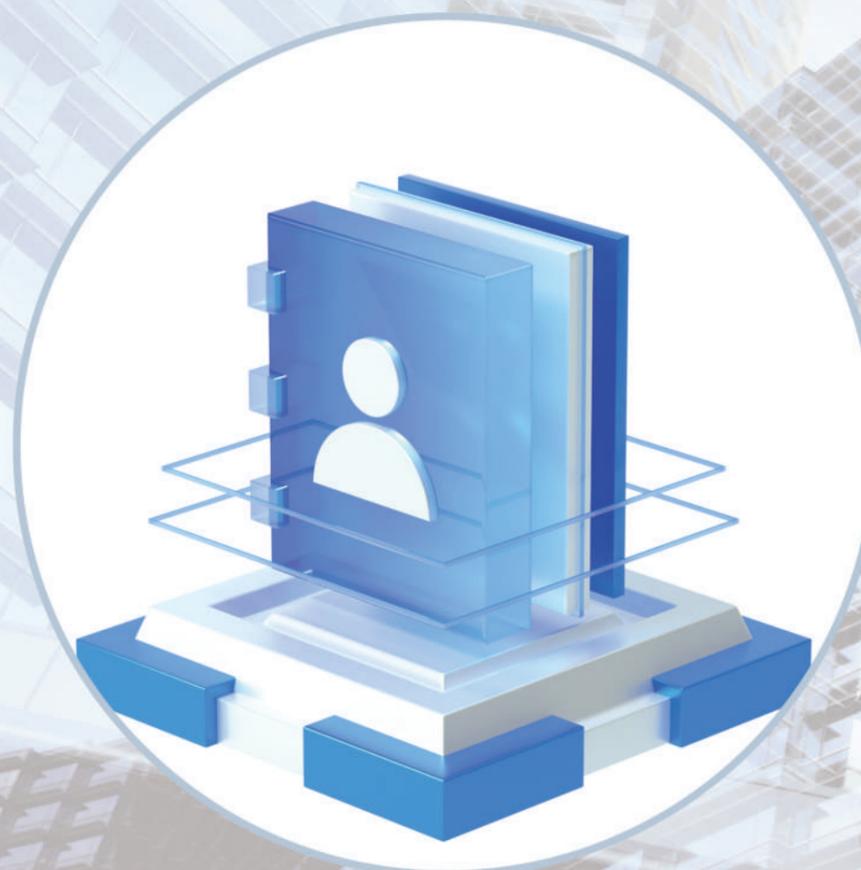


# 档案管理与 企业发展研究



中文刊名：档案管理与企业发展研究

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

ISSN: 3029-2433 (纸质) 3029-2441 (网络)

ISSN: 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

出版语言：华文

Language: Chinese

期刊网址：https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

URL: https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

出版社名称：新加坡协同出版社

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

## 《档案管理与企业发展研究》征稿函

### Database Inclusion



Asia & Pacific Science Citation Index



China National Knowledge Infrastructure



MyScienceWork



Google Scholar



Crossref



Creative Commons

### 版权声明 / Copyright

协同出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料，除另作说明外，作者有权依据 Creative Commons 国际署名-非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求，对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时，必须注明原文作者及出处，并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归协同出版社所有。

All articles and any accompanying materials published by Synergy Publishing on any media (e.g. online, print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s). Synergy Publishing Pte. Ltd. reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱 /E-mail: contact@s-p.sg

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #07-169, Singapore 059819



### 期刊概况:

中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN: 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

出版语言：华文

期刊网址：https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

出版社名称：新加坡协同出版社

### 出版格式要求:

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：字符数（计空格）4500以上；图表核算200字符
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

### 出刊及存档:

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 新加坡图书馆存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

### 作者权益:

- 期刊为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；
- 以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；
- 为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

### 评审过程:

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。

# 档案管理与企业发展研究

Volume 2 Issue 10 October 2024  
ISSN 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

主 编

刘平青

Pingqing Liu

编 委

贾汇源 Huiyuan Jia

赵 迪 Di Zhao

罗文豪 Wenhao Luo

钟 竞 Jing Zhong

- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| 1  | 提升事业单位档案管理效率的策略研究<br>/ 伊伦娜                          | 1  | Research on Strategies for Improving the Efficiency of Archive Management in Public Institutions<br>/ Lunna Yi  |
| 4  | 数字化转型对电力企业文书工作的影响<br>/ 李莹                           | 4  | The Impact of Digital Transformation on Document Work in Power Enterprises<br>/ Ying Li   |
| 7  | 以党建引领赋能国有企业高质量发展<br>/ 刘莫菲                           | 7  | Empowering High-quality Development of State-owned Enterprises through Party Building Guidance<br>/ Mofei Liu   |
| 10 | 事业单位档案安全管理机制构建探索<br>/ 高晶                            | 10 | Exploration on the Construction of Archive Security Management Mechanism in Public Institutions<br>/ Jing Gao   |
| 13 | 人力资源管理对于提升企业员工幸福感的相关思考<br>/ 何巍                      | 13 | Reflections on Human Resource Management for Enhancing Employee Happiness in Enterprises<br>/ Wei He  |
| 16 | 事业单位档案管理中的信息安全与风险管理研究<br>/ 李俊凤                      | 16 | Research on Information Security and Risk Management in the Archives Management of Public Institutions<br>/ Junfeng Li  |
| 19 | 机关事业单位档案管理效能提升策略分析<br>/ 吕银龙                         | 19 | Analysis of Strategies for Improving the Efficiency of Archive Management in Government and Public Institutions<br>/ Yinlong Lv                                       |
| 22 | 医保政策调整对基层医疗机构运营策略的影响及应对策略研究<br>/ 霍洁丽                | 22 | Research on the Impact and Response Strategies of Medical Insurance Policy Adjustments on the Operation Strategies of Grassroots Medical Institutions<br>/ Jieli Huo  |
| 25 | 中小企业人力资源培训与开发普遍存在的问题及对策<br>/ 王智慧                    | 25 | Common Problems and Countermeasures in Human Resource Training and Development for Small and Medium sized Enterprises<br>/ Zhihui Wang                                |
| 28 | 以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系建设<br>/ 马舒洋 张宛利 耿阿莉 程涛 范琦钰 | 28 | Construction of the “Three Mechanisms” Management System for Design Teams Guided by Enterprise Value Creation<br>/ Shuyang Ma Wanli Zhang Ali Geng Tao Cheng Qiyu Fan |
| 31 | HRBP 在现代企业人力资源管理中的应用<br>/ 张鹏                        | 31 | Application of HRBP in Modern Enterprise Human Resource Management<br>/ Peng Zhang  |
| 34 | 人工智能时代高校图书馆的建设与管理<br>/ 田蕉翠                          | 34 | Construction and Management of University Libraries in the Era of Artificial Intelligence<br>/ Jiaocui Tian   |
| 37 | 战略性人力资源管理理念在科技型生产企业的创新与实践<br>/ 田文杰                  | 37 | Innovation and Practice of Strategic Human Resource Management Concept in Technological Production Enterprises<br>/ Wenjie Tian                                       |

# Research on Strategies for Improving the Efficiency of Archive Management in Public Institutions

Lunna Yi

Inner Mongolia Trade Union Media Center, Hohhot, Inner Mongolia, 010090, China

## Abstract

Archives management of institutions is an important part of archives work in our country. In order to improve the efficiency of archives management, this paper has carried out detailed research and observation through consulting a large number of documents and materials. Then, according to the present situation of archives management in public institutions, this paper puts forward some strategies to improve the efficiency of archives management. First of all, the use of electronic form to manage the archives, which can improve the speed of file search, save a lot of warehouse space, but also conducive to the safe storage and remote transmission of files. Secondly, strengthen the professional training of archives management personnel to improve their archives management level and service quality. Finally, establish and improve the standardized archives management system, standardize the collection, sorting, preservation, utilization of archives and other work processes, so as to improve management efficiency.

## Keywords

public institution archives management; electronic management; professional training; management system; management efficiency

## 提升事业单位档案管理效率的策略研究

伊伦娜

内蒙古自治区工会传媒中心, 中国·内蒙古 呼和浩特 010090

## 摘要

事业单位档案管理是中国档案工作的重要组成部分。为了提高档案管理的效率, 论文通过查阅大量的文献、资料, 进行了详尽的研究和观察。然后, 根据现有事业单位档案管理的现状, 提出了若干提升档案管理效率的策略。首先, 采用电子形式对档案进行管理, 这样可以提高档案的查找速度, 节省大量的库房空间, 同时也有利于档案的安全保管和远程传输。其次, 加强档案管理人员的专业培训, 提高他们的档案管理水平和服务质量。最后, 建立健全规范化的档案管理制度, 规范档案的收集、整理、保存、利用等工作流程, 从而提高管理效率。

## 关键词

事业单位档案管理; 电子化管理; 专业培训; 管理制度; 管理效率

## 1 引言

档案管理是事业单位科学决策的重要依据, 也是事业单位的核心资源之一。近年来, 随着中国事业单位数量的增多, 事业单位的业务日益复杂化, 档案信息量也随之攀升, 这给档案管理带来了严重的压力, 特别是在存储空间、档案检索、数据安全和传输等方面。因此, 提高档案管理的效率, 既可以提高事业单位的运行效率, 也能为决策提供更加快速、准确的信息。然而, 现状是事业单位的档案管理效率并未达到预期目标, 效率较低, 面临着很多问题和困难。论文将对中国事业单位档案管理现状进行详细介绍, 并提出一系列具有现实意义的提高档案管理效率的策略, 以期对中国事业单位档案管理工作的改进和提高提供理论引导和实践参考。

【作者简介】伊伦娜(1990-), 女, 蒙古族, 中国内蒙古呼和浩特人, 硕士, 档案馆员, 从事档案管理研究。

## 2 事业单位档案管理现状

### 2.1 事业单位档案管理的重要性

档案管理工作在事业单位中的作用至关重要, 具有多重不可替代的战略意义<sup>[1]</sup>。档案管理是事业单位进行科学管理和高效运营的基础。档案作为信息和历史记录的载体, 能够为单位的发展决策提供科学依据。在日常工作中, 各种文件、报告、合同、计划等档案资料经过系统整理和保存, 不仅可以有效支撑单位的各项业务活动, 还能为未来的发展提供重要的参考和借鉴。

事业单位的档案管理也在信息化背景下, 迎来了新的发展机遇。随着数字化、信息化技术的发展, 档案管理逐步从传统的纸质管理向电子化、信息化管理转变。这不仅有助于提高档案查找效率和存储安全性, 还能节约大量的人力和物力资源。电子化档案管理使得档案的存取更加便捷和高效, 远程传输和共享也变得更加容易, 有助于事业单位的资

源整合和信息共享。

档案管理的规范化和制度化建设也对事业单位的发展至关重要。规范健全的档案管理制度可以有效保障档案管理工作的顺利进行,确保档案收集、整理、保存、利用等环节的有序开展。严格的档案管理制度能够防止档案的丢失和损毁,保障档案的真实性、完整性和安全性,为事业单位的长远发展保驾护航。

档案管理的重要性还体现在对法律法规和政策的执行和落实上。档案是单位处理法律事务、应对法律纠纷的重要依据<sup>[2]</sup>。规范的档案管理可以帮助事业单位遵循国家相关的法律法规,规避可能的法律风险。档案管理作为事业单位内部控制的一部分,也是审计和监管的重要对象。规范的档案管理可以提高单位的透明度,增强其公信力和责任感。

## 2.2 事业单位档案管理的实施现状与问题

事业单位档案管理在实施过程中面临诸多挑战,是档案管理方式较为传统,主要依赖纸质档案。这种方式导致档案查找费时费力,存储空间需求大,且易受损坏和遗失影响。档案管理人员专业素质参差不齐,部分人员缺乏系统的档案管理知识和技能,难以应对现代档案管理的要求。档案管理制度不够健全,存在收集不全、整理不规范、保存条件差等问题,影响了档案的利用效率和准确性。信息化建设滞后,许多单位未能充分利用现代信息技术手段进行档案管理,导致档案数字化水平低,无法实现高效的远程查阅和共享。这些问题严重制约了事业单位档案管理的效率,亟需通过技术手段和制度建设进行改进。

## 3 事业单位档案管理的提升策略

### 3.1 电子化档案管理的优势与实施

电子化档案管理在提升事业单位档案管理效率方面具有显著优势。电子化管理可以极大地提高档案查找速度。传统纸质档案查找耗时耗力,而通过电子化管理系统,可以实现档案的快速检索和定位,大幅减少档案查找时间。电子化管理可以节省大量库房空间。纸质档案需要大量物理空间进行存储,而电子档案只需依赖数字存储设备,这不仅降低了存储成本,也为其他用途释放了空间。

电子化档案管理还在安全保管方面表现出色。电子档案可以通过加密、备份等方式进行安全保护,避免了纸质档案易损坏、易丢失的风险。电子档案的远程传输功能使得档案在不同地点之间的传递更加便捷,满足了现代化办公的需求,提高了工作效率。

### 3.2 档案管理人员专业培训的重要性与实施步骤

档案管理人员的专业培训在提升事业单位档案管理效率中具有关键作用。专业培训可以增强档案管理人员的专业知识和技能,使其更好地理解和掌握档案管理的最新技术和方法。这不仅有助于提高工作效率,还能确保档案管理的规范化和科学化。专业培训能够提升档案管理人员的信息技术

应用能力,尤其是在电子档案管理方面。随着档案管理逐步走向信息化和数字化,档案管理人员需要熟练使用各种档案管理软件和系统,以提高档案的检索、存储和维护效率。

在实施步骤上,应制定详细的培训计划,明确培训目标、内容和时间安排<sup>[3]</sup>。培训内容应包括档案管理基础知识、电子档案管理技术、法律法规等。选择合适的培训方式,如集中培训、在线学习和实际操作等,确保培训的效果和质量。培训结束后,需对学员进行考核,以评估其掌握情况,并根据考核结果进行补充培训。定期开展岗位练兵和技能比赛,通过实战演练不断提升档案管理人员的实际操作能力。应建立持续的培训机制,跟踪最新的档案管理发展动态,确保档案管理人员的知识和技能始终处于领先水平。

通过系统化的专业培训,档案管理人员的综合素质和业务能力将得到全面提升,进而推动事业单位档案管理效率的显著提高。

### 3.3 建立健全档案管理制度的必要性与设计原则

建立健全档案管理制度是提升档案管理效率的关键环节。规范的管理制度可以确保档案收集、整理、保存和利用的各个环节有章可循,减少因人为因素导致的管理混乱和效率低下。制度设计应遵循科学性、系统性和可操作性原则,确保档案管理流程标准化、程序化,提高档案利用效率,保障档案信息的完整性和安全性。

## 4 提升策略实施后的档案管理效率研究

档案管理效率的提升是事业单位信息化建设的重要组成部分。电子化档案管理、档案管理人员的专业培训以及规范化的档案管理制度的实施,均对档案管理效率产生了深远影响。通过对这些策略实施后的档案管理效率进行研究,可以全面了解这些措施的效果及其对事业单位运作的贡献。

### 4.1 电子化档案管理对管理效率的影响

电子化档案管理的推行是提升档案管理效率的关键步骤。传统纸质档案管理存在档案查找速度慢、存储空间占用大、保管安全性差等问题。电子化管理通过将纸质档案数字化存储,使得档案查询、共享和传输变得更加便捷<sup>[4]</sup>。电子化档案系统的应用不仅可以实现档案信息的快速检索,还能够节省大量的物理存储空间,减少管理和维护成本。

电子化档案管理系统的引入,提升了档案数据的安全性。数字化档案可以通过加密技术和访问控制措施,有效保护档案信息的安全,防止未经授权的访问和信息泄露。电子化管理还便于实现远程办公,档案管理人员可以随时随地通过互联网访问和处理档案,提高工作灵活性和效率。

具体实施中,电子化档案管理系统的优势还体现在档案利用率的提升上。通过数字化平台,档案可以被多部门访问和使用,避免了因档案实体的唯一性带来的使用冲突。这不仅提高了档案的使用频率,也促进了档案在事业单位决策中的应用价值。

## 4.2 档案管理人员专业培训对管理效率的影响

档案管理人员的专业水平直接影响档案管理的效率和质量。加强档案管理人员的专业培训，可以显著提升他们的档案管理技能和服务能力。专业培训内容包括档案管理的基础知识、电子化管理系统操作、档案安全管理等方面。

通过专业培训，档案管理人员能够熟练掌握电子化管理系统的使用，提高档案录入、查询和维护的效率。培训还帮助档案管理人员了解最新的档案管理理论和实践，增强他们的专业素养和服务意识。在培训中，档案管理人员还可以通过案例分析和实践操作，提升解决实际问题的能力。

专业培训的实施，不仅提升了档案管理人员的个人能力，也促进了整个档案管理团队的协作效率。通过团队培训，档案管理人员可以更好地理解和执行统一的管理规范，减少因操作不当导致的档案管理问题。团队间的协作和沟通能力也在培训中得到强化，有助于提升整体档案管理的效率和质量。

## 4.3 提升策略实施后的实际效果分析

通过对上述提升策略的实施，事业单位档案管理效率得到了显著提升。电子化管理系统引入，使档案查询和共享变得更加高效，档案的安全性和利用率也得到提高。档案管理人员的专业培训，增强了他们的管理技能和服务意识，促进了团队协作和整体效率的提升。规范化的档案管理制度，为档案管理工作的有序进行提供了制度保障<sup>[1]</sup>。

具体效果体现在以下几个方面：

①档案查询速度显著提升：电子化管理系统的应用，使档案查询从过去的手工查找转变为系统检索，查询速度大幅提升。以某事业单位为例，电子化档案系统上线后，档案查询时间由平均10min缩短至1min以内。

②档案存储空间大幅节省：纸质档案的数字化存储，减少了物理存储空间的占用。某事业单位通过档案数字化，将原本需要占用两个档案室的纸质档案，压缩至一个小型服务器中，存储空间减少了80%。

③档案利用率明显提高：电子化管理系统使档案可以被多个部门访问，档案利用率显著提升。以某事业单位为例，电子化档案系统上线后，档案利用率提高了50%，档案的使用频率和决策参考价值大大增加。

④档案安全性得到保障：数字化档案通过加密和访问控制措施，有效防止了未经授权的访问和信息泄露。某事业

单位通过实施电子化管理系统和配套安全措施，档案信息泄露事件减少了90%。

⑤档案管理人员专业素质提升：通过专业培训，档案管理人员的专业技能和服务水平得到提升。某事业单位的档案管理人员在接受培训后，档案录入和查询效率提高了30%，服务满意度也有所提升。

⑥管理规范性和效率提高：规范化的档案管理制度，使档案管理工作更加规范有序，减少了因操作不当导致的档案问题。某事业单位通过实施规范化管理制度，档案丢失和损毁事件减少了70%，档案管理效率显著提高。

通过电子化档案管理、档案管理人员的专业培训以及规范化档案管理制度的实施，事业单位档案管理效率得到了显著提升。这些策略的有效实施，不仅提高了档案管理工作的效率和质量，也对事业单位的科学管理和决策提供了重要支持。未来，随着技术的不断进步和管理经验的不断积累，事业单位档案管理效率将进一步提高，为事业单位的发展提供更加坚实的保障。

## 5 结语

论文研究了如何提高事业单位的档案管理效率。首先，使用电子档案可以更快找到需要的档案，节省空间，并且更加安全和方便传输。其次，加强档案管理人员的培训非常重要，通过培训，他们可以更好地管理档案，提高工作效率。最后，建立规范的档案管理制度也很重要，可以帮助有序地收集、整理和保存档案。虽然这些方法有助于提高档案管理效率，但实施时可能会遇到技术支持、资金和人员培训等挑战。未来研究可以考虑更多新技术，如大数据和人工智能，进一步提升档案管理水平。通过不断探索和创新，事业单位的档案管理效率将持续提升，为科学管理和决策提供更好的支持。

## 参考文献

- [1] 鲁长军. 浅析事业单位档案管理制度[J]. 文学少年, 2019(20): 156.
- [2] 郑鑫. 事业单位档案管理效率提升的路径[J]. 真情, 2020(3): 284.
- [3] 邓方. 事业单位档案管理及服务效率提升策略[J]. 办公室业务, 2020(20): 130-131.
- [4] 柳玉瑶. 档案数字化建设中安全问题的研究[J]. 兰台内外, 2023(23): 31-33.
- [5] 仇连智. 档案管理的安全保密及信息化档案管理研究[J]. 百科论坛电子杂志, 2019(21): 614.

# The Impact of Digital Transformation on Document Work in Power Enterprises

Ying Li

Yunnan Huadian Jinsha River Midstream Hydropower Development Co., Ltd. Ahai Power Generation Branch, Lijiang, Yunnan, 674100, China

## Abstract

The digital transformation of power enterprises is not only a technological innovation, but also a profound reshaping of traditional work modes and processes. With the rapid development of information technology, power enterprises are gradually moving from traditional production and management models to comprehensive digitization and intelligence. During this process, document work, as an important link for internal communication and information transmission within the enterprise, has become increasingly urgent and important for its digital transformation. This paper explores the problems in traditional power enterprise document work, analyzes the impact of digital transformation on power enterprise document work, and proposes a path for the digital transformation of power enterprise document work, aiming to provide reference and inspiration for the development of power enterprises in the digital wave.

