训模式,采用多元化的人才培养模式与方法,实施针对性的人才培训,提高干部与工作岗位的契合度,更好地满足国有企业的发展需求。其一,国有企业应结合行业发展趋势、企业发展规划、岗位职责需要等,对干部培训计划进行合理制定,切实提高干部的工作能力,更好地保障干部队伍综合能力得以充分满足国有企业的发展需求。其二,国有企业需要重视加强对干部培训方式的合理优化,提高培训方式方法的多元化,充分利用国有企业内外部资源,构建科学、合理的干部队伍培训机制。例如,合理利用国有企业的官方网站、微信公众号、学习强国等,为干部队伍的培训提升提供学习、培训平台,采用在线实时培训与线上自我学习的方式,更好地满足人才培训需求。同时也需要充分利用好专题讲座、线下研讨班等方式,向在岗干部传授企业管理、经济管理等新理念、新方法,充分发挥传统思政教育模式优势,提高干部队伍的综合素质。

4.3 建立完善的选拔任用管理制度

优化国有企业的干部队伍结构,是提高其管理效率的

重要前提,国有企业需充分利用先进的人力资源管理理念、方法,构建合理的干部选拔任用标准,构建公平的内部竞争环境。一方面,国有企业在制定干部选拔任用标准过程中,需要充分确保人力管理部门、各部门负责人的充分参与,聘请行业专家进行座谈指导,全面梳理国有企业的干部选拔任用标准与流程,借助现代人力资源管理的先进理念、模式,借鉴市场化经济主体的发展经验,合理评估各个岗位的任职能力,制定完善的岗位考核内容,确保国有企业干部选拔任用标准的科学、合理。另一方面,国有企业的人力资源管理部门需充分参与到相关制度制定与执行过程,利用先进理念与方法对干部的综合能力、素养等进行客观评价、评估,以公开、透明的干部任免标准与流程管理,营造公平的竞争环境^[1]。

4.4 完善考评机制,实施合理的奖惩措施

建立完善的考评机制,制定和落实合理的奖惩措施,是实现国有企业干部管理与人力资源管理融合的重要途径,也是提高其干部管理水平的重要措施。一方面,国有企业需结合各个岗位特点对干部的任职标准等进行合理确定与优化完善,将标准包括工作技能水平、文化修养、职业道德、政治理论水平等各个方面,实施客观的考核评价,奠定国有企业干部选拔任用的决策基础。将部门业务完成情况、工作过程表现等全面纳入干部的绩效考核当中,综合各个层级对干部表现的打分情况,对各个岗位的工作情况进行客观评价。另一方面,合理设计干部激励机制,合理利用干部综合素质评价的不同等级,为干部提供培训、挂职、晋升、奖金、带薪休假等机会,激发干部的工作热情,以及针对表现不理想的情况,设置相应的惩罚条款,更好地激发干部的工作进取心与潜力。

5 结语

综述可知,相较于一般的民营企业,国有企业的干部管理有着较大的差异性。而面对新的发展形势,国有企业想要保持旺盛的发展趋势,获得较高的市场竞争优势,则必须在干部管理过程中加强对现代人力资源管理的有效融合,培育出实际工作技能、职业素养与政治理论水平都较高的干部队伍,为国有企业的转型发展与战略实施提供强有力的人才保障。

参考文献

- [1] 项文文,李达.新时代国有企业思想政治工作与人力资源管理有效融合的思考[N].山西科技报,2024-01-25(B03).
- [2] 赵宁.国有企业思想政治工作与人力资源管理工作的融合探析[J].中外企业文化,2023(11):235-237.
- [3] 张悦.国有企业干部管理与人力资源管理的融合途径[J].人才资源开发,2023(8):78-80.