

Exploration on the Reform of Cadre and Personnel Management System in State-owned Enterprises

Yue Qin

Jilin Geological Exploration Institute of Sinochem Geological Mine Administration, Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

With the continuous advancement and development of China's social process, China's state-owned enterprises also began to gradually reform. In the process of reform, on the one hand, the adjustment of the development direction of state-owned enterprises is indispensable, through merger and reorganization, Chinese state-owned enterprises can abandon a series of problems existing in traditional state-owned enterprises, constantly adjust new directions, find new breakthroughs and walk out of new ways. On the other hand, for the reform of state-owned enterprises, unavoidable is the reform of the personnel management system of state-owned enterprises. The following author launches an analysis and discussion from the current situation of cadre and personnel management of state-owned enterprises, and tries to put forward some solutions.

Keywords

state-owned enterprises; personnel reform; cadre and personnel management; reform measures

国有企业干部人事管理体制改革的探究

秦玥

中化地质矿山总局吉林地质勘查院, 中国·吉林 长春 130000

摘要

随着中国社会进程的不断推进和发展, 中国的国有企业也开始逐步改革。在改革的进程中, 一方面少不了对于国有企业发展方向的调整, 通过合并重组等方式使得中国的国有企业能够摒弃传统国企在发展改革中存在的一系列问题, 不断调整新的方向, 寻找新的突破, 走出新的路子。另一方面, 对于国有企业的改革, 不可避免的是, 关于国有企业干部人事管理体制方面的改革。笔者从国有企业干部人事管理现状展开分析和讨论, 并尝试提出一些解决措施。

关键词

国有企业; 人事改革; 干部人事管理; 改革措施

1 引言

当前中国正处于经济发展的快车道, 对于国有企业而言, 在中国的历史发展中, 固然起到了不可忽略的作用。在中国改革开放以来, 对中国的经济发展提供了强大的助力。但是随着社会进程的不断推移, 中国的国有企业发展模式、发展结构和发展方向已经不再适合当前的社会经济发展。因此, 国有企业急需改革, 在改革过程中, 首当其冲的就是对国有企业干部人事管理体制的改革。下面笔者从国有企业干部管理体制存在的问题着手, 尝试提出国有企业人事改革的几点措施。

2 国有企业干部管理体制存在问题

2.1 缺乏创新人才管理理念

众所周知, 创新是一个国家、民族、企业生存的保障,

【作者简介】秦玥(1988-), 女, 中国河北人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

对于国有企业而言, 亦是如此。在中国, 传统的国有企业干部管理体制中, 多年来受传统管理思路的影响, 论资排辈的现象依然严重, 企业在管理过程中, 对于人才的引进不够重视, 缺乏对于企业管理人才的管理, 吸收、引进及其相应的制度, 由于国有企业缺乏对于人才的重视程度, 长此以往, 国有企业的人事干部管理体制跟不上时代发展的脚步, 必然会使得企业管理成为一盘散沙, 其管理质量和管理效率也会大打折扣^[1]。

2.2 选拔渠道单一

在中国的传统国有企业干部管理过程中, 常常会出现“一言堂”的管理局面。对于选拔和任用人才的权利一般都掌握在企业负责人的手中, 而且受传统观念的影响, 很多企业多年来的发展过程中, 甚至还存在“接班”的现象。在选人和用人方面, 常常会表现得不够专业、不够公平、选拔渠道过于单一, 在相当一部分国有企业选拔干部过程中, 往往更加重视工龄、资历等要求, 忽视学历、能力等条件。长此以往, 会导致选拔渠道不畅通,

选拔到的人才与岗位不匹配甚至出现才不配位，德不配位等现象。

2.3 缺乏有效的干部考核机制

在中国国有企业发展的道路上，对于干部考核工作往往是属于缺位的状态。具体有以下两方面的表现形式，一方面是针对国有企业干部缺乏考核机制，干部在位期间，会出现尽量在自己在位期间不出事即可的想法，对于企业的发展不会进行主动争取和开拓，呈现出不作为的状态，长此以往不利于企业的可持续发展。

另一方面，一部分国有企业存在着一定程度的考核，但是往往考核过于形式化、表面化、流程化，不能够全方位地反映国有企业领导干部的素质、能力、德行等。长此以往，对于国有企业的干部，也只是流于形式，并不能真正起到考核的作用和目的。

除此之外，对于国有企业领导干部的考核，往往缺乏奖惩机制，对于表现优异的干部，如果不进行及时的奖励，会使得干部缺乏工作动力，而对于表现较差的领导干部如果不进行一定程度的惩罚，也会使得干部得过且过，认识不到问题的严重性，长此以往，不利于国有企业的发展^[2]。

3 国有企业干部人事管理体制改革的措施

3.1 创新管理理念，重视人力资源管理

企业管理说到底还是人的管理，国有企业要想获得可持续发展，必须要转变管理理念，紧跟时代发展的潮流，具体可以从以下几个方面实施。

首先是对于人才的引进、吸收和选拔渠道的畅通，国有企业在对于人才引进的时候要实施一些优惠政策和激励政策，在中国市场竞争如此激烈的环境下，各个企业对于人才已经越来越重视，国有企业只有适应当下时代的发展，队伍人才引进提供一些优惠福利性待遇，如住房补贴等，让人才能够流向企业。