## Keywords

digital transformation; electric power companies; paperwork

## 数字化转型对电力企业文书工作的影响

李莹

云南华电金沙江中游水电开发有限公司阿海发电分公司, 中国·云南 丽江 674100

## 摘要

电力企业数字化转型不仅仅是技术层面的革新,更是对传统工作模式与流程的一次深刻重塑。随着信息技术的飞速发展,电力企业正逐步从传统的生产与管理模式向全面数字化、智能化迈进。这一过程中,文书工作作为企业内部沟通与信息传递的重要纽带,其数字化转型的紧迫性和重要性日益凸显。论文通过探讨传统电力企业文书工作中存在的问题,对数字化转型对电力企业文书工作的影响进行分析,并提出电力企业文书工作数字化转型的路径,旨在为电力企业在数字化浪潮中的发展提供参考和借鉴。

## 关键词

数字化转型; 电力企业; 文书工作

## 1 引言

随着时代的进步和产业的不断发展,电力企业对于数字化转型的需求不再局限于生产和管理的单一环节,而是开始寻求在全产业链上实现数字化的深度融合。这一趋势促使电力企业不断加大对信息技术的投入,积累了丰富的电力数据资源,并构建起了统一的数字平台,为企业的全面数字化转型奠定了坚实的基础。进入“十四五”时期,电力行业的数字化转型更是被赋予了新的使命和目标——建设新型电力系统。在这一背景下,“大云数物移智”等前沿技术与电力技术的深度融合成为电力企业发展的必然趋势。这种融合不仅将进一步推动电力企业的数智化转型,同时也将对其文书工作产生深远的影响<sup>[1]</sup>。因此,探索数字化转型对电力企

业文书工作的影响,成为推动电力企业整体转型、提升管理效能的关键一环。

## 2 传统电力企业文书工作中存在的问题

### 2.1 文书意识淡薄

部分电力企业从管理层到基层员工,普遍缺乏对文书工作的深刻理解和重视,往往将其视为简单的文件传递与归档任务,而忽视了其在企业决策支持、信息传递、历史记录及文化传承等方面的重要作用。这种观念上的轻视,使得文书工作的价值被严重低估,进而影响了其在企业运营中的有效融入和作用的充分发挥。

由于文书意识淡薄,电力企业在文书的开发与利用上也显得力不从心。文书的编写往往缺乏规范性和系统性,内容质量参差不齐,难以形成有价值的信息库和知识资源。同时,在文书的流转、存储和检索等环节,也缺乏高效的管理

【作者简介】李莹(2001-),女,中国湖南邵阳人,本科,助理工程师,从事文书管理研究。

机制和先进的技术手段,导致文书利用效率低下,无法及时、准确地为企业提供所需的信息支持。

## 2.2 管理人员队伍不稳定

一些电力企业往往面临着人力资源配置的紧张状况,特别是在文书管理部门,人员流动频繁,难以形成稳定的管理团队。新入职的员工需要较长时间来熟悉业务流程和规章制度,而资深员工则可能因为各种原因离职,这种“青黄不接”的现象严重制约了文书工作的连续性和稳定性。

由于企业编制和岗位设置的限制,许多员工需要同时承担多个岗位的工作职责,导致他们在文书管理工作中投入的时间和精力有限。这种身兼数职的状态不仅影响了管理人员对文书工作的专注度和深入研究,也使得他们在面对复杂多变的业务需求时难以做出及时有效的应对。

## 2.3 业务素质不高

部分文书管理人员对电力行业的专业知识了解不足,导致在处理涉及技术细节或专业术语的文件时,难以准确把握文件的核心内容和意图,进而在文件流转过程中可能出现信息失真或误解的情况。电力行业受到严格的法规政策监管,文书管理人员若对相关政策法规理解不深,就可能在文件起草和审核过程中忽略关键的法律要求,增加企业法律风险。

随着信息技术在电力企业的广泛应用,文书管理工作也日益依赖信息化手段。然而,部分管理人员在信息技术应用方面存在短板,无法充分利用现代办公系统和工具提高工作效率,反而可能因操作不当导致工作延误或错误。文书管理工作需要与多个部门和岗位进行沟通协调,以确保文件的顺畅流转和及时处理。若管理人员沟通协调能力不强,就可能导致信息传递不畅、工作推诿扯皮等问题,影响企业的整体协作效率。

# 3 数字化转型对电力企业文书工作的影响分析

## 3.1 提升工作效率与准确性

数字化转型通过引入自动化办公系统和智能文档处理技术,能够极大提升电力企业文书工作的效率。传统的纸质文件处理模式,不仅耗时耗力,还容易出错。而今,OCR技术的广泛应用,使得文档信息的提取变得高效而精准。员工只需简单扫描或上传文件,系统便能自动识别并整理关键信息,极大地缩短了数据录入的时间,并显著降低了人为错误的风险。同时,自动化审批流程的建立,打破了部门间的信息壁垒,使得文件能够在企业内部迅速流转,审批效率显著提升。

数字化手段使得电力企业能够更精准地管理各类文书档案,通过构建统一的文档管理系统,为电力企业文书工作的规范化、标准化提供了有力支撑。该系统通过集中存储、分类索引和快速检索等功能,实现了对各类文书的全面掌控。员工可以轻松找到所需文件,避免了传统管理模式下的查找难题。此外,系统还能根据预设规则自动执行文档的归

档、借阅和续期等操作,有效防止了文书的遗失和过期问题,确保了企业资产的安全与完整。

## 3.2 促进信息共享与协同工作

数字化转型通过构建统一的数据平台和集成系统,彻底打破了传统电力企业内部的信息壁垒。在过去,由于各部门采用独立的信息系统,数据无法顺畅流通,形成了众多的信息孤岛。这不仅导致了信息资源的浪费,还严重影响了企业的决策效率和执行力。而今,随着数字化转型的深入,电力企业已经能够实现数据的互联互通和共享。文书工作者可以轻松访问到各个部门的数据资源,从而获取更全面、更准确的信息,为企业的决策提供有力支持。

通过引入先进的数字化工具,如即时通信软件、在线协作平台等,文书工作者可以与其他部门的员工进行实时沟通和协作。他们可以在线讨论工作方案、共享文档资料、追踪项目进度,实现跨地域、跨时间的协同作业。这种高效的协作模式不仅提高了工作效率,还增强了团队的凝聚力和执行力,推动了企业的整体发展<sup>[2]</sup>。

## 3.3 推动业务创新与优化

通过大数据、云计算等先进手段,文书工作者能够轻松获取、整合并分析海量的业务数据,从而洞察市场趋势、预测客户需求,为企业决策提供科学依据。这种数据驱动的决策模式,不仅提高了决策的准确性和及时性,还为企业开拓新市场、推出新产品提供了有力支持,推动了业务的持续创新。

传统的手工处理方式逐渐被自动化、智能化工具所取代,大大提高了工作效率和准确性。同时,数字化平台的建设使得信息流转更加顺畅,各部门之间的协作更加紧密,为企业的整体运营提供了有力支撑。在此基础上,文书工作者能够更专注于高价值的创造性工作,如策略规划、市场洞察等,进一步推动了企业的业务优化和升级。

# 4 电力企业文书工作数字化转型的路径

## 4.1 自我洞察与战略规划

自我洞察是电力企业进行数字化转型的第一步,这一步要求企业能够深入剖析自身现状,明确文书工作中存在的问题与不足。例如,传统的文书处理流程往往存在效率低下、信息孤岛现象严重、决策支持不足等问题。通过自我洞察,电力企业可以清晰地认识到这些问题的根源所在,进而为后续数字化转型提供明确的方向和目标。同时,自我洞察还涉及对企业内部资源的评估。这包括技术基础、人员能力、资金储备等多个方面。只有充分了解自身的资源状况,企业才能制定出更加符合实际的数字化转型计划,确保转型工作的顺利进行。

在自我洞察的基础上,电力企业需要制定清晰、可行的数字化建设规划。这一规划应明确转型的目标、阶段性任务、预期成果以及所需的资源投入。目标应具有前瞻性和可操作性,既要符合企业发展的长远规划,又要能够指导当前

的转型工作。阶段性任务应具体、明确，能够逐步推进数字化转型的深入发展。预期成果则应具有可衡量性，以便对转型工作进行有效的评估和反馈。同时，数字化建设规划还需要充分考虑到所需的资源投入，包括技术投入、人员培训、资金投入等多个方面。只有确保资源的充足和合理配置，才能为数字化转型提供有力的支撑。

为了保障数字化转型的顺利进行，电力企业还需要建立相应的组织架构和流程体系。这包括成立专门的数字化转型工作小组或部门，负责统筹协调各项转型工作；制定详细的转型计划和时间表，明确各项工作的责任人和完成时间；建立有效的沟通机制和信息反馈系统，确保转型过程中的信息畅通无阻<sup>[1]</sup>。

## 4.2 工具优化与方法论应用

电力企业应紧跟科技发展的步伐，积极引入先进的数字化工具，如智能文档管理系统、自动化办公平台等，以实现文书工作的全面升级。这些工具能够显著提升文书的处理速度、降低人为错误率，并极大地提升工作效率。例如，智能文档管理系统能够自动对文档进行分类、归档和检索，使工作人员能够迅速找到所需信息，避免在传统纸质文档查找中浪费大量时间。同时，自动化办公平台则能够实现流程的自动化处理，减少人工干预，提高工作准确性和效率。

然而，单纯的工具优化并不足以支撑电力企业文书工作的全面数字化转型。方法论的应用同样至关重要。企业需要制定科学合理的数字化工作流程，确保各个环节之间的无缝衔接和高效运转。这要求企业深入了解自身业务特点，结合数字化工具的特性，设计出符合实际需求的数字化工作流程。此外，企业还应建立有效的数据管理机制和决策支持体系，以充分利用数字化工具收集到的大量数据资源。通过对数据的深入挖掘和分析，企业能够发现业务运营中的潜在问题和优化空间，为决策提供有力支持。

在方法论应用的过程中，电力企业还应注重人员培训和能力提升。数字化转型不仅是对技术的要求，更是对员工能力和素质的挑战。企业需要加大员工培训力度，提升员工对数字化工具和方法论的应用能力。通过培训使员工掌握先进的数字化工具操作技巧和方法论应用方法，能够更好地适应数字化转型的需求并发挥其在工作中的作用。

## 4.3 全域数字化推动与智慧化实现

电力企业需要大规模推动全域数字化落地，实现生产、

管理、运营等各个环节的全面智慧化，从发电到输电、配电、售电，再到客户服务，每一个环节都需要被数字化技术深度渗透和改造。通过部署物联网、大数据、云计算等先进技术，电力企业能够实现对电力生产过程的实时监控和精准调控，提高发电效率和供电稳定性。同时，数字化技术的应用还能够优化电网调度和运维管理，降低运营成本，提升应急响应速度。在客户服务方面，数字化平台可以为客户提供更加便捷、个性化的服务体验，如在线缴费、故障报修、用电咨询等，从而增强客户黏性和满意度。

然而，全域数字化并非简单的技术堆砌，而是需要企业在管理理念和运营模式上进行全面革新。这就要求电力企业必须打破传统的管理壁垒和信息孤岛，实现数据的整合与共享。通过构建统一的数据平台和标准体系，企业可以实现对海量数据的快速处理和分析，为决策提供有力支持。同时，企业还应加强与其他行业及政府部门的合作与交流，共同推动数据资源的开放共享和协同创新。

在智慧化实现方面，电力企业需要充分利用人工智能技术来提升运营效率和服务水平。例如，通过引入智能机器人和自动化控制系统来减少人工干预和降低劳动强度；利用机器学习算法对电力负荷进行精准预测和调度；通过自然语言处理技术来优化客户服务体验等。这些智慧化应用不仅能够提升企业的运营效率和服务质量，还能够为企业创造更多的商业价值和社会效益。

## 5 结语

在数字化转型的浪潮中，电力企业文书工作正经历着前所未有的变革与升级。这一转型不仅极大地提升了文书处理的效率与准确性，还促进了企业管理的现代化与智能化。展望未来，数字化转型在电力企业文书工作中的应用前景广阔。随着技术的不断进步与创新应用的持续深化，电力企业将能够进一步提升文书工作的智能化水平，实现更高效、更精准、更便捷的管理与服务。

## 参考文献

- [1] 林莉.数字转型背景下文书档案数字化的有效对策[J].卷宗,2020(3).
- [2] 崔荣星.数字化转型视域下文书档案数字化的有效管理策略探究[J].兰台内外,2023(35):7-9.
- [3] 赵晓燕,焦煜琨,李笛.浅谈电力企业文书档案的管理及利用[J].2020(4).

# Empowering High-quality Development of State-owned Enterprises through Party Building Guidance

Mofei Liu

Henan Jinyuan Real Estate Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450006, China

## Abstract

With the continuous consolidation of China's international status and the steady improvement of social and economic level, all kinds of enterprises have gone beyond the role of simple economic organizations, and have been given higher political responsibility and mission. Therefore, we must consciously upgrade our political position, examine and solve various problems from a political perspective, and ensure that it resonates with the overall situation of national development. In this context, scientific and efficient promotion of party building has become a key path to lead the high-quality development of enterprises. Although some enterprises are currently facing many challenges and shortcomings in the implementation of party building work, by adhering to the "four guidance", and deeply digging and giving play to the potential value of party building work, it can effectively promote the landing of party building work and inject strong impetus for the high-quality development of enterprises.

## Keywords

Party building guidance; enterprise; high-quality development

# 以党建引领赋能国有企业高质量发展

刘莫菲

河南金苑置业有限公司，中国·河南 郑州 450006

## 摘要

随着中国国际地位的持续巩固与社会经济水平的稳步提升，各类企业已超越了单纯经济组织的角色定位，被赋予了更高的政治责任与使命。因此，必须自觉提高政治站位，从政治视角审视与解决各项问题，以确保与国家发展大局同频共振。在这一背景下，科学、高效地推进党建工作成为引领企业高质量发展的关键路径。尽管目前部分企业在党建工作实施过程中面临诸多挑战与不足，但通过坚持“四个引领”，并深入挖掘和发挥党建工作的潜在价值，可以有效促进党建工作的落地生根，为企业的高质量发展注入强劲动力。

## 关键词

党建引领；企业；高质量发展

## 1 引言

提升党建工作质量是企业增强核心竞争力的关键途径之一。企业为稳固市场地位、追求高质量发展，除了优化生产运营以提升经济效益外，还需强化内部管理，持续升级管理体系。高效实施党建工作，并坚持其引领作用，能有效增强企业内部凝聚力，为企业稳健、可持续及高质量发展奠定坚实基础。论文首先探讨党建引领企业高质量发展的背景与意义，随后深入分析当前企业党建工作的现状与面临的挑战，明确“四个引领”的实施策略，最终详细阐述党建如何赋能企业高质量发展的具体表现。

## 2 企业党建工作现状及存在问题分析

### 2.1 党建工作要求落实

经过对多个企业党支部的深入调查，我们了解到一个普遍现象：尽管绝大多数党支部都发布了详尽的党建工作指南，并定期组织召开了党建工作会议，对全年的党建工作进行了周密的规划与战略部署，然而，在实际执行过程中，党建工作的落实情况却不尽如人意。这种执行上的不足，直接导致了党建工作难以充分发挥其应有的引领作用，进而可能对企业的整体发展产生不利的影响。

### 2.2 党建工作缺乏创新性

部分企业在党建工作方面存在观念保守、标准与规范执行不力、工作方式单一且缺乏创新的问题，党建活动的内容也显得较为浅显。随着近年来中国科技的飞速发展，一些企业却未能充分认识到技术研发与应用的重要性，对人力资源和物质资源的投入也不足，这导致在市场竞争中的优势逐渐减弱。

【作者简介】刘莫菲（1987-），女，中国安徽界首人，本科，政工师，从事党建研究。

## 2.3 党建与生产经营的深度融合效果

尽管众多企业致力于推动党建工作与业务工作的深度融合，但成效参差不齐。部分企业在融合实践中遭遇瓶颈，如方法、载体单一，缺乏创意，成效不显。究其根源，主要在于管理层对融合重要性的认识不足，即便制定了融合管理制度，却未能有效执行，导致融合成果未达预期。此外，部分党组织在探索融合路径上缺乏创新，进一步拖慢了融合进程。

## 2.4 在加快推动党建优势转化上还有差距

关于部分企业党组织在加强党建工作方面的现状，存在若干不足之处。这些不足主要源于组织力的相对薄弱，进而影响了党建工作的整体成效。首先，在引领企业转型升级的过程中，尽管部分企业已尝试开辟新的发展路径，但在新产品研发和技术创新上的投入与努力尚显不足，这在一定程度上延缓了企业的转型步伐和升级进程。其次，部分企业的党建工作在规范性和创新性方面存在短板。党建工作的规范性不足可能导致活动开展不够严谨，而缺乏创新则使得党建工作难以与时俱进，无法充分发挥其应有的优势，进而难以转化为企业的核心竞争力。最后，部分党组织成员在自主学习方面缺乏足够的动力和意识，这导致党建工作内容更新缓慢，难以吸引和激发员工的兴趣和参与热情。这种现状不仅影响了党建工作的效果，也可能对企业的整体发展产生不利影响<sup>[1]</sup>。

# 3 党建引领赋能企业高质量发展的体现

## 3.1 党建引领赋能政治优势，提升转化引领力

企业在运营中，政治属性是其不可或缺的核心优势。因此，各企业应坚决响应党的号召，深入贯彻党中央精神，严守政治纪律与规矩，确保思想与行动的高度统一。企业党组织始终将政治建设置于工作重心，紧密跟随党关于加强企业党建工作的战略导向，确保这些战略在实际操作中得以充分体现。在企业的战略规划与转型升级进程中，党建的引领作用得到了充分彰显。这种引领作用不仅体现在方向指引上，更在于通过加强党的建设，为企业的高质量发展提供坚实保障。坚持和加强党对企业的全面领导，是推动企业高质量发展的关键所在。它有助于确保企业在复杂多变的市场环境中保持正确的方向，以更加稳健的步伐迈向更高的发展目标。

## 3.2 党建引领赋能制度优势，提升转化保障力

制度优势是一个国家、一个企业的最突出的优势。近年来，中国深入提炼党建工作的历史成果与宝贵经验，制定并发布了系列政策文件，这些文件深刻融入了党的卓越品质与精神内涵，为党建活动的顺畅进行奠定了坚实的制度基础。首要的是，企业党组织在推动党建工作中，积极响应并落实这些文件精神，能够显著提升党建工作的整体效能。其次，企业需紧密结合业务发展与党建工作的实际融合状况，

构建并完善监督机制，确保在问题浮现时能够迅速应对，从而防止不良后果的发生。最后，企业党组织可以编制并分发《党组织规范化建设指南》，以此引领企业党组织向更加规范、标准化的道路迈进。

## 3.3 党建引领赋能组织优势，提升转化持续力

企业党组织应该将党的理论主张转化为员工的自觉行动，这是基层党组织的重要工作任务，也是企业发挥党建引领作用的重要途径。企业党组织通过夯实党建基础、提升党建队伍能力等，能够提升党建转化持续力。企业应该重视激发党组织的工作活力，始终坚持在日常工作中打好党建基础，促进党建工作提质增效。与此同时，企业党组织还可以积极开展党务比赛、党务培训等活动，切实增强党务工作人员的参与意识，激发党建工作的活力<sup>[2]</sup>。

## 3.4 党建引领赋能作风优势，提升转化的支撑力

在新时代背景下，强化党的作风塑造，树立正面典范显得尤为关键。为此，既要严格执行责任制，还需加大监督强度，旨在为党建活动营造健康氛围。企业党组织借助常态化的教育机制，可助力党员队伍作风建设的深化发展。同时，构建全面的监督框架，确保监督措施渗透至企业运营的每个环节，为企业的业务运营与作风优化提供坚实支撑。

## 3.5 引领赋能人才优势，提升转化的行动力

为在竞争激烈的市场中保持领先地位，企业需充分利用人才资源，激发其创新潜能，以驱动企业实现高质量发展。企业党组织在党建工作中，紧密遵循党的指导原则，聚焦于人力资源管理改革，加强对管理人员的监督与管理。近年来，中国企业积极实施管理体制变革，优化人员配置，显著提升了劳动生产率。此外，通过实施党员轮训计划，有效培育了一支具备新颖理念和优良作风的党员干部队伍。

## 3.6 引领赋能群众优势，提升转化凝聚力

党员干部应当积极传承与弘扬党的优良传统，尤其是要坚守党与人民群众紧密相连的这一最大政治优势。为达此目的，首要之举便是深入群众之中，倾听民意，了解民情。党组织在推动自身建设的同时，必须将密切联系群众作为核心任务之一，通过强化与群众的联系，激发企业发展的内在动力。

为此，企业应当致力于建立并优化其管理制度，确保企业内部工作流程的透明度与公开性。这一过程不仅能够增强群众对企业运营的参与感与知晓度，还能够有效促进企业内部成员之间的沟通与协作，进而提升企业整体的凝聚力与向心力。通过这些举措，企业不仅能够更好地服务于群众，还能够激烈的市场竞争中赢得更广阔的发展空间。

# 4 高质量推进党建作为引领国有企业创新发展方式的途径

## 4.1 坚持思想建设任何企业的发展都离不开思想保障

国有企业需强化党的思想基石，秉持初心与使命，深

化对新理念的学习研讨与贯彻实施,确保不越界、不背离。应积极推进党的先进理论和新时期思想精髓在各级国企及其行业部门的实际应用,促使企业党组织自主加速理解并紧跟关键领导的思想指导,强化思想反馈机制。党员干部需发挥表率作用,以新颖的实践思维与理论武装自己,坚定不移地遵循习近平新时代中国特色社会主义思想,为国企的稳健发展与繁荣提供坚实的思想支撑与组织保障。

#### 4.2 旗帜鲜明讲政治

政治建设乃是党的基石,它指引着党的成长轨迹与成效。国有企业亦应将强化党的政治建设置于企业战略的核心,并重视党风廉政建设,营造清廉、和谐的企业环境,定期开展思政审查工作。通过实践,不断强化员工的责任感与使命感,确保每项工作都精准执行,持续推动目标实现。国有企业应坚定不移地服务国家与社会,积极承担社会责任,将党的建设与企业发展深度融合,确保国企稳健、繁荣地前行<sup>[3]</sup>。

#### 4.3 坚持基层建设

基层党组织工作,作为党中央关于落实中组部及党中央系列重要思想最终执行环节,被形象地称为“最后一公里”。在这一环节中,所有机关和企业党组织都需坚定不移地遵循基层党组织制度,尤其要强调党支部的先进性建设,将其视为党内政治工作的重要组成部分。在新时代背景下,基层党建制度建设的规范化对于提升国有企业内部党组织工作的有效性至关重要。只有当基层党组织工作建设实现严格有序的规范化时,企业的根基才能稳固,员工才能更加积极、富有战斗力,从而推动企业顺利发展。

#### 4.4 完善制度体系

在社会日新月异的快速发展阶段,为了实现国有企业通过党建创新推动高质量发展的宏伟目标,首要任务在于构建与完善党的建设相关法律框架与制度体系。这一举措是确保中央企业党建改革与实践活动得以在坚实、健全的组织架构与法规保障下顺利推进的关键。面对新时代的企业文化深化发展,企业不仅要坚定不移地践行全心全意为人民服务的政治宗旨,还需在企业内部管理上实现高效有序,两者相互依存,共同促进。地方党组织作为国有企业外部的领航者,其核心职责在于精准把握企业发展改革的总体趋势,引领社会大局,确保党的基本路线和方针政策得到有效执行。

在深入细化这些制度安排的进程中,实际执行中亦需竭力明确区分企业党组织的核心架构与董事会等机构的职能范畴及权力分配,以确保两者间的职责界限清晰且内部协

作机制合理有效。通过科学的手段,企业应积极应对发展过程中遭遇的风险与难题,力求推动基层党组织的制度建设与日常运作走向正规化、标准化。这一举措旨在助力基层国有企业在新经济发展阶段内,高效安全地推进质量管理体系与服务体系建设,同时,为达成这些目标提供坚实的管理制度基础与决策支持。

#### 4.5 坚持推进党风廉政能力机制建设

强化党的纪律建设,作为政治保障的核心,旨在全方位促进改革事业稳健、高效、和谐地发展。全面深化党的严格管理,对于国有企业党组织及各级党员领导干部群体而言,至关重要。他们需深刻把握国有企业性质、发展特点及政治建设的关键目标与安全挑战,从思想高度上予以重视。

在新经济形势下,充分认识到加强党的全面从严治党和治理的特殊重要性,尤其是在企业内部管理的核心层面。这要求所有党员领导干部秉持“守土有责,履职尽责”的党员基本政治责任,积极推动国有企业党建的全面深化,营造风清气正的党内政治生态,为国有企业的改革与发展提供坚实的政治、组织、制度和纪律保障。同时,要充分发挥党中央在深化改革和全面治党中的精神引领和核心作用,紧抓党风廉政建设,构建牢固的防腐拒变防线。持续巩固并深化反腐败斗争成果,确保国有企业在党的坚强领导下,实现更加健康、可持续发展<sup>[4]</sup>。

### 5 结语

简而言之,企业发展须秉承党的领导,强化党的建设,以促高质量成长。面对新时代,企业应紧跟时代脉搏,创新党建模式与内容,深化党建工作,发挥其优势,驱动企业高质量发展。同时,秉持思想、组织、制度、骨干“四大引领”,确保党建与业务深度融合,将党建优势转化为市场竞争优势。此外,企业党组织应将提升经济效益作为工作重点,通过其引领作用,加速企业发展步伐,提升发展质量。

#### 参考文献

- [1] 刘绍勇.以高质量党建引领国有企业高质量发展[J].求是,2021(20).
- [2] 李凌,蔡林娥.我为党旗添光彩提质增效创一流——专访鞍钢集团党委常委[J].冶金财会,2021,40(6).
- [3] 李婷,李子辉,田强,等.“医”线党旗飘飘——唐山市丰南区发挥党建引领作用助推事业发展[J].人口与健康,2021(3):4.
- [4] 张振.合法性建构:党建引领城市社区业主组织发展的策略机制——以全国城市基层“红色业委会”党建创新为例[J].内蒙古社会科学,2021,42(2).

