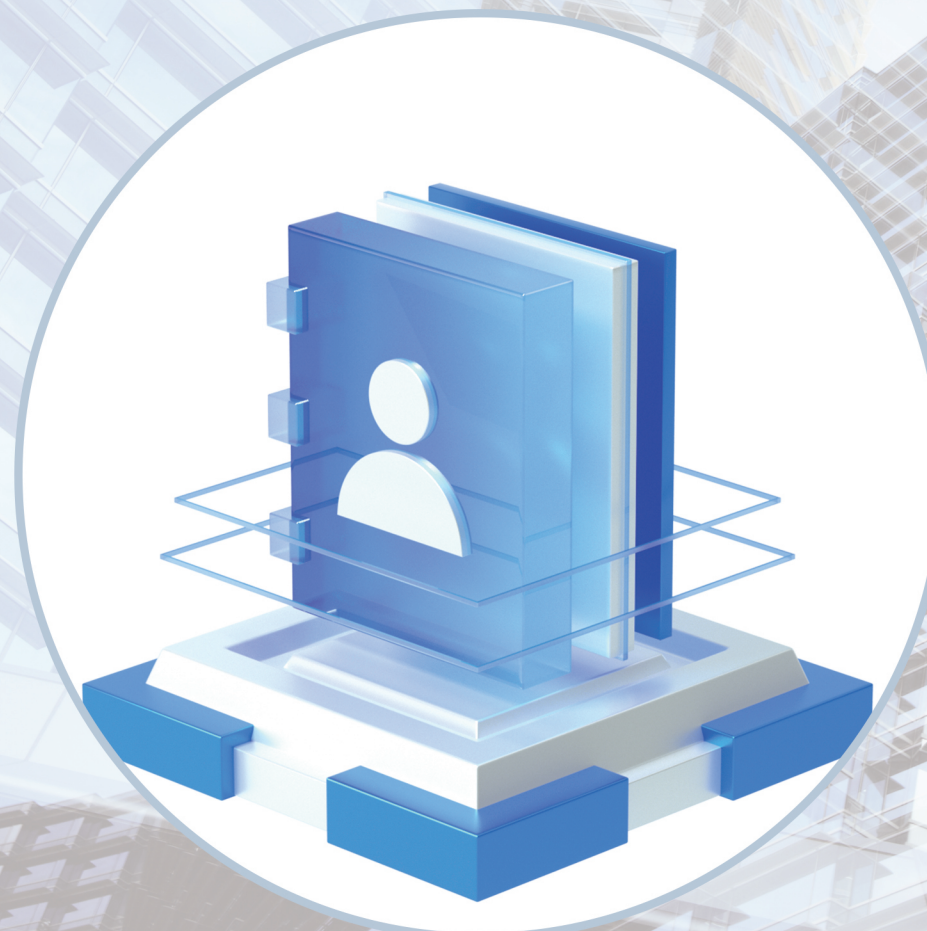


档案管理与 企业发展研究



中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN：3029-2433（纸质）3029-2441（网络）

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

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

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

Language: Chinese

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

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

《档案管理与企业发展研究》征稿函

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。

Database Inclusion



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



档案管理与企业发展研究

Volume 2 Issue 3 March 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	高校财务管理工作中会计档案资料的积累策略 / 刘剑	1	The Accumulation Strategy of Accounting Archives in Financial Management of Colleges and Universities / Jian Liu
4	事业单位员工福利制度的现状与改进探讨 / 郝丽霞	4	Discussion on the Present Situation and Improvement of Employee Welfare System in Public Institutions / Lixia Hao
7	事业单位员工薪酬管理的现状与改进途径 / 梁轶锋	7	The Current Situation and Improvement Ways of Employee Compensation Management in Public Institutions / Yifeng Liang
10	关于国有企业干部教育培训工作高质量发展的思 考——以中交某二级公司为例 / 马晶晶	10	Reflection on the High Quality Development of Cadres Education and Training of State-owned Enterprises— Taking a Secondary Company of CCCC as an Example / Jingjing Ma
13	新时期企业管理沟通问题及对策研究 / 戴路	13	Research on Communication Issues and Countermeasures in Enterprise Management in the New Era / Lu Dai
16	乡村振兴视域下乡村文化遗产档案管理研究 / 孙云红	16	Research on the Management of Rural Cultural Heritage Archives under the Perspective of Rural Revitalization / Yunhong Sun
19	浅议如何推进档案管理工作规范化标准化 / 李京鸿 黄迅雷 曾小娟	19	Discussion on How to Promote the Standardization of Archives Management Work / Jinghong Li Xunlei Huang Xiaojuan Zeng
22	企业档案管理中存在的主要问题及解决对策 / 冶昕	22	The Main Problems and Solutions in Enterprise Archive Management / Xin Ye
25	全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务研究 / 代宁华	25	Research on Reading Services for Visually Impaired Groups in Public Libraries from the Perspective of Universal Reading / Ninghua Dai
28	ESG 视域下企业高质量发展机制研究 / 周秉君 陈梦晞	28	Research on the High-quality Development Mechanism of Enterprises under the ESG Perspective / Bingjun Zhou Mengxi Chen
31	探析医院人力资源管理的现状与优化管理措施 / 解晓琳	31	Exploration on the Current Situation and Optimization Man- agement Measures of Hospital Human Resource Management / Xiaolin Xie
34	民办高校人力资源变革中的领导力发展研究 / 谢亚军	34	Research on Leadership Development in the Human Resource Reform of Private Universities / Yajun Xie
37	基于大数据的高校人力资源管理系统数字转型研究 / 张樱蕾	37	Research on Digital Transformation of University Human Resource Management System Based on Big Data / Yinglei Zhang

The Accumulation Strategy of Accounting Archives in Financial Management of Colleges and Universities

Jian Liu

Jinan Technician College, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

The accumulation of accounting archives and materials is an important guarantee for good financial management. Accounting archives and materials are tools and materials for recording and storing financial activities of enterprises, including various financial statements, vouchers, books, etc., which record the financial income and expenditure, creditor's rights and debts, assets and liabilities, etc. A good accumulation of accounting archives and materials can ensure the accuracy and reliability of financial information, provide effective basis for enterprise decision-making, and help to timely discover and solve financial problems. This paper aims to explore the important guarantee of strengthening the accumulation of accounting archives and data for good financial management. By analyzing the significance of accounting archives and data, it explores the problems existing in the current accumulation of accounting archives and data, and proposes targeted strategies to strengthen the accumulation of accounting archives and data.

Keywords

accounting archives; data accumulation; financial management

高校财务管理工作中会计档案资料的积累策略

刘剑

济南市技师学院, 中国 · 山东 济南 250000

摘要

会计档案和资料的积累是搞好财务管理的重要保证, 会计档案和资料是记录和存储企业财务活动的工具和材料, 包括各种财务报表、凭证、账簿等, 记录了企业的财务收支、债权债务、资产负债等信息。良好的会计档案和资料积累可以确保财务信息的准确性和可靠性, 为企业的决策提供有效依据, 并且有助于及时发现和解决财务问题。论文旨在探讨加强会计档案和资料积累对于搞好财务管理的重要保证, 通过分析会计档案和资料的重要意义, 探讨了当今会计档案与资料积累存在的问题, 提出了加强会计档案和资料积累的针对性策略。

关键词

会计档案; 资料积累; 财务管理

1 引言

财务管理在现代企业中扮演着至关重要的角色。一个良好的财务管理体系可以帮助企业实现合理的资源配置、有效的成本控制、精确的财务预测和科学的决策支持。而会计档案和资料作为财务管理的基础, 其重要性不言而喻。然而, 目前一些企业在会计档案和资料管理方面存在不足之处, 严重影响了企业财务管理的效果和质量。

2 会计档案和资料积累在财务管理中的重要意义

2.1 提供准确的财务信息

会计档案和资料是记录企业财务活动的依据, 通过积

累和整理这些档案和资料, 可以及时、准确地了解企业的收支情况、资产负债状况和利润状况等重要财务信息。这些准确的财务信息为企业的财务管理提供了可靠的依据, 帮助企业进行科学的决策和合理的规划。

同时, 会计档案和资料的积累对于支持财务分析和决策起着重要作用。这些档案和资料包含了企业的各种财务信息, 如财务报表、收支记录、资产负债表等, 可以为财务分析提供丰富的数据资源。通过对会计档案和资料的分析, 可以深入了解企业的经营状况、盈利能力、偿债能力等方面的情况。例如, 通过分析财务报表, 可以了解企业的销售收入、成本结构、利润率等指标, 从而评估企业的盈利能力。最后, 还可以分析企业的资产负债表, 了解企业的资产规模、资金结构、偿债能力等, 为制定合理的财务决策提供支持和参考。在进行财务分析和决策时, 会计档案和资料的积累可以提供客观的数据依据, 帮助决策者做出准确的判断和决策, 通过

【作者简介】刘剑 (1976-), 女, 中国湖南隆回人, 本科, 副研究馆员, 从事财务档案数字化管理研究。

对历史数据的分析,还可以发现潜在的问题和风险,及时采取相应的措施进行调整和预防^[1]。

2.2 履行法律法规要求

会计档案和资料的积累是企业履行法律法规要求的重要环节。根据相关法律法规的规定,企业需要保留并完整保存一定期限内的会计档案和资料,以备审计、税务检查和其他监管部门的查阅和核查。只有充分积累和规范管理会计档案和资料,企业才能够顺利履行法律法规的要求。

根据《中华人民共和国会计法》等相关法律法规的规定,企业需要按照规定的时间和方式,保存会计档案和资料。这些档案和资料包括财务报表、凭证、账簿、年度审计报告、税务申报资料等。不同类型的档案和资料需要保存的时间也有所不同,通常为5年以上。保存会计档案和资料的目的是满足审计、税务检查和其他监管部门的需求,审计机构在进行年度审计时,需要查阅企业的会计档案和资料,以评估财务状况的真实性和合法性。

2.3 保护公司利益和权益

会计档案和资料记录了企业的所有财务活动和交易,是维护公司利益和权益的重要手段。通过对会计档案和资料的准确记录和存档,可以防止财务数据的篡改和丢失,保护企业的财产安全和合法权益。

一方面,准确记录会计档案和资料能够防止财务数据的篡改。会计人员应当按照规定和标准对企业的财务交易进行准确的记录,将其反映到会计账簿和报表中。这样做可以确保财务信息的真实性和可靠性,防止恶意或错误修改财务数据,维护公司利益和权益。另一方面,妥善存档会计档案和资料有助于防止财务数据的丢失。企业应建立健全的会计档案管理制度和档案保管措施,确保会计档案和资料的安全存放,包括选择合适的存储介质、定期备份数据、设立存档库房等。通过这些措施,可以避免因自然灾害、硬件故障或人为因素导致的数据丢失,保护企业财务信息的完整性和可用性^[2]。

2.4 促进内部控制和风险管理

会计档案和资料的积累和管理是有效的内部控制和风险管理的重要环节。通过建立完善的会计档案和资料管理制度,加强对会计档案和资料的审核和监督,可以发现和防范内部风险和经济犯罪的发生,提升企业的内部控制水平,确保财务管理的合规性和可靠性。

3 会计档案和资料积累的现状和问题

3.1 会计档案和资料积累现状

3.1.1 数字化记录增加

随着信息技术的发展,会计档案和资料越来越多地以数字化形式记录和保存。现在,电子会计凭证、电子账簿和电子报表等数字化工具已经成为常态,并广泛应用于企业的财务管理中。这种数字化记录的方式有效提高了会计档案和

资料的记录效率和质量。相比传统的纸质文件,数字化记录不仅节省了空间和时间,还可以更方便地进行检索和共享,减少人为错误。

3.1.2 自动化和集成化系统

会计档案和资料的积累正朝着自动化和集成化的方向发展。许多企业采用了会计软件、财务管理系统等工具,实现会计数据的自动采集、处理和存储。这些系统能够自动从各个业务系统中收集财务数据,进行分类和整理,并生成准确完整的财务信息。通过自动化和集成化系统,企业可以更高效地管理和维护会计档案和资料,减少繁琐的手工操作,提高数据的准确性和一致性。

3.1.3 数据安全性加强

随着信息安全意识的提高,企业对于会计档案和资料的数据安全性越来越重视。在保护会计档案和资料的过程中,企业采取了各种措施来确保数据的安全性。其中包括数据备份,将会计档案和资料保存在不同的地点和媒体上,以防止数据丢失。

3.1.4 移动化记录

移动化技术的普及对会计档案和资料的积累方式产生了影响。会计人员可以通过移动设备随时记录和查看会计档案和资料,无需局限于办公室环境。他们可以使用移动应用程序来记录财务交易、上传凭证、查看报表等。这种移动化记录的方式提高了会计工作的便捷性和灵活性,使会计人员可以更有效地管理会计档案和资料^[3]。

3.1.5 数据分析应用

会计档案和资料的积累也为数据分析应用提供了基础。通过使用数据分析工具和技术,企业可以更好地挖掘和利用会计档案和资料中的信息。数据分析可以帮助企业进行财务分析、风险评估、预测和决策支持。

3.2 会计档案和资料积累问题

3.2.1 管理制度不健全

会计档案的积累涉及多种类型信息资源的整合,唯有实现对制度因素价值的充分开发,才可以保证会计档案的积累工作拥有更加理想的基础条件。但是,从中国电子档案管理工作的实际运行情况来看,电子会计档案的作用未能得到充分显现,大数据技术难以在电子会计档案管理中发挥更大的价值,无法体现出技术因素在会计档案积累方面的应用价值。

3.2.2 信息化程度不足

一些企业在会计档案和资料积累中仍存在信息化程度不高的问题,依旧采用传统的纸质记录方式,缺乏电子化记录和存储,导致会计档案和资料的归档、查阅和共享较为困难,效率低下。

3.2.3 人员素质不高

会计档案和资料的积累需要专业知识和技能的支持,但一些企业中的会计人员素质不高,缺乏相关的培训和专业

知识的更新,导致会计档案和资料的整理、记录和管理出现错误和遗漏,影响财务管理的准确性和可靠性。

3.2.4 安全隐患问题

会计档案和资料中包含大量敏感信息,如财务数据、企业机密等。但在一些企业中,对会计档案和资料的安全保护不够重视,存在数据泄露、篡改和丢失的风险,未建立起严格的权限控制和安全审计等机制,容易导致安全隐患。

4 加强会计档案和资料积累的方法

4.1 建立完善的档案管理制度

要确保会计档案和资料的妥善管理,首先需要制定一套全面、细致的管理制度。这个制度应该明确每个参与档案管理的人员的责任和权限,详细规定档案的收集、整理、存储、检索和销毁等各个环节的操作流程和标准。这样可以确保所有相关人员都清楚自己的任务,并遵循统一的标准和流程进行操作。除了具体的操作流程,管理制度还应包括对档案管理的监督和评估机制。这可以定期检查档案管理的效果,及时发现并纠正存在的问题,以保证档案管理工作的持续、稳定进行^[4]。

4.2 定期归档和整理

为了防止档案和资料堆积过多,导致管理混乱,需要设定合理的归档周期。根据实际工作需要,可以按月、季度或年度进行归档。在归档过程中,应按照一定的分类和编号体系对档案进行整理,确保它们的有序性和可查找性。通过定期归档和整理,不仅可以提高档案管理的效率,还能保证档案的完整性和有效性,使其更好地服务于企业的经营管理活动。

4.3 运用先进技术手段

随着科技的快速发展,数字化技术已经深入各个领域。对于会计档案和资料的管理,也应该跟上时代的步伐,积极推广并应用数字化记录和存储技术,这不仅意味着告别传统的纸质档案管理方式,更代表着效率和质量的双重提升。通过建立电子化的会计档案和资料管理系统,可以实现信息的快速录入、存储和检索。同时,电子会计凭证、电子账簿、电子报表等工具的出现,极大地简化了工作流程,提高了会计档案和资料的管理效率。

4.4 强化内部管理机制

在享受数字化技术带来的便捷之余,也不能忽视潜在的安全风险。因此,加强内部控制是必不可少的环节,包括建立健全的权限管理制度、数据备份机制、数据安全审计流程以及严格的访问控制措施等,确保会计档案和资料的机密性、完整性和可用性。在防止数据泄露、篡改和丢失的同时,也为企业的重要信息资产提供了一层严密的保护,不仅有助于维护企业的声誉和利益,更是对法规合规的积极响应^[5]。

4.5 定期培训和考核

为了加强会计档案和资料积累的管理,企业需要对会

计人员进行定期的培训和教育,以提升其专业知识和技能,包括针对会计档案和资料积累相关的管理规定和操作流程进行培训,使会计人员了解和熟悉相关的法律法规、政策要求、行业标准等,提高对会计档案和资料管理的意识和责任感,会计人员可以了解最新的会计制度和操作规程,掌握会计档案和资料管理的最佳实践,提高工作效率和准确性。除了定期的培训,还应该进行考核评估,以促使会计人员持续提高会计档案和资料管理水平。通过考核,可以评估会计人员在会计档案和资料管理方面的能力和表现,并及时发现问题和不足之处。考核内容可以包括对会计档案和资料的准确性、完整性、及时性的要求,档案管理制度的遵守程度,数据安全和保护措施的执行情况等。

4.6 建立奖惩机制

为了激励和推动会计人员积极参与会计档案和资料的积累工作,企业可以建立相应的奖惩机制,通过表彰先进、评选优秀等方式来鼓励会计人员认真履行会计档案和资料管理职责,并及时发现和纠正问题。在奖励方面,企业可以设立先进个人或团队的荣誉称号或奖金,以表彰那些在会计档案和资料管理方面表现出色的员工,激励其他会计人员向他们学习和借鉴经验。在惩罚方面,对于违规或不按要求管理会计档案和资料的行为,企业需要采取相应的处理措施。例如,对于存储不当、篡改数据、泄露信息等违规行为,可以给予警告、停职、扣减绩效奖金等惩罚,这样的惩罚措施将帮助员工意识到会计档案和资料管理的重要性,并为其行为负责。

5 结语

在企业的运营与发展中,财务管理始终占据着举足轻重的地位,而会计档案和资料作为财务管理的基础,其积累工作的好坏直接影响到企业的财务管理效果。当前,许多企业在会计档案和资料管理上仍存在诸多不足,如管理规定执行不到位、操作流程不规范等,这不仅给企业的财务管理带来隐患,更影响了企业的稳健发展。因此,加强会计档案和资料积累不仅是提升财务管理水平的需要,更是企业持续、健康发展的必然要求。

参考文献

- [1] 潘素琼.基于财务共享模式的电子会计档案管理[J].现代商业,2023(13):165-168.
- [2] 陈林岚.财务共享服务中心会计档案管理方法研究[J].财会学习,2023(30):85-87.
- [3] 张小年.信息化背景下电子会计档案管理研究[J].办公室业务,2023(7):103-106+114.
- [4] 王卉.会计档案管理对会计工作的重要性及建议[J].中国经贸,2023(4):73-75.
- [5] 张君.企业电子会计档案管理困境及解决策略探究[J].中国产经,2023(8):132-134.

Discussion on the Present Situation and Improvement of Employee Welfare System in Public Institutions

Lixia Hao

Discipline Inspection Commission of Liangcheng County, Inner Mongolia, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract

The status quo and improvement of employee welfare system in public institutions is an important topic in current public management research. This study takes the current employee welfare system of public institutions in China as the research object, adopts research methods such as questionnaire survey and in-depth interview, and makes an in-depth analysis from the establishment of welfare system, the implementation of welfare policy and the satisfaction of welfare. The results show that the current welfare system has some problems in meeting the welfare needs of employees, improving employee satisfaction and retention intention. Based on this, this paper puts forward the strategies to improve the welfare system of employees in public institutions, including innovating the welfare pattern, raising the welfare standard, strengthening the fairness and rationality of the welfare system, and establishing a sound welfare satisfaction evaluation system. This study is of great value to the improvement of employee welfare system in both theory and practice, and aims to provide reference for the reform and optimization of welfare system in Chinese public institutions.