其次，国有企业领导干部还要重视对人力资源的管理，领导干部要起带头作用，对于企业干部的选拔任用过程中，摒弃论资排辈的传统观念，要为优秀的人才提供更加广阔的平台，不断激励人才，留住人才，真正发挥人才的作用，促进企业可持续发展。

最后，国有企业领导干部还应当为人才的发展提供更加广阔的空间，注重培养优秀领导干部，培养企业的接班人，从上到下形成良性循环，促进人力资源的合理配置，提高国有企业人力资源管理效率^[3]。

3.2 设置科学合理的国有企业干部选拔方式

在传统国有企业管理过程中，领导干部的选拔，往往会具有论资排辈等现象，但是随着市场化的不断推进，中国各个企业面临着越来越激烈的竞争，很多老员工，他们具有

一定的资历和工龄，但是却不具备先进的管理经验、专业知识、发展理念等，因此在中国国有企业的干部管理过程中，必须设置科学合理的选拔方式，只有选拔德才兼备，具备能力、素质、专业的人才担任重要领导岗位，才能够带领过国有企业走向更加广阔的平台。

因此，在选拔任用领导干部过程中，要注重公正、公平、公开，摒弃重资历轻能力的选拔思路，可以通过竞聘上岗、应聘上岗、考核上岗等多种形式，严格制定国有企业领导干部的选拔任用标准，择优录取。此外对于关键部门的关键领导，还要通过多元化选拔方式进行，可以适当的借鉴人才引进制度，让专业的人做专业的事，从上到下都要匹配适合工作有序运行，适合企业长远发展的德才兼备的人才。

3.3 建立科学合理的考核机制，重视绩效考核结果的运用

对于已经被选拔合格的领导干部，国有企业应当制定相应的考核规则，体现出“能者上，庸者让”的管理理念。对于国有企业领导干部的考核，可以从能力素养、专业知识、思想品德等多方面进行考核，考核也应该通过多种渠道和方式，如自我评价、上级评价、员工评价、业绩评价等，通过多种渠道和多种方式全面地展现一个国企的领导干部是否真正的匹配其所在的岗位，是否具有担任领导干部的能力，是否能够得到上下级的认可，是否能够促进企业全面发展。

除此之外，在国有企业领导干部绩效考核过程中，还应当科学合理的设置相应的奖惩制度，只有奖惩制度才能够体现出每个人对于企业不同的贡献，对于在一个考核周期内作出积极贡献的领导干部，企业要给予一定程度的奖励，不断提高领导干部工作的积极性，使得领导干部能够将更多的精力和智慧贡献到企业发展中来。

对于在一个考核周期内消极怠工，出现重大工作记录和失误的领导干部，要给予一定程度的惩罚，企业负责考核的人员应当与表现不佳的领导干部进行谈话，深入剖析工作落后的原因，为下一个考核周期找出问题所在，不断改正，不断规范。另外，对于两个以上考核周期都表现不佳的领导干部，可以通过岗位的调整使得更加适合该岗位的人才担任领导干部，促进领导干部考核标准化、统一化、合理化，为企业获得长远发展奠定良好的基础。

3.4 不断加强国有企业干部人才队伍的建设

国有企业领导干部人事改革，一方面是注重对于领导干部的选拔和任用，另一方面就是要加强国有企业人才队伍的建设，在此过程中要重视企业人才，发挥人才在企业运行过程中的优势，让专业的人做专业的事，通过相应的福利待遇将人才吸引到企业中来，还要为其提供广阔的发展平台和与其专业知识匹配的岗位留住人才。

除此以外,还要注重企业储备干部人才的培养,人才是企业发展的宝贵财富,加强企业文化建设,形成良好的企业氛围,促进员工爱岗敬业,爱企如家的理念,不断发挥国有企业干部的最大优势,形成一套合理的管理制度,带领企业获得长远发展。

3.5 加强干部人事档案管理制度建设

对于国有企业人事档案管理要更加科学化、规范化、合理化。具体可以通过以下几个方面开展工作。

第一,对于企业干部,人事档案管理要拍专人负责。众所周知,人事档案对于每一个人都是至关重要的,关系到人事任免、人事调动、人事升迁等。因此,企业对于领导干部人事档案管理要进行统一管理、规范管理、科学管理,要配备相应的专职人员进行人事档案管理。

第二,对于企业人事档案管理要建立僵硬的管理制度,搭建管理台账,对于在一定周期内企业中存在的档案数量,新增或者减少的档案数量等动态信息要明确反映,对于企业

人事调动情况,要及时归档,定期录入管理信息,理清企业领导干部关系,科学合理地管理人事档案。

4 结语

随着中国市场改革的不断推进,国有企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地就要进行深入的改革和创新,要不断加强企业干部人才队伍的建设,创新管理理念。通过科学合理的选拔机制和考核机制,构建国有企业干部人事管理新模式,促进企业全面发展。

参考文献

- [1] 孙树风.关于国有煤炭企业干部人事管理体制改革的探讨[J].现代工业经济和信息化,2017(6):108-110.
- [2] 徐少杰.关于国有企业干部人事管理体制改革的探讨[J].青年时代,2020(3):126.
- [3] 贺召贤.国有企业干部人事制度改革问题研究[J].中小企业管理与科技(下旬),2019(2):124-125.