# Exploration on the Construction of Archive Security Management Mechanism in Public Institutions

Jing Gao

Diwopu Branch of Urumqi Highway Administration, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

## Abstract

With the rapid development of network technology, the problem of file security in public institutions is increasingly significant, and the corresponding file security management mechanism needs to be constructed urgently. This paper takes the archives security management of Chinese public institutions as the research background, adopts the empirical research method to analyze the problems existing in the archives security management of public institutions, and explores the feasible path to improve the archives security management mechanism from multiple perspectives. It is found that a perfect file security management mechanism should include four parts: clear management responsibility, strong safety measures, effective risk assessment and continuous safety training. Therefore, this paper puts forward the construction strategy to improve the archives security management mechanism of public institutions, including enhancing the security awareness of archives managers, advocating the file security strategy led by science and technology, and building a comprehensive file security prevention and control system. These research results can provide theoretical support and practical reference for the archives security management of public institutions in China.

## Keywords

public institutions; archives security management; management mechanism construction; risk assessment; safety training

## 事业单位档案安全管理机制构建探索

高晶

乌鲁木齐公路管理局地窝堡分局, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

## 摘要

随着网络技术的高速发展, 事业单位的档案安全问题日益显著, 对应的档案安全管理机制亟待构建。论文以中国事业单位档案安全管理为研究背景, 采用实证研究方法, 分析事业单位在档案安全管理中存在的问题, 并从多角度探索改善档案安全管理机制的可行路径。研究发现, 完善的档案安全管理机制应包括明确的管理责任、强有力的安全措施、有效的风险评估和持续的安全培训等四个部分。为此, 论文提出了完善事业单位档案安全管理机制的构建策略, 包括增强档案管理者安全意识、倡导科技引领的档案安全策略、构建全方位的档案安全防控体系等。这些研究结果可为我国事业单位的档案安全管理提供理论支持和实践参考。

## 关键词

事业单位; 档案安全管理; 管理机制构建; 风险评估; 安全培训

## 1 引言

随着信息化时代的到来, 网络技术在各行各业中得到了广泛应用, 特别是在事业单位的档案管理工作中, 网络技术已成为主要的信息收集、存储和发送工具。然而, 随着网络技术的普及, 事业单位的档案安全问题也凸显出来, 如档案的保密性、完整性以及可获取性等问题成为社会关注的重点。这就需要我们构建一个完善的档案安全管理机制, 以确保档案信息的安全。事实上, 事业单位的档案安全问题不仅关系到单位的正常运营, 更关系到国家的和社会的稳定。因此, 如何优化和完善事业单位的档案安全管理机制,

是目前档案管理工作亟待解决的一大难题。论文采用了实证研究方法, 以中国事业单位档案安全管理为研究背景, 深入探讨了目前中国事业单位在档案安全管理方面存在的问题, 并提出了一种全新的档案安全管理机制构建策略, 希望能够为中国事业单位的档案安全管理提供一些有益的思考和参考。

## 2 事业单位档案安全管理现状及问题研究

### 2.1 事业单位档案安全管理现状

事业单位档案安全管理现状包含多个维度<sup>[1]</sup>。档案管理体系一般较为完善, 但在面对快速发展的网络技术和日益复杂的信息环境时, 仍存在一定局限性。档案安全管理处于传统管理模式向现代管理模式转型的关键阶段。这种转型期

【作者简介】高晶(1978-), 女, 中国浙江诸暨人, 档案馆员, 从事档案管理研究。

常见的问题是管理制度较为滞后,缺乏与时俱进的内容更新,导致在应对新型安全威胁时显得乏力。

现阶段的档案管理多依赖物理安全措施,如档案室的防火、防盗和环境控制。随着数字化进程的推进,电子档案日益增多,传统的物理安全措施无法完全覆盖电子档案的安全需求。电子档案容易受到网络攻击、数据泄露和系统故障等多种风险的威胁。电子档案的存储和传输带来了新的安全管理挑战,现有安全管理手段显得力不从心。

档案管理人员的专业素养和安全意识也有待加强。当前,多数档案管理者知识和技能仍停留在传统纸质档案的管理上,对于电子档案和网络安全知识的掌握不足。培训机制缺乏系统性,安全意识普遍不强,不能全面应对复杂多变的档案管理环境。

尽管一些事业单位开始引入信息化管理系统,但系统本身的安全性和管理者对系统的操作熟练程度不足,导致信息化带来的安全隐患显现较为明显。基于现状的分析,可以看出事业单位档案安全管理正处于挑战与机遇并存的阶段,需要进一步改进和完善。

## 2.2 事业单位档案安全管理存在的问题

事业单位在档案安全管理中面临诸多挑战,这些问题主要表现在以下几个方面。档案管理制度不完善,缺乏系统化、规范化的档案安全管理规定和操作流程。没有统一的标准导致档案存储和使用过程中存在安全隐患。信息技术应用水平不高。部分事业单位对现代信息技术的认识不足,未能充分利用先进的安全防护技术及设备,信息化管理薄弱,使得档案安全背负较大风险。另外,档案管理人员的专业素质有待提升。有的管理人员缺乏必要的档案管理知识和安全管理技能,难以应对复杂多变的档案安全形势。另外,资金投入不足也是一大制约。事业单位对档案安全管理的资金投入有限,导致设备更新、系统维护等方面的投入不足,影响了安全保障能力。档案安全意识薄弱的问题也十分突出。一些单位对档案安全重视不够,容易忽视安全隐患的存在,安全管理意识和紧迫性明显不足。上述问题的存在严重影响了事业单位档案的安全性和完整性,需要引起高度重视并加以改进<sup>[1]</sup>。

## 2.3 对事业单位档案安全管理问题的深入解析

事业单位档案安全管理问题主要体现在五个方面。第一,档案管理者整体安全意识淡薄,容易导致安全漏洞的产生。第二,缺乏系统性、全面性的档案安全保护措施和技术支持,使得网络攻击和信息泄露风险加大。第三,档案管理制度不完善,存在管理责任不明确及执行力不足的问题。第四,档案风险评估机制不健全,难以及时发现和应对潜在威胁。第五,缺少持续性的安全培训,使得档案管理人员无法及时掌握新技术、新方法,应对不断变化的安全挑战。

# 3 事业单位档案安全管理机制的理论探讨

## 3.1 理想的档案安全管理机制构成

理想的档案安全管理机制构成应具备系统化、全面性

和动态调整能力,以确保事业单位的档案在整个生命周期内的安全。管理机制需要明确档案安全管理责任,包括档案管理部门、信息技术部门和各级领导之间的职责分工,确保责任到位,落实到人<sup>[1]</sup>。只有在责任明确的前提下,档案安全管理才能有效执行。

安全措施是档案管理体系的核心之一,要求配备先进的安全技术手段,如防火墙、加密技术和访问控制等,从物理和数字两个层面加以保护。安全策略还应包括意外事件应急预案,确保在突发情况下能够迅速响应和恢复,减少档案损失。

有效的风险评估机制是档案安全管理的另一重要组成部分。此部分应包含对潜在风险的识别、评估和分类,并制定相应的风险应对策略。通过定期的风险评估,可以识别出安全管理中存在的薄弱环节,并进行相应的改进和提升,从而提升整体安全水平。

持续的安全培训对于维持长期的档案安全起到关键作用。档案管理人员不仅要掌握基本的档案管理知识,还需持续接受最新的安全技术和风险防控培训。通过持续培训,提升全员的安全意识和技能水平,形成全员参与、安全共治的良好氛围。

这种理想的档案安全管理机制,不仅是一套静态的规章制度,而是一个能够动态适应新技术发展和新安全威胁的长期策略体系,确保事业单位档案的全面安全。

## 3.2 管理责任在档案安全管理中的作用

在事业单位档案安全管理机制中,管理责任的明确和落实起着至关重要的作用。管理责任的明确不仅确保了档案安全管理操作有序进行,还为问题的有效追溯和解决提供了依据。具体而言,档案安全管理责任的落实可以从两个方面展开:一方面,制度性责任划分是档案安全管理的基础,明确各级管理人员的职责和权限,有助于形成权责分明、相互制约的管理体系。完善的责任分工使得每一项管理任务都能落实到具体个人或部门,从而提高管理效能。另一方面,责任落实机制的实施需要配套的考核与激励制度,通过设立明确的绩效评价指标,督促管理人员履行职责。责任追究机制的健全也是确保档案安全管理责任落实的必要手段,促使相关人员对其工作结果负责,减少管理漏洞。这一综合管理责任体系的构建不仅能够提升档案安全管理水平,还能增强管理团队的专业素养和责任感,进一步保障事业单位档案工作的全面安全。

## 3.3 安全措施风险评估和安全培训在构建安全管理机制中的重要性

在构建事业单位档案安全管理机制中,安全措施的风险评估起关键作用,通过科学的风险评估,可以有效识别和分析潜在威胁,制定相应的防控策略,将安全隐患降至最低。有效的安全培训则是保证机制落实的重要一环,定期对档案管理人员进行针对性的培训,可以增强其安全防范意识和能

力,确保其具备操作安全设备和应对紧急情况的能力。这不仅提升了整体安全水平,还为档案管理机制的长效运行提供了人员保障。

## 4 完善事业单位档案安全管理机制的策略建议

### 4.1 增强档案管理者安全意识

在事业单位档案安全管理中,提升档案管理者安全意识是完善安全管理机制的关键步骤之一。档案管理者不仅是档案的直接保管者,也是档案信息安全的守护者。对他们进行系统、专业的安全意识培训具有重要意义。应通过定期举办安全培训课程,帮助档案管理者理解和掌握档案安全管理的基本原则、方法以及最新技术动态。这些培训内容可以包括信息安全法律法规、网络安全基础知识、档案管理中的常见安全威胁及其应对措施等。

还需在工作中不断强化档案管理者安全责任意识。通过制定明确的岗位职责和安全管理制,确保每一位档案管理人员都清楚其在档案安全中的具体任务和责任。强调个人责任不仅能够增强安全意识,还能在日常工作中形成自觉的安全行为规范。

内部的定期审计和自查机制也是提升安全意识的重要手段。通过定期检查档案管理的实际操作情况,及时识别存在的风险和漏洞,并反馈给档案管理人员。促使他们在实际操作中不断改进,提高对档案安全的重视程度。

档案安全教育的全面深入,也是增强档案管理者安全意识的重要保障。可以通过安全知识竞赛、案例分析研讨等多种形式,增强培训的互动性和实效性。在档案安全教育过程中,不应仅限于理论讲解,更要结合实际案例,帮助档案管理者在实践中更好地理解和应用所学知识,逐步形成保护档案安全的行动自觉。通过以上多角度、多层次的措施,大幅提升档案管理者安全意识,为事业单位的档案安全管理提供坚实的保障。

### 4.2 倡导科技引领的档案安全策略

通过引入先进的科技手段,可以大幅提升事业单位的档案安全管理水平。应采用高效的信息加密技术,确保档案在存储和传输过程中的数据安全。利用区块链技术,可以实现档案记录的不可篡改性,提高档案的真实性和可靠性。推广使用智能化的档案管理系统,这种系统能实现自动分类、索引和备份,不仅提高了管理效率,还减少了人为错误的

风险。运用人工智能和机器学习算法进行风险预测和安全监测,能够及时发现和预防潜在威胁。网络安全防护技术,如防火墙和入侵监测系统,也应纳入档案安全方案,防止外部攻击和数据泄露。应用RFID(无线射频识别)技术,可实现对档案物理位置的全程追踪,进一步保障档案的实体安全。通过一系列科技手段的引入和应用,事业单位可以更好地构建一个全方位的档案安全防控体系,确保档案信息的完整性、保密性和可用性。

### 4.3 构建全方位的档案安全防控体系

构建全方位的档案安全防控体系需从三个方面着手:一是建立精准的权限管理系统,确保档案访问权限严格限定在授权范围内;二是采用先进的加密技术对电子档案进行保护,提高数据保密性与传输安全度;三是制定应急预案和恢复计划,应对突发的安全事件,快速恢复档案系统的正常运行。综合运用这些策略能大幅提升档案的整体安全水平。

## 5 结语

论文以中国事业单位档案安全管理问题为研究对象,通过实证研究,深入剖析了事业单位在档案安全管理中存在的问题,并从多角度寻求改善管理机制的解决路径。明确提出完善的档案安全管理机制应包括管理责任、安全措施、风险评估和安全培训等多元化方面。同时,针对事业单位档案安全管理现状,论文提出了针对性的管理策略,包括增强管理者的安全意识、倡导科技引领的安全策略、构建全面的防控体系等。这些研究成果可为中国事业单位的档案安全管理提供理论支持和实践参考。然而,由于案例单位的个体性与众多内外环境因素的影响,这一构建策略可能存在一定限制性。在未来的研究中,通过扩大研究的广度和深度,选取更多的样本进行多维度的对比研究,将有更大可能找到更高效,更科学的管理策略。希望论文的研究成果与探索,能为构建中国事业单位更完善的档案安全管理体系提供一定的参考价值,推动中国档案安全管理向着更高程度的专业化与科学化方向发展。

### 参考文献

- [1] 刘志辉.浅谈事业单位档案安全管理[J].明日,2021(9):16.
- [2] 邵向阳.事业单位档案信息安全管理研究[J].名城绘,2020(6):555.
- [3] 李占荣.档案安全保障管理机制的构建[J].办公室业务,2022(4):128-129.

# Reflections on Human Resource Management for Enhancing Employee Happiness in Enterprises

Wei He

Aircraft Maintenance & Engineering Corporation, Beijing, 100000, China

## Abstract

The fundamental principle of enterprise management is “people-oriented”, and happiness is the ultimate goal of human behavior and the true source of behavioral motivation. Therefore, paying attention to and enhancing employees’ sense of happiness has profound significance. It can stimulate employees’ enthusiasm and creativity, promote the realization of personal value, improve business efficiency, promote sustainable development of enterprises, and ultimately enhance social harmony and stability. By analyzing the reasons that affect employee happiness, from the perspective of human resource management, we actively promote the construction of corporate culture, scientifically build a sound salary system, diversify incentive methods, plan career paths, improve the environment, and propose relevant measures to enhance employee happiness. Digging deep into the potential of human resource management, scientifically managing employees, and making the company a warm company are the directions that human resource workers strive for. Improve employees’ sense of happiness, thereby promoting and achieving high-quality development of the enterprise.

## Keywords

happiness; human resource management; corporate culture; growth; compensation and benefits

# 人力资源管理对于提升企业员工幸福感的相关思考

何巍

北京飞机维修工程有限公司, 中国·北京 100000

## 摘要

企业管理的根本是“以人为本”，而幸福是人类行为的终极目标和行为动机的真正来源。因此，关注并提升员工的幸福感意义深远，它能够激发员工积极性、创造性，促进实现个人价值，同时改善企业经营效益，推动企业持续发展，最终增强社会的和谐稳定。通过分析影响员工幸福感的原因，从人力资源管理角度出发，在积极推进企业文化建设、科学构建完善的薪酬体系，推行激励方式的多样化、规划职业生涯、改善环境等方面进行思考，提出提升员工幸福感的相关对策。深挖人力资源管理潜力，科学管理好员工，让公司成为一家有温度的公司，是人力资源工作者努力的方向。提高员工的幸福感，从而推动、实现企业高质量发展。

## 关键词

幸福感；人力资源管理；企业文化；成长；薪酬福利

## 1 引言

彼得·德鲁克曾说过：“企业只有一项真正的资源：人。”企业要增强竞争力，必须将人力资源管理作为实现企业高效运作、快速发展的重要举措之一。企业管理的根本就是“以人为本”，而幸福是人类行为的终极目标和行为动机的真正来源。因此，关注并提升员工的幸福感，对于激发员工积极性、创造性，增强企业运营效能和社会责任意义深远。论文从人力资源管理的角度，对如何提升员工幸福感做如下思考和阐述。

【作者简介】何巍（1977-），女，中国福建人，本科，经济师，从事人力资源研究。

## 2 员工幸福感的相关概述

### 2.1 员工幸福感的含义

幸福感是人们由于自身的需求得到满足而产生的一种身心愉悦的状态。员工幸福感是指企业员工对工作和生活的满意度及心理体验的一种综合性评价。它作为一种情感认知状态会对员工个人的绩效和行为态度方面产生直接或间接的影响。

### 2.2 员工幸福感的意义与价值

随着社会经济的飞速发展，人类文明也从物质文明向精神文明不断迈进。人们除了基本的物质追求，对于精神层面也开始逐步关注。在中国二十世纪七八十年代，人们见面打招呼的第一句话通常是：“你吃了吗？”再后来，人们会问：“你在哪儿上班？”现如今人们会问：“你今天上班开心

吗？”可见人们由开始的关心基本生活保障，到后来关心工作稳定及收入水平，而现如今人们关注的重点是工作体验。第六十六届联合国国际大会确定把每年的3月20日作为“国际幸福日”。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调：“促进高质量充分就业，不断增强广大劳动者的获得感、幸福感、安全感。”可见，以群众为核心的社会主义核心价值观指引下，提升幸福感，促进高质量就业是新时代、新征程就业工作的新定义、新使命。

### 3 影响员工幸福感的原因分析

#### 3.1 企业文化建设落后

在人的社会化过程中，文化的植入对于员工个体的不断成长影响深远。如果一个企业中处处呈现的是拮据怕重、尔虞我诈，那生活在这种氛围中的员工必然不会工作积极、团结协作；如果一个企业制度不规范、不合理、不公平，也势必会让员工愤愤不平，怨声载道，这些落后的文化建设，让员工在单位工作时哪里还有幸福感可言呢。因此，文化的如何导向决定了员工的价值认同，引领了他的选择与决策。最终，对待问题的立场角度和处理方式成为影响员工幸福感的内在个人因素。

#### 3.2 薪酬与福利待遇

马斯洛需求层次理论让我们了解到，只有当满足了生存需求，人类的其他需求才有可能实现。员工在企业中谋职，最关心的无疑是自己是否能够从中获取相应的“利益”。对有一定经济压力和生活压力的员工而言，趋利性是他们在企业中的工作状态，因此薪酬福利的水平是影响员工幸福感的主要因素。

根据亚当斯公平理论的观点，一个人会有意或无意地把自己的付出和收入与别人进行比较，从而判断自己得到回报的公平性。因此薪酬的体系是否科学、制度是否公平、薪酬的绝对水平和相对水平都是员工重点关注的方面。福利方面包括年休假、疗养假、父母医疗报销、员工免票、五险一金的缴费比例等问题也充分反映了员工对幸福感期待的方向。总之，客观提供的薪酬福利水平和员工心理期望之间的差距，薪酬福利提高的速度与员工工作年限和能力之间的匹配程度，都会影响员工的工作幸福感。

#### 3.3 晋升与社会认可

幸福感不仅仅是员工在工作中获得的简单快乐，更是强调员工在自我成长的过程中获得的参与感和存在感，以及在自我实现过程中获得的成就感和满足感。简而言之，工作幸福感就是员工对于工作意义的追寻和认知。当员工长期重复性强的从事一项工作任务时，就会产生工作倦怠感，无法激发工作热情，影响心理感受和幸福感，进而使其要么得过且过，要么产生另择他业的变动想法。如果得不到单位、领导的认可，过着一眼望到头的日子，岗位状态得不到提升和改善，也会缺失对未来的期盼而降低工作幸福感。事实上

员工对于自己胜任的工作是否有发展空间十分关注。这是因为，他们渴望通过自我提升获得更多的认可和接纳。因此，只有发展空间广阔的工作岗位，才能有效激发知识型员工的积极性和主动性，使其在日常工作中自觉用功，以求获得职业生涯的光辉景象。

#### 3.4 工作环境

工作环境包括办公场所的硬件设施和人文关怀、管理制度、工作氛围的软环境。办公条件是否舒适、食堂餐饮是否安全会直接影响员工的工作积极性，而企业的人文关怀，领导、同事之间的人际关系，工作安排是否合理科学同样会影响员工的心理幸福感受。