Keywords

employee welfare of public institutions; welfare satisfaction; welfare system improvement; fairness and rationality

事业单位员工福利制度的现状与改进探讨

郝丽霞

内蒙古凉城县纪委, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

摘要

事业单位员工福利制度的现状及其改进是当前公共管理研究的一个重要话题。本研究以中国现行的事业单位员工福利制度为研究对象,采取问卷调查和深度访谈等研究方法,从福利制度的设定、福利政策的实施到福利满意度等方面进行深入分析。研究结果显示现行福利制度在满足员工福利需求,提高员工满意度和留任意愿方面存在一定问题。基于此,论文提出了改进事业单位员工福利制度的策略,包括创新福利格局、提高福利标准、加强福利制度的公平性和合理性以及建立健全福利满意度评价制度等。本研究在理论和实践方面都对事业单位员工福利制度的改进有着重要价值,旨在为中国事业单位的福利制度改革及优化提供参考和借鉴。

关键词

事业单位员工福利;福利满意度;福利制度改进;公平性和合理性

1 引言

在现今的社会管理中,事业单位员工福利制度占据着重要的地位。这是因为有效的福利制度能够在吸引和留住优秀人才,提高员工工作满意度,激发员工创新和工作积极性上起到积极的作用。然而,中国现行的事业单位福利制度中存在一些问题,相比之下,对于福利的设定和投放还是呈现了一定的单一性和标准化,这样在一定程度上不能满足员工的实际需求。福利制度是组织中一种重要的人力资源管理策略,中国的事业单位福利制度改革已经成为一个不可回避的和亟待解决的问题。本研究围绕中国当前的事业单位员工福

利制度进行深入洞察和回应,大规模对一直以来的制度进行全面探讨,以期提出创新和优化的路径和方法。在提供理论支持的同时,我们也希望能够在实践上对事业单位在人力资源管理中的福利制度进行改革提供策略性的建议,从而推动中国事业单位的持续健康发展。

2 事业单位员工福利制度现状分析

2.1 中国现行事业单位员工福利制度概述

中国的事业单位员工福利制度是指国家和地方政府为事业单位的公务员和工勤人员提供的各类福利待遇和社会保障^[1]。事业单位员工福利制度是一个综合性的制度体系,涉及薪资福利、社会保险、医疗保障、节假日福利、职业发展和职业培训等方面。

在中国,事业单位员工福利制度具有如下特点:

【作者简介】郝丽霞(1980-),女,中国内蒙古凉城人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

①薪资福利稳定：事业单位员工薪资福利相对稳定，且随着工作年限和职务的提升而逐步增加。

②社会保险体系完善：中国的事业单位员工享有国家提供的社会保险，包括养老保险、医疗保险、失业保险和工伤保险。

③医疗保障健全：事业单位员工享有公费医疗和补充医疗保险，可以享受一定的医疗费用报销。

④节假日福利丰富：事业单位员工享有带薪休假、节假日福利和加班费等福利待遇。

⑤职业发展机会多样：事业单位提供了多样化的职业发展机会，包括晋升通道、轮岗培训等。

2.2 员工福利需求和满意度现状

事业单位员工在福利需求方面主要关注以下几个方面：

①薪资福利：员工期望薪资福利能够与其工作表现和工作贡献相匹配，希望能够有一定的薪资增长空间。②社会保险：员工对社会保险的稳定性和保障水平有较高的要求，希望能够享受到全面覆盖的社会保险制度。③医疗保障：员工对医疗保障的覆盖范围和保险待遇有较高的期望，希望能够享受到高质量的医疗服务。④节假日福利：员工希望能够有充足的休息时间和放假安排，并且能够享受到一定的节假日福利待遇。⑤职业发展机会：员工希望能够有更广阔的职业发展空间，通过培训和晋升机会提升自身的职业能力和职位。

在员工满意度方面，现有研究表明：

①薪资福利方面，部分员工对薪资水平不满意，认为薪资增长空间有限，不足以满足生活需求。②社会保险方面，员工对社会保险待遇和稳定性持较高认同度，但也有一部分人认为保障水平有待提高。③医疗保障方面，员工对医保政策覆盖范围和医疗服务质量有一定的满意度，但仍有一些改进空间。④节假日福利方面，员工普遍对带薪休假和节假日福利表示满意，但也有一些员工认为福利待遇不够丰富^[2]。⑤职业发展机会方面，员工对培训和晋升机会比较满意，但也有一些员工对职业发展的路径和机会有所期待。

3 事业单位员工福利制度改进策略提出

3.1 福利制度改进指向和目标设定

随着社会的发展和人民生活水平的不断提高，员工对于福利的需求也越来越高。当前中国事业单位员工福利制度存在一些不足之处，需要进行改进。改进的指向是在坚持公平、合理和可持续的基础上，满足员工对福利的需求，提高员工的满意度和归属感。具体目标设定如下：

①确保员工基本福利的全面覆盖和公平分配。员工的基本福利包括基本工资、职工医保、养老保险等。改进的目标是让每一个员工都能享受到基本福利，确保公平性和可及性^[3]。

②提高员工福利的多样化和选择性。员工的需求并不

完全一致，所以福利制度应该更加灵活和多样化，提供多种选择，让员工根据自身情况和需求进行合理的选择。这样能更好地满足员工的个性化需求。

③创造良好的工作环境和氛围。除了物质福利，事业单位员工也非常看重工作环境和氛围^[4]。改进福利制度还应注重改善和创造良好的工作环境，提供更好的职业发展机会和学习平台。

3.2 创新福利格局及提高福利标准方案设计

为了实现福利制度改进的目标，需要进行福利格局的创新和福利标准的提高。具体方案设计如下：

①创新福利格局，注重非经济型福利的增加。过去的福利制度主要关注员工的物质福利，而忽略了精神层面的满足。应该在现有福利基础上增加一些非经济型福利，如员工培训、健康管理、文化活动等，以提升员工的幸福感和满意度。

②提高福利标准，适应社会发展和物价水平。随着社会的不断发展，物价水平也在不断上涨，员工对于福利水平的要求也随之提高。需要适时调整福利标准，确保员工的福利能够跟得上社会的发展步伐。

③建立灵活的福利选择机制，让员工能够按照自己的需求和意愿进行合理的选择^[5]。这样能够更好地满足员工的个性化需求，提高员工的满意度。

④注重福利的效益评估和调整。对于福利制度改进的方案，不仅要注重实施的效果，还要关注其效益和可持续性。需要建立科学的评估机制，及时发现问题和不足，并进行相应的调整和改进，确保福利制度的长期稳定和有效运行。

3.3 提升福利公平性和合理性的策略探究

福利制度的改进不能只关注员工的满意度和需求，还要注重公平性和合理性。为此，需要探究一些策略，以提升福利公平性和合理性。

①建立公平分配的福利制度。福利分配应该遵循公平、公正的原则，根据员工的贡献和表现来确定福利水平，避免“一刀切”的现象。应该建立公开透明的分配机制，让员工对福利分配有更清晰的认知。②加强福利管理和监督。福利制度的实施需要有相应的管理和监督机制，避免福利的滥用和侵害员工的权益。应该建立完善的制度和流程，确保福利的合理分配和使用。③关注特殊群体的福利需求。不同岗位和群体的员工在福利需求上存在差异，对于一些特殊群体，如青年员工、女性员工、残障员工等，应该制定针对性的福利政策和措施，满足其特殊需求，确保福利制度的公平性。④加强福利制度的法制化建设。在福利制度改进的过程中，应该把福利制度纳入法制化的范畴，明确权责和福利分配的法律依据，提供保障和合理的制度安排。

4 福利满意度评价制度的构建

4.1 福利满意度评价制度的必要性分析

福利满意度评价制度作为评估事业单位员工福利制度

的重要参考指标,对于提升员工福利需求的满足程度以及增强员工的工作积极性和幸福感具有重要意义。

福利满意度评价制度的建立符合员工权益保障的基本要求。员工作为事业单位的基本组成部分,对于福利待遇的满意度具有很高的关注度。制定福利满意度评价制度,有助于对员工福利制度的效果和可行性进行评估,从而保障员工的合法权益和公平待遇。

福利满意度评价制度可以客观评估福利制度的优劣。通过福利满意度评价制度,可以对事业单位的福利制度进行客观、全面的评估,从而了解员工对福利制度的满意度,发现制度存在的问题和不足,并针对问题提出改善措施。只有通过客观的评价体系,才能不断完善福利制度,提高员工福利满意度。

福利满意度评价制度可以推动福利制度的持续改进。福利制度的改进需要有针对性的改革思路和科学的评价指标,福利满意度评价制度提供了一种有效的测评方法。通过对员工的满意度进行定量分析,可以明确福利制度改进的方向和重点,指导相关政策的制定和实施,从而推动事业单位福利制度的不断完善。

福利满意度评价制度可以提升员工参与度和认同感。事业单位员工是福利制度的主要受益者和使用者,他们的意见和建议对于福利制度的改善具有重要价值。建立福利满意度评价制度,可以通过员工的参与和反馈,使员工在制度改进中发挥积极的作用,增强员工对福利制度的认同感和归属感,提高其对组织的忠诚度和凝聚力。

4.2 福利满意度量化指标体系设计

福利满意度是评价员工对事业单位福利制度满意程度的重要指标。为了科学地评价福利满意度,需要建立合理的指标体系,具体如下:

福利内容方面,应包括基本福利、附加福利和个性化福利三个维度。基本福利指员工享有的基本权益,包括工资、医疗保险、养老保险等;附加福利指一些额外的福利待遇,如年终奖、职工宿舍等;个性化福利指基于员工个体需求而设计的福利,如弹性工作制度、培训机会等。针对每个维度,可以设置具体的指标,如基本福利可以考察工资水平和社会保险覆盖率等指标。

福利质量方面,可以从福利满足度和福利公平性两个维度进行评估。福利满足度指员工对福利内容的满意程度,可以通过问卷调查或面谈等方式进行量化。福利公平性指福利待遇在分配上是否公正合理,可以采用福利差距比例、薪

酬福利满意度差异等指标进行评估。

福利发展方面,应考虑福利制度的可持续发展和与外部环境的适应性。可持续发展指福利制度是否能够长期满足员工需求,并能够适应组织和社会的变化。可采用福利投入比例、福利更新率等指标进行评估。与外部环境的适应性指福利制度是否能够及时调整以适应社会、市场等变化。可以采用福利改革速度和福利制度适应度等指标进行评估。

4.3 健全福利满意度评价制度的途径与建议

要健全福利满意度评价制度,首要任务是确保制度透明和公平,有效沟通和参与员工对福利制度的看法。应定期进行满意度调查,分析和解决问题。高层管理者应有意识地参与福利决策过程,确保其真实反映员工的需求。为此,形成切实可行的满意度改进措施至关重要,包括加大力度提高基本福利满意度、调整福利的结构以提高附加福利满意度、适度增加员工的个性化福利以提高福利满意度等。

5 结语

论文通过对中国现行事业单位员工福利制度的深入研究和探讨,揭示了其在满足员工福利需求,提高员工满意度和留任意愿方面存在的问题和不足。论文从理论和实践的角度提出了一系列创新性的改进策略,包括创新福利格局,提高福利标准,加强福利制度的公平性和合理性以及建立健全福利满意度评价制度等。尽管提出了一系列改进策略,但是在实际操作过程中,如何落实这些改进策略,使其真正发挥效益,仍需要政策制定者、管理者和员工共同努力。总的来说,研究事业单位员工福利制度的现状及其改进,不仅可以推动事业单位福利制度的进步,也有利于推动中国公共服务的公平和高效。希望通过这项研究,为中国事业单位的福利制度改革提供有价值的参考和借鉴,对于推动事业单位福利改革和优化有所贡献。

参考文献

- [1] 李志会,刘鹏,王钧.我国事业单位福利制度改革路径研究[J].中国行政管理,2019(6):32-36.
- [2] 钱妍,潘易,张玺,等.事业单位员工福利满意度及影响因素研究[J].江苏社会科学,2021(4):142-150.
- [3] 房长安,邱磊,李萌,等.我国事业单位特色激励福利制度探析[J].公共管理学报,2020,17(4):129-140.
- [4] 王烁,赵丽霞.事业单位福利制度改革研究——以西安市为例[J].陕西人事,2018(1):5-7.
- [5] 邹涵.事业单位员工福利满意度研究——基于深圳市公立医院问卷调查数据[J].医疗卫生行政管理,2021(12):49-52.

The Current Situation and Improvement Ways of Employee Compensation Management in Public Institutions

Yifeng Liang

Discipline Inspection Commission of Liangcheng County, Inner Mongolia, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract

With the rapid development of society and the sustained growth of economy, the number and scale of all kinds of public institutions in our country are constantly expanding. However, although the public institutions occupy an increasingly important position in the economic and social development of our country, there are many problems to be solved in the salary management, such as the single salary structure, the lack of incentive mechanism, and the opacity of the salary management system, the existence of these problems affects the work enthusiasm and job satisfaction of employees, and then affects the overall operating efficiency and service quality of public institutions. This study conducted an in-depth study on the problems in the salary management of public institutions, through theoretical analysis and case studies, it proposed corresponding solutions and improvement suggestions, hoping to improve the salary satisfaction and work enthusiasm of employees by changing the salary structure, so as to improve the work efficiency and service quality of public institutions, it provides strong guarantee for the rapid development of Chinese public institutions.

Keywords

public institution; salary management; incentive mechanism; job satisfaction; service quality

事业单位员工薪酬管理的现状与改进途径

梁轶锋

内蒙古凉城县纪委, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

摘要

随着社会的快速发展和经济的持续增长, 各类事业单位在中国的数量和规模都在不断扩大。然而, 尽管事业单位在中国的经济社会发展中占据着越来越重要的地位, 其薪酬管理工作却存在着许多亟待解决的问题, 如单一的薪酬结构、激励机制的缺失以及薪酬管理制度的不透明, 这些问题的存在影响了员工的工作积极性和工作满意度, 进而影响到了事业单位的整体运行效率和服务质量。本研究针对事业单位薪酬管理工作中的问题进行了深入的研究, 通过理论分析与案例研究, 提出了相应的解决策略和改进建议, 希望能通过改变薪酬结构, 提高员工的薪酬满意度和工作积极性, 以实现事业单位工作效率和服务质量的提升, 为中国事业单位的快速发展提供有力保障。

关键词

事业单位; 薪酬管理; 激励机制; 工作满意度; 服务质量

1 引言

鉴于事业单位员工薪酬管理存在的诸多问题, 本研究通过调查和分析事业单位的薪酬管理现状, 发现其主要问题包括单一的薪酬结构、缺乏激励机制以及薪酬管理制度的不透明等。引发员工工作积极性低下、不公平感的产生等问题。针对这些问题, 论文提出了合理设置岗位工资水平、完善薪酬激励机制以及增强薪酬管理制度的透明度等改进策略。通过改变薪酬结构, 提高员工的薪酬满意度, 增强员工的工作积极性, 以求达到整体效益的提升。

【作者简介】梁轶锋(1982-), 男, 中国内蒙古凉城人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

2 事业单位薪酬管理的现状

2.1 事业单位薪酬结构现状

事业单位作为公共部门的一部分, 其薪酬结构与其他行业有所区别^[1]。事业单位薪酬结构的现状主要体现在以下几个方面:

事业单位薪酬结构相对较为单一。一般而言, 事业单位员工的薪酬由基本工资和津贴、补贴等组成, 其中基本工资占据较大比例。这种单一的薪酬结构让员工难以获得额外的收入, 限制了其收入增长的空间。

事业单位薪酬结构缺乏激励机制。在事业单位中, 员工的薪酬主要与其从事岗位的级别、工作年限等因素相关, 而缺少与员工绩效直接挂钩的激励机制。这导致员工缺乏动力去追求卓越, 影响了单位整体的工作效率与质量。

事业单位薪酬结构的差距较小。在事业单位中,不同岗位之间的薪酬差距较小,这也导致了员工间的收入差异较小。虽然这种薪酬结构体现了相对公平和平等的原则,但也容易导致一些高绩效员工因为收入差异较小而失去动力。

事业单位薪酬结构存在较为固化的现象。由于事业单位的薪酬结构多受行政性规定的约束,很难灵活调整^[2]。

2.2 事业单位薪酬管理制度现状

随着中国社会经济的发展,事业单位在逐渐改革,比如引进了薪酬改革试点,利用经济手段激发员工的积极性。但是,事业单位的薪酬管理制度也面临一些问题。在薪酬制度设计方面,大部分事业单位的薪酬管理制度仍过于简单,缺乏足够的激励机制,这影响了员工的工作积极性。而在制度执行方面,部分事业单位的薪酬制度执行不力,甚至出现了违规问题。

3 事业单位薪酬管理存在的问题

在现代社会,事业单位作为重要的社会经济组织形式之一,其薪酬管理制度直接影响到员工的工作积极性和效率。在解析事业单位薪酬管理的现状后,笔者发现了其存在的一些明显问题。

单一的薪酬结构与缺乏激励机制是最常见的问题之一。事业单位工资结构普遍规定为基础工资加上奖金和福利,这种单一的薪酬结构无法充分调动员工的工作积极性和工作效率。因为这种工资分配方式并未与员工的工作表现和工作成果直接相关联,对员工的激励效果有限。事业单位的薪酬结构比较稳定,增长慢,这也往往导致员工没有清晰的职业发展期望和动力。

薪酬管理制度的不透明性也是一个显著的问题。通常,事业单位的工资发放方式、工资增长方式或奖金分配方式并没有给员工进行公开和明确的告知,导致员工对自己的收入情况和收入预期存在不明确、不清晰的认知。这种不透明性不仅影响了员工的满意度,也影响了员工的工作积极性和工作动机。

员工薪酬满意度低的问题也不容忽视。由于事业单位薪酬制度的各种问题,员工对自己的工资水平和工资增长速度往往存在不满意的状态。这种不满意的情况,可能会影响员工的工作积极性,甚至可能带来员工的流失,对事业单位的正常运转带来不小影响^[3]。

4 事业单位薪酬管理的改进途径

4.1 设定合理的岗位工资水平

设定合理的岗位工资水平需要考虑到市场情况和行业特点。事业单位作为一种特殊的组织形式,其薪酬管理应与其他行业相适应。需要深入研究行业内各个岗位的工资水平,包括公务员、教师、医生等。通过对市场薪酬水平的调研和比较,可以确定一个相对公平和合理的薪酬标准。也应该根据事业单位的特点,如工作性质、工作要求等,对不同

岗位进行差别化的设定,使薪酬更加符合员工的实际贡献和价值。

设定合理的岗位工资水平需要充分考虑员工的个人能力和工作表现。事业单位的员工普遍经过专业培训和职业道德的磨炼,具备一定的专业素质和工作能力。在设定工资水平时,应该充分考虑员工的能力水平和个人表现,并给予相应的工资激励。例如,对于表现出色且具有独特专业知识的员工,可以给予一定的加薪或奖金,以鼓励他们的进一步发展和提升。

设定合理的岗位工资水平还需要强调公正性和透明度。事业单位作为公共组织,在薪酬管理中应该注重公正性和透明度,确保员工的权益得到保障^[4]。在设定工资水平时,应该建立科学、公正和透明的评估机制,避免任性或人为因素对员工工资的影响。应该向员工公开薪酬政策和标准,让员工明确知道自己的工资来源和发展空间。

为了进一步提高设定合理的岗位工资水平的效果,可以采取以下改进途径:

①加强薪酬调研和比较,了解市场工资水平并及时调整。定期进行行业调研和市场比较,掌握各个岗位的工资水平,避免薪酬过低或过高。

②建立科学的绩效评估体系,将员工的个人能力和工作表现纳入考量^[5]。通过绩效评估,确保薪酬与业绩挂钩,公平激励优秀员工。

③加强薪酬政策的公开和透明度,让员工了解薪酬管理的原则和标准。通过公开薪酬政策和标准,提高员工对薪酬制度的理解和信任。

设定合理的岗位工资水平是事业单位薪酬管理中的重要环节。通过考虑市场情况、个人能力和工作表现,设立公正的评估机制以及加强薪酬政策的透明度,可以有效提高员工的满意度和工作积极性,推动事业单位的发展。

4.2 完善薪酬激励机制

在事业单位薪酬管理中,完善薪酬激励机制是解决问题的重要途径之一。当前的薪酬激励机制存在以下问题:激励力度不足、激励方式单一、激励效果不明显等。为了提高员工工作积极性和创造力,改进事业单位薪酬激励机制势在必行。

应该建立差异化的薪酬激励体系,根据岗位的技能要求和贡献度,对不同岗位员工设定不同的薪酬水平,以体现不同职务之间的差异化价值。通过正当而合理的薪酬差距,激发员工的工作动力,提升工作效率。还可以引入绩效考核制度,将员工的工作表现与薪酬挂钩,激发其追求卓越的积极性。

激励方式应该多样化,不仅要关注经济激励,还要注重非经济激励。除了提供薪酬奖励外,还可以设立职业发展通道、技能培训机会等非经济激励措施,让员工感受到实质性的成长和提升。开展个人表彰和团队合作激励活动,

增强员工的归属感和集体荣誉感,激发其团队合作精神和创造力。

应该建立公正透明的薪酬激励机制,确保激励的公正性和透明度。在制定薪酬激励方案时,应该广泛征求员工的意见和建议,并进行公开公平的评价和分配。加强薪酬管理的监督机制,确保激励的执行和效果的评估。通过建立公正透明的激励机制,既可以增强员工对薪酬激励的信任,也可以提高激励的效果。

为了完善薪酬激励机制,还应该注重个性化的激励方法。员工具有不同的需求和动机,应该根据员工的个人特点和职业发展需求,设计个性化的激励方案。例如,对于追求工作成就的员工,可以提供更多的工作挑战和晋升机会;对于注重工作平衡的员工,可以提供更好的工作环境和福利待遇。通过个性化的激励方式,满足员工多样化的需求,提高激励的精准性和针对性。

4.3 增强薪酬管理制度的透明度

在改进事业单位薪酬管理的途径中,增强薪酬管理制度的透明度是必不可少的一步。目前,许多事业单位的薪酬管理制度不够透明,导致员工对薪酬分配的不满,信任缺失,影响了组织的稳定运行和员工的工作积极性。

为了增强薪酬管理制度的透明度,可以采取以下几个措施:

- ①建立公开公正的薪酬决策机制,明确制定薪酬管理的程序和标准,并向员工进行公示和解释。
- ②加强对员工薪酬的信息公开,及时向员工通报有关薪酬调整和变动的信息,保证员工获得准确的薪酬信息。
- ③建立员工参与机制,充分听取员工的意见和建议,提高员工对薪酬管理制度的满意度和归属感。

5 事业单位薪酬管理的解决策略和改进途径

①针对薪酬结构单一、缺乏激励的问题,主张通过设定合理的岗位工资水平,来调动员工工作积极性。具体来说,可以依据行业标准、公司规模和职责等多方面因素调整其工资标准,注重职责和职位的差异化,体现岗位价值。对于特定的岗位或者是项目,可以实行项目奖金、岗位津贴等激励形式,以进一步刺激员工积极性。

②针对薪酬管理制度不透明的问题,提倡通过完善薪酬激励机制,提高制度的透明度。具体做法可以是,将薪酬制度切实有效地公示,让每一个员工都清楚自己的薪酬组成和计算方式,以增强其对制度的接受度。对于一些特殊岗位,还可以考虑实行薪酬议价,尽量让薪酬与其岗位价值相

对应。

③针对员工薪酬满意度低的问题,尝试通过增强薪酬管理制度的透明度,来提高员工对薪酬管理制度的满意度。在此基础上,也要定期进行满意度调查,及时了解员工对薪酬制度的意见和建议,以作为改善薪酬制度的依据。再者,要建立健全的申诉机制,使员工在对薪酬制度有意见时,能够通过正当途径进行沟通和解决。

在提出这些改进措施的也要意识到薪酬管理并非一成不变,随着市场环境、行业竞争和公司规模的变化,薪酬管理制度也要进行相应的调整。事业单位在调整薪酬制度时,应将员工需求、公司发展、行业环境等多方面因素综合考虑,实现制度与实际的良好匹配。

6 结语

本研究对中国事业单位薪酬管理现状进行了深入的调查分析,凸显出的主要问题。例如,薪酬结构单一,缺乏有效激励机制,薪酬管理制度的不透明都是引发员工积极性低下、感觉不公等问题的关键因素。在此基础上,研究提出合理设置岗位工资,完善薪酬激励机制,增强薪酬制度透明度的改进策略,期望能够解决现有问题,提高员工薪酬满意度,增强工作积极性,提升整体效益。然而,我们必须承认,尽管这些策略在理论上是可行的,但是在具体实施过程中可能会遇到很多困难。例如,如何合理确定岗位工资水平,如何构建有效的激励机制以及如何提升制度的透明度等,都需要结合事业单位的实际情况进行细致的研究和设计。因此,未来的研究可以在以下几个方面进行深化:一是对事业单位薪酬结构进行深入研究,找出更加合理的薪酬结构;二是研究和设计更具创新性的激励机制,以提升员工的工作积极性;三是研究如何加强薪酬管理制度的透明度,以减少员工的不公感。这样我们才能真正提升事业单位的管理效率,提高员工的工作满意度,从而实现事业单位的长期发展。

参考文献

- [1] 张淑英,孙丽雅.事业单位薪酬管理的改革与实践[J].中国管理信息化,2018(2):110-113.
- [2] 李梦瑶.我国事业单位薪酬管理现状及对策研究——以辽宁省为例[D].大连:大连交通大学,2019.
- [3] 姜岩,庄丽君.基于事业单位的薪酬权益的研究[J].现代管理科学,2020(5):78-81.
- [4] 马良.我国事业单位薪酬管理制度的问题及对策[J].财经问题研究,2020,39(1):72-77.
- [5] 田素莹,李洪喜.事业单位薪酬管理研究:回顾、反思与展望[J].中国软科学,2019(1):123-132.

Reflection on the High Quality Development of Cadres Education and Training of State-owned Enterprises—Taking a Secondary Company of CCCC as an Example

Jingjing Ma

China Communications Construction Corporation Rail Transit Branch, Beijing, 100000, China

Abstract

As an important content and powerful means to promote the construction of the cadre talent team of state-owned enterprises, the cadre training has a huge impact on whether the cadre can truly grow and become a talent and the high-quality development of enterprises. The purpose of this paper is to analyze the current situation and existing problems of the company's cadre education training work, to think about the suggestions for optimizing the enterprise cadre education training system construction, to strengthen the management of the whole process of cadre training, and continuously to increase the application of cadre inspection, identification, selection and appointment in cadre training, and combine cadre training with cadre use to the greatest extent, and further improve the cadre education training management system and long-term incentive mechanism, improve the cadres ability to perform their duties, and promote High-quality development of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; cadre education and training; cadre inspection; recognition

关于国有企业干部教育培训工作高质量发展的思考——以中交某二级公司为例

马晶晶

中国交通建设股份有限公司轨道交通分公司, 中国·北京 100000

摘要

干部培训作为推动国有企业干部队伍建设的重要内容和有力手段,对能否真正实现干部成长成才和企业高质量发展产生巨大的影响。论文研究的目的是通过分析国有企业二级公司的干部教育培训工作的现状及存在的问题,思考优化企业干部教育培训工作体系建设,强化干部培训全过程管理,强化干部培训考核和效果评估,不断加大干部考察、识别在干部培训工作中的运用,最大限度地将在干部培训和干部培养、使用有机结合起来,进一步完善干部教育培训运行管理制度和长效激励机制,全面提升干部队伍履职能力,促进国有企业高质量发展。

关键词

国有企业; 干部教育培训; 干部考察; 识别

1 引言

干部教育培训在干部队伍建设中发挥着重要作用,干部素质提升和能力培养离不开干部培训和高效运行的干部培训管理机制。加快改进干部教育培训工作,完善干部教育培训体系,持之以恒地提升企业干部的整体素质和创新能力,是国企特别是国企下属二级公司面临的一项重要任务。本文通过分析某国有企业二级公司的干部教育培训工作现状和现实问题,有针对性地提出优化公司干部教育培训工作的改进措施,通过完善建立干部教育培训体系和长效管理机制,

实现干部培训在干部队伍建设中的重要意义。

2 公司干部教育培训工作的现状分析

目前,公司的干部教育培训工作主要以上级集团公司组织内部培训为主,干部教育培训工作存在的突出问题是针对性与实效性不强。具体表现在以下几个方面:

2.1 干部教育培训管理体系不健全

公司的干部培训工作主要由组织人事部门统筹,各部门具体负责本业务的培训。实际工作中,由于管理体系不健全,导致培训工作实施不到位,具体表现在:

一是培训需求调研不充分。没有针对性的进行培训需求调研,对干部培训的真实需求不能有效把握,年度培训计划

【作者简介】马晶晶(1993-),女,中国河北人,硕士,政工师、经济师,从事企业人力资源管理研究。

划项目一成不变,未能及时根据公司战略发展而有效及时调整和增加,导致培训的内容不全面。

二是培训主动性不够。无论从培训学员还是培训组织方来说,培训缺乏主动性,培训组织落实不及时,学员更多被动接受培训,主动培训意识和培训意识不够,导致培训的效果不够明显。

三是干部培训资源缺乏。其一是内部建立完善的培训师智库,公司各专业领域的培训师资力量薄弱。一方面企业内训师作为企业的内部师资未得到有效的开发和利用,另一方面公司自主培养的具有较强实践经验和善于钻研培训教育的人员较少,更多的是邀请外部专家进行授课培训。其二是没有搭建在线培训学习平台,缺乏有针对性地开展课程开发和建设,在共享培训资源和实现干部线上培训等方面没有发挥应有的作用。

四是约束和激励机制不健全。公司虽然对干部培训提出了要求,但是缺乏约束性和激励性。公司的干部培训教育没有强制要求,干部培训与否与干部使用没有紧密结合,干部培训学习得好与坏对干部晋升发展影响不大,导致干部参加培训的内生动力不足,培训学习压力也不足,培训学习积极性未能充分调动起来。此外,对于主动学习参加培训,培训期间表现突出的优秀干部缺乏相应的激励,缺乏在培训教育中发现和识别干部。

2.2 培训的需求和培训的供给不能有效匹配,干部培训效果难以发挥

没有针对干部这一属性,有针对性的进行各层次、各类别的分类培训,培训缺乏系统性和规划性,对于干部培训的共性需求和个性需求不能有效掌握和精准施策,培训内容针对性和实用性不够强,培训的供给与干部的实际需求难以有效结合。与此同时,二级公司受限于培训资源等条件,导致各方面投入不够,培训缺乏创新和与时俱进,干部教育培训效果不明显。

一是干部培训目标与公司战略发展目标不匹配。干部培训工作更主要的从业务需要出发,缺乏对公司发展战略的有效落实,培训工作的前瞻性、计划性和实效性不够,难以匹配公司战略发展目标和实现企业高质量发展的目标,干部培训目标和企业发展目标没有统一起来,培训内容上的供给与需求难以有效结合。

二是干部培训目标与公司培训资源的选择不匹配。目前,公司干部培训目标是提升干部队伍素质能力,打造一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。但是在培训教育资源和培训师资建设方面不足,缺乏对课程库、师资库和培训管理人员库的建立,干部培训目标缺乏有效落实的资源保障。

三是干部培训的方式和培训的实效性不匹配。公司培训的方式、方法单一,培训的效果不够明显。培训更多以授课的形式开展,培训时间、空间受限。干部培训过程主要以

被动传输的方式接受,干部培训思维不够发散,缺乏思考,培训后没有明显效果。要实现干部培训后的效果明显的目标,就要有针对性的考虑培训对象的需要、培训内容适合的方式、培训后效果的检验等方面,合理选择培训方式和培训方法,将干部培训的方式、方法和干部培训的实效性有效结合起来^[1]。

3 公司干部教育培训工作的原因分析

干部队伍是实现公司战略发展目标和公司高质量发展的关键少数,干部培训也是企业人力资源管理工作的一项重要内容。但是,在公司改革发展的过程中,干部教育培训工作未能有效发挥出明显作用,从公司目前管理方面分析,主要原因有以下三个方面。

3.1 干部培训工作的管理体系制度建设薄弱

干部培训工作没有建立有效的制度体系,缺乏对干部教育培训的约束,干部参加培训的主动性不够。对在企业发展中发挥重要关键作用的干部队伍,缺乏有效的教育培训管理制度,干部培训的刚性任务没有明确。缺乏制度约束,难以通过干部教育培训实现干部的能力素质提升,也难以发挥干部培训在干部选拔和干部管理方面的作用。只有将干部培训制度化,才能有效发挥干部教育培训在企业组织塑造的功能。

3.2 公司整体对干部培训工作的投入不够

人员投入不够。企业扁平化和人员编制的管控,往往存在从事干部教育培训工作的管理人员身兼数职,企业中缺乏专职教育培训从业人员,干部培训开展受困,干部培训工作缺乏思考、缺乏统筹、更难以有效落地。这样从侧面反映出企业干部培训工作人员力量薄弱。师资储备不够。教育培训师资不足,没有高素质专业化培训教育管理队伍,公司内部讲师库没有建立,缺乏对工作培训资源的统筹。域外师资联系不够密切,没有针对本企业所处行业领域有针对性开发和建立高端讲师资源库。缺乏经费投入,仍延续传统培训面授模式,网络培训和在线学习在企业培训中占比较低。培训缺乏创新性,缺乏与时俱进。在“互联网+”时代,干部培训未能有效利用运用网络平台,培训不能实现“数字化”,导致培训的覆盖面、经济性、新颖性不够。

3.3 干部培训缺乏规范的考评、选育管用机制

干部培训工作中,企业往往忽视对干部培训的过程管理,没有将了解、发现、识别干部运用在培训的过程中,对干部培训的工作仅仅停留在传输知识方面,缺乏对干部培训全过程管理、考评,缺乏对培训效果的检验、评估。对干部教育培训过程也没有建立考核办法,对干部学习课时考勤、学习态度、考察测试等方面内容缺乏记录和评比,干部培训考核结果未能纳入干部考察识别,干部培训缺乏规范的考评、选育管用机制。缺乏干部督学力度,没有在干部培训中融入日常考察、谈心谈话等环节,在干部培训中不能更精准

识别干部,干部培训工作缺乏规范性^[2]。

4 强化干部教育培训工作的改进措施

4.1 强化干部培训管理体系和制度建设

管理理念、制度体系和管理方式是实现干部教育培训工作的重要法宝,持续完善干部教育培训体系各项重要因素,引导干部树立终身学习理念,化被动为主动学习,推动企业学习型组织建设,加快构建快理念创新,内容完备、组织健全、运行高效的干部培训管理体系。

①持续完善培训管理。坚持干部教育培训与企业业务发展深度融合的培训理念,切实发挥各部门、各单位在干部教育培训中责任主体,明确责任体系,干部培训工作必须公司“一把手”亲自部署、推动和支持,成立干部培训领导小组,引导干部培训方向、设计宏观培训架构;培训主管部门切实扛起建设制度机制重责;业务部门根据业务需求规划与实施培训。各部门、各单位协同共进,促进企业干部能力素质提升和组织能力成长。

②持续完善制度机制。从参训学员的角度出发,要切实将干部培训的内生动力充分激发出来,将干部培训与任职要求紧密联系起来,建立干部岗位培训制度,真正结合公司和岗位业务的需要开展培训,强化训战结合、以考促学,完善干部的教育培训、考核、使用等方面的激励约束机制,促进培训与培养使用衔接,切实将干部培训中“被动培训”局面扭转过来。就培训组织者的角度出发,要切实发挥培训师和培训承办方的作用,加快建立企业培训党校或干部学院,创新培训的供给模式。壮大培训教学力量,促进培训服务、课程、案例、题库等优质培训资源在企业内部有效统筹并实现共建共享。进一步规范干部培训管理,通过进行有效的培训需求分析,合理的培训方案设计、周全的组织实施和及时的培训考核评估四个阶段闭环管理,推动建立规范、高效的培训运行管理机制。

③持续完善资源保障。对干部培训的师资力量、教学方式、培训阵地等方面重点研究,进一步加强核心师资人才,建立培训课程案例,逐步建立企业党校或干部学院,潜心研究干部培养机制,有计划制定培训课程、培训教材,充实培训师师资力量。通过评选内部讲师,鼓励领导干部上讲台等多种渠道,逐步建立公司内部讲师库。加大课程开发,组织公司内部技术专家开发专业课程。加大横向部门的参与度,让各业务负责人统筹做好本专业的课程开发,把公司内部资源充分调动和利用起来。改进培训方式。充分利用新时代网络技术和信息化,拓宽培训渠道和培训覆盖面。

4.2 增强公司目标与干部培训的供需匹配度

坚持干部教育培训战略定位,聚焦企业战略目标和中心工作,制订培训计划,设置培训内容,创新培训方式,分类型、分层次、分岗位开展精准培训,不断推动干部教育培训工作体现时代性、增强系统性、提高实效性。建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系,做好干部培训的全程管理,做好有针对性结合各层级的培训需求设计培训项目,在训中做好培训记录,对参训学员、培训师资进行考核评估,对训后效果进行及时检验考核,做到逢训必考。

①体现教育培训时代性。要密切联系企业发展中的重点工作,将干部教育培训和企业发展和中心任务联系起来。强化战略需要的培训导向,紧扣打造企业发展的战略目标,分层分类开展立足企业高质量发展的业务能力培训。

②增强教育培训系统性。干部培训不是一朝一夕,不是一蹴而就的,干部培训的内容是进阶式的系统性培训。培训内容要覆盖思想理论、党性教育、专业能力、岗位职责等方面,通过记录干部培训情况,把干部培训后的效果进行评价,科学绘制干部的培训成长曲线和学习地图,推动形成干部终生培训学习机制,促进干部与企业共同成长。

③提高教育培训实效性。增强干部培训实效,从根本上来要不断对培训内容完善优化、对干部的培训方式进行改进和创新、对干部的培训机制进行有效完善。从培训内容上要将培训需求和培训内容有效结合起来,准确无误地把握干部培训需求、科学合理设计培训内容、精准有效确定培训对象、精心挑选的培训师资,增强培训实效性。重视干部培训实战性,结合案例教学、情景教学和实战化训练的模式,把传统的课程授课与分组研讨、专题案例分析、现场观摩、模拟实践、岗位轮换等有机结合起来,更好实现学以致用^[3]。

5 结语

新时期国有企业在建设世界一流企业的新征程上应持续完善递进式、系统化的高质量干部教育培训体系,不断增强培训的时代性、系统性、实效性,才能真正建立和打造一支高素质专业化的干部人才队伍。

参考文献

- [1] 赵群.高素质专业化背景下干部队伍教育培训工作新思路[J].员工工程,2022(10):149-151.
- [2] 刘治顺.干部履职能力培训的实践与思考[J].现代管理,2023(4):49-51.
- [3] 李冰辉.新时代干部教育培训工作蕴含的科学思维方法探析[J].党政干部学刊,2023(5):46-51.

Research on Communication Issues and Countermeasures in Enterprise Management in the New Era

Lu Dai

China Aluminum Zhongzhou Aluminum Industry Co., Ltd., Jiaozuo, Henan, 454174, China

Abstract

In recent years, China's economy has developed rapidly, and the business scope of enterprises has penetrated into various fields. In the increasingly competitive market environment, if enterprises want to occupy a place with their own strength, they must attach importance to daily management work. Interpersonal communication and exchange are important aspects of enterprise management. Through detailed and in-depth communication, enterprise managers can gain a comprehensive understanding of the development issues of the enterprise from a comprehensive perspective. Based on the actual needs of enterprise development and the characteristics of the times, they can formulate scientific and reasonable strategic plans, bring more economic benefits to the enterprise, and promote its development. However, there are still problems in management communication among enterprises, which is not conducive to their long-term development. Based on this, the article first summarizes the necessity of enterprise management communication in the new era. Secondly, analyze the problems in enterprise management communication. Finally, research solutions to communication issues in enterprise management in the new era.

Keywords

new era; enterprises; management communication

新时期企业管理沟通问题及对策研究

戴路

中铝中州铝业有限公司, 中国 · 河南 焦作 454174

摘 要

最近几年来, 中国经济迅猛发展, 企业经营范围渗透到各领域。在竞争日益激烈的市场环境中, 企业若想要凭借自身实力占据一席之地, 就必须重视日常管理工作。人际沟通和交流, 是企业管理的重要内容。通过细致深入的沟通, 可以使企业管理人员从比较全面的角度上了解企业发展问题, 结合企业发展实际需求及时代发展特征, 制定科学合理的战略方案, 为企业带来更多经济效益, 促进企业发展。然而, 目前仍有企业在管理沟通方面存在问题, 不利于企业长远发展。基于此, 文章首先总结新时期企业管理沟通的必要性。其次, 分析企业管理沟通存在的问题。最后, 研究新时期企业管理沟通问题的解决对策。

关键词

新时期; 企业; 管理沟通

1 引言

市场经济环境中, 企业需要通过科学有效的沟通, 掌握企业发展现状及问题, 及时为企业制定发展战略方案。沟通, 是人们交易的重要流程, 也是人际交往的主要方式。就目前企业的发展现状来看, 传统的管理沟通方式已经无法满足新时代企业发展需求。部分企业在管理沟通过程中, 相较于内部科学管理, 更关注经济利益, 导致企业内部沟通不足, 影响企业管理效率与效果。此种情况下, 企业需要围绕时代发展环境, 从自身发展实际情况出发, 转变管理沟通方式并

重视沟通内容。强化企业管理沟通工作, 可以加快信息在企业内部的传递效率, 从而避免企业出现经济损失。从此种角度来看, 本研究有现实性价值和意义。

2 新时期企业管理沟通的必要性

2.1 增强企业凝聚力的基础

新时期, 企业管理沟通是增强企业凝聚力的基础。在市场经济体制下, 企业是由众多普通员工组成的。若想要将企业宏观目标转化为行动, 就需要与员工展开沟通交流, 增强员工的凝聚力和向心力。而且, 各部门具体工作, 共同组成企业的生产经营活动^[1]。企业在发展期间, 需要重视各部门的团结与协作, 通过科学有效的管理沟通, 及时明确企业战略发展目标的制定及完成情况。

【作者简介】戴路(1972-), 男, 中国内蒙古开鲁人, 本科, 高级经济师, 从事企业管理研究。

2.2 企业融入市场的需要

新时期,企业管理沟通是企业融入市场的需要。随着经济发展的全球化,国际市场与国内市场的融合度不断提高。而相较于国内市场,国际市场的变化在瞬息之间^[2]。企业若想要稳定自身在市场的地位,切实融入市场中,就需要持续与外部保持沟通。通过科学合理的沟通,及时了解市场信息,紧密联系企业内部发展与外部市场环境,抓住市场变化带来的新机遇。企业内部沟通时,要帮会员工掌握市场方向,及时调整企业发展策略,规避市场风险。

2.3 企业达成目标的推动力

新时期,企业管理沟通是企业达成目标的推动力。良好和谐的工作氛围,是企业管理人员和普通员工都比较渴望的。和谐稳定的氛围,是企业目标实现的基础^[3]。通过管理沟通,管理人员可将自己发展企业的意图告知员工,且能够随时了解员工的想法,结合员工想法及时调整企业的发展方案,并对员工予以相应的奖励支持,增强员工的工作动力,提高员工的工作热情和积极性,促进企业完成所制定的发展目标。