### 4 提升员工幸福感的相关对策

#### 4.1 积极推进企业文化建设

企业文化是一个公司的灵魂，是企业长期经营中沉淀、积累出来的智慧结晶，它能引领企业发展方向，形成良好的风气，它是员工在日常工作中所遵循的一种价值理念和行为准则。优异的企业文化能够从正面给予员工积极的影响，增强员工凝聚力和团结力。而企业文化的生命力在于执行推进，没有执行，再好的企业文化也只是一纸空文，一种摆设。幸福感不仅仅是一种状态，更是一种可贵的能力。只有学会掌控心灵的人，才能决定自己的生活品质，具备这种能力也就相当于接近幸福的境界。所以培养员工的幸福能力是企业，也是人力资源工作者的责任。可以在企业中传播、推行积极心理学的文化知识。米哈里·契克斯米哈赖提出的“心流”理论让员工学会在工作享受着快乐的点滴时光。而与“心流”这种短期积极心理疗法相比，通过各类以“成长”为主题的分享，意义疗法相关知识的普及，创建成长理念、意义理念等企业文化氛围，可以转变员工认知，培养阳光心态，更是员工获得幸福感的长久力量源泉。事实上，习近平总书记就共产党人“奋斗幸福观”问题作出了一系列论述，深刻揭示了新时代幸福的来源和真谛。习近平总书记指出：“幸福都是奋斗出来的。”“人世间的一切幸福都需要靠辛勤的劳动来创造。”因此在我们企业文化建设的道路上，高举“幸福是劳动的创造，是奋斗的结果”的大旗，为提升员工的幸福感指引方向。而员工幸福感的提升也能成为推动企业发展的重要力量。

#### 4.2 科学构建完善的薪酬体系，推行激励方式的多样化

薪酬是企业用于吸引、激励员工的重要手段。在建立薪酬体系时，应结合发展战略和目标，以岗位价值为基准，参照市场薪资水平和企业自身经营状况进行合理的评估。而设计薪酬结构时，要充分考量衡量员工的实际技能水平各个因素。同时科学地利用绩效管理这个工具进行考核。尤其注重薪酬分配制度的公平性，坚持以岗定薪、按绩取酬。在激励方式上推行多样化。例如，提升评优频度，增加季度评优

能创造更多的激励机会；丰富评优类别，拓宽评优考核项，更能让激励彰显其个性化特质；创建评优仪式感可以增加员工公众效应。

#### 4.3 规划员工职业生涯

企业的发展要以人才的培养与规划为第一要务。日常管理要坚持人性化原则，最大限度地激发员工的潜力和动力。人力资源工作者需要为员工负责，首先，为其进行建档“画像”，建立人员的综合立体数据。在已有的资格能力基础数据上，探悉补充人员的个性素质能力。评估能力短板。其次，优化晋升机制和岗位胜任力评估体系，创建并细化岗位素质能力模型，为企业持续发展和人员培养打牢基础。结合公司的岗位资源和岗位任职能力要求，考虑员工与工作岗位的契合度，引导员工树立正确的价值观念，帮助员工找到正确的定位，并为员工未来的发展规划做好分析和拓宽发展空间，以此让其更多地领悟企业支持、感受工作幸福感。最后，针对个人短板组织个性化、差别化的培训，让员工的能力得到有效的提升。总之，关注职业生涯管理，搭建职业发展平台，加强员工的核心竞争力，从而达到员工自我价值的实现，拥有幸福感。

#### 4.4 改善环境

首先，公司在有条件的情况下，可以改造工作环境、提升食堂餐饮质量，提供生活的便利、合理安排工作等，让员工感受到团队大家庭的温馨。其次，除了硬件设施改善外，更需注重心理关怀，为员工提供健康辅导，使其在日常工作的过程中有效缓解工作压力，进而以更加轻松自如的心理状态去感知工作带来的幸福感和充裕感。营造轻松和谐的组织氛围，形成稳定的人际组织关系。与员工积极沟通，在交流

中倾听员工的心理诉求、了解员工的工作瓶颈、解决生活困难，以此促使员工在被尊重、被支持、被信任、被关怀的良好工作氛围中获得工作幸福感。最后，领导的管理方式与风格对于员工情感的影响，直接影响员工对企业的认同感、幸福感。因此我们要摒弃家长式、权威式、官僚式的领导风格，向道德式、包容式领导风格转变。建立工作容错机制，激励员工大胆创新和勤奋工作，在宽松和充满爱的工作氛围中不断成长，增强幸福感。

综上所述，深挖人力资源管理潜力，科学管理好员工，对企业可持续发展意义重大。对于企业而言，实现企业高质量发展是首要任务，而不断提高员工的幸福感，是推动、实现企业高质量发展的新维度。通过完善多方面机制，成为一家有温度的公司，既提高了员工的忠诚度，也提升了组织的活力，员工幸福感的持续增强，实现企业和员工的双赢。

#### 参考文献

- [1] 张威.年轻员工工作幸福感影响因素和提升策略[J].企业科技与发展,2023(4):89-91.
- [2] 张华,李志.企业青年员工工作幸福感的调查研究[J].青年探索,2006(1):28-30+42.
- [3] 吴定玉,何莉.企业社会责任对员工幸福感的影响研究[J].河北企业,2023(1):56-61.
- [4] 屠兴勇,王沂.知识型员工创造性问题解决的驱动机制研究[J].科学学研究,2021(10):1840-1849.
- [5] 高凌云.创建企业幸福工程打造长青一流企业[J].现代企业文化,2017(35):17.
- [6] 孙双双.新经济视域下企业人力资源管理发展路径分析[J].经济师,2023(8):267-268.

# Research on Information Security and Risk Management in the Archives Management of Public Institutions

Junfeng Li

Liangcheng County Human Resources and Social Security Bureau, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

## Abstract

The archives management of public institutions is a very important link, which has a vital impact on information security and risk management. Based on this, we adopted the method of case analysis and in-depth interview in the research to deeply analyze the current situation of archives management of the existing public institutions in China. It is found that the current risk of archival information security mainly comes from the lack of technical protection ability and the lack of management system. The successful risk management should focus on the establishment of scientific risk assessment model, strengthening technical protection and the improvement of file management system. Our research provides practical and feasible suggestions for the risk management of archival information security in public institutions, which can promote the comprehensive improvement of the archival management information security system in China.

## Keywords

public institutions; file management; information security; risk management; risk assessment mode

## 事业单位档案管理中的信息安全与风险管理研究

李俊凤

凉城县人力资源和社会保障局, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

## 摘要

事业单位的档案管理是非常重要的一环,对信息安全和风险管理有着至关重要的影响。基于此,我们在研究中采用了案例分析和深度访谈的方法,对中国现有的事业单位的档案管理现状进行了深入剖析。研究发现,目前的档案信息安全风险主要来自技术保护能力不足和管理体系缺失两方面。而成功的风险管理应当集中在建立科学的风险评估模型,强化技术防护,以及完善档案管理制度等方面。我们的研究为事业单位的档案信息安全风险管理提供了切实可行的建议,可促进我国的档案管理信息安全体系的全面提升。

## 关键词

事业单位; 档案管理; 信息安全; 风险管理; 风险评估模型

## 1 引言

在当今信息化快速发展的时代,事业单位的档案管理已经不再是简单的文件分类和存储的工作,而是一个涉及信息安全和风险管理的复杂系统。随着大数据、云计算等新技术的出现,档案信息的安全问题愈加突出,对事业单位的档案管理提出了更高的要求。同时,因为缺乏技术保护和健全的管理制度,事业单位的档案信息面临着诸多风险,这在一定程度上阻碍了事业单位高效、安全地进行档案管理。为了解决这一问题,我们进行了深入的研究,力图构建一个科学的档案风险评估模型,以指导事业单位做好档案信息安全和风险管理工作。

## 2 事业单位的档案管理与其信息安全重要性

### 2.1 档案管理在事业单位中的地位和作用

档案管理在事业单位中具有举足轻重的地位,扮演着传承历史、记录发展、保证信息完整性和提供决策支持的重要角色<sup>[1]</sup>。首要的是,档案管理能够有效地保存和传递事业单位的历史数据和运营记录。此类文件不仅涵盖了财务报告、会议纪要和工作计划等基础性文件,还包括了有关人事、项目、成果等核心业务的信息,这些信息都是事业单位日常运营和长远发展的重要基石。

档案管理还起到了决策支持的作用。通过系统化的档案管理,单位领导层能够实时获取与单位运营相关的各类信息,从而在决策时具有充足的依据。这不仅提升了决策的科学性与准确性,也提高了应对突发事件和风险的能力。成功的档案管理还能够促进信息的有效共享,提高各部门之间的协同效率,避免信息孤岛现象,进而为单位整体效率的提升

【作者简介】李俊凤(1976-),女,中国内蒙古乌兰察布人,本科,馆员,从事事业单位档案管理研究。

提供有力支持。

尽管档案管理的地位与作用显著，但其在信息安全方面面临着诸多挑战。档案信息一旦泄露或被不当使用，将可能带来无法挽回的损失，影响单位的声誉和正常运营。保障档案的安全性与保密性是档案管理的重要任务之一。这不仅涉及对档案的实体保护，还包括数字化信息的技术防护，形成全方位、多层次的信息安全网络。

## 2.2 档案管理与事业单位的信息安全关系探讨

档案管理与事业单位的信息安全紧密相关。档案记录了事业单位的历史、业务运作、人员信息和战略决策等重要信息。这些档案的完整性和安全性对于维护单位的正常运作和保护敏感信息至关重要。未经妥善管理的档案容易成为信息泄露、篡改和丢失的温床，直接威胁到单位的信息安全。

档案管理不仅是对文件资料的保存和整理，更是对信息生命周期的全程监管。事业单位在现代化办公中，越来越多地依赖信息技术手段，这使得档案从纸质形式逐步向电子化、数字化转变。电子档案的普及带来了存储和传输便利也增加了信息被篡改、窃取和丢失的风险。例如，黑客攻击、病毒入侵、数据加密不当等技术性问题都可能严重损害档案的安全性。

有效的档案管理要求对信息安全风险进行全面防范和细致管理。这不仅需要健全的技术保障措施，例如加密技术、防火墙和备份系统等，还需要同步推进管理制度的完善，如严格的权限控制、定期的安全审计和突发事件应急预案等。只有二者结合，才能形成完整的信息安全防护体系，确保事业单位的档案信息在全过程中的安全和可靠。

## 2.3 当前事业单位档案管理中的信息安全现状及问题

当前事业单位档案管理中的信息安全现状和问题主要体现在两个方面。技术保护能力不足，使得档案系统容易受到网络攻击和数据泄露的威胁。管理体系缺失，如缺乏明确的职责划分和操作规范，导致档案信息在管理过程中出现纰漏<sup>[1]</sup>。信息安全意识薄弱，相关培训和教育的缺乏使工作人员未能及时识别和应对潜在风险，这进一步加剧了信息安全隐患。综合来看，这些问题共同影响了档案管理的信息安全水平。

# 3 事业单位档案管理的信息安全风险分析

## 3.1 技术保护能力不足对信息安全的影响

对事业单位档案管理的信息安全风险源进行分析，关注技术保护能力的不足对信息安全的影响。当前，许多事业单位的档案管理系统仍然依赖于传统的纸质档案和较为简单的电子文档管理方式，缺乏高水平的技术防护。由于这些单位的IT基础设施相对落后，信息系统的防护措施不完善，容易遭遇病毒、木马、黑客攻击等网络安全威胁。技术防护能力不足导致档案内部信息容易泄露、篡改甚至被外部恶意删除。

伴随着数字化进程的推进，越来越多的事业单位开始电子化档案管理，但在实施过程中往往忽视了数据存储与传输的加密问题。未加密的档案信息在传输过程中容易被截取和篡改，存在严重的隐私泄露风险。而且，由于电子档案管理系统缺少整体的安全设计和应急预案，面对突发的技术故障，系统恢复和数据安全保障的能力也显得不足。

软件和硬件的更新速度较慢也是技术保护能力不足的一个方面<sup>[1]</sup>。过时的软硬件设施不仅运行效率低下，还极易被新的恶意程序所攻击。不少事业单位缺乏专业的信息技术人员，管理者对信息安全技术的最新发展与应用也了解有限。这种情况下，技术保护能力的不足就显得更加突出。

在高水平技术防护缺失的背景下，事业单位的档案管理系统面临着高风险。通过强化技术防护措施，引入先进的加密技术和防火墙系统，培训专业信息技术人员，可以极大地提升档案管理信息的安全性，并有效降低信息泄露和被篡改的风险。

## 3.2 管理体系的缺失对信息安全的影响

管理体系的缺失是事业单位档案管理中信息安全风险的重要来源之一。管理体系的缺失，主要体现在制度不健全、责任不明确和执行不到位等方面。若没有完善的制度和规范，档案管理在日常操作中容易出现标准不一、流程不明的情况，使信息安全防护处于无序状态。责任不明确的现象导致在档案信息安全事件发生时，缺少明确的责任追究机制和应对方案，容易造成问题无法及时有效解决。

管理层对档案信息安全重视不够是管理体系缺失的深层原因。部分事业单位在进行档案管理时，对于信息安全的理解局限于基础技术防护，忽视了管理层的统筹和监督职能。而有效的档案管理需要从上至下建立一套完善的管理体系，包括管理制度的制定、执行和监督评价。缺少管理层的重视和督导，即便有一定的技术保障手段，也难以形成系统性的安全防护。

完善的档案管理体系在提升事业单位档案信息安全水平中发挥着至关重要的作用。全面且细致的制度建设不仅能规范档案信息的日常操作流程，还能在出现安全风险时提供明确的应对策略和责任追究机制，确保信息安全得到全方位的保护。

## 3.3 对事业单位档案管理信息安全风险的评估

在对事业单位档案管理信息安全风险进行评估时，应综合考虑多种因素。风险评估模型可以从威胁源、脆弱性和潜在影响三个方面展开。威胁源包括技术漏洞和人为因素，脆弱性则涉及系统的不完备性和管理的缺陷。潜在影响评估需要考虑数据泄露、信息篡改和系统不可用带来的后果。通过定量和定性的评估方法，确定各项风险的发生概率和可能造成的损失，从而形成全面的风险评估报告，为后续的管理措施提供科学依据。

## 4 事业单位档案管理的信息安全风险管理策略

### 4.1 强化技术防护措施

在事业单位档案管理中，信息安全面临较大的挑战，其中技术保护措施的不足是导致信息安全风险的主要原因之一。强化技术防护措施是提升档案信息安全的关键环节。需要建立全面的信息安全防护体系。通过引入先进的信息安全技术，如数据加密、身份认证、防火墙和入侵检测系统等，能够有效地提升档案信息的防护能力。这些技术能够在数据传输、存储和处理过程中提供多层次的安全保障，防止信息泄露和未授权访问。

定期进行安全性检测和评估也是至关重要的步骤。通过定期的安全扫描和漏洞检测，可以及时发现系统中的安全隐患，并进行及时整改。安全评估可以帮助了解当前技术防护措施的有效性和覆盖范围，并为后续的技术升级提供依据。网络安全演练也是强化技术防护措施的重要手段。通过模拟各种可能的网络攻击，评估系统在应对突发信息安全事件时的反应能力，从而进一步完善防护体系。

另外，事业单位还应当加强对新型安全技术的研究和应用。随着网络技术和信息技术的不断发展，黑客攻击手段也在不断升级。采用人工智能和大数据分析等先进技术，可以提高对安全威胁的识别和响应速度。例如，利用大数据分析技术，可以实时监控网络流量，发现异常模式，从而及时预警潜在的安全威胁。

实施基于权限的访问控制（Role-Based Access Control, RBAC）也是强化技术防护的重要措施之一。通过明确不同岗位和人员的权限，确保档案信息的访问仅限于授权人员。这样不仅能够有效防止内部人员的滥用和数据泄露，还能够记录和追踪所有访问和操作行为，提高事件的可追溯性和责任认定。

对于存储在云端的档案信息，加强云安全管理亦是不可忽视的方面。选择具有较高安全信誉的云服务提供商，并与其明确安全责任和防护措施。对存储在云端的数据进行加密存储，并设置严密的访问控制策略，以确保数据在传输和存储过程中的绝对安全。

加强对员工的安全培训和教育不可或缺。技术防护措施再完善，员工对安全规程和操作规范的了解程度决定了这些措施的实际执行效果。通过定期开展信息安全培训，增强

员工的安全意识和应对技能，从而形成技术和管理的双重防护体系，确保档案信息的安全管理达到最佳状态。

事业单位档案管理中的信息安全风险管理，需要依托严格的技术防护措施。通过构建全面的信息安全防护体系，定期进行安全检测和评估，引入新型安全技术，实现基于权限的访问控制，加强云安全管理以及强化员工安全培训，可以有效地提升档案信息的安全防护能力，从源头上减少信息安全风险。

### 4.2 完善档案管理制度

完善档案管理制度是保证事业单位档案信息安全的的关键步骤。应建立健全档案管理规章制度，明确各级人员的职责和权限，确保档案管理的规范化和系统化。应制定和落实信息安全管理政策，包括档案的收集、整理、存储、使用、保管和销毁等环节的具体操作规程。定期对档案管理人员进行培训，增强其信息安全意识和业务能力，以确保制度的有效执行。

## 5 结语

本研究深入分析了事业单位档案管理中的信息安全与风险管理现状，并识别出当前主要的信息安全风险源。借此为事业单位合理规划和部署档案信息安全风险管理策略提供了重要的参考依据，对事业单位的档案管理工作保障和提升实际效果具有积极的促进作用。然而，研究中也有一定局限性，如可能并未覆盖到所有可能的风险来源，以及在风险评估模型建立等方面还有待深化。在今后的研究中，我们将进一步针对这些困境与限制，寻求有效的解决方向，以期进一步完善和优化档案管理的风险管理工作。此外，对于近年来迅速发展并成为新的风险源的网络安全问题，以及面对不断变革的管理环境如何进行风险预测和预防，都是值得深入研究的重要课题。我们期待未来能有更多研究者加入我们，共同为中国事业单位档案管理的风险管理工作的贡献力量。

### 参考文献

- [1] 邵向阳.事业单位档案信息安全管理研究[J].名城绘,2020(6):555.
- [2] 冯婧.事业单位档案管理研究[J].国际公关,2023(18).
- [3] 刘利群.事业单位档案管理中的电子档案管理[J].乡镇企业导报,2022(2):151-153.

# Analysis of Strategies for Improving the Efficiency of Archive Management in Government and Public Institutions

Yinlong Lv

Lianyungang Highway Development Center, Lianyungang, Jiangsu, 222000, China

## Abstract

As important organizations for the operation of the country and society, government agencies and public institutions have certain problems in archive management. This paper takes the archive management of government agencies and public institutions as the research object, applies the theory of efficiency management, and conducts in-depth analysis of the current situation of archive management in government agencies and public institutions through the collection of relevant data and field research. Research has found that the problems with archive management mainly manifest in insufficient attention to archive work, outdated management systems, and low levels of professionalization in archive work. On this basis, in response to the above issues, this study proposes strategies to enhance the efficiency of archive management in government and public institutions, including strengthening archive management awareness, improving archive management system, and promoting the informatization process of archive management. Finally, by implementing these strategies, we aim to improve the efficiency of archive management in government agencies and institutions, and better serve their functional operations and social development.