3 企业管理沟通存在的问题分析

3.1 主动沟通意识相对淡薄

目前,企业管理沟通中尚存在主动沟通意识相对淡薄的问题。在传统理念和思维的影响下,仍有不少企业发展中存在等级观念。此种等级观念的存在,导致企业管理人员在日常管理工作中,自认为高人一等,对比他级别低的群体有绝对领导权利。部分企业管理人员并没有认识到管理沟通的重要性,不仅没有学习与管理沟通相关的知识,同时也没有定期向各部门开展管理沟通的宣传教育,导致企业各部门负责人对管理沟通的认知度不高。而且,不少管理人员的平等沟通意识不强,在与他人沟通交流时,多以命令为主,没有考虑员工的感受,也没有注意员工的情绪。普通员工对企业管理人员不仅存在敬畏,也存在恐惧。因而在沟通时,通常不敢提出自己的想法或意见。主动沟通意识薄弱,会影响内部沟通的通畅性,不利于企业的发展。

3.2 缺乏健全的制度约束

通过对企业管理沟通现状的分析,发现管理沟通缺乏制度约束,制约着企业的发展。基于传统管理思想,不少企业在发展期间并没有结合管理沟通情况,构建完善的管理沟通制度。而且,也未能健全管理沟通体系。此种现象,导致企业管理沟通行为不规范,致使企业沟通难度大,普遍存在沟通障碍,影响管理沟通的效率与效果。部分信息传递时,有较大随意性。在某种目的的影响下,沟通者会随意增减传递的信息,并将主观臆断加入信息中,致使沟通内容完全失去原本意思。若管理沟通时所使用的言语不恰当,容易激化企业管理者与员工的矛盾,从而影响企业团体协作。沟通反馈机制不健全,对沟通内容机械传达,未重视沟通反馈,将

会降低员工沟通的意愿与积极性,限制企业发展。

3.3 沟通协商渠道管理薄弱

企业管理中,普遍存在的沟通问题是沟通渠道管理薄弱。就企业管理体系而言,通常可分成扁平化和垂直化两种。企业发展期间不管采用哪种管理体系,其组织架构都比较复杂。此种现象,也导致企业沟通渠道网络具有一定复杂性。相较于沟通渠道,企业更倾向于搭建组织架构。最终,致使企业沟通系统不完善,沟通渠道比较单一。其一,企业管理沟通时,多以纵向沟通为主,由上级将精神传达下来,由下级认真领悟精神,各自下达和完成指标。其二,企业管理沟通时的横向沟通较少,也就是说部门与部门各自为营,员工彼此间联系少,相互之间沟通不畅,缺乏团结协作。其三,间接沟通多。企业内部信息传递过程中,多采用会议或是文件的方式,很少有面对面的直接沟通。综合来看,企业管理沟通中,管理人员与部门、员工间的沟通渠道有限,反馈渠道不多,不利于企业凝聚力的增强。

3.4 重大战略管理沟通不足

分析企业管理沟通现状,了解当前企业管理沟通中的重大战略管理沟通不足。通常来说,企业管理人员会针对具体工作,与员工展开沟通。不过企业发展战略策划与具体实施时,与员工的沟通则相对较少。对其原因展开分析,主要是企业管理人员普遍觉得发展战略关乎企业的生存与发展,普通员工的能力、素质及看待事物的思维有限,并不能够为企业战略的制定提供较大帮助。而且,战略方案在企业发展中,属于比较核心的机密内容。若让普通员工参与进来,可能会有让发展战略方案泄露的风险,导致管理人员普遍存在不可随意让普通员工知晓的心理。不少企业在战略决策执行时,相较于战略决策的背景及意义宣教,更看重内容的宣贯,致使员工并不了解战略决策的相关信息,执行策略时比较被动,无法切实完成战略目标。

4 新时期企业管理沟通问题的解决对策研究

4.1 强化企业管理沟通意识

在新的发展时期,企业解决管理沟通问题时应结合企业管理沟通现状,强化企业管理沟通意识。首先,增强企业管理者的管理沟通意识。从某种角度来讲,意识决定行为。企业管理人员要深入分析当前企业管理沟通存在的各种问题,明确管理沟通对于企业发展的重要性。在此基础上,自觉主动学习与管理沟通相关的理论知识,提高管理人员的管理沟通能力。定期组织各部门召开会议,向各部门负责人宣传管理沟通的价值,从上至下地将管理沟通贯穿于企业发展中。其次,企业管理者要起到模范带头作用。企业管理人员要在掌握平等沟通技巧的前提下,将强权压制理念摒弃掉,以科学合理的沟通,平等待人,增强员工对其的信任度,从而实现对管理问题的有效解决。与此同时,管理人员要起领导作用,带领员工遵守管理沟通制度,以身作则地引导企业

员工。最后,增强员工的管理沟通意识。企业应鼓励员工参与到管理沟通中,以奖励方式引导员工将自己的想法真实地表达出来,借助电邮、开设意见箱等多种方式,为企业管理者与员工的沟通创造条件。此外,员工在工作中要持续强化自己的权利意识,明确自己的权利与义务,以合理的沟通方式提出个人意见,切实发挥自己在企业中的作用。

4.2 完善管理沟通制度体系

新时期企业管理沟通问题解决时,务必要完善管理沟通制度体系。通常来说,制度体系具有约束性和规范性作用。管理沟通制度体系的完善程度,对于企业管理沟通效率有直接的影响。企业依据自身发展实际情况,制定明确的管理沟通制度,形成完善的制度沟通体系,并且随着时代的发展定期对制度体系进行创新,可切实有效地促进企业管理人员与员工的互动,实现员工与企业的供应。第一,规范沟通基本信息。在管理沟通制度中,要以明文方式对沟通目标、内容、方式、频率及原则等相关信息加以规定,全面地约束企业管理沟通行为,确保企业管理沟通有据可循。第二,完善沟通机制。从企业管理沟通的具体情况出发,对沟通责任、组织、激励与监督等机制进行完善,对企业管理沟通中各部门和层级的职责及义务加以划分,确保权责统一。在出现管理沟通问题时,依据职责划分情况,追溯责任到个人,避免管理沟通发生脱节。

4.3 促进管理沟通渠道多元化

新时期,企业管理沟通过程中需要促进管理沟通渠道的多元化。企业管理人员与员工的沟通能力,关系着管理沟通的效率和效果。而管理人员与员工的有效沟通,离不开沟通渠道。沟通效率提高的基础,是从多元化角度创新管理沟通渠道。随着网络信息技术的发展,互联网技术渗透到各行业中。企业通过对网络技术的利用,可形成信息网络平台,为企业管理人员与员工提供稳定沟通平台。具体来说,企业管理人员可充分加强对OA办公平台的利用,构建沟通交流模块。向员工发起沟通会话,与员工针对企业未来发展情况展开沟通互动,及时反馈沟通互动结果,并评估沟通互动情况,形成完善的管理沟通体系。同时,企业管理人员也要加强对腾讯会议的利用,通过组织企业员工参与腾讯会议,随时随地与员工展开线上沟通,打破以往开会的时间与空间局限,提高企业管理沟通的效率。借助微信群或电子邮件,定期与员工展开正式或非正式沟通,为员工创设轻松的沟通氛围,提高沟通的效率。另外,企业管理人员要结合管理沟通

实际,构建与企业发展相符合的管理沟通模式,将传统沟通机制与现代沟通技术相结合,促进沟通渠道的多元化。

4.4 进一步强化企业战略沟通

新发展时期,企业管理沟通期间应进一步强化企业战略沟通。企业强化战略沟通,是以沟通方式帮助员工明确企业的发展战略及方针,引导员工形成企业战略共识,在企业战略目标实现中发挥作用。企业制定战略时,要基于管理沟通制度,以科学的管理沟通机制,吸引企业各层级和各部门参与进来,使企业人员对战略制定的背景、原因及价值等有所了解。鼓励各层级人员表达自己的想法,管理人员要认真听取各方意见,使企业发展战略源于群众、归于群众。通过此种方式,使战略制定成为宣贯的过程,形成战略共识。企业执行战略时,要充分凝聚各方力量,调动各方资源,旨在完成战略目标。以科学管理沟通,使企业经营活动、部门和个人间行为均符合企业战略发展目标。由此,低成本并高效率地完成战略目标。此外,实行战略目标时,会受到内部和外部环境的影响。为了避免企业经营活动偏离制定的战略目标,可持续完善管理沟通方法,及时掌握偏离信息,为企业战略方案决策制定提供依据。

5 结语

现代企业发展进程中,管理人员的努力与员工的积极配合,是企业科学运转的基础。而员工配合的前提,是有效的沟通和交流。从某种角度来讲,重视新时期企业管理沟通问题,可以构建稳定的信息传达体系,加快信息在企业内部的传递速度,从而使企业管理者做出正确的决策,提高企业综合竞争力,促进企业长远发展。论文在明确企业管理沟通存在问题的基础上,分别从强化企业管理沟通意识、完善管理沟通制度体系、促进管理沟通渠道多元化及进一步强化企业战略沟通等方面,研究新时期企业管理沟通问题的解决对策。期望通过本次研究,为日后提高企业管理沟通水平提供建议。

参考文献

- [1] 徐慧.国企改革视域下企业管理沟通存在的问题及对策[J].理财市场版,2023,28(7):15-17.
- [2] 胡梅.连锁超市管理沟通中存在的问题及对策研究——以银川新华百货连锁超市公司为例[J].商场现代化,2022,35(13):80-82.
- [3] 任文源.新时期企业管理存在的主要问题及改进对策探讨[J].企业改革与管理,2022,26(11):64-66.

Research on the Management of Rural Cultural Heritage Archives under the Perspective of Rural Revitalization

Yunhong Sun

Guizhou Bijie Archives, Bijie, Guizhou, 551700, China

Abstract

In the context of rural revitalization, help rural development, excavate existing resources, especially cultural heritage resources, create characteristic archives management system, can expand the development space of rural areas, adjust the industrial structure, increase local income, and realize the rapid development of rural economy. Thus it can be seen that it is particularly important to carry out the management of rural cultural heritage archives, but there are many difficulties in the specific application process, such as relatively scattered archives management, lack of perfect management mechanism, information construction is not in place, which is not conducive to the further promotion of rural revitalization. Therefore, it is necessary for the grass-roots departments to pay more attention, strengthen the construction of archives management of cultural heritage, give full play to the advantages of archives management, integrate the existing resources, and help the rural revitalization. Based on this research work in this paper, the opportunities and existing problems of rural cultural heritage archives management under the background of rural revitalization are analyzed, and several effective solutions are put forward to strengthen the archives management.

Keywords

rural revitalization; rural cultural heritage; archives management

乡村振兴视域下乡村文化遗产档案管理研究

孙云红

贵州省毕节市档案馆, 中国·贵州毕节 551700

摘 要

在乡村振兴背景下, 助力乡村发展, 挖掘现有资源, 尤其是文化遗产资源, 打造特色档案管理体系, 可以拓展农村的发展空间, 调整产业结构, 增加当地收入, 实现农村经济快速发展。由此可见开展乡村文化遗产档案管理尤为重要, 然而在具体应用过程中存在诸多困境, 例如档案管理相对分散, 缺乏完善管理机制, 信息化建设不到位, 并不利于乡村振兴的进一步推进。因此需要基层部门提高重视, 加强对文化遗产的档案管理建设, 发挥档案管理的优势, 整合现有资源, 助力于乡村振兴。基于此开展论文的研究工作, 分析乡村振兴背景下乡村文化遗产档案管理的机遇和存在的问题, 提出几点有效的解决措施, 加强档案管理。

关键词

乡村振兴; 乡村文化遗产; 档案管理

1 引言

中国地域辽阔, 历史悠久, 在漫长的历史长河中, 各地区都形成了自身的特色, 具有一定的历史文化底蕴。开展乡村振兴工作, 需要认识到乡村所包含的文化遗产资源, 通过充分挖掘合理利用, 为乡村振兴提供一份助力。这就需要加强档案管理工作, 提高群众和基层部门的重视, 开展集中管理, 整合各项资料并开发数字资源, 加强信息化建设, 形成专属的文化遗产档案内容, 结合乡村的发展情况制定完善

方案, 推动乡村振兴发展, 促进农村经济快速增长。

2 乡村振兴对乡村文化遗产档案管理的机遇

2022 年二十大报告中特别强调了实现物质文明和精神文明相协调的中国式现代化、全面推进乡村振兴、大力推进文化遗产保护力度, 加强历史文化保护传承、坚持推进文化和旅游的深度融合发展。在乡村振兴工作中, 更加注重扎根于基层, 挖掘乡村的各项资源, 尤其是文化遗产, 加强保护力度和文化遗产工作, 打造特色资源, 也能带动经济增长, 调整当地的产业结构。基于此, 国家出台了相关的政策制度, 引导乡村振兴开展特色资源保护工作, 开发传统村落, 整理文化遗产, 打造文旅融合模式, 是当前的主要工作形式, 也是实现乡村振兴的有效路径^[1]。在此背景下开展文化遗产档

【作者简介】孙云红 (1979-), 男, 中国贵州毕节人, 馆员 (中级), 从事档案文化、档案基础理论及管理、档案信息化、档案鉴定与保护等研究。

案管理建设,对于发展乡村经济推动传统文化提升文化自信有着十分重要的意义。因此借助于乡村振兴,整合各项资源发展文化遗产,不仅是时代发展的趋势,同时也是实现经济增长的有效路径,是传承文化的必然选择。

3 乡村振兴视域下乡村文化遗产档案管理中的问题

乡村文化遗产档案是呈现中国乡村发展历程的重要形式,是推进乡村振兴政策的重要依托。但是在乡村文化遗产档案管理中还存在着管理意识薄弱、管理体制不健全、信息化建设水平低以及缺乏人才支持等问题,严重制约了乡村文化遗产档案管理工作的开展。

3.1 管理意识薄弱

乡村振兴工作中,将文化遗产资源的整理和档案建设作为重点内容,然而在一些地区受到多种因素影响,对档案的建设意识相对薄弱,使得文化遗产档案分散零碎,得不到群众的重视,基层管理工作也难以发挥成效,并不利于文化遗产的传承保护和农村经济的进一步发展。当地对文化遗产的相关宣传不到位,群众认识不足,因此也会影响到档案管理建设的推进。

3.2 管理体制不健全

文化遗产的种类繁多,各地区呈现了不同的特色,在进行档案管理时需要根据相应标准和国家要求完善档案建设,归纳整理各项资源信息,然而目前来说,在一些地区的档案管理整体建设并不健全,对归档范围界定不够明确。其中一些文化遗产的定义不明晰,因此在前期资料收集和调研工作中出现了一些矛盾问题,会影响资料的收集和档案管理系统建设^[2]。而在该方面缺乏完善的管理体制。一般来说,由当地主管文化的部门开展文化遗产的保护工作,但档案馆的建设往往被排除在外。对文化遗产的界定不够清晰,导致工作出现矛盾。相关管理制度并不健全,无法应用于实际工作中,从而影响到前期调研和后期的保护发展工作。

3.3 信息化建设水平低

档案管理工作朝着电子档案方向发展,通过加强信息化建设构建电子数据库开发数字资源,可以对资料进行备份,加强保管,也便于合理利用,提高利用率。然而目前来说,在很多农村地区经济并不发达,针对档案管理建设方面的投入资金力度不足。缺乏足够资金的支持,大部分的档案管理依旧采取传统的模式,虽然也进行了信息化建设,但整体水平比较低^[3]。日常使用的相关软件功能滞后,信息的安全性得不到保障,也会影响到文化遗产档案管理的质量。

3.4 缺乏人才的支持

在乡村振兴背景下开展文化遗产的档案管理工作,不仅要档案管理人才的支持,同时还需要文化遗产的相关人才,做好实地调查工作,从中挖掘出有价值的文化遗产信息,为档案管理提供重要依据。然而目前来说,在该方面工作中,

缺乏足够人才的支持档案管理人员的综合素质参差不齐,一些工作人员的水平不足,观念相对于传统滞后。一些文化遗产的传承人后继无人,很多资料和记忆早已失传,增加了信息收集整理的难度。

4 乡村振兴视域下乡村文化遗产档案管理的有效对策

基于上述乡村文化遗产档案管理工作的现状和对问题的细致分析,要想有效提升乡村文化遗产档案管理工作效能,发挥其应有的价值,推进乡村振兴的实现,就需要从强化管理意识、健全管理体制、加强信息化建设以及做好人员培训等方面入手,针对性地解决目前的困境。

4.1 强化管理意识,集中管理

乡村振兴背景下,基层部门需要充分认识关于文化遗产保护与传承的相关任务,强化对文化遗产保护的意识,并学习更多经验,结合自身情况,加强档案管理建设。在当地进行了宣传,提高群众重视,积极配合地方政府,在当地进行有效调查工作,集中整理各项文化遗产的资料,丰富档案资料馆的相关内容,从而完善数据库的建设。地方政府还需要成立专门的部门,开展组织规划工作,派遣专门人员,在各乡镇基层开展深入调研工作,能够收集更多有价值的信息,完善文化遗产档案的建设,改变以往分散管理的局面,提高对文化遗产的利用率^[4]。例如民间戏剧类非物质文化遗产是一种特殊的档案,只有通过鉴定确定价值才能开展更加系统完善的收集整理。否则相对零碎,难以体现出该非物质文化遗产的价值。因此在具体的收集工作中开展系统的梳理,在当地的剧团档案馆、图书馆、非遗中心等整合各项资料,了解民间戏剧类的具体内容和资源特色,要注意主题的多样性和层次性,通过系统梳理对民间戏剧非遗建立一定的理解认知,便于后续顺利开展资料的收集工作,实现档案的集中管理,做好非遗文化的传承与保护。

4.2 健全管理体制,提高效率

为了确保文化遗产档案在乡村振兴中发挥作用,还需要地方政府提高重视,加强管理体制方面的建设,提高各项工作效率。首先要完善关于文化遗产档案管理的规章制度,明确收集标准、档案人员的各项岗位要求等内容,弥补原有档案管理的不足之处,能够形成对工作人员的约束和引导。其次要加强各部门的沟通联系,积极配合文化遗产档案管理工作。为文化遗产资料的收集整理和传承保护等提供一定助力^[5]。例如在开发整理当地的非物质文化遗产时,要明确相关的鉴定标准。一些文化遗产的鉴定标准并没有明确的界限,界定不清晰,也会影响到资料的收集和档案的建设。因此要明确各类不同非物质文化遗产的鉴定标准,衡量档案的价值。注重前期工作的全面建设,仔细鉴定档案内容,划分档案等级开展分类管理工作,进一步健全文化遗产的档案资源库。例如,云南包含了各种文化遗产,并将其与旅游业

相结合,促进了旅游业的进一步发展。在发展的过程中,更加注重对文化遗产保护的建设和,成立专门档案,挖掘整体特色,开设不同的项目,打造特色景区。游客可以通过多种体验来感受云南文化遗产的魅力。在这一过程中离不开各部门的配合和支持,因此针对文化遗产助力乡村振兴工作还需要健全管理机制,明确各部门的具体职责,通过相互配合,完善档案管理建设,形成系统化的文化遗产保护方案。

4.3 加强信息化建设,开发资源

信息化系统是开展档案管理的一种十分有效的手段,要满足新时期的发展要求,因此档案部门要注重加强各方面的建设,实现信息化系统的升级创新工作方法,更好地应对文化遗产的保护与管理工作。而在这个过程中离不开政府资金的支持,政府要加大资金投入力度,引进先进的仪器设备,打造一体化平台,能够实现各部门的沟通交流上传信息,实现共享。在该平台的支持下,完善档案数字资源库的开发和利用,建立专门的网站收集整理关于文化遗产的资料,储存其中,为相关部门的合理利用提供便利^[6]。数字化保护工程的建设相对成熟,因此地方政府可以结合自身情况应用数字化保护工程,采集数字化样本,并形成更加精细的数字化资源,在互联网中得到有效推广,使越来越多的人关注文化遗产的内容。将文化遗产逐步打造为城市的名片,不仅可以实现文化遗产的传承与保护,还能实现文旅融合,促进当地旅游业的发展。例如壮族的非物质文化遗产保护工作中十分注重档案数字化建设,开发数字化资源,打造成为城市特色。因此充分利用各种先进技术开发多样化的数字化产品,建立了壮族非物质文化遗产网为传统文化的展示提供良好的平台实现信息的交互。同时在各大景区建立了非遗VR体验馆,通过虚拟现实技术,为广大游客带来更加真实的体验,感受壮族非遗的魅力。在档案管理建设方面,可以将非遗档案互动体验与现代商业相结合,打造良好平台,实现壮族非遗在互联网中的快速传播,获得更多受众,打造相应的文化消费品并积极宣传城市旅游项目,逐步发展为当地的相关产业增加当地收入。

4.4 做好人员培训,提供保障

文化遗产的档案保护工作,离不开人才的支持,为助力乡村振兴贡献一份力量,也需要更多人才参与其中,因此在加强档案保护建设方面,也需要注重人才的培养,做好档案人员、文化遗产保护人员等的教育培训,提高现有档案人员的综合素质,能够使他们转变传统观念,认识到文化遗产

的重要性,运用各种先进的手段收集整理,关于文化遗产的资料内容,开展系统化的档案建设。也需要注重人才引进,严格准入门槛,选拔优秀人才,为队伍注入新鲜血液。也需要与当地的文化遗产手艺人及时沟通交流,了解文化遗产的发展现状,总结其中的发展困境和整体特点,为档案管理提供重要依据^[7]。加强资料的收集和档案管理建设,明确具体的发展方案,为乡村振兴提供一份助力。例如,基层职能部门派遣专门人员深入各乡村开展调研工作,组建高素质的团队。在人才的支持下,在乡村充分挖掘各类特色,寻找可以发展的文化遗产内容,加强档案保护工作。可以发展传统村落项目,结合当地的历史发展资料,民风民俗,非遗种类等多项内容开展综合分析,形成专门的发展方案,在方案的支持下,明确传统村落的保护和发展重点,强化品牌发展战略,打造特色品牌,改善村容村貌,构建文化故事,推动传统村落与文旅相结合,从而助力档案文化的建设。

5 结语

综上所述,文化遗产是中国十分重要的文化资源,各乡村发展中需要提高对文化遗产的重视,通过加强资料的收集完善档案建设,可以明确文化遗产的特点和方向,为乡村振兴发展提供支持。开展系统化的规划工作,建设数字化资源,能够为游客带来更多惊喜的体验,获得越来越多受众的支持,助力经济增长也能进步,为档案管理建设提供资金支持,指明未来方向,加强档案管理体制建设。

参考文献

- [1] 王新红,何永春,马新莉.乡村振兴战略视域下传统村落档案管理模式改进探究[J].电脑校园,2020(6):2974-2975.
- [2] 朱小慧,丁华东.面向善治的乡村档案治理机制探论[J].山西档案,2022(5):83-91.
- [3] 董文亚,李菊.乡村档案助力乡村旅游发展对策探析[J].漫旅,2023,10(6):130-132.
- [4] 高俊山,陈翠玲.档案管理与红色文化遗产的保护与传承[J].管理学家,2023(21):61-63.
- [5] 黄新霞.乡村振兴视域下的非物质文化遗产保护利用——以汉水流域老河口木版年画为例[J].汉江师范学院学报,2023,43(1):1-4.
- [6] 黄华.民间戏剧类非物质文化遗产档案管理模式研究[J].档案管理,2020(1):52-53.
- [7] 农燕妮.壮族非物质文化遗产档案数字化管理与开发[J].文物鉴定与鉴赏,2023,244(1):166-169.

Discussion on How to Promote the Standardization of Archives Management Work

Jinghong Li¹ Xunlei Huang¹ Xiaojuan Zeng²

1. Institute of Product Quality Standards, Ministry of Water Resources, Hangzhou, Zhejiang, 310012, China

2. China National Rice Research Institute, Hangzhou, Zhejiang, 311400, China

Abstract

In the internal management work of water conservancy institutions, it is necessary to give enough attention to the archives management work. Because of its own particularity, it is decided not only to pay attention to the confidentiality problem in the archives management work, but also to give full play to its public service function. At present, the relevant institutions have undergone great changes in the management system, and the personnel system has also undergone certain changes. In this environment, the demand of water conservancy institutions for the archives management work is also more and more large, in order to make the work smoothly and orderly, it is necessary to make the archives management work standardized, and according to the corresponding norms to implement, so as to improve the management efficiency, so that the archives management better play its service function.

Keywords

archives management; standardization; standardization; water conservancy institutions

浅议如何推进档案管理工作规范化标准化

李京鸿¹ 黄迅雷¹ 曾小娟²

1. 水利部产品质量标准研究所, 中国·浙江 杭州 310012

2. 中国水稻研究所, 中国·浙江 杭州 311400

摘要

在水利事业单位内部管理工作中, 需要对档案管理工作给予足够的重视, 因其自身的特殊性, 决定在档案管理工作中既要注意保密问题, 又要充分发挥其公共服务性的功能。当前, 有关事业单位在管理体制方面已经发生了较大的变化, 人事制度也发生了一定的改变。在这种大环境下, 水利事业单位对档案管理工作的需求也越来越大, 要使各项工作顺利、有序地进行, 就需要使档案管理工作规范化标准化, 并根据相应的规范来执行, 从而提升管理效率, 使档案管理更好地发挥其服务功能。

关键词

档案管理; 规范化; 标准化; 水利事业单位

1 引言

近几年来, 在档案管理工作中出现了不少问题, 说明档案管理方式没有进行革新, 档案管理者没有正确地理解自身的职责, 无法从根源上解决存在的问题。因此, 为了推动水利事业单位档案管理工作的规范化和规范化, 需要研究与之相适应的管理办法。

2 档案管理工作规范化标准化的重要性

通过对水利事业单位档案管理的重要性的分析, 可以帮助有关人员更好地认识到档案管理规范化和标准化的重

要作用, 为提升和改进水利事业单位的档案管理工作打下良好的思想基础。首先, 档案管理在事业单位的运作中发挥着举足轻重的作用, 能够高效地整理日常工作数据, 建立健全的痕迹管理机制, 有利于贯彻执行各种文件精神 and 政策部署。特别是在人事档案的管理方面, 通过规范化和标准化的管理工作, 让事业单位管理人员的挖掘和培养工作有了有据可查的记录, 可以在人事档案中查阅有关的资料。其次, 与管理人员的日常表现相结合, 对档案管理工作做出恰当的评估, 这将为以后的职务升迁、优绩选拔等工作的开展提供较大的方便。因此, 在水利事业单位改革的过程中, 档案管理工作量和难度都在逐渐增大, 要保证档案管理工作能够继续发挥其应有的功能, 水利事业单位需要改变观念, 把档案的标准化和规范化管理工作做好, 这样才能更好地发挥水利事业单位的服务功能, 推动其健康、有序地运行。

【作者简介】李京鸿(1981-), 女, 中国山东莒县人, 本科, 工程师, 从事工程质量控制及工程档案管理研究。

3 档案管理工作存在的问题

3.1 对档案管理工作的认识不足

在水利事业单位内部控制制度档案管理工作中,管理人员的意识和管理水平相对较低,这是一个重要的问题,在一定程度上影响着事业单位管理工作的顺利开展,另外还存在内部控制体系的负责人,把保存档案的专业知识、物流能力仅仅看作是管理工作中的一项重要内容。究其原因,是因为档案保存不能反映事业单位的经营绩效,因而不能为事业单位的财务工作带来一些效益,由于从事水利事业单位档案管理的人员,大部分是退休年龄已近或业务能力不强的职工,存在着档案管理工作积极性不高、工作态度不认真等问题,因此,在事业单位的档案管理工作中,难以有效地实现规范化和标准化。

3.2 档案管理制度不完善

目前,水利事业单位的档案文件由于缺少有效的档案管理体系,造成了档案资料管理的无序化,造成了档案管理的效率较低。另外,由于缺乏一套科学、高效的管理体制,档案部门的管理缺乏有效的制度,导致他们工作积极性不高,影响了档案管理工作的规范化和标准化。另外,水利事业单位也没有实行科学的档案管理,由于其档案数量庞大,文件档案种类繁多,因此,纸质化文件管理已经不能适应不断增加的档案管理的需求,需要采用信息化的管理方式,对这些纸质档案进行录入、存储和传输。由于纸质文件可以大量保存有价值的历史凭证,但同时也有可能导致遗失和损毁,所以,建立一个新型的档案管理系统,就成了一个迫切需要解决的工作难题^[1]。

3.3 管理人员综合素质有待提高

在中国水利事业单位的档案管理工作中,以规范化和标准化的内容规范为主导思想,但是由于管理者对该行业不太熟悉,所以无法认真阅读规范标准的含义,无法使规范标准在具体的档案管理工作中起到导向作用,从而影响了档案管理工作的安全性。一些管理者往往忽视档案管理的必要性,更没有认识到档案管理会给事业单位的财务管理带来不良后果,所以导致档案管理工作质量不高。其次,在目前的档案管理工作中,档案管理人员也往往把规范化标准化工作看成一种附属的管理,而没有真正重视起来。此外,一些事业单位也存在着专业能力不足的档案管理人员,这会导致他们的安全管理意识和专业水平较低,会对档案的保存质量和安全性产生不利的影响。

3.4 档案管理技术水平相对较低

随着信息技术的不断发展与进步,信息技术已经被越来越多地应用于各行各业,所以,为了提高档案管理的科学化程度,水利事业单位同样需要借助信息技术。各单位要充分发挥其自身的信息化特征,构建文件与办公信息相结合的电子档案,其中,文件的修改、保存和传输都是由计算机完成的,这也对文件的管理方法和方式提出了新的要求,尽管

电子文件本身具有较强的优点,但很可能会被侵入和毁坏,导致文件的遗失,从而带来巨大的损失,所以,电子文件的安全性与稳定性也成了档案管理工作中需要解决的一个问题。

4 加强档案管理工作规范化标准化的有效策略

4.1 加强对档案管理工作的认识

为了实现水利事业单位档案管理工作的规范化和标准化,需要采取有效管理方式,把有关的知识运用到档案管理中去。首先,利用信息技术来实现对档案的管理,并能达到对档案的实时监测,档案管理工作的每一个阶段都要做到规范化和标准化,要把握好管理的经验,合理地使用和改进档案工作资料,特别是在档案资料的摄取与利用上,同时,也能充分利用信息技术,使档案资料信息得到最大程度的利用,使其更好地被人们使用。其次,从规范化和标准化的角度出发,加强对档案管理人员的安全生产意识的培养,加强对档案管理工作的认识,对推动档案管理工作的一定的意义。作为一名档案管理者,应充分意识到规范化和标准化的重要性,并加强其建设工作,正确理解档案工作的意义,在思想上,树立规范化和标准化的管理思想,才能更好地发挥档案管理的作用^[2]。

4.2 做好档案管理工作的宣传与教育

要使档案管理工作达到标准化、规范化,就需要加强宣传教育工作。首先,对管理者和工作人员进行宣传,让他们认识到水利事业单位档案管理工作的重要性,这不仅有助于加强对档案管理规范化和标准化的认识,而且还能为档案管理工作的创新奠定思想、能力和行为的基础。其次,在宣传教育工作中,档案管理员可以认识到自身与规范化、标准化需求之间的距离,从而促使档案工作者和管理者积极主动地去发展和创新,有利于提高档案挂历工作的质量和效率。此外,在开展宣传教育的过程中,要让整个水利事业单位的管理人员都认识到规范化和标准化档案工作的重要性,从而得到他们对档案管理科学化和系统化的支持,实现事业单位档案管理工作的理性与焦点,促进档案管理工作的创新、发展与提高。

4.3 加强档案管理制度的创新

目前,中国水利事业单位制度改革的主要途径是体制与管理创新,同时也是档案管理工作标准化、规范化的基本方向。首先,水利事业单位应从管理机制、管理制度的改革入手,健全档案工作制度,深化管理工作的细化,构建规范、标准化的任命和权力机制。其次,以科学的分工和系统集成为基础,提高档案管理工作的效率与品质,并进一步构建出一套适合于规范化、标准化的档案管理新体制,使之成为一种信息化、系统化的事业单位管理工作。最后,要充分发挥档案管理者的工作积极性和主动性,加强事业单位的档案工作质量,实现广义的规范化和标准化发展目标,在推动档案

工作科学化、科学化的同时,也创造一个有利的机制与条件,为水利事业单位构建更为合理的档案管理基础与平台。

4.4 完善相关法律法规

立法机关应该对现行的法律法规进行研究,通过社会调查等各种方式,寻找水利事业单位在档案管理工作中的不足之处,并将其纳入基层的意见当中,按照社会发展的趋势,不断地完善现有的法律法规,以满足社会发展的需求。对流动人员的状况进行调查和研究,通过法律保障流动人员的权利,加强立法部门与执法部门的联系,通过有效的联系来完善法律法规。因此,在中国,应该对档案所有权相关条款进行立法弥补^[1]。

4.5 升级档案管理方式

水利事业单位在开展档案管理工作时,要将现代的信息保存方法运用到极致,对文字数据、照片、视频等进行存储,既能使档案管理工作更加高效,又能让档案管理和信息查询变得更加方便和省力。首先,在档案管理时,需要对档案资源进行保护,对重要文件进行数字化扫描,并备份重要文件,同时,要严格按照国家档案管理工作的有关技术标准,尽可能地对数字档案资源进行统一和规范化,推动档案资源的共享。当前,国家档案局已经发布了与之相对应的管理方式,这对规范档案工作、推动档案信息化起到了较大的作用。所以,水利事业单位的档案管理部门在研发档案办公自动化系统的过程中,应当以这个标准为基础,让事业单位的档案管理者参加到OA系统的研发之中,根据档案管理工作的实际特征和特殊要求,设计一套与档案管理软件进行无缝连接的办公自动化系统,从而达到对事业单位档案文件的集成化管理。

4.6 扩大信息技术的应用范围

随着信息化的发展,档案管理和水利事业单位的各项工作都需要加强规范化、标准化,需要将信息技术融入档案管理工作中,从而建立起一个规范化、标准化的档案管理工作平台。将信息技术与网络技术中能够提升档案管理效率与品质的因素有机地结合起来,在水利事业单位档案管理系统中引入大数据、云计算、网络平台等相关领域的体系和科学技术,以规范化、标准化为基础,有目标地提升各项工作及档案管理的实际质量与效益。

4.7 培养信息技术人才

信息技术人才是档案管理工作规范化、标准化的基础人力资源保证,由于水利事业单位的用人制度、工作关系等原因,使得档案管理工作管理人员的信息技术能力有待提高。首先,水利事业单位要进行档案管理与科技人才的优化,

以应用为依据,使信息科技在档案管理工作中的应用程度得以提高,一方面,要对水利事业单位的档案工作者进行信息化教育与标准化培训,利用信息技术提高档案管理者的规范化、标准化程度,培养管理者的专业与服务能力,对档案工作的信息化操作进行新的探索,为档案工作的规范化、标准化奠定良好的人才基础。另一方面,把社会信息技术人才和档案管理人才融入事业单位的档案工作实践中去,推动事业单位的组织与管理模式的变革,对档案管理工作进行新的改革,使档案工作的规范化、标准化得到更大程度的提高,从而实现对水利事业单位的档案管理进行系统性、结构性的改进和创新。

4.8 加强档案数据的精细化管理

从水利事业单位的角度来看,部分单位成立的时间较长,不可避免地产生了大量的旧文件,而且这些文件的制作过程并不精致,因此,做好档案卷宗的精细管理是非常必要的。首先,事业单位应该采取一些行之有效的办法,让档案管理的规范化和标准化,同时也要对档案管理进行精细化管理,目的是将资源被占用的可能性降到最低。对于一些有收藏价值的纸质档案,要尽快将其进行信息化管理,保证水利事业单位档案的科学性,并不断完善档案信息管理体系。

4.9 加大对部分地区的经济扶持力度

目前,随着科技的飞速发展,新设备、新技术在档案管理中已广泛引用。因为区域经济发展水平的不同,在经济欠发达地区特别是一些基层事业单位,使得一些档案管理设备还无法在这些地方继续使用,因此,各个相关的档案管理部门都要对此给予足够的关注,为经济欠发达地区的水利事业单位,特别是基层单位提供设备支持、技术指导,增加对基层档案管理工作的经费投入,从而让经济落后地区的基层事业单位能够成功地将档案管理规范化、标准化。

5 结语

综上所述,在市场经济快速发展过程中,水利事业单位的档案管理工作都要与社会、经济的实际情况紧密地联系起来,以规范化和标准化为主导,使之更好地为经济建设和公众提供一个更好的环境,同时这也是事业单位档案工作发展的一个不可缺少的途径和方向。

参考文献

- [1] 王圆圆.推进人事档案工作标准化、规范化的思考[J].市场调查信息:综合版,2022(15):114-116.
- [2] 许丽媛.高校人事档案规范化管理的思考[J].国际公关,2022(4):63-65.
- [3] 何艳.新时期办公室档案管理规范化探究[J].工程技术研究,2022,3(12):41-42.

The Main Problems and Solutions in Enterprise Archive Management

Xin Ye

Pingliang City Urban and Rural Construction Technology Archives, Pingliang, Gansu, 744000, China

Abstract

In the modern enterprise operation, archives management is the key link to ensure the orderly and efficient flow of information, but the common problems in the enterprise archives management make this link face challenges. Not only includes the weak concept of file management, the imperfect work system, the quality of staff to be improved, but also involves the digital transformation, information security and other new era issues. This paper mainly analyzes the essence of these problems and puts forward practical solutions. Through the in-depth analysis of the current situation of urban construction archives management and the proposal of solutions, it is expected to provide effective guidance for enterprises to establish a more sound and efficient archives management system, and promote the organization to better manage and apply archives resources in the information age.

Keywords

enterprise; file management; main problems; solutions

企业档案管理中存在的主要问题及解决对策

冶昕

平凉市城乡建设技术档案馆, 中国·甘肃 平凉 744000

摘要

在现代企业运营中, 档案管理是确保信息有序、高效流转的关键环节, 然而企业档案管理中普遍存在的问题令这一环节面临挑战。不仅包括档案管理观念淡薄、工作制度不完善、员工素质待提升等方面, 还涉及数字化转型、信息安全等新时代课题。论文主要分析了这些问题的实质并提出切实可行的解决对策。通过对城市建设档案管理现状的深入分析和解决方案的提出, 期望为企业建立更为健全、高效的档案管理体系提供有效的指导, 推动组织在信息化时代更好地管理和应用档案资源。

关键词

企业; 档案管理; 主要问题; 解决对策

1 引言

在当今竞争激烈的商业环境中, 企业档案管理显得尤为关键。然而随着企业规模的扩大和信息量的急剧增加, 档案管理中的问题也逐渐浮出水面。通过剖析这些挑战将为企业提供有力的指导, 助力其建立高效、安全的档案管理系统, 从而更好地适应快速变化的商业环境, 取得可持续的竞争优势。

2 企业加强档案管理的现实意义

在城市建设中加强档案管理具有深远的现实意义, 涵盖了多个层面, 从提升组织效率到保障信息安全以及促进可持续发展等方面均具有重要作用。首先优化档案管理有助于提高工作效率, 一个有序、高效的档案系统能够迅速提供所需

信息, 减少查找时间, 使员工能够更专注于核心业务, 这不仅节约了时间和资源, 还提高了工作质量和效率, 为企业创造更多的商业价值。其次, 强化档案管理对信息安全至关重要, 在信息时代的城市建设中面临着日益复杂的网络威胁和数据泄露风险, 通过建立安全的档案管理系统, 企业能够更好地保护敏感信息并防范潜在的安全威胁, 这保障信息安全不仅是企业责任的体现, 也是确保长期可持续经营的必要条件^[1]。最后, 强调城市档案管理对法规合规具有积极意义, 随着数据隐私法规的不断完善, 企业需要遵循相关法规并保护客户隐私和敏感信息, 规范的档案管理有助于企业遵守法规, 减少法律风险, 避免不必要的法律责任, 这不仅是对企业自身的保护, 也是对社会的贡献, 建立企业良好的法律合规形象。

3 企业档案管理工作存在的问题

3.1 缺乏档案管理观念

在城市建设档案管理工作一个显著的问题是缺乏档

【作者简介】冶昕(1978-), 中国甘肃平凉人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

案管理观念,这导致了一系列挑战和隐患。很多企业没有树立起对档案管理的深刻认识,将其视为次要或次生的工作,缺乏对档案的价值和作用的充分认知,这使得城市建设档案管理工作在组织层面缺乏足够的重视,从而影响了整个城市建设档案管理工作的有效展开。另一方面缺乏档案管理观念也在实际操作中带来了档案混乱和不规范的问题,在这种情况下很多企业没有建立完善的档案分类、归档和检索制度,导致文件难以管理、查找困难,甚至出现遗失或误用的情况,这不仅浪费了组织的时间和资源,也增加了工作的复杂性。缺乏城市建设档案管理观念还表现为对信息价值的低估,很多企业没有充分认识到档案中蕴含的丰富信息对于决策和发展的重要性,因而在城市建设档案管理中存在对信息的随意处理,不重视信息的采集、整理和分析,从而错失了利用档案信息进行战略规划和业务创新的机会^[2]。

3.2 档案管理工作制度不完善

许多企业缺乏明确的档案管理政策和规定,导致档案管理工作缺乏明确的方向和框架,缺乏规范的城市建设档案管理工作制度导致档案处理、保存和销毁等环节存在混乱,增加了档案管理的风险和不确定性。同时,城市建设档案管理工作制度的不完善表现为缺乏合理的档案分类和归档标准,在没有清晰的标准指导下,各部门和个人对档案的重要性和处理方式产生不同理解,导致档案的混乱存储和难以追溯,缺乏标准的档案分类制度也使得检索和利用档案信息变得困难,降低了工作效率。另外,档案管理工作制度的不完善导致信息安全风险的增加,缺乏明确的档案保密制度和权限管理规定使得敏感信息容易被泄露或滥用,企业在处理档案时未能建立起严密的访问控制机制,这为内部或外部的不法分子提供机会,对企业的信息资产造成潜在威胁。

3.3 城市建设档案管理工作人员工作素质有待提升

一些城市建设档案管理人员没有接受过系统的档案管理培训,对档案管理的理论体系、法规政策等了解不深,影响了他们对档案工作的准确性和专业性。在一些企业中城市建设档案管理被认为是次要的工作,导致管理人员对档案工作的重视程度不高,这导致工作人员对档案的管理不够主动,对档案重要性的认知不足,影响了整个城市建设档案管理工作的质量。另一方面,由于档案管理涉及多个部门和多个层面的信息协调与整合,需要工作人员具备较强的沟通和协作能力,如果档案管理人员在这方面存在欠缺导致信息传递不畅、部门合作不协调,从而影响了城市建设档案管理工作的整体效率。