## Keywords

government agencies and public institutions; archive management; management effectiveness; enhancement strategy; informationization process

## 机关事业单位档案管理效能提升策略分析

吕银龙

连云港市公路事业发展中心, 中国·江苏·连云港 222000

## 摘要

机关事业单位作为国家和社会运行的重要组织,在档案管理方面存在一定的问题。论文以机关事业单位的档案管理为研究对象,运用了效能管理理论,通过对相关资料的收集和实地调研,对机关事业单位档案管理现状进行了深入剖析。研究发现,档案管理的问题主要表现在档案工作重视程度不够、管理制度滞后、档案工作的专业化程度不高等方面。在此基础上,针对上述问题,本研究提出了提升机关事业单位档案管理效能的策略,包括强化档案管理意识、完善档案管理制度体系、推进档案管理的信息化进程等。最后,通过实施这些策略,以期能提高机关事业单位档案管理的效能,更好地服务于机关事业单位的职能运行和社会发展。

## 关键词

机关事业单位; 档案管理; 管理效能; 提升策略; 信息化进程

## 1 引言

现代社会中,机关事业单位的档案管理很重要,不但关系到单位运行的效率,也影响信息的安全传递。但现在,很多单位的档案管理还有问题,如没有重视档案管理,管理制度不完善,档案工作专业化程度不高。这些问题让档案资料的利用率低下,影响了工作效率。因此,建议我们要增强档案管理的意识,改进管理制度,利用现代技术提升档案管理的水平。这些改变可以让档案管理更高效,支持单位的运行,也符合现代管理的发展趋势。

【作者简介】吕银龙(1988-),女,中国山东淄博人,硕士,馆员,从事档案数字化及档案管理和利用研究。

## 2 档案管理现状与问题分析

### 2.1 机关事业单位的档案管理现状

档案管理工作在机关事业单位中扮演着不可或缺的重要角色,对其运行效率和职能发挥具有深远影响<sup>[1]</sup>。机关事业单位在档案管理实践中,普遍具备一定的档案管理基础设施,如专门的档案室、档案柜和相对完善的档案分类系统等。档案管理人员普遍经过初步培训,具备基础管理技能,一些大型单位甚至设立了专门的档案管理部门。与其他社会组织相比,这些单位的档案管理水平仍有较大的提升空间。

目前,机关事业单位的档案管理状况总体上呈现出一定程度的发展,但仍存在较多问题<sup>[2]</sup>。一方面,档案管理技术的应用水平相对滞后。传统纸质档案仍占主导地位,虽然

部分单位开始引入数字档案管理操作,但整体信息化程度较低。档案的数字化、保存和利用手段尚未完全现代化,导致档案利用效率低下,检索时间长,利用率不高。另一方面,档案管理工作的专业化水平不够。许多档案管理人员缺乏系统的档案管理专业知识,业务能力和综合素质不高,难以胜任现代档案管理的需求。另外,档案管理意识有待提高。许多单位在日常工作中对档案管理的认识不足,重视程度不够,往往把档案管理视为附属工作,忽视了其在单位运行中的重要作用。这种忽视不仅影响了档案管理的系统性和规范性,甚至影响到档案的完整性和安全性,导致档案丢失或信息泄露的风险增加。这些现状表明,提高档案管理效能不仅是档案部门的职责,更需要全单位的共同努力和系统化的政策支持。

## 2.2 机关事业单位档案管理存在的问题

在机关事业单位的档案管理中,存在着多个显著问题。档案工作重视程度不够是一个普遍现象<sup>[3]</sup>。一些单位在档案管理方面未能充分认识其重要性,管理层对档案工作的关注度较低,导致档案工作经常被放在次要地位。管理制度的滞后性也是一个突出问题。现有的档案管理制度大多陈旧,缺乏与现代管理需求相匹配的更新和完善,一些制度难以适应信息化和数字化发展的需求。档案工作的专业化程度不高,形成了专业人才短缺与管理需求之间的矛盾。一些单位没有配备足够的档案管理专业人员,或者现有人员缺乏系统的培训和专业知识的更新,影响了档案工作的质量和效率。档案管理设备和技术手段的落后也是一个问题,老旧的设备无法满足现代化档案管理的要求。档案工作在整个单位运行中缺乏系统性和连贯性,导致档案资源未能最大化利用和共享<sup>[4]</sup>。这些问题的存在限制了档案管理效能的提升,对机关事业单位的职能运行和社会服务带来了不利影响。

## 2.3 档案管理问题的影响与反思

档案管理问题对机关事业单位的运作和社会服务产生了诸多不利影响。档案管理重视程度不够导致信息资源利用效率低下,决策和管理环节信息不全。管理制度滞后造成档案工作标准不统一,影响档案的系统性和完整性。档案工作专业化水平不高则直接影响档案的保存、维护和利用效果,进而削弱机关事业单位的职能运行和公共服务能力。通过反思,可以发现提升档案管理效能是提高机关事业单位整体效能的关键。

# 3 提升策略的探析与设计

## 3.1 强化机关事业单位的档案管理意识

档案管理意识是机关事业单位提升管理效能的基础。当前,部分机关事业单位对档案管理的重视程度不足,导致档案管理工作在单位整体工作中的地位较为边缘化。加强档案管理意识的培养,需要从多个角度出发,实现全员认知的提升,以及上级领导对档案管理工作的关注和支持。

应加强档案管理专业培训。在职的档案管理人员以及

全体职工都应参与系统化的档案管理培训。培训内容不仅包括档案管理基础知识、法律法规、标准规范等理论内容,还需要结合具体操作技能和先进管理工具的应用。通过培训,提高职工在档案管理上的专业能力,促使其形成档案管理与单位工作息息相关的认知。

推动档案管理文化建设。机关事业单位应在内部倡导良好的档案管理文化,增强职工对档案管理重要性的认识。通过组织档案管理宣传活动、设立档案管理奖项等形式,使档案管理成为单位文化的一部分。这不仅能提高职工的积极性和主动性,也有助于形成一个重视档案管理的工作环境。

应加强领导层对档案管理的重视。高层领导是档案管理工作的决策者和推动者,其重视程度直接影响档案管理工作的实施效果。可通过举办专项的档案管理座谈会或研讨会,使领导层了解档案管理的新政策、新要求 and 其在单位运转中的关键作用,从而提高其重视程度。

通过这些具体措施,机关事业单位可以有效提升档案管理意识,使档案管理工作在单位整体工作中得到应有的重视,从而提高档案管理效能,支持单位的职能运作和社会发展。

## 3.2 完善档案管理制度体系策略

档案管理制度的完善是提升机关事业单位档案管理效能的关键环节。现有制度存在滞后、操作性不强等问题,需要进行全面梳理和优化设计。其一,应建立科学的档案管理规范,涵盖档案收集、整理、保管和利用等各个环节,确保档案管理的标准化和精细化。其二,应加强档案管理的法治化建设,制定和完善相关法律法规,明确档案管理责任,提高档案管理的法律意识和制度保障。其三,应构建多层次、多维度的档案管理考核评价体系,通过定期评估和反馈机制,促进各部门规范档案管理工作。推动档案管理制度创新与改革,使其更适应现代化管理需求,为提升机关事业单位的档案管理效能提供坚实的制度基础。

## 3.3 推进档案管理的信息化进程策略

推进档案管理的信息化进程策略应从多个方面展开,以实现档案管理的现代化和高效化。其一,应建立全面的数字档案管理系统,包括档案的数字化扫描和电子存储,有效提高档案存取效率。其二,引入先进的信息技术,如大数据、云计算和人工智能,优化档案分类、检索和数据挖掘功能,提升档案利用价值。其三,重视数据安全,采用加密技术和权限控制机制,确保档案信息的保密性和完整性。其四,加强档案管理人员的信息化培训,提升其信息技术应用能力,保证信息化系统的平稳运行。通过这些策略的实施,能够实现档案管理的信息化升级,提高机关事业单位的档案管理效能。

# 4 提升策略的实施与效果预期

## 4.1 提升策略的具体实施措施

提升机关事业单位档案管理效能的具体实施措施,应

注重增强档案管理意识。这可以通过定期组织档案管理培训,让管理人员深入了解档案管理的规范和重要性,增强其责任感和使命感。需设立专门的档案管理负责人,确保档案工作有序进行,并建立激励机制,以提高工作人员的积极性和责任心。

完善档案管理制度至关重要。需制定和修订符合现行法规和实际需求的档案管理制度,明确档案管理各环节的规范和要求。优化档案工作流程,使档案收集、整理、保管、利用等各个环节有章可循、有效衔接。建立档案管理绩效考核制度,通过定期检查和评估,确保档案管理工作达到预期目标。

推进信息化进程也是提升档案管理效能的重要措施<sup>[5]</sup>。需加强档案信息化基础设施建设,配置先进的信息化设备和相关软件系统。建立档案管理数据库,实现档案资料的电子化存储和管理。通过信息化手段,提升档案管理的效率和准确性,方便档案资料的检索和利用。需加强档案数据信息的安全管理,确保档案资料的保密性和完整性。推行档案管理的网络化服务,提供在线查询和远程利用功能,提升档案服务的便捷性和覆盖面。

通过这一系列措施的实施,能够有效提升机关事业单位的档案管理效能,确保档案资料的规范管理和充分利用,更好地服务于单位的职能执行和社会发展的需求。

#### 4.2 提升策略预期的效果分析

提升策略预期的效果分析在机关事业单位的档案管理中,有望通过一系列策略的实施带来显著效益。强化档案管理意识,将全面提升机关事业单位对档案工作的重视程度,从而避免档案管理的疏忽和随意性,保障档案工作的规范性和有序性。完善档案管理制度体系,有助于建立科学、系统的档案管理机制,确保各项档案工作有章可循、操作规范,从而提升档案管理的效率和质量。推进档案管理的信息化进程,通过信息化手段,提高档案的存储、检索和利用效率,增强档案信息的安全性和保密性。综合而言,这些策略的实施预期将会显著提升档案管理的效能,不仅优化档案的管理流程和管理手段,还能更好地支持机关事业单位的日常运作和发展需求,最终实现档案管理在服务国家和社会运行中的重要作用。

#### 4.3 对提升策略的进一步完善和建议

在实施提升机关事业单位档案管理效能的策略过程中,应考虑以下几个方面的进一步完善与改进:一是针对档案管

理意识的强化,建议通过定期开展档案管理培训、宣传活动以及设立激励机制,培养档案管理人员的专业意识和责任感。二是在完善档案管理制度体系方面,需结合单位实际情况,不断优化和细化档案管理制度,确保制度的操作性和实用性,定期进行制度评估和更新。三是对于推进档案管理的信息化进程,需要加大对专业人才的培养和引进力度,增强对信息化设备和技术的投入,确保在技术更新和人员技能发展方面同步前进。建立完善的信息安全保障机制,提升档案信息的安全性和可靠性。通过这些改进措施,可以确保提升策略的有效落实,从而进一步提高机关事业单位的档案管理效能。

## 5 结语

论文围绕机关事业单位档案管理的效能提升进行了深入研究和探讨。研究发现,当前机关事业单位在档案管理方面存在着管理效能不高的问题,主要表现在重视程度不够、管理制度滞后、专业化程度不高等方面。针对这些问题,论文通过运用效能管理理论,提出了一系列提升档案管理效能的策略,包括强化档案管理意识、完善档案管理制度体系、推进档案管理的信息化进程等。这些策略的实施,需要机关事业单位的全体人员,特别是领导层,积极参与和推动。只有这样,才能真正提高档案管理的效能,使档案管理工作更好地服务于机关事业单位的职能运行和社会发展。同时,本研究的结果也对未来相关领域的研究提供了借鉴和启示。尤其对于机关事业单位的档案管理工作,未来还需不断探索和创新,以应对日新月异的社会环境变化,提升档案管理效能。期待有更多研究人员或实践者的加入,为中国档案工作的进一步提升贡献力量。

## 参考文献

- [1] 冷莉.浅谈机关事业单位档案管理信息化[J].东西南北:教育,2020(22):25.
- [2] 赵闽丽.机关事业单位档案管理信息化水平提升研究[J].办公室业务,2020(1):68-69.
- [3] 谢秀梅.机关事业单位档案管理信息化[J].投资与创业,2019(12):235-236.
- [4] 张银.机关事业单位档案管理信息化水平提升建议[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2020(10).
- [5] 任焕.机关事业单位档案管理信息化建设思考[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(1):146-148.

# Research on the Impact and Response Strategies of Medical Insurance Policy Adjustments on the Operation Strategies of Grassroots Medical Institutions

Jieli Huo

Teng County Maternal and Child Health Hospital, Wuzhou, Guangxi, 543300, China

## Abstract

As the foundation for safeguarding public health, the operational efficiency of the primary healthcare system directly affects the quality of medical services and the level of national health. With the development of the social economy, adjustments to medical insurance policies have become increasingly frequent, usually covering changes in reimbursement scope, reimbursement ratios, and payment mechanisms. These changes have had a significant impact on cost management, service quality, resource allocation, and other aspects of primary healthcare institutions. The reform of the payment mechanism may force grassroots hospitals to make more flexible adjustments in resource allocation. Therefore, it is particularly important to conduct a thorough analysis of the challenges and opportunities brought about by the adjustment of medical insurance policies, and propose practical and feasible response strategies to improve the operation status of grassroots medical institutions, enhance service quality, and strengthen the national health level.

## Keywords

adjustment of medical insurance policies; grassroots medical institutions; operational strategy; influence; response strategy

## 医保政策调整对基层医疗机构运营策略的影响及应对策略研究

霍洁丽

藤县妇幼保健院, 中国·广西梧州 543300

## 摘要

基层医疗卫生体系作为保障公众健康的基础,其运营效率直接关系到医疗服务质量和国民健康水平。随着社会经济的发展,医保政策的调整也愈发频繁,通常涵盖报销范围、报销比例变化及支付机制的革新。这些变化对基层医疗机构的成本管理、服务质量、资源分配等各个方面产生了显著影响。而支付机制的改革则可能迫使基层医院在资源配置上做出更灵活的调整。因此,深入分析医保政策调整带来的挑战与机遇,并提出切实可行的应对策略,对改善基层医疗机构的运行状况、提高服务质量、增强国民健康水平显得尤为重要。

## 关键词

医保政策调整; 基层医疗机构; 运营策略; 影响; 应对策略

## 1 引言

随着中国社会经济的发展以及人口老龄化程度的加剧,医疗保障制度作为国家社会福利体系的重要组成部分,医保政策的调整与优化成为政府关注的重点。近年来,中国医保政策不断进行调整,对基层医疗机构的运营策略产生了重要影响。本文将针对医保政策调整对基层医疗机构运营策略的影响进行深入探讨,并提出相应的应对策略。

## 2 医保政策调整概述

随着国家对医疗卫生服务领域的关注程度不断加深,医保政策也在逐步调整和完善。其中涉及基层医疗机构的政策调整主要包括以下几个方面:一是医保支付方式的改革,如按DRG付费、按病种付费等;二是医保报销比例的调整;三是医保目录的调整等。这些调整对基层医疗机构的运营策略产生了重要影响<sup>[1]</sup>。

## 3 医保政策调整对基层医疗机构运营策略的影响

### 3.1 收入结构变化

随着医保支付方式的改革和医保报销比例的调整,基

【作者简介】霍洁丽(1986-),女,中国广西藤县人,本科,行政管理师,从事医保管理研究。

层医疗机构必须面对收入结构可能发生的巨大变化，这一变化将直接影响机构的盈利能力。传统上，这些机构的主要收入来源于医保报销款项，而新的政策可能导致这种现状发生颠覆性改变。在这样的变革中，基层医疗机构需要重新审视其商业模式和运营策略，寻找新的盈利途径和收入来源，以应对可能的盈利能力下降。一种可能的途径是加强自费医疗服务项目，诸如健康体检、咨询和特色疗法等，以拓宽收入渠道；另外，通过提升医疗服务质量和效率，吸引更多非医保患者，也是一种有效的策略。此外，机构还应该积极开展合作与创新，借助数字化技术、医疗数据和远程医疗等方式，拓展业务范围，实现跨区域、跨机构的合作共赢。同时，积极参与医保政策的制定和调整过程，争取更多的政策支持和措施，也是基层医疗机构应该重视的策略之一。

### 3.2 服务模式转变

为了适应医保政策的调整，基层医疗机构面对着必要的转型压力，有必要从传统的以药养医模式向以医疗服务质量为核心的服务模式转变。过去，许多基层医疗机构依赖药品销售获取收入，这种模式虽短期内带来了一定的盈利，但随着医保政策的改革，这一策略的可持续性受到挑战。在新的政策背景下，企业（医院）必须更多关注患者的医疗体验以及治疗效果。这就要求基层医疗机构发展为综合性的健康管理中心，注重提升医疗服务的质量与效率。强化医生的专业素养和技能培训，通过持续教育使其理念跟上医疗服务的新标准。机构要建立科学的患者评价体系，以真实反馈来不断优化服务流程和内容，从而提高患者满意度。

与此同时，基层医疗机构应推动健康管理和预防保健的理念。通过社区健康宣教、定期体检和慢性病管理等方式，不仅满足患者的基本医疗需求，也提升了整体健康水平。这种以患者为中心的服务模式，能够促进患者与医疗机构之间建立更紧密的联系。此外，开展多样化的健康服务项目，如营养咨询、心理健康辅导及康复治疗，能够有效拓展机构业务，增加资源利用率。这一变化不仅有助于实现盈利目标，更有助于巩固基层医疗机构在整个医疗体系中的核心地位，为实现健康中国目标作出贡献<sup>[2]</sup>。

### 3.3 患者流量变化

医保政策的调整无疑对基层医疗机构的运营带来了直接的影响，尤其是在患者流量方面。随着政策的变化，患者在选择就医时的考虑因素也随之转变。从前，基层医疗机构吸引患者的主要方式是通过便捷的服务和价格相对低廉的药品，而现如今，患者更加关注医疗服务的质量与专业性。随着新政策的实施，报销范围和比例的变化可能促使部分患者向大医院倾斜，这将直接导致基层医疗机构的患者流量减少。在这样的背景下，基层医疗机构必须采取有效措施，提升自身的吸引力。一方面，通过提供优质的医疗服务和人性化的护理，增强患者的信任感与依赖感，另一方面，推出一些健康管理项目或社区活动，可以提高机构的知名度和美誉

度，从而吸引更多患者。

此外，适应政策变化的同时，基层医疗机构也需要充分利用信息技术，建立智能化的预约和咨询系统，减少患者的等待时间并提高诊疗效率。这种智能化服务不仅能提升患者体验，也能够有效分配医疗资源，提高工作效率。在运营策略上，加强与社会医疗保险部门的沟通，了解最新的医保政策动态，调整服务内容和收费标准，以切实符合患者的需求和预期。同时，拓展合作渠道，与社区、企业单位建立长期的健康管理关系，确保患者能够持续地享受到高质量的服务，进而稳定并逐步增加患者流量。

## 4 基层医疗机构应对策略

### 4.1 优化服务流程

基层医疗机构在面对医保政策调整时，必须积极采取措施，以优化服务流程和提升服务质量，从而降低患者的负担。首先，简化预约、就诊及取药等环节是提升服务效率的关键。通过引入数字化管理系统，患者可以方便地在线预约，避免繁琐地排队等候。这不仅节省了时间，还提升了患者的满意度。其次，提高医疗人员的专业培训是改善服务质量的重要一步。医疗机构应定期为医务人员提供继续教育和技能培训，使他们掌握最新的医疗知识和技术，以更好地满足患者需求。最后，建立合理的绩效考核机制，激励医务人员在服务中更加关注患者体验，提升沟通技巧和人际关系能力。

另外，强化患者教育也不容忽视。通过开展健康宣教活动，让患者了解疾病管理、预防知识以及医保政策的相关内容，使他们在就医过程中做出更明智的决策。同时，建立反馈机制，鼓励患者提出意见和建议，从而帮助医疗机构不断改进服务，提升整体就医体验。在降低患者负担方面，基层医疗机构可以通过提供价格透明的医疗服务和合理的收费标准来增强患者的信任感。同时，与保险公司进行深入合作，共同制定适应新政策的医保项目，进一步减轻患者的经济负担。通过这些综合性的措施，基层医疗机构能够更好地适应医保政策的变化，为患者提供优质、高效的医疗服务<sup>[1]</sup>。

### 4.2 加强内部管理

在当前医保支付方式改革的背景下，加强内部管理成为医疗服务机构必须重视的关键任务。通过优化内部流程、加强人员培训以及提高设备设施的维护保养工作，可有效提升医疗服务的效率和质量。在这一过程中，不仅需重视技术创新与信息化建设，更要强调人性化关怀与患者体验的提升，以实现全方位的服务升级。此外，针对财务成本，医疗机构还应当注重合理资源配置，精简管理环节，并通过采购策略以及成本控制等手段降低整体经营成本，确保医疗服务的可持续发展。医疗服务行业在适应医保支付方式改革的过程中，面临着新的挑战和机遇。为了迎接这一新时代，医疗服务机构需要深化改革，不断提升自身能力和水平，以适应新形势下的医保支付方式。同时，也需要不断改进服务模式，

拓展多元化的收入渠道，以缓解因医保支付方式改革带来的影响。这将有助于医疗服务机构在市场竞争中处于主动地位，从而更好地满足患者的就医需求，实现医患双赢。

#### 4.3 拓展服务领域

在当今不断发展的医疗体系和社会需求下，基层医疗机构的角色日益凸显。除了提供传统的诊疗服务，它们还有更多的潜力和空间去扩展服务内容，满足人民群众对健康管理和疾病预防的新需求。通过开拓新的业务领域如家庭医生签约服务与健康管理，基层医疗机构不仅能够更好地服务于社区民众，提高医疗服务的效率和质量，同时也有助于拓宽机构自身的营收渠道，实现经济效益与社会价值的双重提升。随着人们对于个性化健康照护的需求日益增长，家庭医生签约服务应运而生。这种新型医疗服务模式鼓励患者在社区医疗机构注册家庭医生，形成一对一或者多人一组的服务关系。通过定期的身体检查、疾病预防教育和跟踪观察，家庭医生能够更及时地关注签约患者的健康状况，并在疾病发生初期就给予适当的干预和指导，从而有效地提升公众健康水平，减少重大疾病的发生，以及降低就医成本和社会资源压力。基层医疗机构在此基础上还可以开发一系列附加增值的服务，比如在线咨询服务、远程监测系统使用指导，乃至个性化的健康管理计划，为居民提供全方位的健康支持与关怀。

健康管理作为一种新兴但高度必要的服务体系，专注于提供预防为主、全面覆盖的综合性健康维护方案。基层医疗机构在此领域的发展，意味着从治疗疾病到促进健康的整体转变。通过引入先进的健康管理信息系统，收集并分析患者的生物医学指标，提供个性化的营养饮食建议、运动健身规划和心理健康支持。这样的服务不仅帮助个体掌握自身的健康状态，还通过生活方式改善、疾病早期预警等方式，预防疾病的发生，增强整体健康状态。基层医疗机构可以在这一过程中扮演健康导师的角色，指导并激励个人和社区参与到健康促进活动中来。随着居民收入水平的提高以及健康意识的觉醒，针对健康管理及预防服务的需求持续上升。基层医疗机构若能够有效推广家庭医生签约制度和健康管理计划，将有助于构建起稳固而深入的医患关系网络，形成持续且稳定的付费模式。这类模式下的服务收入往往不是短期内可见的效果，但长期来看对于机构的品牌影响力和市场竞争力具有深远的影响，同时也能显著减轻医院系统的运营压力，优化资源利用效率。最重要的是，在扩展服务领域的同时，基层医疗机构对于维护公共健康福祉，推进健康公平，

缓解大医院诊疗压力等方面也起到了重要作用。家庭医生服务能增强社区内初级卫生保健的服务能力，为老年人和慢性病患者等高风险人群提供日常监测和支持，有效减少这些特定人群对于复杂、高风险医疗服务的需求。此外，通过加强健康教育、推动公共卫生政策的执行等措施，基层医疗机构对增强全民的健康意识与行为习惯具有不可或缺的作用。

#### 4.4 加强与上级医院的合作

在当前医疗体系中，基层医疗机构承担着基础性的健康服务责任，但为了提高其诊疗水平和服务质量，与上级医院的合作显得尤为重要。通过建立有效的合作机制，基层医院可以借助上级医院的技术支持与专业知识，改善自身的医疗条件。具体而言，上级医院可以定期派遣专家到基层进行巡诊、举办学习讲座和继续教育培训，提高基层医生的专业技能和诊断能力。这种双向交流不仅能增强基层医务人员的信心，还能让他们接触到最新的医学进展和治疗方案。此外，推动远程医疗技术的发展亦是加强合作的有效途径。基层医院通过引入现代信息技术，能够实现与上级医院之间的信息共享和在线会诊，从而大幅提升基层患者的就医体验。在遇到复杂病例或疑难疾病时，基层医务人员可以即时咨询上级医院的专科医生，确保患者得到及时而精准的治疗。建立良好的转诊机制也是增强合作的重要方面。基层医院如果能够与上级医院形成顺畅的转诊通道，将极大吸引更多患者前来就医。患者不仅可以享受到高质量的初级医疗服务，还可以在需要时迅速获得更为专业的医疗救助。这种系统化的合作模式，既保障了患者的健康需求，又增强了基层医疗机构的市场竞争力，最终实现了医疗资源的优化配置和利用效率提升。

## 5 结语

医保政策的调整对基层医疗机构的运营策略产生了重要影响。为了适应这一变化，基层医疗机构需要采取相应的应对策略，包括优化服务流程、加强内部管理、拓展服务领域以及加强与上级医院的合作等。同时，政府也应继续完善医保政策，促进医疗卫生服务体系的健康发展。

#### 参考文献

- [1] 吴艳.多种支付模式下基层医疗机构财务风险与对策研究[J].财经界,2024(13):126-128.
- [2] 甘宇婷.DRG支付方式下基层医疗机构医疗成本管理探究[J].中国管理信息化,2024,27(8):43-45.
- [3] 范春凤.D基层医疗机构服务质量提升策略研究[D].成都:电子科技大学,2023.