4 企业档案管理工作的解决对策

4.1 强化城市建设档案管理工作意识

档案管理教育培训是加强工作意识的基石,企业可以定期组织城市建设档案管理培训,覆盖基本理论、法规政策和实际操作技能,这种培训应该包括在线和线下的形式以满

足不同员工的学习需求,通过培训让员工将更全面地了解城市建设档案管理的重要性,建立对其工作的自信心和责任感。除了培训外,制定清晰的档案管理政策也是强化工作意识的重要步骤,企业应该建立明确的城市建设档案管理规定包括文件分类、存储、检索和销毁等方面的准则,这些政策需要被广泛宣传,确保每个员工都了解并遵守相关规定,通过明确的政策使得员工更容易理解档案管理工作意义,形成自觉遵守的习惯。在组织内部可以创建专门的城市建设档案管理团队,负责监督和协调档案管理工作,该团队应该由具有专业知识和经验的人员组成,负责指导其他员工执行档案管理工作,通过设立专门的团队更好地集中资源,提高城市建设档案管理的专业性,从而引导整个企业形成更强烈的档案管理工作意识。另一方面还可以通过采用数字化技术让企业提高档案管理的效率和精确性,员工将更加意识到数字档案管理对工作流程的改进,从而更积极地参与并支持这一新兴的档案管理方式,数字化档案的便捷性和可追溯性将进一步推动工作人员对城市建设档案管理工作意识。此外,高层领导应该展示对档案管理的高度重视并在组织中弘扬正确的档案管理理念,通过领导的榜样作用让员工更容易理解档案管理与企业长远利益的关联,从而在工作中更加主动地投入到城市建设档案管理中工作中^[3]。

4.2 让企业构建档案管理工作体系

企业应制定明确的档案管理政策和规定,这些准则需要详细覆盖档案的生命周期包括文件创建、分类、归档、检索、保管以及销毁等环节,通过建立清晰的政策为城市建设档案管理工作提供明确的指导方向,为了确保政策的有效实施,可以设立专门的档案管理团队,由具备专业知识的人员负责制定、更新和监督政策的执行。同时应该引入先进的档案管理技术,数字化档案管理系统的应用可以提高城市建设档案管理的效率和精确性,这样的系统应具备多层次的权限控制、全面的检索功能以及高度安全性的保障,通过利用现代技术让企业可以更好地适应信息化时代的档案管理需求,确保信息的便捷获取和安全存储。另一方面,企业可以考虑设立专门的档案管理团队,这个团队的成员应当具备专业的城市建设档案管理知识和经验,负责档案管理工作的指导和监督,他们主要负责协调各个部门之间的档案管理工作,推动档案的数字化和标准化,通过建立这样的专业团队使得企业可以更有针对性地推动档案管理工作的高效展开。最后要注意建立完善的档案分类和归档标准,这涉及制定清晰的分类规范,确保文件都有明确的标签和位置,同时制定归档标准,明确文件的整理方式、档案盒的标注等细节,通过建立这些标准化的流程让企业可以提高档案的整理和检索效率,减少混乱和错误^[4]。

4.3 优化城市建设档案管理工作模式

为了应对信息量日益增长的挑战并提升档案管理的效能,企业需要优化其档案管理工作模式。其中的解决对策

主要包括制定智能化的档案管理系统、强化数字化档案管理、设立跨部门档案管理团队以及推动员工档案管理素养的提升。

首先,通过制定智能化的档案管理系统来提升工作效率,这种系统整合了先进的数字技术如人工智能和大数据分析,使得档案的创建、分类、归档和检索过程更为智能和高效,通过自动化来实现档案管理流程的简化,从而减少人为错误,提高工作效率,这种智能系统的应用将为企业带来更加便捷和准确的档案管理体验。

其次,强化数字化档案管理,通过推动数字化档案管理让企业可以减少纸质档案的占用空间,提高档案检索速度,降低档案管理的整体成本,数字化档案的建立还能够加强信息安全,通过权限控制和加密技术防范信息泄露的风险,这一措施将有效提升档案管理的效能和安全性。

最后,推动员工档案管理素养的提升,定期培训和教育提高员工对档案管理的理解和熟练度,培训内容应该包括档案管理的基本理论、政策规定以及数字档案管理系统的使用方法,通过培养员工对档案管理的积极认知,让企业可以建立更加健全的档案管理文化,推动整体工作模式的优化。

4.4 构建城市建设档案管理软件

在构建城市建设档案管理软件时,首要的步骤是明确软件的需求和目标,企业需要仔细分析档案管理的现有流程、业务需求以及员工的实际使用情况,这意味着要确定软件需要满足的功能,尤其是针对文件创建、分类、归档、检索和权限控制等,同时企业还需要设定软件实施后期望达到的目标比如提高工作效率、降低管理成本、提升信息安全性等。基于明确的需求和目标,企业应制定一个智能化的设计方案,用于确定软件的架构、界面设计、数据库结构等方面,重点是确保软件具备用户友好的界面,从而方便员工操作,并且在设计数据库结构时要考虑到信息的高效存储和检索,同时整合先进的技术如大数据分析等来提高软件的智能化水平,进一步优化档案管理流程。在构建档案管理软件时引

入数字化技术是不可忽视的一环,数字化技术可以极大地提高档案管理的效率和准确性,企业可以考虑实现文档的电子化存储,采用OCR技术实现文字识别使得纸质文件能够数字化并轻松检索,此外数字签名、加密技术等也可以增强档案的安全性,通过这些数字化技术的应用,企业可以更加高效地管理大量档案信息。最后为了确保档案管理软件的安全性和合规性,企业需要实施灵活的权限控制,这意味着不同层级的员工应该有不同级别的档案访问权限,通过细化权限避免敏感信息的泄露,同时保障员工在其职责范围内对档案信息的获取和利用,而且软件应该支持实时的权限调整以适应企业组织结构的变化^[5]。

5 结语

综上所述,在档案管理问题的分析中认识到了企业面临的挑战与机遇,解决档案管理中存在的观念淡薄、制度不完善、员工素质待提升等问题不仅需要明确的政策指引,更需要全员参与的文化转变。数字化档案管理的引入是迈向高效运营的关键一步,但其成功仰仗于合理的系统设计和全员的积极参与。在信息化时代,档案管理既是负责任的数据保护,也是信息智能化的推动力。通过提出的解决对策,期望企业能够建立起更为紧密、高效的档案管理体系,适应变革的潮流,实现信息资源的最大价值。

参考文献

- [1] 曾霞.新时期企业档案管理工作存在的问题与对策[J].陕西档案,2023(2):53-54.
- [2] 王雪.企业档案管理存在的问题和解决措施[J].兰台内外,2021(36):41-42.
- [3] 张丽婷.信息化时代企业档案管理面临的问题及对策探讨[J].企业改革与管理,2021(21):34-35.
- [4] 李卫华.互联网时代企业档案管理工作存在的问题与对策[J].山东档案,2021(5):56-57.
- [5] 刘卫红.企业档案管理信息化建设的问题及创新路径探寻[J].企业科技与发展,2021(7):177-179.

Research on Reading Services for Visually Impaired Groups in Public Libraries from the Perspective of Universal Reading

Ninghua Dai

Shihezi City Library of the Eighth Division of the Xinjiang Production and Construction Corps, Shihezi, Xinjiang, 832000, China

Abstract

Public libraries are important places that provide knowledge and cultural resources for readers from the perspective of universal reading. However, for visually impaired groups, accessing library reading resources has become a challenge due to the presence of visual impairments. Therefore, upgrading the reading services for visually impaired readers in public libraries is particularly important. By utilizing modern technology and innovative methods, we can provide visually impaired readers with more convenient and diverse reading services, promote their participation in library activities, and enrich their reading experience. Based on this, this article focuses on analyzing the reading service strategies for visually impaired groups in public libraries from the perspective of universal reading.

Keywords

national reading; public libraries; reading for visually impaired individuals; service research

全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务研究

代宁华

新疆生产建设兵团第八师石河子市图书馆, 中国 · 新疆 石河子 832000

摘 要

全民阅读视域下公共图书馆是为广大读者提供知识和文化资源的重要场所, 然而, 对于视障群体来说, 由于视力障碍的存在, 访问图书馆的阅读资源成为一项挑战。因此, 升级公共图书馆的视障群体阅读服务显得尤为重要。利用现代科技和创新方法, 可以为视障群体提供更加便利和多样化的阅读服务, 促进其参与图书馆活动并丰富他们的阅读体验。基于此, 论文针对全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务策略进行重点分析。

关键词

全民阅读; 公共图书馆; 视障群体阅读; 服务研究

1 引言

随着社会经济的不断发展, 公共图书馆应当积极回应视障群体的需求, 并努力为视障群体提供更好的阅读服务。升级视障群体阅读服务, 图书馆可以消除视障群体在信息获取方面的障碍, 激发他们对阅读的兴趣和爱好, 实现文化共享和社会融合。因此, 公共图书馆有责任不断改进和创新视障群体阅读服务, 以满足他们的个性化需求, 并在推广无障碍阅读方面树立表率。

2 全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务的重要性

公共图书馆作为社区的重要文化机构, 通过为视障群

体提供阅读服务, 可以推动社会包容性, 让不同能力的人共享文化资源和知识, 促进社会融合和多元文化的发展。视障群体同样有权利获得知识和信息, 并参与社会文化活动, 公共图书馆作为知识和文化资源的提供者, 应当为视障群体提供平等的阅读机会, 确保他们能够充分了解和参与社会发展。视障群体由于视力障碍, 无法从传统的纸质书籍中获得信息^[1]。而公共图书馆通过升级阅读服务, 例如提供盲文图书、电子书、有声图书等格式, 可以有效地解决视障群体获取信息的障碍, 满足他们的阅读需求。提高视障群体的生活质量: 阅读对于视障群体来说不仅是获取知识的手段, 也是一种娱乐和享受。公共图书馆提供针对视障群体的阅读服务, 可以帮助他们拓宽阅读范围, 丰富生活内容, 提高生活质量。全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务可以促进视障群体的自我发展和自我实现, 阅读是个人成长和发展的的重要组成部分。公共图书馆提供适应视障群体需要的阅读服务, 可以帮助他们发展才能, 拓宽眼界, 增强自信心, 更

【作者简介】代宁华(1988-), 男, 中国河南平舆人, 本科, 图书管理员, 从事图书资料研究。

好地实现自己的人生目标。

3 全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务现状

3.1 视障群体信息获取障碍

公共图书馆在为视障群体提供阅读服务时存在信息获取障碍。传统的纸质书籍对于视障群体来说是无法阅读的,而视障群体需要依赖盲文图书、电子书、有声图书等特殊格式的阅读材料。然而,公共图书馆中这些特殊格式的图书资源往往非常有限,无法满足视障群体多样化的阅读需求。这导致视障群体在访问公共图书馆时仍然面临着信息获取的困难,无法获得他们所需要的各类知识和文化资源。他们无法像其他读者一样自由选择阅读材料,并享受到全面了解和学习的权利。由于无法获取适合自己的阅读内容,视障群体的阅读兴趣和热情可能会逐渐减退,影响到他们的知识增长和个人发展。无法获取信息也会使得视障群体在社交和交流中缺乏话题和共同语言,导致他们与其他人的隔阂^[2]。

3.2 阅读环境不友好

公共图书馆在提供视障群体阅读服务的过程中,阅读环境往往不友好。例如,图书馆内的设施和设备缺乏针对视障群体的无障碍设计,如无声导航系统、盲文标记等。这使得视障群体在图书馆内移动和定位时存在困难,影响了他们的阅读体验。阅读环境不友好给视障群体带来了许多不便和困扰。他们在寻找自己感兴趣的书籍时需要付出更多的时间和精力,增加了阅读的难度。不友好的阅读环境会使得视障群体在图书馆内产生不安全感,降低他们到图书馆阅读的意愿和积极性。

4 全民阅读视域下公共图书馆视障群体的阅读服务对策

4.1 加强公共图书馆视障群体阅读服务文化

在公共图书馆,要对读书进行有效的引导,使其能够自觉地主动地阅读,提高读者对于书籍信息内容、知识性等方面的理解,因此需要建立一个专门为公众服务和管理而设置相应制度来规范,可以设立“读者群体”专栏供大众查询自己所感兴趣或不喜欢图书,定期开展一些关于阅读技巧以及相关问题的解答等活动让大家有机会在闲暇之余多进行读书学习。图书馆的工作人员要加强对视障群体进行科学合理的引导,使他们能够正确对待自己所面对的大众文化大众化问题,要积极主动地为广大读书人提供优质、便捷和有针对性、趣味浓厚且能吸引其注意力的个性化信息服务。在大数据时代背景之下我们国家应该以“数字中国”为核心理念构建全民阅读平台来提升图书馆人员与民众之间互动交流的能力,让读者们切身感受到阅读是一种享受知识改变生活方式的过程^[3]。

4.2 加强阅读活动,重视阅读宣传

要重视阅读宣传,这在进行全民教育的过程中能起到

很好作用,通过开展读书活动让人们了解和熟悉现代文化知识及技能。图书馆还可以通过将一些优秀书籍、刊物推荐给公众观看并分享自己感兴趣的话题或故事等方式,来提高大众对公共读物及相关信息内容的关注度,也可定期举办读书交流会或者组织志愿者们到社区居民家做亲子小摸底,宣传阅读教育理念以及如何进行有效利用这些资源开展好读书活动和学习阅读笔记等等一系列有关于终身健康有益之事^[4]。图书馆应该加大对读者宣传教育工作力度并且定期开展相关活动来提高大众对于“三书”知识及思想理念的了解程度以及认识水平,同时也可以利用互联网平台多举办一些大型讲座或者是研讨会等形式来普及终身学习意识,以达到全民阅读的目的与目标要求,让更多人能够有机会参与进来并为读书而快乐、轻松。

4.3 提升图书馆视障群体阅读质量

改善阅读环境是提升图书馆视障群体阅读质量的关键一步。公共图书馆应注重无障碍设计,为视障群体提供更便捷和安全的阅读环境。这可以包括安装声音导航系统,设置盲文标记,增加触摸标识等,以帮助视障群体更好地定位和使用图书馆内的设施和资源^[5]。公共图书馆应提供适合视障群体使用的阅读空间。这可能包括配置适合视障群体使用的座椅和桌子,提供更宽敞的通道和光线,减少杂音和干扰等。为了提供一个友好的阅读环境,公共图书馆还可以设置专门的视障群体角落,提供特殊格式图书置放区域,并配备相关辅助设备和软件。改善阅读环境对视障群体有着重要的意义。将图书馆的设施和环境进行无障碍化设计能够提高视障群体的阅读体验,减轻他们在图书馆中的困扰和不便,增强其对图书馆的归属感和满意度。提升视障群体阅读服务质量,首先要建立起完善的组织机构,在进行大数据时代下,各图书馆间可以通过协作、交流等方式来构建一个“资源共享平台”,这个平台由多个部门组成,比如说公益团体和非营利性团体之间的合作关系就是一种互利共赢模式,而对于公共图书馆来说的话就需要有专门负责其馆员工作内容及服务质量监管方面任务,并对志愿者们提供专业培训与定期考核等等一系列措施,才能实现这一目标和目的。在全民阅读视域下,图书馆的建设和发展必须以优质高效、便捷实用为前提,要重视读者与工作人员之间的关系问题,不断提升馆员素质,尤其是增强馆员的服务意识,让他们充分认识到开展读书活动不仅仅是为了丰富知识储备。图书馆要加强对员工进行培训工作,注重培养他们良好的沟通能力及解决突发事件处理方式等方面,建立完善激励机制和考核制度来激发职员潜能、调动其积极性,使馆员在终身学习之余不断成长为优质高效人才队伍^[6]。

4.4 加强公共图书馆人性化设计

公共图书馆在建设视障阅览室时就考虑到了视障群体在寻找阅览室时存在一定困难的问题,将视障阅览室设在第一层最靠近入口的一个阅览区,最大可能地为视障群体进出

图书馆提供方便；馆内还设置了盲道，方便视障群体在活动区域行走；在离视障阅览室最近的地方设置了无障碍卫生间；从停车场到各楼层都装有扶梯、直梯；志愿者服务站配有轮椅、手杖，这些设施最大限度地满足了视障群体的出行需求。为了能够使视障群体的阅读需求得到有效满足，可以对一些现代化的视障阅读设备进行引进，从而提高图书馆在视障群体方面的阅读服务水平。例如，智能听书机。其能够直接将书面文字以语音的形式，读给视障群体；盲文刻印机。该设备能够对点字和简单图形进行单独刻印，并能够调节各行的间距，可以方便视障群体对阅读信息进行记录；盲文点显器。其能够有效地帮助盲人进行阅读。将点显器与电脑相连接，可以将电脑中的文本转换成盲文，使盲人能够自由地对电脑中的文字资料进行充分的摸读；盲人笔记本电脑。该电脑具备电子邮件收发和文档读取等功能，且可以对一二级盲用点字进行使用。公共图书馆积极与各大出版社合作，引进最新的视障读物，确保视障群体能够及时获取最新的阅读资源。公共图书馆还设置了专门的视障群体借阅窗口，为视障群体提供一对一的借阅服务，确保视障群体能够方便快捷地获取所需图书^[7]。

4.5 创建视障群体专门的阅读平台

公共图书馆需要将现有的数字化信息资源充分整合，从而为视障群体提供数字化阅读服务奠定基础保障。图书馆需要搭建一个视障群体专门的阅读网站，并将适合视障群体的阅读资源全面整合，然后放到专门的阅读网站中，以便于视障群体进行阅读，使其阅读需求得到满足。相关网站设计人员在创建的过程中，需要对网站受众对象的特殊性进行充分考虑，最大限度地设计出一个能够使视障群体有效理解和感知的平台，从而使视障人员可以从网络中顺利地获取到想要的资源信息。视障群体日常中无法对书本内容进行阅读，通过对专门的网站进行借助，可以实现无障碍阅读。除此之

外，公共图书馆还可以同相关设计单位合作，创建一个可以进行讨论的阅读论坛，为视障群体的沟通交流提供平台，从而使视障群体之间建立一个良好的阅读氛围，以此提高视障群体的阅读感受^[8]。

5 结语

全民阅读视域下公共图书馆视障群体阅读服务发挥其在推动全民阅读中的重要作用，就必须紧跟时代发展，采取开创性的推广方式。既要善用传统方式吸引阅读群众，也要积极运用新媒体传播阅读理念。同时，还需要因地制宜，针对不同群体和场景设计灵活多变的阅读服务方案。只有这样，才能让阅读之花绽放在视障群体的生活中，如期达成全民阅读的宏伟目标。

参考文献

- [1] 王智华.公共图书馆特殊阅读群体服务工作创新与思考[J].河南图书馆学刊,2019(4):37-38+47.
- [2] 季墨.公共图书馆特殊阅读群体服务工作创新与思考[J].文化创新比较研究,2018(27):165+167.
- [3] 王保华.创新公共图书馆对特殊群体提供阅读服务的思考[J].菏泽学院学报,2015(4):134-136.
- [4] 李昊远.AI赋能公共图书馆视障群体有声读物建设与服务[J].大学图书情报学刊,2024,42(1):58-62.
- [5] 公丽香.公共图书馆视障群体阅读服务的升级[J].文化产业,2023(36):76-78.
- [6] 罗静,龚宇航,王吉如.公共图书馆视障群体服务现状与对策研究——以贵州省为例[J].采写编,2023(12):167-170.
- [7] 吴粉平.安徽省地级市公共图书馆残障读者服务调查研究[D].合肥:安徽大学,2022.
- [8] 杨光.公共图书馆残疾人读者阅读服务原则探析——以南京图书馆视障馆为例[J].江苏科技信息,2023,38(26):10-15.

Research on the High-quality Development Mechanism of Enterprises under the ESG Perspective

Bingjun Zhou Mengxi Chen

Guangxi Science and Technology Normal University, Laibin, Guangxi, 546100, China

Abstract

Enterprise ESG (environment, society, governance) performance on the development of high quality more and more attention, this paper analyzes the application of ESG in enterprise environmental governance, social responsibility performance and corporate governance, discusses the key factors of ESG in promoting the development of high quality, put forward the ESG performance to promote the development of enterprise high quality path and Suggestions, including the position and role in enterprise development strategy, related policy Suggestions and future research direction and prospect. Through the comprehensive analysis and discussion of ESG concept, it aims to provide reference for the high-quality development of enterprises. With the change of the global economic pattern, enterprises increasingly pay more attention to long-term strategy and high-quality development, and the government and the public are paying more and more attention to the non-traditional financial statement indicators ESG (environment, society, governance) of enterprises. The ESG performance of enterprises has become an important reference factor for the high-quality development of enterprises.

Keywords

ESG performance; high-quality development of enterprises; path; countermeasures

ESG 视域下企业高质量发展机制研究

周秉君 陈梦晞

广西科技师范学院, 中国 · 广西 来宾 546100

摘 要

企业的ESG（环境、社会、治理）表现对企业高质量发展的作用越来越受到重视，论文分析了ESG在企业环境治理、社会责任履行和公司治理中的应用效果，探讨了ESG在促进企业高质量发展方面的关键因素，提出了ESG表现促进企业高质量发展的路径与建议，包括在企业发展战略中的位置和作用、相关政策建议以及未来研究方向和展望。通过对ESG理念的全面分析和探讨，旨在为企业高质量发展提供参考和借鉴。随着全球经济格局的变化，企业日益重视长远战略和高质量发展，政府和公众对于企业的非传统财务报表指标ESG（环境、社会、治理）越来越关注。企业的ESG表现成为企业高质量发展的重要参考因素。

关键词

ESG表现；企业高质量发展；路径；对策

1 引言

ESG 表现不仅关乎企业的社会责任履行和可持续发展，也与企业的竞争力和长期价值息息相关。深入研究 ESG 对企业高质量发展的促进作用及其路径，对于推动企业可持续发展、促进经济结构优化和升级等具有重要的理论和实践意义。

【基金项目】广西科技师范学院高层次人才科研启动经费项目《新经济背景下企业高质量发展路径研究》（项目编号：GXKS2023GKY002）。

【作者简介】周秉君（1986-），男，中国湖南祁东人，博士，高级工程师，从事财务管理、数字经济、公司治理等相关课程教学研究。

论文主要探讨 ESG 对企业高质量发展的作用机制和路径，明确 ESG 在环境治理、社会责任履行和公司治理方面的具体应用效果，并分析 ESG 在推动企业转型升级、增强竞争力、促进可持续发展方面的关键因素。

2 ESG 理念及发展

2.1 ESG 概念和内涵

ESG 是指关注企业环境、社会和公司治理绩效的投资理念和企业评价标准，而非传统财务绩效。环境方面关注企业对环境的影响，如环保政策、资源利用和能源消耗；社会方面关注企业对社会的影响，如员工福利、社区关系和人权保护；治理方面关注企业内部治理结构和决策机制，如董事会独立性、股东权益保护和公司透明度。ESG 理念强调企

业在经营过程中要注重可持续发展,兼顾环境、社会和治理三个方面的责任,以提升企业长期价值和社会影响力^[1-3]。

2.2 国际上 ESG 的发展现状

在国际范围内,ESG 理念逐渐成为投资者、企业和政府关注的焦点之一。各国政府和国际组织相继提出了相关的 ESG 政策和指导意见,促进了 ESG 理念在全球范围内的推广和实践。例如,联合国支持的责任投资原则组织(UN-PRI)致力于推动投资者在投资决策中考虑 ESG 因素,吸引了全球范围内的投资机构加入并签署责任投资原则。国际上诸如 MSCI、Sustainalytics、FTSE Russell 等机构提供了 ESG 评级和数据服务,帮助投资者评估企业的 ESG 表现并进行投资决策。

2.3 中国 ESG 的发展现状

国内 ESG 理念的发展呈现快速增长趋势。中国政府积极推动绿色金融和可持续发展,出台了一系列政策和指导文件,鼓励企业注重环境保护、社会责任和良好治理。证监会等监管部门也加大了对上市公司 ESG 信息披露的监管力度,推动了国内上市公司 ESG 报告的编制和披露水平的提高。越来越多的投资机构和企业意识到 ESG 对企业长期发展的重要性,开始将 ESG 因素纳入企业战略规划和投资决策中,推动了国内 ESG 理念的深入发展。

3 企业 ESG 表现的战略优势

3.1 增加投资回报

ESG 投资理念在增加投资回报方面具有显著的优势。高度关注 ESG 因素的公司往往在长期内实现更稳定和更高的投资回报。这主要是因为高 ESG 评级的公司通常拥有更优秀的资源利用效率、更健康的员工关系、更高效的公司治理结构等优势。这些优势不仅能够降低公司的经营成本,提高盈利能力,还能够增强公司的竞争力,获得更多市场份额和客户信任,从而实现更高的财务表现和投资回报。

随着 ESG 投资理念的普及和推广,越来越多的投资者将 ESG 因素纳入投资决策的考量范围,选择符合 ESG 标准的资产和企业进行投资。这种投资行为不仅能够为投资者带来长期稳健的投资回报,还能够促使更多企业重视 ESG 问题,改善自身的 ESG 表现,推动整个社会的可持续发展。

3.2 规避投资风险

ESG 投资理念在规避投资风险方面也具有显著优势。高 ESG 评级的公司通常具备更加严格的合规制度和内部控制机制,能够更好地防范法律风险、道德风险和经营风险。这些公司往往能够更好地应对外部环境的变化,更具有适应性和抗风险能力。

ESG 投资理念强调长期价值和可持续发展,避免了过度追求短期利润和短视行为所带来的风险。投资者选择符合 ESG 标准的资产和企业进行投资,可以降低遭受市场波动、行业变化和不可预见事件带来的损失。关注 ESG 因素的投

资决策有助于降低投资风险,提升投资组合的整体稳定性和可持续性^[4]。

4 ESG 表现对企业高质量发展的作用

4.1 ESG 在企业环境治理中的应用和效果

ESG 理念在企业环境治理中的应用体现了企业对环境的责任担当和可持续发展的追求。通过建立和执行环境友好型的经营策略和管理措施,企业可以减少对环境的不良影响,实现资源的有效利用和循环利用,从而降低生产过程中的能源消耗和废弃物排放。这种环保型经营不仅有助于保护生态环境,还能够提升企业形象和竞争力,吸引更多环保意识强烈的消费者和投资者,为企业带来长期可持续发展动力。

4.2 ESG 在社会责任履行中的应用和效果

ESG 理念对企业社会责任履行的应用可以体现企业对社会的关怀和贡献意识。通过积极参与社区建设、公益活动、员工福利改善等社会责任项目,企业可以提升员工幸福感和工作积极性,增强员工对企业的认同感和忠诚度。积极承担社会责任还可以改善企业与社会各界的关系,增强社会信任度,为企业创造更加稳定和谐的经营环境。

4.3 ESG 在公司治理中的应用和效果

ESG 理念在公司治理中的应用体现了企业对有序经营和合规经营的追求。建立健全的公司治理结构、加强内部控制机制、提升透明度和信息披露水平等举措有助于提升企业的管理效率和风险管理能力。通过引入独立董事、建立独立审计和监督机制等措施,可以有效避免管理层权力滥用,保护投资者利益,提升企业的整体治理水平和信誉度。

ESG 理念在企业高质量发展中的作用是多方面的,不仅有助于环境保护和社会责任履行,还能够提升公司治理水平和企业形象,为企业可持续发展和长期价值创造提供有力支持。

5 良好 ESG 表现是促进企业高质量发展的关键因素

5.1 环境因素

环境因素是 ESG 促进企业高质量发展的重要因素之一。企业应重视环境保护,采取有效措施减少对自然资源的过度消耗和环境污染,推动绿色生产和循环经济发展。例如:实施清洁生产技术、节能减排措施,优化资源利用结构,建立环境管理体系等,都是企业履行环境责任、提升竞争力的关键举措。

5.2 社会因素

社会因素是 ESG 促进企业高质量发展的关键因素之一。企业应关注员工福利、社会公益、社区发展等社会责任领域,推动社会和谐稳定发展。通过建立员工培训机制、提供良好的工作环境和福利待遇、参与公益慈善项目等,企业可以增强员工凝聚力和社会责任感,推动社会共建共享,实现可持续发展。

5.3 治理因素

治理因素是 ESG 促进企业高质量发展的基础和保障。企业应建立健全的公司治理结构,强化内部监督和管理,提升信息透明度和披露质量,加强对股东权益和利益相关者利益的保护。通过引入独立董事、建立风险管理体系、加强内部审计和合规监管等措施,企业可以提升治理水平,降低经营风险,增强企业稳定性和可持续性发展能力。

环境、社会、治理三个方面的因素是 ESG 促进企业高质量发展的关键因素,企业应全面考虑和平衡这些因素,形成良性互动和协同效应,实现经济效益、社会效益和环境效益的统一,推动企业和社会经济的高质量发展。

6 企业 ESG 表现促进高质量发展的路径与建议

6.1 ESG 表现在企业发展战略中的位置和作用

ESG 已经成为企业发展战略中不可或缺的重要组成部分。在实践中企业应将 ESG 融入整体战略规划中,将其作为企业长期发展的战略目标之一。通过建立 ESG 管理体系,制定 ESG 指标和目标,建立 ESG 绩效评价机制,形成 ESG 与企业战略的有机结合,推动企业在经济、社会和环境三个方面实现协调发展。

6.2 促进 ESG 表现与企业高质量发展的政策建议

加强 ESG 信息披露要求:制定更加严格的 ESG 信息披露标准和规范,推动企业加强 ESG 信息披露,提升信息透明度和质量。激励 ESG 投资和融资:建立 ESG 投资和融资的激励机制,引导资金流向具有良好 ESG 表现的企业,推动 ESG 成为投资和融资的重要考量因素。强化 ESG 评价和监管,建立健全的 ESG 评价体系和监管机制,加强对 ESG 评级机构和 ESG 数据的监督管理,提升 ESG 评价的客观性和公正性。支持 ESG 研究和培训:加大对 ESG 研究和培训的支持力度,培养更多的 ESG 专业人才,提升企业 ESG 管理水平和能力。

6.3 未来研究方向和展望

深入探讨 ESG 对企业财务绩效、市场竞争力和长期发展的影响机制和路径。研究 ESG 在不同行业 and 不同地区的应用情况和效果,为不同类型企业提供 ESG 管理的具体指导和建议。分析 ESG 与可持续发展目标(SDGs)之间的关系,探讨如何通过 ESG 推动企业对 SDGs 的贡献和实现。ESG 促进企业高质量发展的路径和建议需要政府、企业和社会各方共同努力,形成合力,推动 ESG 理念在企业经营管理中的深入应用,为实现经济增长、社会进步和环境保护的可持续发展目标做出积极贡献^[5,6]。

7 结论

7.1 研究总结和启示

论文探讨了企业 ESG 表现促进企业高质量发展的作用

及关键因素,并提出了政策建议和未来研究方向。通过分析 ESG 在企业环境治理、社会责任履行和公司治理方面的应用效果,发现 ESG 对企业高质量发展具有积极推动作用。在环境因素、社会因素和治理因素等方面,ESG 都可以通过不同途径和手段促进企业发展,提升企业综合竞争力和长期可持续发展能力。

研究启示是,ESG 已经成为企业可持续发展的重要路径之一,不仅可以为企业带来经济效益和市场竞争优势,还可以为社会和环境做出积极贡献。政府、企业和投资者应共同推动 ESG 理念的深入实践,加强 ESG 管理和评价体系建设,促进 ESG 与企业高质量发展的有机结合,共同推动经济社会可持续发展。

7.2 研究局限和展望

研究对 ESG 促进企业高质量发展的作用进行了初步探讨,但也存在一定的局限性。对于 ESG 在不同行业 and 不同类型企业中的应用效果和路径尚未进行深入研究,需要进一步拓展和细化研究对象。对于 ESG 与可持续发展目标(SDGs)之间的关系和互动机制也需要更加深入的研究和探讨。SG 评价指标和标准的制定和实施也需要不断完善和规范化,以提升 ESG 管理的有效性和可操作性。

未来研究可以从以下几个方面展开:进一步深入探讨 ESG 对企业不同维度的影响机制和路径,比如 ESG 对企业财务绩效、市场竞争力和长期发展的影响机制;研究 ESG 在不同行业 and 不同类型企业中的应用效果和最佳实践,为企业 ESG 管理提供更具体的指导和建议;分析 ESG 与 SDGs 之间的关系和互动机制,推动 ESG 与可持续发展目标的有机融合和共同实现。通过不断深化研究和实践,推动 ESG 理念在企业和社会中的广泛应用,为构建更加可持续的经济社会发展格局做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 王洪亮,赵东丹.ESG视阈下国有企业高质量发展路径研究[J].商业经济,2024(2):121-124.
- [2] 邵剑兵,姜道平.混合所有制改革与民营经济高质量发展——基于企业ESG表现视角的研究[J].经济问题,2024(3):16-22.
- [3] 范定祥,何孟洁,刘雨果.ESG表现对制造业企业高质量发展影响机制研究——基于信贷融资成本视角[J].湖南工业大学学报(社会科学版),2024,29(1):55-66.
- [4] 刘自敏,赵佳玲,王健宇,等.企业ESG实践、全要素生产率提升与中国经济高质量发展——基于中国上市公司微观数据的分析[J].当代金融研究,2024,7(2):1-21.
- [5] 寿柯炎,吴雷,曾雨琦.ESG评级会推动制造业企业高质量发展吗——基于多期双重差分模型的证据[J].金融与经济,2023(12):33-43.
- [6] 袁传玺.协调经济利益与社会利益ESG引领企业实现高质量发展[N].证券日报,2023-12-30(A03).

Exploration on the Current Situation and Optimization Management Measures of Hospital Human Resource Management

Xiaolin Xie

The No.4 People's Hospital of Hengshui, Hengshui, Hebei, 053000, China

Abstract

With the rapid development of society and the intensification of population aging, the development scale and speed of China's medical industry are constantly expanding. However, at the same time, the market has also put forward higher standards and requirements for the medical industry. As a relatively professional and skilled industry, hospitals should also timely follow the pace of social and historical development in human resource management, innovate human resource management methods, adopt advanced human resource management methods, improve the quality of internal human service, and further promote the rapid development of hospitals to meet the medical needs of the public.

Keywords

hospital management; human resource management; optimization measures

探析医院人力资源管理的现状与优化管理措施

解晓琳

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

摘要

随着社会的高速发展以及人口老龄化现象的不断加剧,中国医疗行业的发展规模不断扩大,发展速度不断提升,但同时市场也对医疗行业提出了更高的标准和要求。医院作为一门专业性、技能性相对较强的行业,在人力资源管理工作,也要及时地跟随社会和时代发展的步伐,创新人力资源管理方式,采取先进的人力资源管理方法,提高医院内部的人力服务质量,从而进一步地促进医院的快速发展,满足社会群众的看病需求。

关键词

医院管理; 人力资源管理; 优化措施

1 引言

目前,中国医疗行业正处在发展的转型阶段,医院的工作效率不断提升,发展规模不断扩大,但随之而来的也出现了一定的管理问题,医护人员工作积极性不高、服务质量较差、医患纠纷增多、医患矛盾仍然长期存在,甚至还会出现医疗矛盾加剧的现象,导致医患之间的关系日益紧张,这些现象都与医院内部的人力资源管理工作息息相关。因此,医院管理者需要在新形势下积极采取优化措施,创新医院传统的人力资源管理模式,进一步提高医院的服务质量,对医护人员进行科学化的配置,加强员工培训,提高患者的满意度。

2 目前医院人力资源管理工作现状分析

2.1 人力资源管理工作过于僵化

目前,在医院开展人力资源管理工作时,大部分的医

院受传统计划经济体制的影响,存在过多的行政干预。特别是公立医院医护人员的管理方式、薪酬制度、晋升机制,都与工作人员的工龄相关,而与工作人员的专业能力、服务质量的联系相对较少,大部分工龄较长的医护人员能够在后续晋升阶段优先换岗、优先晋升,这对许多具有较强专业素质、服务能力较好的医护人员来说,公平性不高,甚至很多具有丰富专业经验的年轻人被限制了发展的空间,造成医院出现了大量的人力资源流失,人力资源管理工作不到位,人事管理体制过于僵化。

在医院开展人力资源管理工作时,大部分医院管理者将工作重点仍然放在医院的服务质量上,将更多的时间和精力,用于购买医院内部的医疗设备,提高医院的治疗能力,但忽视了人才培养工作,忽视了人力资源管理工作重要性。人事管理体制过于僵化,仍然采用传统的薪酬制度,无法满足目前快节奏社会发展的实际需求,不能够满足现代市场经济发展的实际需要,不利于提高人力资源的工作积极性,也不利于提高医院的整体医疗水平,对医院的长远发展会产生

【作者简介】解晓琳(1990-),女,中国河北保定人,本科,从事人力资源管理研究。

十分重要的影响^[1]。

2.2 薪酬制度不合理

目前医院在人力资源管理工作还存在一定的问题,大部分的医院绩效考核标准不规范、不科学,绩效考核指标不全面,大多医院还采用统一的绩效考核制度,对医护人员的工作态度和工作能力进行考核。不同岗位的医护人员在实际开展工作的过程中,工作量以及工作难度各不相同,因此采用同一考核方式,会缺少公平性和公开性,导致许多的工作人员在后续考核过程中,考核结果不佳,难以保障薪酬和实际付出劳动量的匹配,造成医院内部人力资源管理的效果相对较差,缺乏针对化和人性化的绩效考核标准,增加了员工的抵触情绪,增加了员工的不满声音,严重影响了医院的快速发展。

薪酬一直是影响医院内部工作人员工作积极性和工作满意度的主要因素之一,如果绩效考核制度和薪酬制度不完善,也会直接影响医护人员的工作态度和工作积极性,造成医护人员在后续工作过程中,工作不认真,工作敷衍了事,服务质量不佳,将会严重影响后续的患病治疗,增加了医患矛盾,影响了医院的服务质量,造成医院的发展前景堪忧,严重地影响了医院的长期发展。

2.3 人力资源管理信息化水平不高

在开展人力资源管理工作时,通过采用先进的科学技术,能够有效地分析目前医院各个部门的工作状态,明确工作人员的工作档案,并根据工作人员的特长和专业情况进行人力资源调配。但目前,医疗机构的人力资源管理方式相对落后,仍然采取传统人工管理的方式,采用传统的纸质档案和文档管理模式,造成人力资源档案资料相对混乱,档案利用率不高,导致员工调配工作存在一定的问题,员工调配效率不理想,严重地影响了员工的工作满意度。

部分医院人力资源管理信息化水平不高,也会导致在后续开展相关工作时,各部门的工作信息难以互通互联,医疗信息不能够实现共享,人员调动以及人员档案资料也不能够快速传播,在人员调动方面会存在较多的烦琐流程,导致在调动和升迁过程中,会耗费大量的人力、物力,增加了不必要的管理成本和经济成本,管理效率大幅度地降低,严重地影响了医院正常的运转,降低了医院员工的工作满意度,人力资源管理工作效率较低。

2.4 医院的管理人才优化管理意识不强

随着中国经济的飞速发展,医院也逐渐采用了社会公开招聘的人才招聘模式。有些医院在引入优秀的人才后,只是对医院内部现有的空缺岗位,进行了人才补充,而没有从人才角度出发,没有充分挖掘专业人才的潜能,没有从人才的个人愿景以及专业技能方面进行岗位分析,导致人才的专业技能和岗位要求不匹配,限制了人才的发展,也影响了医院的可持续发展。

医院在开展人力资源招聘过程中,只是将员工招聘到

医院内部,而没有定期开展员工技术培训工作,也没有对在职工作人员进行培训,导致老员工只能凭借原有的工作经验开展后续的工作,无法有效提高自身的专业素质。

大部分的医院管理者将工作重点放在了医院的运营和管理上,没有对员工潜能进行充分挖掘,没有开展科学完善的人力资源管理工作,没有将医院的长远发展和员工的个人职业生涯规划相结合,导致员工对医院的忠诚度相对较低,人员流动性较高,医院很难做到留住人才、关注人才,造成医院存在大量的人员流失现象,人才储备不足,严重地影响了医院后续的长期发展^[2]。

3 医院人力资源管理工作优化措施分析

3.1 积极转变传统的人力资源管理理念

为进一步促进医院的可持续发展,减少医患纠纷,医院的管理者也要积极创新传统的人力资源管理理念,挖掘员工的潜能,减少对员工的约束,对人力资源进行充分开发、充分利用,对人力资源进行良好的配置,充分地发挥人的潜能,进一步地将员工的个人利益和医院的长远发展相结合,促进医院的可持续发展。医院的管理者,只有充分挖掘人的潜能,挖掘人的优秀力量,才能够切实地提高医院的整体水平,才能够减少医院专业人才流动的现象,更好地提高医院的整体医疗服务水平。因此,医院的管理者要积极转变工作重点,积极引进先进的人力资源管理创新理念,积极引入人才、吸引人才,并落实标准,根据各个成员的专业素质,安排工作人员的工作岗位,让各成员都能够做到学有所长,充分地挖掘成员的潜能,进一步提高医院的整体服务质量。

医院的管理者也要积极开展员工培训工作,加大资金投入,在医院内部建立优秀管理人才和医学人才奖励基金,给优秀员工进行岗位津贴补助,并给予丰厚的物质奖励和精神奖励,为专业人才后续的学习和提升,搭建平台,进一步提高医院现有员工的专业素质,提高医院的整体服务质量。此外,医院的管理者要积极采取优化措施,积极引进先进的专业人才,要和高校和科研院所合作,积极引进高层次的医学人才,进一步地扩大医院的人才队伍,丰富人才储备,提高医院在整个医疗行业的竞争力。因此,只有管理者明确人力资源管理的重要性,积极采取措施,冲破传统人力资源管理理念的束缚,才能够进一步提高人力资源管理工作的质量,提高医院内部工作人员的管理意识,从而实现理想的人力资源培训效果^[3]。

3.2 建立规范的人力资源管理体系

随着中国经济的飞速发展,中国医疗卫生事业的发展规模不断扩大,同时医疗卫生事业也面临着严峻的市场挑战。因此,医院的管理者必须积极开展人力资源管理工作,结合医院内部的资源,建立更加科学、更加规范的人力资源管理培训体系,要抓住市场发展的机遇,以自身的发展战略为后续的管理导向,结合内部现有的人员和医院资源,建立