# Common Problems and Countermeasures in Human Resource Training and Development for Small and Medium sized Enterprises

Zhihui Wang

Zhejiang Hanhuan Education Development Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315600, China

## Abstract

In today's rapidly changing era, small and medium-sized enterprises, as an important part of the economic system, are facing unprecedented opportunities and challenges. In order to gain a foothold and develop continuously in the fierce market competition, small and medium-sized enterprises must constantly improve their core competitiveness, and the cornerstone of all this lies in the effective training and development of human resources. However, the reality is not optimistic, many small and medium-sized enterprises have many common problems in human resources training and development, such as training objectives and enterprise strategy, insufficient investment in training resources, training mechanism is not sound. These problems not only limit the improvement of employees' personal ability, but also restrict the overall development of enterprises. Therefore, it is of great significance to explore the problems of human resource training and development in the development of small and medium-sized enterprises in depth and propose targeted solutions.

## Keywords

enterprise; human resources; countermeasures

# 中小企业人力资源培训与开发普遍存在的问题及对策

王智慧

浙江汉岷教育发展有限公司, 中国·浙江宁波 315600

## 摘要

在当今这个快速变化的时代, 中小企业作为经济体系中的重要组成部分, 面临着前所未有的机遇与挑战。为了在激烈的市场竞争中立足并持续发展, 中小企业必须不断提升自身的核心竞争力, 而这一切的基石在于人力资源的有效培训与开发。然而, 现实情况却不容乐观, 许多中小企业在人力资源培训与开发方面存在着诸多普遍问题, 如培训目标与企业战略脱节、培训资源投入不足、培训机制不健全等。这些问题不仅限制了员工个人能力的提升, 也制约了企业的整体发展。因此, 深入探讨中小企业人力资源培训与开发中存在的问题, 并提出针对性的解决方案, 对于促进中小企业健康、可持续发展具有重要意义。

## 关键词

企业; 人力资源; 对策

## 1 引言

对中小企业员工进行科学合理的技能培训, 不仅可以有效提高中小企业的劳动生产率, 还能有效地使中小企业组织人员更好地适应不断变化的国内外环境。如何激发每个年轻人的创造潜能、满足每个人全面发展的需要、促进每个人的全面健康发展, 是当前中国中小企业发展中需要认真思考的重大问题。

## 2 中小企业人力资源培训与开发的意义

在当今复杂多变的市场环境中, 中小企业作为经济活力的重要源泉, 其人力资源的培训与开发不仅是提升企业核心竞争力的关键路径, 更是推动企业持续创新、实现健康可持续发展的核心驱动力<sup>[1]</sup>。

### 2.1 激发员工潜能, 构筑内在动力体系

中小企业在资源有限的情况下, 如何最大化地利用人力资源成为其面临的重要课题。培训与开发工作作为激发员工潜能的有效手段, 能够深刻影响员工的工作态度与行为模式。具体而言, 个性化、针对性的培训方案能够精准对接员工发展需求, 不仅强化了员工的专业技能, 更在无形中塑造了其积极向上的职业心态。例如, 某中小型科技企业通过实

【作者简介】王智慧(1987-), 男, 中国浙江宁波人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

施“导师制”与“轮岗计划”，让新员工在资深员工的指导下快速融入团队，并在不同岗位间轮换学习，这一过程不仅提升了员工的综合业务能力，还激发了他们对新知识的渴望与自我超越的热情。

## 2.2 强化竞争优势，引领技术创新浪潮

在知识经济时代，企业的竞争归根结底是人才与技术的竞争。中小企业若想在激烈的市场竞争中脱颖而出，就必须重视人力资源的培训与开发，不断提升员工的专业素养与创新能力。这要求企业在制定培训计划时，既要关注行业前沿动态，又要紧密结合企业发展战略，确保培训内容的前瞻性与实用性。同时，建立“创新激励机制”，对在技术创新、流程优化等方面做出突出贡献的员工给予物质与精神双重奖励。这一系列举措不仅激发了员工的创新热情，还促进了企业技术实力的整体跃升，为企业在智能制造领域赢得了宝贵的竞争优势<sup>[2]</sup>。

## 2.3 打造人才磁场，吸引并留住优秀人才

中小企业在吸引与留住优秀人才方面往往面临诸多挑战，而有效的人力资源培训与开发则成为破解这一难题的关键。通过构建完善的培训体系与职业发展路径，中小企业能够向外界传递出对人才重视与培养的强烈信号，从而吸引更多有志之士的加入。同时，内部员工在感受到企业提供的成长机会与发展空间后，也更愿意长期留任，与企业共同成长。以一家初创的文化传媒公司为例，该公司深知人才对于企业发展的重要性，因此在成立之初便确立了“人才为先”的发展战略。通过设立“员工成长基金”，支持员工参加国内外专业培训、学术交流等活动，不断提升其专业素养与跨文化沟通能力。此外，还建立了“人才梯队建设”机制，为优秀员工提供明确的晋升通道与个性化的发展规划，确保每位员工都能在企业中找到自己的位置，实现个人价值与企业目标的双赢。这一系列举措不仅极大地提升了员工的满意度与忠诚度，还为企业吸引了大量高素质、高潜力的优秀人才，为企业的快速发展奠定了坚实的人才基础。

# 3 中小企业人力资源培训与开发中存在的问题

## 3.1 培训目标与企业长远目标脱节

中小企业在规划人力资源培训活动时，一个显著的问题便是培训目标未能与企业的战略目标、经营策略及长远发展愿景紧密衔接。这种脱节现象主要体现在培训计划的制定、实施方案的设计以及课程内容的确定上。具体而言，企业在设计培训项目时，往往过分关注短期技能提升或合规性培训，而忽视了这些培训如何服务于企业的长期战略目标。例如，企业可能投入大量资源于基础技能培训，却忽视了培养员工的创新思维、团队协作等对未来发展至关重要的能力。此外，培训内容的设置也常常缺乏前瞻性，未能根据行业趋势和企业转型需求进行动态调整，导致培训成果难以转化为推动企业持续发展的动力<sup>[3]</sup>。

## 3.2 对职工培训的忽视与偏见

中小企业在对待员工培训的态度上，普遍存在着认知不足和偏见，这主要体现在部分中小企业领导层对培训的认知仍停留在传统观念上，认为培训是一种成本而非投资，因此不愿在培训上投入过多资源。他们倾向于将培训视为一种“奢侈品”，仅在必要时才进行，且更倾向于让非核心员工参加，以避免影响日常运营。这种短视行为不仅限制了员工个人能力的提升，也削弱了企业的整体竞争力。同时，对于经济效益相对较弱或处于发展初期的中小企业而言，资金短缺是制约培训活动开展的重要因素。企业往往需要在日常运营与培训投入之间做出艰难选择，最终可能因资金限制而削减或取消培训计划。此外，即便企业愿意投入资金，也可能因为培训成本高昂、员工参与度低等原因而导致培训效果不佳。

## 3.3 培训机制不健全与评估体系缺失

中小企业在培训机制的建设和评估体系的完善方面同样存在显著不足。一方面，培训机制的不健全表现为培训流程缺乏系统性、规范性和连贯性。企业在制定培训计划时缺乏全面考虑，实施过程中又往往缺乏有效监控和反馈机制，导致培训效果难以保证。另一方面，评估体系的缺失则进一步加剧了培训效果的模糊性。许多中小企业在培训结束后，仅通过简单的测试或问卷调查来评估培训效果，缺乏深入的后续跟踪和效果评估。这种评估方式不仅难以全面反映培训的实际成果，也无法为后续的培训改进提供有力支持。此外，由于评估结果的利用率低，企业往往无法将培训成果转化为实际行动或政策调整，从而限制了培训对企业发展的推动作用<sup>[4]</sup>。

# 4 中小企业人力资源培训与开发对策

## 4.1 培训的目标与组织的长远目标相结合

清晰且前瞻性的战略规划是企业持续繁荣的基石，而员工培训则是这一战略得以落地的关键驱动力。作为专家，我认为中小企业在构建培训体系时，必须跳出传统框架的束缚，将培训视为企业战略的重要组成部分，而非孤立的管理环节。中小企业在设定培训目标时，应深度剖析企业的长远愿景、中期发展目标以及当前面临的市场挑战，确保培训内容与这些目标高度契合。这要求企业在设计培训方案时，不仅要考虑员工当前的知识技能水平，更要预见其未来在组织中的角色定位和发展需求。通过引入项目管理的方法论，企业可以将复杂的培训任务分解为若干个子项目，每个子项目都明确对应着组织目标的一个具体方面。这样，不仅有助于提升培训的效率和质量，还能确保培训成果能够直接转化为企业的生产力。

在实施培训的过程中，中小企业还应注重培训内容与形式的多样性和创新性。传统的讲授式培训虽然有其优势，但往往难以激发员工的学习兴趣和参与度。因此，企业可以

尝试引入案例分析、角色扮演、模拟演练等互动式教学方法,以及在线学习、移动学习等新型学习模式,以满足不同员工的学习风格和需求。同时,企业还可以鼓励员工之间的知识共享和经验交流,形成学习型组织的文化氛围,促进组织整体知识资本的积累和提升<sup>[5]</sup>。

#### 4.2 加大培训资金的投入,重视职工培训

在提升中小企业职工培训效果的过程中,加大培训资金的投入并高度重视职工培训的重要性显得尤为关键。这不仅是对企业长远发展的战略投资,更是构建企业文化、强化员工专业能力、激发团队创新活力的关键举措。作为专家,笔者认为,中小企业应充分认识到培训资金的价值所在,将其视为提升核心竞争力的关键杠杆。加大培训资金的投入,首先要确保资金的有效分配与利用。企业可以设立专项培训基金,用于支持多样化的培训项目,包括但不限于职业道德教育、企业文化传播、专业技能培训以及实战案例研讨等。

在培训过程中,企业还应注重培训方式的创新与优化。传统的讲授式培训虽有其价值,但往往难以激发员工的主动参与性。因此,企业可以尝试引入更多元化的培训方法,如角色扮演、模拟演练、在线学习等,以增强培训的趣味性和实效性。同时,利用现代技术手段,如虚拟现实、增强现实等,为员工创造更加逼真的学习场景,提升培训的沉浸感和体验感。此外,为了确保培训成果的有效转化,企业应建立健全的培训效果评估与反馈机制。通过对培训过程的全程跟踪和结果评估,企业可以及时了解员工的学习情况,发现培训中的不足之处,并据此对培训方案进行调整和优化。同时,企业还应鼓励员工将所学知识和技能应用于实际工作中,通过实践来检验和提升培训效果。企业应充分利用内外部资源,构建开放的培训交流平台。通过与培训机构、行业协会等建立合作关系,企业可以获取更多优质的培训资源和信息,为员工提供更广阔的学习和发展空间。

#### 4.3 制定科学的培训评价管理体系

在中小企业的人力资源管理中,构建一套科学、系统的培训评价管理体系,不仅是衡量培训成效的标尺,更是推动企业持续学习与进步的关键引擎。这一体系的建立需紧密围绕企业战略目标,以数据为驱动,以实效为导向,确保培训活动的每一个环节都能得到有效监控与评估。科学的培训评价管理体系应涵盖培训前、培训中及培训后的全周期评估。培训前,企业需明确培训目标、内容及预期成果,并据此设计科学合理的评估指标与标准。这一过程需充分考虑员工的实际需求与岗位特点,确保培训内容具有针对性与实用性。

在培训实施过程中,企业应注重过程监控与即时反馈。

通过定期收集学员的学习反馈、观察学员的课堂表现及参与度,及时调整培训策略与方法,确保培训活动的高效进行。此外,利用现代技术手段,如在线学习平台、数据分析工具等,可以更加精准地捕捉学员的学习动态,为评估提供有力支持。培训结束后,企业应组织全面的效果评估。这包括但不限于对学员知识技能掌握程度的测试、工作绩效的改善情况,以及培训对企业整体发展的贡献度等<sup>[6]</sup>。通过对比培训前后的数据变化,企业可以清晰地看到培训带来的实际效益,从而验证培训活动的有效性。在评估结果的应用上,企业应将之作为改进培训方案、优化培训资源配置的重要依据,并作为员工晋升、奖励等决策的辅助信息,以增强培训的激励作用<sup>[7]</sup>。

## 5 结语

综上所述,中小企业在人力资源培训与开发方面面临的挑战与机遇并存。通过深入分析普遍存在的问题,我们可以看到,这些问题的根源往往在于企业对培训工作的重视程度不够、缺乏科学系统的管理体系以及有效的评估与反馈机制。为了破解这些难题,中小企业需要从战略高度出发,将培训工作纳入企业整体发展规划之中,加大培训资金投入,完善培训机制,优化培训内容与方法,并建立健全的评估与反馈体系。只有这样,才能确保培训工作真正发挥其应有的作用,为企业的长远发展提供坚实的人才保障和智力支持。未来,随着市场竞争的加剧和技术的不断进步,中小企业更应注重人力资源培训与开发工作的创新与实践,不断探索适应自身发展的培训模式与方法,以应对日益复杂多变的市场环境。

## 参考文献

- [1] 项中华,刘杰.中小企业人力资源管理困境及其对策探讨——以潍坊市为例[J].企业改革与管理,2024(11):51-53.
- [2] 白广伟,洪煦苏.数字化背景下企业培训与开发转型研究——以中小民营企业为例[J].老字号品牌营销,2023(24):129-131.
- [3] 杨斌.中小企业人力资源管理优化思考——以A公司为例[J].中国管理信息化,2021,24(3):145-147.
- [4] 杨雅林.中小企业人力资源培训与开发的问题及策略[J].国际公关,2020(10):175-176.
- [5] 赵培.“互联网+”中小企业人力资源培训与开发的探究[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2019(5):1-2.
- [6] 肖宇.中小企业人力资源培训与开发——以中证万融医药投资公司为例[J].才智,2019(10):218-219.
- [7] 曹悦.创业初期的中小企业人力资源培训与开发存在的问题及解决策略[J].商业经济,2019(3):94-96.

# Construction of the “Three Mechanisms” Management System for Design Teams Guided by Enterprise Value Creation

Shuyang Ma Wanli Zhang Ali Geng Tao Cheng Qiyu Fan

Shaanxi Electric Power Construction Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710075, China

## Abstract

In order to actively adapt to the new round of reform of state-owned enterprises, thoroughly implement the arrangement and deployment of State Grid Co., Ltd. on the value creation action of world-class enterprises, and continuously improve the core competitiveness of enterprises and enhance the core functions, Shaanxi Electric Power Construction Group Co., Ltd., guided by enterprise value creation, focuses on the selection of excellent design teams, design quality control and performance assessment of designers. The “three mechanisms” management system of the design team with the internal competition mechanism of the star design team, the design quality constraint mechanism, and the KSF performance appraisal incentive mechanism as the core has been established, which effectively promotes the steady improvement of the professional management ability of design enterprises, the full value of human capital, the effective supervision and assessment of design quality, and the formation of a closed loop of design team management. Externally, it has formed a reference for the operation experience of precision performance management and design quality evaluation and optimization mode of design enterprises, which provides guarantees for enterprises to increase income, reduce cost and increase efficiency, and help the company to develop in high quality.

## Keywords

enterprise value; “three mechanisms”; management system

# 以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系建设

马舒洋 张宛利 耿阿莉 程涛 范琦钰

陕西电力建设集团有限公司, 中国·陕西 西安 710075

## 摘要

为主动适应新一轮国有企业改革,深入贯彻国家电网有限公司关于对标世界一流企业价值创造行动的安排部署,不断提升企业核心竞争力和增强核心功能,陕西电力建设集团有限公司以企业价值创造为导向,聚焦优秀设计团队选育、设计质量管控、设计人员绩效考核,构建了以明星设计团队内部竞争机制、设计质量约束机制、KSF绩效考核激励机制为核心的设计团队“三项机制”管理体系,有效推动设计企业专业管理能力稳步提升,人力资本充分保值增值,设计质量有效监督考核,形成设计团队管理闭环。对外形成了可借鉴的设计企业精准化绩效管理和设计质量评估优化模式运作经验,为企业开源增收、降本增效、弯道超车提供保障,助力公司高质量发展。

## 关键词

企业价值; “三项机制”; 管理体系

## 1 以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系建设的背景

### 1.1 是适应国家电网公司改革的客观需要

国家电网公司2023年工作报告中提出:用好改革“关键一招”。坚持用改革激发活力,加快破除体制机制藩篱,让创新潜能充分涌流。深入实施揭榜挂帅、项目总师制。不断深化劳动、人事、分配制度改革,优化完善以业绩、能力、

贡献为依据的考核奖惩机制,充分调动广大干部职工干事创业的积极性、主动性、创造性。要深化企业内部改革,持续推进三项制度改革,深入实施岗位绩效工资制度改革,加快体制机制迭代,适应国家电网公司内部改革的客观需要。

### 1.2 是提升企业价值创造能力的内在要求

两网融合以来,陕西建设集团公司作为以EPC设计总包业务为龙头的电力设计企业,面临业务转型、机构调整的巨大变革。一是市场环境压力不断增大,EPC工程总包项目、新能源业务未形成稳定规模,链式营销模式尚未建立,“谋项目、盯项目、抓项目”仍需加强。二是2022年公司合并口径利润总额和净利润首次出现亏损。2023年一季度合并

【作者简介】马舒洋(1991-),女,中国广东江门人,硕士,经济师,从事行政管理、工程管理研究。

口径完成营业收入仅占年计划 22.2%，应收账款回收滞后，经营管理成本较高，经营波动幅度明显。三是标准化设计流程尚未完善，战术上的“店小二”意识不能辩证转换，专业化人才梯队出现断层。

### 1.3 是突破设计团队管理瓶颈的必由之路

陕西建设集团公司每年承接不同电压等级工程设计项目千余个，设计团队的管理覆盖公司生产经营的重点领域、关键环节、核心要素。目前，设计团队管理出现瓶颈，面临巨大挑战。推动以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系落地，是突破设计团队管理瓶颈的必由之路。

## 2 以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系建设的主要做法

紧抓国有企业深化改革的重要机遇，以企业价值创造为导向，健全以明星设计团队内部竞争机制、设计质量约束机制、KSF 绩效考核激励机制为核心的设计团队“三项机制”管理体系，数字化设计管理平台为保障，以推进专业梯队选育培育、设计产品质量监督、差异化薪酬考核的闭环管理为重点，构建以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系，有效提升企业价值创造能力。

### 2.1 锚定企业价值创造导向，明思想定思路

在分析研判近年来在团队管理、质量评价、绩效考核方面的实践经验的基础上，确定“三项机制”管理体系的建设思路是以“价值分割、薪酬分块、数据精准、结果导向”为原则，突出优秀设计团队选育、优秀设计总选树，坚持以设计质量考核评价兜底，强调设计团队成员工作绩效的增量分配，构建以企业价值创造为导向，以明星设计团队内部竞争机制、设计质量约束机制、KSF 绩效考核激励机制为核心内容，真正实现专业管理能力稳步提升，设计质量有效监督，人力资本充分保值增值，企业价值创造能力进一步增强。

### 2.2 健全“三项机制”矩阵型组织体系

**2.2.1 纵向疏通决策管控渠道，调动三层级管理积极性**  
为了保障公司“三项机制”管理体系的层层推进与落实，夯实各层级主体责任，从顶层设计、职能和专业管理、项目管理垂直层面，建立起上下联动、高效执行的三层级管理组织架构，全面发挥职能和专业作用。设计团队作为被管理方，接受上层督导，提升管理实效。

**2.2.2 横向搭建协同监督平台，带动全业务链条精益管理**

以核心业务标准化流程为“链”，建立扁平化横向管理线条，经营发展部对照部门职责分工，将“三项机制”管理要求划分工程质量中心、技术经济中心、设计中心、新能源发展中心（以下简称“四中心”），统筹制定专项工作计划，定期研究推进“三项机制”管理的措施方案，对业务部门开展专业指导和工作评价，促进“三项机制”管理融入企业管理及专业工作日常。带动四中心协调配合，为实施“三

项机制”管理提供有效的工具方法，支撑各设计团队主动发现问题、研究问题，提升生产效率效益。

### 2.3 规范组建设计团队，建立明星设计团队内部竞争机制

#### 2.3.1 建立设计团队组建流程

融合初期，没有形成设计团队组建规范化流程，设计人员按照专业范围随机被部门负责人抽选参与设计项目，导致设计团队内部人员变动频繁，团队成员配合不到位，总设计师没有自主选择权。聚焦设计团队规范组建，对主营业务项目涉及的专业团队人员进行分类，建立系统一次、二次、电气一次、电气二次、土建、线路、调度通信、技经、项目前期等多专业设计人员库。“自荐+推荐”相结合，在现有核心设计人员中遴选总设计师，形成设总库。

#### 2.3.2 建立实施明星设计团队内部竞争机制

随着设计团队增多，各设计团队专业水平参差不齐，为形成设计团队间良性竞争，在设计团队好中选优，提升各团队专业水平，通过设计团队比选、设计团队分类、明星团队选育形成明星设计团队内部竞争机制。一是将设计团队当月推进的设计项目数量、设计质量差错数、设计进度、客户满意度作为设计团队可持续评价内容，多维度展现团队实现预定目标的情况，以设计团队“月度看板”形式在设计月度分析会上展出，营造争先进位的良性竞争氛围。二是利用波士顿矩阵等管理工具从业绩贡献度和成长度两个方面 3 项关键指标来对设计团队进行分类。通过对明星团队进行年度嘉奖激励，跟踪引导金牛团队走向专业领军地位，加强问题团队与其他团队的交流及内部成员的磨合、岗位优化，对瘦狗团队重新进行岗位配置，对瘦狗团队总设计师进行负面积分评价，形成瘦狗团队→问题团队→金牛团队→明星团队发展路径。三是分析研判各团队培育策略。按照各团队专业弱项，邀请明星团队设总上讲台，安排参加相关规范、技术培训，以促进个人和团队绩效的共同提升。

### 2.4 突出后评价监督作用，建立设计质量约束机制

#### 2.4.1 建立设计质量考核评价制度

依托设计项目后评价表、设计质量关键指标完成率，完成设计质量评价清单，编制《工程项目设计质量考核评价办法》，明确“瘦狗”团队设总“下”的条件，打通设总上能下的管理通道，形成全过程工程项目设计质量监督，有效提升设计服务质量问题认责、整改能力，实现工程项目设计质量的有效提升。

#### 2.4.2 完善设计产品校审流程

压实质量约束职责，优化校审程序，形成设计产品校审流程图。重点对可研究报告、电气、土建、线路、概预算、变更通知单等重点环节的校审范围、具体内容、审核要点进行明确，编制形成《设计产品校审办法》。针对不同设计专业按照电压等级、设计环节对校对审核时限进行了区分。同时对输变电工程设计产品等级进行分类，形成《线路设计产

品校(审)记录》等14个模板。

## 2.5 突出全过程绩效管控,建立KSF绩效考核激励机制

### 2.5.1 形成KSF绩效考核激励方案

以企业价值创造为导向,对17个设计通用岗位进行偏好设置,确定每个岗位5~8个关键因素指标(K值),通过长工作量来设置每个关键因素指标平衡点,团队中的设计人员每月绩效工资与月度业绩贡献紧密相连。月度K值完成情况在平衡点以上的对增项进项奖励,平衡点处的可得相应指标的全奖的80%,不足K值平衡点的相应扣除,月度岗位薪酬等于岗位工资与各关键指标对应薪酬的总和。经过完成岗位价值分析(绩效谈话)、提取指标、指标与薪酬融合(设置偏好权重与激励方式)、分析历史数据、选定平衡点、测算、在业务实施部门试算共7个步骤,形成覆盖设计人员全部通用岗位的KSF薪酬绩效考核方案。

### 2.5.2 加强绩效沟通与辅导,实施KSF绩效考核激励机制

建立健全绩效沟通与申诉制度,持续提高绩效沟通与辅导的专业性。客观性评价资料的收集,便于在员工对绩效考核结果产生异议时提供申诉凭证。总经理每季度对绩效考核情况进行抽检,监督各部门开展绩效沟通与辅导成效。2023年同期设计人员绩效倍比从1.1上升至1.23,2023年设计人员人均劳动生产率72.79万/每人每年,同期增长10.86万,同比增长17.54%。设计人员干事创业积极性明显提高。

## 2.6 依托数字化管理平台,保障管理体系高效执行

### 2.6.1 嵌入数字化前期及进度管理模块

一是有效嵌入专业策划环节。在平台中建立专业设计人员库、设计总师库,固化项目总设计师为“第一责任人”的设计团队项目型组织结构,将可度量、可实现的业务目标以任务包形式直接分配给团队成员,命令统一。二是多项目共建,集成设计项目库。打造可视化项目进度监控模式,分类监督、管控各项目关键流程状态,有效追溯进度延误环节,支撑形成项目月度看板,准确把握项目进程,及时做出合理调整,确保项目按期交付。

### 2.6.2 嵌入线上质量校审、成果库及监控模块

一是以《设计产品校审办法》为基础,制定线上校审流程,形成校审单,明确问题点,依托设计管理平台项目库质量分析功能,归集分析设计过程中各专业存在的问题点,自动生成质量管理图表,实现问题点可视化,推动质量诊断、改进和提升。二是建立线上标成果库,规范化线上储存设计成果,便于日后学习、分析和应用。三是通过设置权限和访

问控制,使主管部门及业主单位可线上查验项目进度、质量和阶段性成果,使企业获得更快的市场响应速度。

## 3 以企业价值创造为导向的设计团队“三项机制”管理体系建设的效果

### 3.1 企业价值创造能力全面提升

深化“三基”建设,设计技术升级取得重大突破。深化重大项目“设总负责制”,2022年底实现330千伏新建、扩建设计项目双“零”突破。2023年,完成西安古骆、宝鸡归心2个330千伏主变扩建项目,持续推进4个330千伏主网设计项目,130个330千伏技改大修项目,30个110千伏主网设计项目,23个110千伏及以下技改大修项目,完成980余个10千伏配网设计项目。承接的首个330千伏项目——西安古骆变电站增容扩建工程顺利投运等。

### 3.2 企业经济效益向好态势明显

市场化经营迸发活力,2022年陕西建设集团公司设计业务实现营业收入4644万元,1361万元;2023年设计业务实现营业收入5459万元,利润总额1759万元。2022年设计人员人均劳动生产率61.92万/每人每年,2023年设计人员人均劳动生产率72.79万/每人每年,同期增长10.86万,同比增长17.54%。2023年外部市场合同6项、1.15亿元,较去年同期增长69.7%,签订合同总额2.06亿元,合并口径实现营业收入3.49亿元,利润总额559.64万元,实现扭亏为盈。与五大发电集团“朋友圈”更加紧密等。

### 3.3 服务电网建设能力充分发挥

2023年,随着设总团队技术水平的不断提高,陕西建设集团公司深入参与服务电网建设的各项工作中。参与陕西省输变电工程地质分布图绘制工作,梳理可利用的53项819个勘探孔位工程岩土勘察报告,输变电工程数据录入100%,合格率100%。完成《标准化设计作业手册》方案、大纲。为电网建设发展提供智库。通过将设计成果、设计规范收集、储存,形成标准成果库,规范管理核心数据,便于成果共享与行业间学习交流。营造良好营商环境,有效提升设计技术、优质服务水平,为更精准高效地服务陕西电网高质量发展提供保障。

## 参考文献

- [1] 郑世花.“四个结合”“三项机制”有效开展企业精神文明创建[J].农村电工,2020,28(4):9.
- [2] 建立“三项机制”确保攻坚破难项目落地生根[J].宁波通讯,2017(22):71.
- [3] 汪一浩.建立三项机制聚焦六个重点——肥西县供电公司管理提升工作实践及启示[J].农电管理,2014(12):34-35.

# Application of HRBP in Modern Enterprise Human Resource Management

Peng Zhang

CGN Engineering Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518116, China

## Abstract

In the field of human resource management, HRBP plays a key role in strategic cooperation, implementation process, promoting change, dealing with employee relations and strategy integration, to provide all-round human resource support for enterprises. In the human resource management practice of contemporary enterprises, enterprises need to clarify the role positioning of HRBP, improve the professional and technical ability, and strengthen the cooperation between HRBP and the three pillars of human resources and other teams. At the same time, scientific and reasonable HRBP performance evaluation and career growth strategy are needed to maximize the vital role of HRBP in modern organizational structure.

## Keywords

human resource business partner; human resource management; strategic partner; change promoter

## HRBP 在现代企业人力资源管理中的应用

张鹏

中广核工程有限公司, 中国·广东 深圳 518116

## 摘要

在人力资源管理领域中, HRBP发挥着策略性合作、实施过程、推动变革、处理好员工关系和策略整合等关键性作用, 给企业提供全方位人力资源支持。在当代企业的人力资源管理实践中, 企业需要明确HRBP的角色定位, 提高专业技术能力, 并加强HRBP与人力资源的三大支柱以及其他团队之间的合作关系。与此同时, 还需制定科学合理的HRBP绩效评估与职业成长战略才能使HRBP对现代组织结构起到至关重要的作用最大化。

## 关键词

人力资源业务合作伙伴; 人力资源管理; 战略合作伙伴; 变革推动者

## 1 引言

HRBP作为现代企业的核心人力资源团队, 在战略合作、流程执行、变革推动、员工关系管理等关键环节中, 都发挥着不可或缺的作用。随着公司经营环境不断发生变化, 人力资源管理策略逐步完善, HRBP对公司经营的作用与影响也日益显著。要想让HRBP成为真正意义上的战略合作伙伴, 提供有价值的人力资源帮助, 除需掌握专业人力资源管理知识与实践技巧, 更要对企业的商业属性及未来发展需求进行深刻认识。论文深度探索HRBP在当代企业的人力资源管理体系中所占据的中心位置以及其在实际中的应用, 以及它所遭遇的各种问题和挑战, 旨在为现代企业人力资源管理提供宝贵参考信息。

## 2 HRBP 在现代企业人力资源管理中的重要性

HRBP即人力资源业务合作伙伴, 是实施三支柱人力资源管理体系的重要组成部分, 人员主要是来自人力资源部门或者业务部门, HRBP除具备较好的业务知识外, 还需要具备较强的组织计划和沟通协调能力, 能帮助企业业务部门的直线经理制定发展战略和处理人力资源专业事务, 向业务部门传递企业文化和公司管理政策。HRBP作为人力资源部门派驻到业务部门负责人力资源事务的合作伙伴, 需体现出HRBP的角色定位, 了解企业特别是所服务业务部门的行业特点、业务范围和相关知识, 运用人力资源管理政策的牵引作用, 才能将HRBP在企业业务开展过程中的积极作用发挥出来, 成为业务部门和人力资源部门之间的桥梁, 为业务部门经营决策的制定提供全面专业的服务和支持。

企业在实施三支柱人力资源管理时, HRBP在其中起到了不可或缺的作用, 它在企业的人力资源策略中都具有不可替代的重要性。首先, HRBP深入地分析了企业的战略愿景和商业需求, 有效地将人力资源战略整合到公司的长期战

【作者简介】张鹏(1980-), 男, 中国山东莱芜人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

略中,从而更有针对性地支持企业的发展。同时其能够通过人力资源规划和计划进行分析并制定相应的执行措施来保障人力资源战略目标实现的优势,为企业创造更大价值。其次,HRBP拥有流畅地管理人力资源各个环节的能力,确保了与人力资源相关的事务能够无障碍地完成。再次,HRBP推动了企业进行改革和创新,以更好地适应不断变化的市场环境。同时,HRBP不仅专注于其他方面,还致力于细致入微地关心和满足员工的各种需求和期待,保持企业与他们之间的和谐关系,并持续努力提升他们在工作中的热情和忠诚度。最后,HRBP对专项课题,结合内外部法律法规和资源,提供一揽子解决方案。从宏观角度来看,HRBP在现代企业的人力资源管理中扮演了多种角色,如战略合作伙伴、流程执行者、变革推动者、员工关系管理者、方案集成者等,这些角色共同为企业的未来发展提供了全面而有力的人力资源支持<sup>[1]</sup>。

### 3 HRBP在现代企业人力资源管理中的应用

#### 3.1 战略合作伙伴

作为企业战略合作伙伴,HRBP必须更加深刻地理解企业长期策略及运营需求,并保证人力资源管理策略能够紧密结合企业整体战略,以期为企业提供更具有针对性的人力资源援助与解决方案。HRBP应参与企业策略制定进程,从人力资源层面对企业长远战略决策给予专业建议与支持;HRBP制定目标时还应参考企业战略愿景设计合适的人力资源管理策略以保证人力资源管理符合企业整体战略目标。另外,HRBP还需定期对自身人力资源管理策略实施效果进行评价,根据企业策略变化适时对自身人力资源策略进行调整,从而保证人力资源管理持续性,对企业长远发展起到支撑作用。HRBP是企业的战略合作伙伴之一,它在企业策略,人力资源的管理方法和执行效果评估等诸多方面起着关键作用,保证人力资源管理符合企业长期战略目标。

#### 3.2 流程执行者

HRBP是负责保证人力资源管理中的每一个具体环节都能得到有效实施,从而保证人力资源管理工作能顺利进行。为了确保HRBP的具体执行,它应该对人力资源的所有部分,例如员工的招聘、培训、绩效评价、工资和福利,都持有适宜的管理权,并确保每一个流程都得到了适当的管理。与此同时,鉴于公司所处的特殊环境,HRBP还应持续对自身人力资源管理流程进行优化,从而提升人力资源管理效率与成效。在此基础上,HRBP还要同其他人力资源部门团队进行密切合作,保证人力资源管理任务一致协调。HRBP作为人力资源管理过程中的执行者,其职责是保证每个人力资源管理环节能够顺畅高效开展,还需不断对过程进行优化,从而促进人力资源管理整体成效的提高。

#### 3.3 变革推动者

HRBP作为变革推动者,应在协助企业适应市场环境

变化的前提下,积极推动企业改革与创新。更具体地说,HRBP必须始终关注公司的发展动向和内外部环境的变化,能够迅速识别公司在人力资源管理方面存在的问题和需求,并提出有效的解决方案。同时,HRBP还应主动协助各企业制定和执行一整套改革计划以保证改革全过程中全体员工的积极参与和协同工作。除此之外,HRBP注重对团队成员进行所需的训练与协助,以帮助团队成员更好地适应不断变化的环境,进而增加改变成功的可能性。HRBP作为变革的核心动力,应积极主动发现公司变革中的实际需求并对其提供具有针对性的人力资源支持来保证变革可以无障碍实施<sup>[2]</sup>。

#### 3.4 员工关系管理者

HRBP不仅可以提供给组织一个有效的管理平台来提升管理效率,而且可以通过改善组织内人际关系以及建立共同愿景等方式来增强团队凝聚力,促进整体绩效水平的增长。HRBP应该定期与其员工进行深入的交流和对话,这样可以更全面地了解员工在工作环境和职业需求方面的实际状况,并为公司的管理层提供及时的相关信息反馈。同时,它还能通过提供有价值的服务来增进雇员之间的感情。除此之外,HRBP也专注于协助企业构建一套以员工为中心的关怀和护理方案,旨在提升员工对其职业生涯的满意度和归属感。HRBP同样需要妥善解决员工之间的纠纷,确保员工的法定权利得到维护,并推动企业与员工之间的和谐交流。HRBP是一名擅长管理员工互动的专家,在提升员工的归属感和忠诚度的同时,也需要持续关注他们的需求和诉求,以确保他们的权益得到实质性的维护。

#### 3.5 方案集成者

HRBP是集成方案研究领域的权威,其有责任保证人力资源管理的各项工作能够有效地协同进行,以给各个企业提供全面的人力资源支持。通俗地讲,HRBP要想达到企业实际要求,就必须根据企业的实际需求,保证各类别的人力资源管理环节的有效集成,以期为企业提供更系统化,高质量的人力资源管理策略与解决方案。另外,HRBP还需与企业其他职能部门密切协作,才能保证自身人力资源管理策略和企业其他管理策略保持高度统一。除此之外,HRBP在人力资源管理中仍需不断完善自身战略,以提升人力资源管理整体效益。HRBP作为负责集成众多人力资源管理职能的组织,需要保证其人力资源管理和公司其他管理系统之间具有很高的协同度,并且对各个企业提出了全方位、系统的人力资源解决战略。

### 4 HRBP在现代企业人力资源管理中的挑战

#### 4.1 角色定位和职责边界的模糊

HRBP在人力资源管理领域占据了核心位置,但对其功能和职责的定义往往存在某种程度的模糊性和不明确性。HRBP在某种程度上肩负着深入了解企业的策略走向和业务

需求,并确保其人力资源管理方式与企业的总体策略紧密融合的职责;同时也为其他组织提供了一种新的战略视角来进行人力资源规划和实施工作。为了实现 HRBP 的这种整合,它必须具备出色的策略思考能力和深入的业务洞察力,HRBP 在进行人力资源管理时,必须确保其所有流程都能得到高效的实施,这意味着 HRBP 在人力资源管理中必须具备深厚的专业知识和技术能力。此外,还应该注意在组织内建立一个完整有效的员工培训体系是非常必要的,因为它可以使员工得到全面发展,提升其综合能力,从而提高企业绩效水平。HRBP 在实际工作中对于角色和职责的定义相当复杂,这种复杂性可能会使其定义变得不那么明确,从而对 HRBP 在真实场景中的表现带来负面效果。

#### 4.2 专业能力和业务知识的双重要求

HRBP 不仅需要在人力资源管理和技术专长等多个方面具有深厚的专业知识,同时也需要对公司的业务特点和未来的发展方向有深刻的认识。这种双重评价标准为 HRBP 在其专业技能和业务知识上设定了更高的准则。在实施人力资源管理的多个方面时,HRBP 必须对人力资源管理的所有关键环节有深入的理解和熟练的掌握,如招聘流程、员工培训等、绩效评估和薪资福利等,从而对上述流程进行有效的管理和操作。同时,也要对组织文化、企业战略发展方向等具有充分的认识,进而确保人力资源管理目标实现。此外,HRBP 需要对公司的行业特性、经营策略和未来规划有更深入的了解,以确保其人力资源管理策略能与公司的战略目标紧密结合,并为公司提供有价值的人力资源支持。HRBP 高度重视其专业技术和业务知识,因此在实际操作过程中遭遇了众多的挑战和考验。

#### 4.3 与人力资源三支柱其他团队的协作难度

HRBP 在人力资源管理领域占据中心位置,它应该与人力资源服务中心、人力资源专家团队等三大核心人力资源部门建立紧密的合作伙伴关系。通过这种合作,能够有效地解决企业发展过程中所遇到的各种难题。然而在实际操作过程中,HRBP 在与其他组织合作的过程中常常会遇到各种各样的复杂问题。其中最重要的一点就是如何协调好各个成员之间的角色定位。在某种程度上,不同的群体在责任和工作焦点上存在差异,这种差异可能会引发角色责任的交错和任务间的冲突;另外不同群体间存在信息不对称现象,使得组织内的信息反馈过程变得更加困难。从不同的视角来看,由

于团队之间的交流和合作机制尚未完善,这可能会对双方的合作效果产生负面影响。这些都将影响到组织绩效的提高及整个系统的稳定运行。在 HRBP 的实际操作中,三大人力资源支柱在协同合作时,都面临着这一巨大的挑战<sup>[1]</sup>。

#### 4.4 绩效考核和职业发展的困境

从某个角度观察,HRBP 在战略支持、流程实施和变革推进等多个方面的表现都遭遇了量化和评估的巨大挑战,这使得仅依赖单一的数据指标来评估其性能变得异常困难;此外由于绩效管理本身具有一定程度上的模糊性,使得评价结果很难得到充分的验证,从而导致评价结论难以准确地反映出员工真实的工作状态及努力水平。HRBP 的职业发展路径似乎并不清晰,同时也缺乏明确的晋升途径,这可能会对 HRBP 的职业热情和生涯规划产生负面影响。在 HRBP 的实际操作中,面对绩效评估的各种挑战和职业成长的问题成为它必须解决的复杂难题。

### 5 结语

总体而言,在实施三支柱人力资源管理模式的现代企业中 HRBP 发挥着越来越关键的作用。HRBP 不仅是人力资源管理中的战略合作伙伴、流程执行者,同时也扮演着、变革推动者、员工关系管理者、方案集成者等重要角色,对各类企业进行全方位人力资源帮助。然而 HRBP 在实践中却遇到诸多挑战,主要表现为角色不清、职责模糊、专业技能与业务知识并重。这也使得与人力资源的三大支柱、其他团队的合作变得更加困难,以及在绩效评估和职业发展方面面临的挑战。鉴于 HRBP 公司的核心作用,该公司有必要澄清关键角色、增强专业技术能力、在人力资源三大支柱上加深同其他小组的协作。另外,企业还应该建立科学合理的 HRBP 效能评估与职业发展体系来保证 HRBP 能在现代企业人力资源管理方面取得最大收益。只有当 HRBP 真正转变为公司的策略性合作伙伴,它们才有可能为公司的成长提供有力的人力资源援助。

#### 参考文献

- [1] 张平.激励在现代企业人力资源开发与管理中的应用分析[J].现代营销(经营版),2019(9):11.
- [2] 王馨楠.绩效考核及其在现代企业人力资源管理中的应用[J].全国流通经济,2020(24):95-97.
- [3] 张永康.激励机制在现代企业人力资源管理中的应用[J].现代经济信息,2018(16):92.

# Construction and Management of University Libraries in the Era of Artificial Intelligence

Jiaocui Tian

Liaoning Equipment Manufacturing Vocational and Technical College, Shenyang, Liaoning, 110000, China

## Abstract

With the advent of the era of artificial intelligence, university libraries are facing the need for transformation and upgrading. This study aims to explore how artificial intelligence technology can be effectively integrated into the construction and management of libraries, in order to better serve teaching and academic research. Through literature review and case studies, this paper analyzes the current application status and potential of artificial intelligence in library knowledge management, resource integration, personalized services, and intelligent navigation. The results indicate that artificial intelligence can greatly improve the operational efficiency of libraries, optimize retrieval systems, customize personalized recommendations, and also put forward new requirements for the functional positioning of librarians. Finally, this paper proposes strategies on how to overcome the challenges of technology integration, develop a combination of artificial intelligence and traditional management, and provide suggestions for the future path of continuous innovation in university libraries in the era of artificial intelligence. The aim is to provide reference for the intelligent, personalized services, and management upgrades of university libraries.

## Keywords

artificial intelligence; university library; knowledge management; personalized service; technology integration

## 人工智能时代高校图书馆的建设与管理

田蕉翠

辽宁装备制造职业技术学院, 中国·辽宁 沈阳 110000

## 摘要

随着人工智能时代的到来, 高校图书馆面临着转型和升级的需求。本研究旨在探究人工智能技术如何有效集成至图书馆的建设与管理, 使其更好地服务于教学和学术研究。通过文献回顾和案例研究, 分析了人工智能在图书馆知识管理、资源整合、服务个性化和智能导航等方面的应用现状与潜能。结果表明, 人工智能可以极大地提高图书馆的运营效率, 优化检索系统, 定制个性化推荐, 同时也对图书馆员的职能定位提出了新的要求。最后, 论文就如何克服技术集成的挑战, 制定人工智能与传统管理相结合的策略, 以及高校图书馆在人工智能时代中持续创新的未来路径提出建议, 旨在为高校图书馆的智能化、个性化服务和管理升级提供参考。

## 关键词

人工智能; 高校图书馆; 知识管理; 服务个性化; 技术集成

## 1 引言

在现在这个时代, 人工智能(就像电脑或机器人可以自己思考和做事情那样的技术)正在改变我们生活的很多方面。高校图书馆, 也就是大学里面的图书馆, 也在试着用这种技术来更好地帮助学生和老师。论文讲了人工智能可以怎样帮助图书馆变得更聪明, 如能更好地管理书和资料, 帮助大家找到他们需要的信息, 还能根据每个人的需要提供特别的服务。论文通过看不同的例子, 探讨了这种技术现在怎么被用在图书馆, 将来还可能带来什么新的好处。最后, 论文

的目的是找到一些好的方法, 让高校图书馆在使用人工智能方面做得更好, 这样图书馆就能更好地帮助学生和老师进行学习和研究工作。

## 2 人工智能技术在高校图书馆的应用

### 2.1 人工智能在知识管理中的角色

随着人工智能技术的迅速发展, 高校图书馆在知识管理过程中迎来了全新的机遇与挑战<sup>[1]</sup>。人工智能通过自然语言处理和机器学习技术, 可以有效地分析和分类大量的文献信息, 从而提高知识管理的效率和准确性。其在知识管理中的作用主要体现在知识发现、信息组织和内容推荐三个方面。

在知识发现方面, 人工智能能够进行大规模数据的深

【作者简介】田蕉翠(1986-), 女, 中国沈阳人, 本科, 中级馆员, 从事图书资料研究。

度挖掘,帮助图书馆识别和提取新的知识模式与趋势,这对学术研究具有重要的启发意义。通过对书籍、期刊和其他资料的内容分析,人工智能可以识别隐含的信息关系,促进复杂知识网络的构建。

在信息组织上,人工智能提升了文献分类和主题归纳的能力。传统的分类系统相对固定,而人工智能可以动态地调整和更新知识分类框架,确保图书馆资源的科学性和前沿性。这种能力有效地优化了馆藏资源组织的效率,使得读者能够更加便捷地获取所需信息。

在内容推荐方面,人工智能则利用用户行为数据,为读者提供个性化的资源推荐。通过分析用户的检索历史和阅读偏好,智能系统能够推送与用户兴趣相符的书籍和文章,提升了学习体验和效率。这种个性化推荐服务也在一定程度上增强了用户与图书馆之间的互动,提升了用户满意度。通过以上方式,人工智能在知识管理中发挥了重要的作用,为高校图书馆的智能化和现代化发展提供了强有力的支持<sup>[2]</sup>。

## 2.2 人工智能在资源整合中的应用

在人工智能时代,高校图书馆的资源整合得到了显著提升。通过自然语言处理和机器学习算法,图书馆能够更高效地整理和分析大量学术资源,从而优化资源的获取和共享。例如,基于人工智能的分类和索引技术,可以更加精确地识别并组织多种格式的资源,包括书籍、期刊、数据库和多媒体内容。这种自动化的资源管理方式不仅减少了手动操作的时间,还提高了资源的检索准确性。人工智能可以通过数据挖掘技术分析用户需求,动态调整馆藏布局,以确保更符合用户的研究和教学需要。数据聚合工具的使用,也使得跨学科的知识整合更加便捷,支持多元化的学术交流。这种智能化的资源整合方式,显著提升了高校图书馆在信息资源利用过程中的效率与质量,满足了现代高校对于知识获取和创新发展的标准要求。

## 2.3 人工智能在服务个性化和智能导航中的实施

在人工智能技术的支持下,高校图书馆的服务个性化和智能导航取得了显著进展。利用人工智能算法,图书馆可以根据用户的历史行为和需求,生成个性化的书籍推荐和学习资源推送。这种定制化服务不仅提高了用户的检索效率,还提升了用户的满意度。智能导航系统通过语音识别和自然语言处理技术,实现了更加精准的资源定位和路径规划,使用户能够快速找到所需资料。虚拟助手和聊天机器人等智能工具的应用,为用户提供实时咨询服务,极大增强了图书馆的互动性和服务质量。通过机器学习和数据分析,图书馆还能识别出用户潜在的学习需求,从而设计出更符合不同群体需求的服务项目<sup>[3]</sup>。这些技术的实施不仅使高校图书馆更加智能化和人性化,也为其在信息时代的持续发展奠定了坚实基础。人工智能在图书馆中的应用推动了信息获取与知识传播的变革,构建了现代化图书馆服务的新模式。

# 3 人工智能技术的影响与图书馆员的新角色

## 3.1 提高图书馆运营效率的影响

人工智能技术在高校图书馆中的应用显著提高了运营效率,这一改变主要体现在几个关键领域。人工智能通过自动化文献检索和分类,大幅减少了图书馆员在数据处理中耗费的时间和精力。智能算法能够快速处理大量信息,识别关键词和主题,实现高效归类与索引,提升了资源的利用效率。人工智能系统在馆藏管理中的应用,使得馆藏的流通和维护更加智能化。自动借还书系统与智能书库导航的结合,不仅提高了书籍周转的效率,还减少了人力资源的消耗。

在用户服务方面,人工智能通过用户行为分析,提供个性化的资源推荐服务。这种能力使得高校图书馆能够更精准地满足读者的需求,提升读者的满意度和使用体验。自然语言处理技术的应用,帮助图书馆实现更加高效的问答系统,为读者提供即时、准确地帮助。

人工智能技术在决策支持系统中的运用,使得馆长和管理者能够基于数据驱动的分析做出更明智的管理决策。图书馆的资源配置、开放时间以及活动安排等关键领域得到了优化。在这些技术的驱动下,高校图书馆的整体运营效率显著提升,为学习和科研活动提供了更为坚实的支持。人工智能的整合不仅改变了运营模式,也为图书馆的持续发展奠定了基础。

## 3.2 优化检索系统与定制个性化推荐

人工智能技术在高校图书馆的检索系统优化和个性化推荐中发挥着关键作用。通过机器学习和自然语言处理技术,检索系统能够对海量数据进行自动分析和整理,提高搜索结果的准确性和相关性。智能算法可以识别用户的查询意图和阅读偏好,为用户提供更为精准和高效的检索体验。这种技术不仅可以减少用户搜索所需的时间,还能够帮助用户发现潜在的兴趣领域。

个性化推荐系统基于用户历史数据和行为模式,运用推荐算法为用户提供量身定制的资源推送。通过分析用户的借阅记录、浏览历史以及搜索关键词,系统能够预测用户可能感兴趣的资源,从而提高图书馆资料的利用率。这种个性化服务不仅提升了用户满意度,还能促进资源的多样化使用,使得学术资源的获取更加便捷和高效。

此类技术的应用也对图书馆的隐私保护和数据安全提出了更高的要求。需采取有效措施以确保用户数据的安全性和隐私性,从而发挥人工智能技术优势维护用户的信任。

## 3.3 对图书馆员职能定位的新需求

人工智能技术在高校图书馆的广泛应用,对图书馆员的职能定位提出了新的需求。人工智能可以显著提高信息检索的效率和精度,使得图书馆员需要具备数据分析和维护的能力,以确保系统的正常运行和优化。随着个性化服务的兴起,图书馆员需更加关注用户体验,具备设计个性化信

息产品和服务策略的能力。图书馆员在促进人工智能与用户需求的对接中扮演着关键角色,逐渐转型为信息咨询专家和教育支持者。与此他们还需应对人工智能引发的道德和隐私问题,确保数据的安全与合规。综合来看,人工智能的应用不仅要求图书馆员在技术能力上进行提升,还需要在用户服务、数据伦理等方面进行全面拓展和深入发展,以适应新的图书馆生态系统。

## 4 克服技术集成挑战及未来发展建议

### 4.1 人工智能与传统管理的结合策略

要有效结合人工智能与传统管理,高校图书馆需制定综合策略,以平衡技术应用和管理实践。关键在于构建一个协同发展的生态系统,推动两者的深度融合。为此,应明确人工智能的角色,将其视为支持和强化图书馆管理的工具,而非替代现有体系。这需要全面评估现有管理流程,识别出人工智能能够提升效率的具体领域,如自动化流程管理、智能资源调配等。

应强化人员培训和能力建设。图书馆员需掌握基本的人工智能技术,以便更好地理解 and 运用这些工具。通过举办针对性的培训课程,提高他们在新技术环境中的适应能力,确保技术应用不会导致角色边缘化。

除此之外,还需建立创新的管理机制,鼓励跨学科合作和信息共享,以便从多角度推动人工智能的应用。在决策过程中,引入数据分析和预测模型,提高管理决策的科学性和精准性。

应形成反馈机制,持续监测人工智能应用的效果,及时调整和优化策略,以确保技术和管理的协调稳定。通过动态管理机制,高校图书馆能在实现智能化地保持传统管理的灵活性与稳定性。

### 4.2 技术集成面临的主要挑战

技术集成在人工智能与高校图书馆的结合过程中面临多个挑战。这些挑战涉及技术、组织以及人员三方面。

技术层面上,现有的人工智能系统与图书馆传统系统之间可能缺乏兼容性,导致数据共享和互操作性问题。不同平台间的数据标准不一致,需要复杂的接口和额外的开发,以实现系统的无缝集成。人工智能技术本身更新迅速,这对图书馆技术基础设施的灵活性提出了更高要求,需要持续不断地投入和更新。

从组织角度来看,技术集成可能受到机构内部管理结构和传统流程的约束。高校图书馆在进行技术更新时往往面临资金限制,制定长远策略并确保资源的有效分配变得至关重要。组织文化中可能存在对变革的抵触情绪,影响人工智

能系统的推广和使用。

就人员而言,图书馆员面临角色调整和技能提升的挑战,必须掌握新的技术技能,以支持人工智能系统的应用。这涉及大量的培训和教育资源,以确保图书馆员能够有效适应新的工作要求。人工智能可能引发的职业不安全感也是需要关注的问题,既要借助技术提高效率,也要提升员工的业务能力和满意度。每一个挑战都需要全面的战略规划和实施,以确保高校图书馆在人工智能时代的成功转型。

### 4.3 人工智能时代高校图书馆的持续创新路径

随着人工智能技术的不断进步,高校图书馆在实现持续创新方面具有广阔的潜力。智能系统应逐步融入图书馆的管理和服务中,使信息分类、检索和推荐更加高效精确。应构建动态数据分析平台,实时追踪用户需求变化,优化资源配置。推动馆员技能转型,通过培训和教育提升其在人工智能环境中的专业能力,确保技术与人力有效协作。增强技术基础设施,确保数据安全和隐私保护,建立稳定的技术支持和维护体系。加强跨学科合作,促进创新技术和知识的交流,使图书馆成为集教学、科研和信息服务于一体的知识枢纽。高校图书馆应主动拥抱技术变革,以用户体验为核心,探索多元化服务模式,不断推动其在智能化潮流中的发展与创新。

## 5 结语

本研究从人工智能技术在高校图书馆中的应用现状与潜能出发,明确了这一技术在图书馆知识管理、资源整合、服务个性化及智能导航等方面的积极作用。研究发现,人工智能技术不仅能显著提升图书馆的运行效率,优化检索系统,还能为用户提供定制化的推荐服务,这对图书馆员角色和职责也提出了新要求。然而,技术的集成面临不少挑战,包括技术适配、图书馆员技能升级以及用户接受度等问题。未来研究应致力于寻找有效的策略,将人工智能技术与传统图书馆管理更好地结合,同时高校图书馆需不断创新,不仅要迎合技术发展的趋势,还需预见和引领图书馆服务未来的方向。此外,如何在智能化服务提供过程中保护用户隐私和数据安全,也是未来研究需要积极探索的重要内容。

### 参考文献

- [1] 周曼.基于人工智能技术优化高校图书馆服务管理[J].科技与创新,2022(14):115-117.
- [2] 陈安琪.基于人工智能的图书馆个性化知识服务建设初探[J].山东图书馆学刊,2022(2):61-66.
- [3] 谢静,刘萍.人工智能与高校智慧图书馆建设[J].科技创新导报,2022,19(29):120-123.

# Innovation and Practice of Strategic Human Resource Management Concept in Technological Production Enterprises

Wenjie Tian

Yunnan Fluorophosphorus Electronic Technology Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650309, China

## Abstract

This study explores the innovation and practice of strategic human resource management concepts in technology-based production enterprises. With the rapid development of technology-based enterprises, human resource management needs to be deeply integrated with enterprise strategic goals to meet different talent needs, continuous skill improvement, and management strategies during project construction, chemical feeding trial production, and stable production stages. Only then can enterprises improve production efficiency and promote technological innovation and business development. The paper combines traditional strategic human resource management theory and proposes improvement suggestions applicable to technology-based enterprises, such as strengthening data-driven decision-making mechanisms and cross departmental collaboration to achieve a high degree of integration between human resource management and production operations. Innovative human resource management practices are committed to creating sustainable competitive advantages for enterprises and further supporting their long-term development.

## Keywords

strategic human resource management; scientific and technological innovation; production and operation optimization; science and technology enterprise; talent allocation

# 战略性人力资源管理理念在科技型生产企业的创新与实践

田文杰

云南氟磷电子科技有限公司，中国·云南昆明 650309

## 摘要

本研究探讨了战略性人力资源管理理念在科技型生产企业中的创新与实践，随着科技型企业的快速发展，人力资源管理需要与企业战略目标深度融合来应对项目建设期、化工投料试生产阶段和稳定生产阶段不同的人才需求、持续的技能提升以及管理策略，企业才能提升生产效率推动技术创新与业务发展。论文结合传统战略性人力资源管理理论并提出了适用于科技型企业的改进建议，如加强数据驱动的决策机制与跨部门协作来实现人力资源管理 with 生产运营的高度结合。创新的人力资源管理实践致力于为企业创造可持续性的竞争优势进一步支持企业的长期发展。

## 关键词

战略性人力资源管理；科技创新；生产运营优化；科技型企业；人才配置

## 1 引言

在科技型生产企业中，随着技术的飞速发展和市场竞争的激烈争夺，战略性人力资源管理逐渐成为企业实现持续竞争优势的关键因素，通过将人力资源管理与企业的战略目标紧密结合，企业能够在不同的发展阶段灵活调整人力资源策略，进一步有效支持业务运营与创新发展。特别是在项目建设期、化工投料试生产阶段及稳定生产阶段，不同的生产周期对人才配置、技能要求与管理方式提出了独特的挑战。论文深入探讨战略性人力资源管理在科技型生产企业中的

创新实践分析如何通过优化人力资源配置助力企业运转，并在传统理论的基础上提出系列改进建议来推动人力资源管理与企业战略的深度融合实现企业的纵向发展目标。

## 2 科技型企业的人力资源管理特点

### 2.1 项目建设期的生产人力资源管理策略

在项目建设期要确保项目顺利启动与高效推进并要制定明确的人员配置计划确认项目的技术要求与施工进度并确保关键岗位得到及时补充，通过准确的人力资源规划可以在项目初期迅速组建一支具备专业技能与经验的团队优化资源配置，项目建设期还需要加强人力资源培训与发展来提升团队的综合素质与协作能力同时实施有效的绩效管理，保证人员工作积极性与项目目标的完成。合理的人力资源调配与管理策略机制不仅有利于项目按时完成还能后续生产阶段奠定基础。

【作者简介】田文杰（1982-），男，中国陕西眉县人，本科，中级人力资源管理师，从事企业人力资源、项目管理、企业管理研究。

## 2.2 化工投料试生产阶段的人力资源管理策略

在化工投料试生产阶段人力资源管理策略应立足于确保生产过程的高效、稳定与运行。必须根据试生产的具体要求，按生产进度配置具备专业技能与实践经验的操作人员，确保他们能够熟练应对试生产中可能遇到的技术与操作挑战。针对化工试生产的特殊性需要实施严格的培训计划提升人员对设备操作、安全规程与处理应急的掌握来减少生产风险，同时应建立科学的绩效考核体系，监控人员在试生产过程中的表现，及时调整与优化人力资源配置来应对试生产过程中出现的各种挑战。

## 2.3 稳定生产阶段的人力资源管理策略

在稳定生产阶段人力资源管理策略应集中于优化人力资源配置来支持生产效率与产品质量为核心，需要对生产团队进行系统的技能评估确保各岗位人员具备相应的专业能力并通过持续的职业培训与技能提升计划，维持其操作水平和适应能力，实施动态的人力资源调度应对生产需求与波动并确保在生产高峰期或人员流动期间的生产稳定性，应建立完善的绩效管理与激励制度以此提高员工的工作积极性与忠诚度同时实施科学的人力资源规划确保关键岗位与核心技能的稳定增长。通过这些综合策略可以实现生产流程的高效运作提升企业的整体生产能力与市场竞争力。

## 3 战略性人力资源管理在项目建设期的应用

项目成功的关键是实现人力资源配置与项目建设的高度融合，所以必须保证人力资源管理策略与项目需求的紧密匹配通过准确的人员配置、合理的技能匹配和动态的调度机制确保各阶段人员选拔与配置根据项目的具体要求，包括项目进度、技术、质量、安全、费用等资源需求，确保在关键节点配备具有相应专业能力与经验的人员，与此同时持续的沟通与协调，根据项目的变化及时调整人力资源加强团队协作与效率保证项目目标高效实现。通过这种融合人力资源能够在项目建设的各个阶段发挥最大作用进一步推动项目顺利完成并达到预期成果。

## 4 战略性人力资源管理在化工投料试生产阶段的创新实践

### 4.1 试生产阶段的人力资源挑战与应对

试生产阶段的人力资源挑战主要体现在技术要求的复杂性、操作不确定性以及人员技能的投入方面。为了应对这些挑战企业需要在人员配备上准确把握试生产的特殊需求确保相关人员具备必要的技术背景与操作经验，必须实施系统的培训计划来提升员工对新设备、工艺流程与安全规范的掌握确保他们能够有效应对试生产过程中出现的技术难题与操作问题，同时建立动态的绩效评估与反馈机制通过实时监控和调整，优化人员配置和资源利用确保生产过程的稳定性与效率。

## 4.2 人力资源与生产经营的联动机制

生产经营的联动与人力资源机制是保证企业高效运转和战略目标高效实现的关键。为了实现这种联动必须将人力资源管理 with 生产经营计划紧密结合，通过建立动态的人力资源调度系统来满足生产需求。需根据生产计划和运营指标精准配置人力资源，确保关键岗位和关键技能得到及时支持的同时，定期进行绩效评估与反馈确保配置与生产目标保持人力资源一致，并在生产过程中实时调整人员配置与培训方案来应对实际操作中的挑战。通过这种系统化的联动机制可以有效提升生产效率与企业竞争力确保人力资源的合理利用与生产经营的协调性。

## 5 稳定生产阶段的人力资源管理创新

### 5.1 人力资源优化与企业运营效率的提升

企业运营效率的显著提升离不开人力资源的优化配置与管理，这不仅能够增强企业的整体运行效益而且对于实现科学管理具有关键作用。人力资源优化涉及识别准确与配置关键岗位所需技能与人才确保人力资源与企业战略目标高度契合，这个过程包括系统化的人员培训、合理的工作分配与有效的绩效管理就是在提高员工的生产力与工作满意度。通过对岗位职责与工作流程的优化可以减少生产与操作偏差提高工作效率，利用数据驱动的人力资源决策与持续的改进措施能够及时调整资源配置来适应不断变化的市场需求与生产环境。人力资源的优化将促进企业运营流程的一站式提升整体生产力和市场竞争力。

### 5.2 战略性管理促进企业持续发展

战略性管理通过系统化的规划与实施有效促进企业的持续发展，通过将企业的战略目标与人力资源、财务等各方面资源进行紧密整合，战略性管理确保企业处于动态的市场环境中保持竞争优势。该管理方法通过设定明确的战略配置方向推动企业在资源、业务流程与创新管理上进行优化从而提高运营效率与市场响应速度，进一步通过持续的战略评估与调整能够及时识别与应对潜在风险和市场变化确保企业的长期发展和战略目标的实现。战略性管理不仅促进了企业内部资源的有效利用还强化了外部市场的竞争。

## 6 基于战略性人力资源管理理论的创新建议

### 6.1 传统战略性人力资源管理的局限性分析

传统战略性人力资源管理在复杂多变的商业环境中存在显著的局限性。主要表现在其依赖静态的计划与标准化的作业流程往往无法有效应对快速变化的市场需求与技术进步，通常缺乏对动态环境的灵活适应能力，在人力资源配置和发展策略上存在滞后。而且传统的绩效可能评估与激励机制往往集中于短期目标，忽视了员工的长期职业发展和组织文化建设这可能导致员工流动率高与士气低落，传统战略性人力资源管理缺乏利用数据分析与现代技术手段使得决策

不够科学与精准，所以在企业发展中传统战略性人力资源管理提前需要进行创新与调整以便更好地适应不断变化的市场与技术需求。传统战略性人力资源管理如图1所示。



图1 传统战略性人力资源管理

## 6.2 针对科技型生产融合企业的建议改进

针对科技型企业应将重点放在实现人力资源管理与技术创新的深度整合上，企业应重视建立以数据驱动的决策支持系统，通过分析技术需求与市场趋势来优化人力资源配置与培训方案进一步提升员工的专业技能与技术适应能力，同时推进跨部门的协作机制进一步促进技术研发与生产运营团队之间的信息共享与协作进而实现生产流程的标准化与高效化，加强对员工的职业发展规划建议并建立明确的职业路径与激励机制可以提升员工的长期参与意识与工作积极性。企业应积极采用先进的技术工具与平台，提升人力资源管理的数字化水平确保实时调整人力资源策略来适应快速变化的技术环境与市场需求从而支持企业的持续创新与战略目标实现。数据驱动的决策支持系统如图2所示。

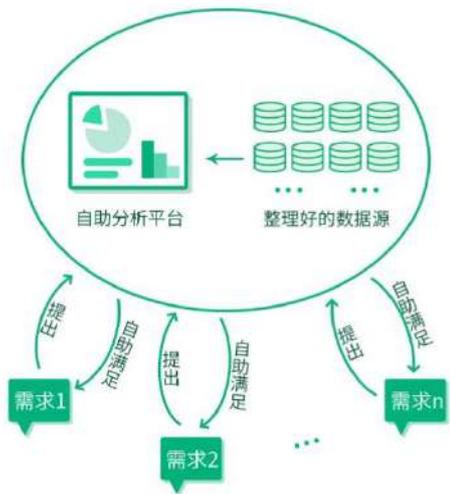


图2 数据驱动的决策支持系统

## 7 结语

战略性人力资源管理理念在科技型生产企业中的应用为企业的创新与实践提供了坚强的支撑。通过将人力资源管理与企业战略目标紧密对接，科技型企业能够在不同的发展阶段优化人员配置、提升生产效率并有效应对快速变化的市场需求与技术挑战。人力资源管理创新不仅提升了企业内部运作的竞争灵活性与效率也增强了企业在技术研发与市场竞争中的核心。未来的企业应持续推动价值管理的理论创新与实践应用并结合先进的数据分析技术与管理工具进一步提升人力资源的战略与业务影响力，这将有助于科技型生产企业在全球市场中实现可持续发展。

## 参考文献

- [1] 戴林.科技型中小企业战略人力资源管理体系构建分析[J].人才资源开发,2019(6):74-75.
- [2] 朱少英,凌文铨.科技型中小企业战略人力资源管理体系构建研究[J].金融经济,2009(2):176-177.
- [3] 蒙丽梅.当代科技型企业人力资源管理新特点[J].科技情报开发与经济,2005(12):199-200+213.