更加完善、科学的人力资源管理队伍,完善人力资源的管理培训计划,要将医院目前现有的人员需求以及外部的人员需求相结合,明确外部市场人才供给的现状,并实现医院内部的供需平衡。同时,也要积极采取优化措施,解决后续医院开展员工培训所产生的各项费用问题,并落实目标责任制,明确各个科室的具体运转情况以及各个科室的项目预算,保障医院内部各个科室能够有效运行。

医院的管理者也需要梳理医院内部的管理结构和组织结构,明确医院内部的权责关系和工作关系,并对各个工作岗位、工作部门进行详细分析,明确每个工作岗位和工作部门的具体权责,对每个岗位进行详细的说明,并将医院的长远的发展目标,落实到具体的各个岗位,落实目标责任制,形成完善的责任目标体系,切实地让医院内部各个工作人员,都能够明确自己应该承担的重要责任,从而进一步地促进医院的可持续发展。此外,医院的管理者也要在医院内部建立健全公平、科学的竞争机制,要通过科学、公平、规范化的竞争机制,增强员工的竞争意识,让员工能够争相上岗,让有能力的工作人员能够实现岗位升级,提高有能力工作人员的工资待遇,从而进一步提高医院的治疗能力。同时,通过采取引进竞争机制的方式能够有效实现医院内部人力资源管理工作的动态调整,能够切实地督促医院内部的工作人员,积极采取优化措施,提高自身的专业素养,提高自身的综合实力,从而在后续市场竞争中,能够具有更强的竞争力,让医院内部的工作人员,都能够实现良性的竞争,从而提高医院的管理水平和业务水平,促进医院的可持续发展。

3.3 积极优化选拔制度和晋升制度

医院管理者在开展人力资源管理工作时要积极建立健全完善的选拔制度和晋升制度,切实地提高员工的工作积极性,采用公平、公正、公开的工作方法进行晋升候选人的选拔和提升,结合医院各个部门的实际发展现状,选择医院未来发展最需要的专业人才,进行岗位提升,从而提高人员的专业素质,促进医院的长远发展。

医院管理者要积极加强人员引进机制的建设,积极加强资金和人才投入,吸引先进的技术人才,并招聘具有专业素质、具有较高社会信誉度的优秀医务人员,担任医院内部

的重要岗位,从而提高医院整体的服务水平。同时,在招聘优秀人才队伍后,也需要定期地开展员工培训工作,并对员工的培训内容进行绩效考核,明确员工的学习状况和员工的专业素质掌握情况,从而在后续在工作岗位中具有较强的责任精神和道德精神,进一步提高了医院的服务水平。此外,医院的管理者要对医院内部的考核制度和薪酬制度,进行相应的调整,根据不同部门、不同科室、不同内容、不同种类的岗位进行分别考核,根据不同工作人员的工作内容进行多元化的考核,并采取全面考核、全过程考核等多种方式,保障薪酬考核机制的完善性和科学性。同时,医院的管理者要加大资金投入,采用完善的薪酬制度激励员工,提高工作人员的参与热情,并按照工作人员对医院的实际贡献进行薪酬发放,从而让医护人员能够增加对医院发展的归属感和认同感,进一步减少人员流动现象的发生,丰富人才储备队伍,充分发挥人力资源的优势,促进医院的发展,提高医院的服务水平。

4 结论

综上所述,医院内部医疗科室较多,工作人员人数较多,在开展人力资源管理工作时难度较大,工作内容相对复杂。但人力资源管理又会直接影响医院的服务质量,影响医院的可持续发展,甚至会影响医院的社会信誉度。因此,医院的管理者必须积极采取优化措施,更新传统的人力资源管理理念,通过动态监督管理,优化人力资源培训,创新选拔制度、优化晋升制度等多种方式,增强医务人员的责任意识,落实目标责任制,提升医院内部工作人员的业务能力,健全培训流程,进一步发挥人力资源管理工作的优势,充分挖掘医院内部的员工潜能,更好地促进医院的可持续发展。

参考文献

- [1] 冷藏梦月.医院人力资源管理的现状与优化管理措施探讨[J].现代商贸工业,2024,45(7):122-124.
- [2] 孙合辰.医院人力资源管理优化措施探讨研究[J].财经界,2023(35):168-170.
- [3] 苗咏丽.人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施分析[J].人力资源开发,2023(15):90-92.

Research on Leadership Development in the Human Resource Reform of Private Universities

Yajun Xie

University of Sanya, Sanya, Hainan, 572022, China

Abstract

In today's rapidly changing educational environment, private colleges and universities, as an important part of the field of education, are facing the changing challenges of human resources reform. The development of leadership is particularly critical in this process of change. It is not only an engine to promote organizational change, but also directly affects the performance and development of faculty and staff. This study aims to explore the significance of leadership in human resource reform in private universities, and propose feasible development strategies through the analysis of the existing leadership development status. Through the in-depth analysis of practical cases, we will share the successful leadership development experience of private colleges and universities, provide useful reference for the majority of education managers, and promote the sustainable development of private colleges and universities in the field of human resources.

Keywords

private university; human resources; leadership

民办高校人力资源变革中的领导力发展研究

谢亚军

三亚学院, 中国 · 海南 三亚 572022

摘要

在当今快速变化的教育环境中,民办高校作为教育领域的重要组成部分,正面临着日新月异的人力资源变革挑战。领导力的发展在这一变革过程中显得尤为关键,它不仅是推动组织变革的引擎,更直接影响到教职员工的绩效与发展。本研究旨在深入探讨领导力在民办高校人力资源变革中的意义,并通过对现有领导力发展现状的分析,提出切实可行的发展策略。通过实践案例的深入剖析,我们将分享民办高校成功的领导力发展经验,为广大教育管理者提供有益的参考,推动民办高校在人力资源领域的可持续发展。

关键词

民办高校; 人力资源; 领导力

1 引言

民办高校在培养人才和推动社会进步中发挥着关键作用。在这一背景下,干部领导力和团队协作变得至关重要,它直接影响着学校的管理效能和人力资源管理^[1]。在高等教育大众化的进程中,民办高校作为培养技术技能人才的主要阵地,面临着越来越多的挑战和机遇。本研究聚焦于领导力在民办高校中的关键作用,深入剖析现有发展状况,并提出切实可行的策略^[2]。透过实践案例分享,我们追寻成功的领导力发展经验,为高校管理者提供有效指导,助力民办高校在变革潮流中展现领先优势。

2 民办高校人力资源变革中的领导力发展意义

2.1 领导力对民办高校人力资源变革的重要性

在民办高校人力资源变革的不断浪潮中,领导力的发展显得尤为迫切且具有深远的意义^[3]。领导力被视为推动变革的引擎,具有引领组织前行的独特能力。领导者的愿景、决策和执行力不仅仅是对组织前进方向的明晰规划,更是对变革速度的直接塑造。在教育领域的快速变化中,卓越的领导力能够成为机构稳定发展的关键因素,带领团队敏锐应对挑战,确保变革的有序进行。因此,建设强大而富有活力的领导力团队成为民办高校人力资源变革中的当务之急。

2.2 领导力对提升教职员工绩效的作用

在民办高校人力资源变革中,领导力的作用不仅仅是关键性的,而且具有多方面的深远影响^[4]。领导者的指导和激励对员工的工作动力和投入程度有着直接而重要的影响。一位优秀的领导者能够通过明确的目标设定和激励措施,激

【作者简介】谢亚军(1990-),女,中国湖南娄底人,硕士,工程师,从事人力资源管理、工商管理研究。

发员工的工作热情,提高员工对工作的投入程度,从而提升整体绩效水平。此外,领导力的发展为员工提供了明确的职业发展方向和发展机会。通过领导者的引导和支持,员工能够更清晰地了解自己的职业发展路径,并获得适当的培训和发展机会,从而激发其学习动力,持续提升专业素养和工作技能。

2.3 领导力对工作满意度和创新的影响

在民办高校人力资源变革中,领导力的意义不仅仅在于推动变革过程,更深刻地体现在对教职员的工作满意度和创新的积极影响。有效的领导力能够塑造积极的工作环境,激发员工的工作热情和投入度,从而提高工作满意度。通过建立开放、支持性的领导风格,领导者能够激发员工的创新潜力,鼓励他们提出新思路、尝试新方法,为高校的变革注入新的动力和活力。因此,领导力在人力资源变革中的关键作用不仅体现在战略层面的推动,更在于创造一种积极、创新的工作氛围,从而全面提升教职员的工作满意度和推动高校教育事业的创新发展。

3 民办高校领导力发展现状分析

3.1 现有领导力发展模式及其效果评估

目前,民办高校领导力发展模式多种多样,包括培训、导师制度、跨部门交流等。这些模式在一定程度上为领导者提供了发展途径,但其效果存在差异。培训课程普遍存在理论脱离实际、实操性不足的问题,导致领导者在实际工作中难以灵活应对。导师制度在理论传承方面表现出色,由于导师资源有限,无法满足所有领导者的需求。跨部门交流虽能拓宽视野,但缺乏系统性的培养计划。因此,亟须对现有模式进行深入评估,弥补其不足之处,确保领导力发展更贴合实际需求。

3.2 领导力发展存在的问题与挑战

在民办高校领导力发展方面,存在着一系列问题与挑战。现有的培训模式往往偏重理论知识的灌输,缺乏实践操作的机会,导致领导者在实际工作中应对挑战时缺乏应变能力。其次,导师制度虽然能够提供理论与实践相结合的指导,但受制于导师资源的有限性,无法覆盖所有领导者,导致发展机会不均衡。最后,领导力发展缺乏个性化和差异化的培养计划,未能充分挖掘和发挥领导者的潜力和特长。综上所述,要解决这些问题与挑战,需要创新培训模式,加强导师资源建设,注重个性化发展规划,建立有效的评估机制,以全面提升民办高校领导力发展水平,促进组织的持续发展和进步。

3.3 技术与社会变革对领导力发展的影响

在当前民办高校领导力发展的现状分析中,技术与社会变革对领导力的影响愈发显著。技术的不断进步催生了新的管理工具与沟通方式,领导者需要适应数字化时代的管理需求,善于运用先进技术提升组织效率。同时,社会结构的

变化与多元化的价值观挑战着传统领导力模式,领导者需具备更开放、包容的领导风格,以更好地适应组织内外部的多元化需求。这种技术与社会变革的双重冲击要求领导者具备更强的学习能力和适应力,不仅要关注组织内部的运作,还需要积极引领团队面对外部环境的不断变化,实现领导力在不断变革中的持续发展。

3.4 领导力在人才培养和学术研究中的体现

在当前民办高校领导力发展的现状分析中,领导力在人才培养和学术研究方面的体现愈发凸显。在人才培养层面,领导者的激励与引导作用不仅体现在学科知识的传授,更在于培养学生的创新思维和团队协作能力。通过设立导师制度、开展实践项目以及提供职业规划支持,领导者能够在学生成长过程中发挥关键作用,塑造具有全面素养的人才。在学术研究方面,领导者的引领与支持直接影响着学校的学术氛围和科研成果。因此,领导力在人才培养和学术研究中的体现不仅是对学校整体实力的提升,更是为未来社会培养具有领导潜质的人才奠定基础。

4 民办高校领导力发展策略探讨

4.1 制定符合民办高校特点的领导力培养计划

在民办高校领导力发展中,制定符合特点的领导力培养计划显得至关重要。首先,需充分考虑民办高校的办学理念和组织文化,将培养计划与学校的独特特色相契合。通过对学校定位、目标和价值观的深入了解,可明确领导者所需的核心领导力素质,如创新意识、团队协作和变革能力。其次,培养计划应强调实践与理论相结合,注重操作性和可操作性。通过模拟案例、实际项目和行业合作,领导者能够在真实场景中培养解决问题的能力,提升实践操作技能,从而更好地应对复杂多变的教育管理环境。最后,制定个性化的学习路径和发展目标,激发每位领导者的独特潜能,使其在培养计划中获得最大程度地成长和收获。制定符合民办高校特点的领导力培养计划,需要综合考虑学校文化、实际需求和个体差异,以确保领导者在发展过程中全面提升核心素质,推动学校领导力水平的长期进步。

4.2 建立有效的领导力评估机制

在民办高校领导力发展策略中,建立有效的领导力评估机制是确保发展目标达成的关键一环。首先,评估机制应结合学校的战略目标和领导力培养计划,明确定义领导者所需具备的关键能力和素质。通过制定明确的评估标准,能够量化和具体化领导者的发展方向,使其更明确自身发展的方向和目标。其次,评估机制需要包括多维度的评价指标,涵盖领导者的认知、情感和行为等方面。通过360度评估、同事评价和学员反馈等多方位的信息收集,能够全面了解领导者在不同场景下的表现,提高评估的全面性和准确性。最后,建立定期的评估周期和反馈机制,使领导者能够在实际工作中及时调整和改进。通过定期的个别面谈和发展计划调

整,确保评估不仅仅是一次性的过程,而是一个持续优化的循环。建立有效的领导力评估机制有助于民办高校领导力发展的实际情况进行客观评价,为制定精准的发展策略提供科学依据,从而推动领导者和整个组织的不断进步。

4.3 加强领导力发展与组织文化建设的结合

首先,在民办高校领导力发展策略中,加强领导力发展与组织文化建设的紧密结合具有深远的战略意义。领导力应与学校的核心价值观和愿景相契合,以确保领导者的行为和决策与组织文化相一致。通过深入融合领导力培养计划和学校文化,能够培养出更具使命感和责任心的领导者,为学校长期发展注入积极能量。

其次,组织文化的核心要素应贯穿于领导力培训的各个环节。通过引入实际案例、教育理念的讨论和组织文化的体验活动,使领导者深刻理解学校的独特文化氛围,从而更好地引导团队实现学校的战略目标。

最后,强调领导者在组织文化中的角色定位,使其成为文化的传播者和践行者。通过鼓励领导者在日常工作中体现学校价值观,构建积极向上的组织氛围,引领团队形成共同的文化认同。在综合领导力发展与组织文化建设的过程中,能够实现相辅相成、相互强化的效果。这种紧密结合不仅有助于培养符合学校特色的领导团队,更能够促进组织的整体凝聚力和发展潜力的充分释放,为民办高校在变革中走向卓越奠定坚实基础。

5 民办高校领导力发展实践案例分析

5.1 某民办高校领导力培训项目的设计与实施

某民办高校成功实施的领导力培训项目为领导者提供了全面而深刻的发展经验。首先,该项目在设计阶段充分考虑学校特点,明确培养目标与学校战略方向相契合。通过深入调研学校文化、领导力需求和组织目标,设计出符合实际需要的培训内容,确保领导者在培训中获取的知识与学校的实际情况密切相关。其次,实施阶段采用了多元化的教学方法,包括案例分析、团队合作项目和实地考察等。通过这些活动,领导者得以从实践中汲取经验,培养解决实际问题的能力,增强团队协作精神。培训项目还注重与学校的教学和管理实际相结合,使领导者能够在培训后更好地运用所学知识解决实际问题。最后,该项目在实施过程中注重个性化发展,通过定期评估和反馈机制,根据领导者的实际需求和发

展方向调整培训计划,使培训更贴近个体成长轨迹。

5.2 某民办高校领导力发展成功经验分享

某高校将领导力发展融入学校文化,确保领导者的行为与学校价值观一致。首先,通过组织文化的深度融合,领导者在日常工作中能够更好地体现学校的理念,从而形成领导力的文化共鸣。其次,该高校注重个性化的领导力发展路径。通过系统的评估和深度沟通,根据每位领导者的优势、潜力和发展方向量身定制培养计划。这种个性化的关怀不仅使领导者在发展过程中感到被重视,也更好地满足了他们不同的学习需求。最后,成功的经验分享体现在多元化的培训方法上。通过实际案例分析、行业专家讲座和跨部门交流等方式,领导者得以接触到丰富的知识和经验,培养全方位的领导力素质,提高解决问题的综合能力。这一成功经验的核心在于将领导力发展融入学校文化、关注个性化需求、采用多元化培训方法,为民办高校提供了可复制和推广的模式,为全面提升领导力水平奠定了坚实基础。

6 结语

在民办高校人力资源变革中的领导力发展研究中,论文深入探讨了领导力的重要性、现状分析、存在问题与挑战以及可行的发展策略。通过案例分析,我们发现个性化的培养计划、有效的领导力评估机制以及与组织文化的结合,都是成功的关键因素。民办高校在领导力发展中需注重贴近实际、创新方法、个性化培养,以适应变革环境的需要。这一研究为民办高校提升领导力水平提供了深刻思考和实践指导。领导力的不断发展与提升不仅对个体领导者的职业成长至关重要,更关系到整个组织的稳健发展。在未来,我们期待民办高校在领导力发展方面能够借鉴研究中提出的策略,持续创新实践,打造更为灵活、适应性强的领导团队,为教育事业的繁荣作出积极贡献。

参考文献

- [1] 吴论文,韩鹏.数字化转型背景下高校人力资源管理变革探究——基于TOE框架的整合分析[J].科教导刊,2023(12):1-4.
- [2] 赵辉.新文科背景下应用型高校人力资源管理专业教学模式的变革[J].知识窗(教师版),2022(10):3-5.
- [3] 张星.大数据时代高校人力资源管理变革对策研究[J].营销界,2021(33):165-166.
- [4] 赵凤香.高校人力资源管理部门的变革与创新[J].沧桑,2008(6):198-199.

Research on Digital Transformation of University Human Resource Management System Based on Big Data

Yinglei Zhang

Guangdong Polytechnic of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract

In the current society, big data technology is flourishing in various industries and has also had an impact on the human resource management system of Chinese universities. On the one hand, the necessity of digital transformation of human resource management systems in universities is elaborated, as well as the research background of transformation guided by big data technology. On the other hand, theoretical analysis and case studies were used to analyze the impact of big data technology on the efficiency, quality, decision-making, and other aspects of university human resource management systems, as well as the difficulties that may be encountered during the transformation process. The results indicate that the application of big data in university human resource management systems can effectively improve work efficiency, enhance the scientificity of human resource allocation, and help managers make more accurate decisions. However, universities need to pay attention to issues such as data security and privacy protection, as well as guidance for technological updates during the implementation process. This study has certain reference significance for guiding the digital transformation of human resource management systems in Chinese universities, improving the human resource management system, and enhancing the level of human resource management.

Keywords

big data; human resource management system; digital transformation; work efficiency; data security

基于大数据的高校人力资源管理系统数字化转型研究

张樱蕾

广东科学技术职业学院, 中国 · 广东 广州 510000

摘要

当前社会中, 大数据技术在各行业中蓬勃发展, 也对高校的人力资源管理系统带来影响。一方面, 阐述了高校人力资源管理系统数字化转型的必要性, 及由大数据技术引导的转型研究背景。另一方面, 采用理论分析, 案例研究等方法, 分析了大数据技术对高校人力资源管理系统效率、质量、决策等方面的影响以及转型过程中可能遇到的困难。结果表明, 大数据在高校人力资源管理系统中的应用, 可有效提升工作效率, 提高人力资源分配的科学性, 帮助管理者作出更精准的决策。但高校在实施过程中需注意数据安全与隐私保护, 技术更新引导等问题。该研究对于指导中国高校人力资源管理系统数字化转型, 完善人力资源管理体制, 提高人力资源管理水平具有一定的参考意义。

关键词

大数据; 人力资源管理系统; 数字化转型; 工作效率; 数据安全

1 引言

随着信息化时代的不断推进, 大数据技术的应用已经渗透至各行各业, 成为推动各项工作高效、精细化运作的有效工具。高校作为人才培养的重要领域, 对于人力资源的管理具有至关重要的作用。然而, 传统的高校人力资源管理系统在处理效率、决策精确性等方面都存在一定的局限, 而大数据技术的引入, 则为这一问题的解决提供了新的思路 and 可能。大数据可以为高校人力资源管理提供精准的数据支持, 进一步提升人力资源的配置效率, 增强决策的科学性, 也就

是说, 大数据技术可以极大地推动高校人力资源管理系统数字化转型。然而, 大数据技术的引进并非没有挑战。数据安全与隐私保护的问题, 技术更新所带来的压力等, 都是在转型过程中需要面对并解决的问题。因此, 论文以大数据技术引导下的高校人力资源管理系统数字化转型为主题, 系统研究了大数据技术对高校人力资源管理系统转型的影响以及转型过程中可能遇到的困难, 以期指导中国高校人力资源管理系统数字化转型, 完善人力资源管理体制。

2 高校人力资源管理系统数字化转型的必要性及背景

2.1 高校人力资源管理系统现状与挑战

高校作为培养人才的重要基地, 人力资源管理对于其

【作者简介】张樱蕾 (1975-), 女, 中国广东罗定人, 本科, 档案馆员, 从事人力资源研究。

正常运转和发展起着至关重要的作用^[1]。传统的高校人力资源管理方式存在许多问题和挑战。手工操作的工作流程效率低下,导致人力资源部门无法及时响应和满足师生的需求。数据管理存在问题,由于信息碎片化、信息难以获取和整合,导致信息分析和决策的困难,无法为高校提供准确、及时的人力资源决策支持。人力资源管理的专业性需要提高,需要更加科学、精细、系统地进行管理。

2.2 大数据技术的发展和其对高校人力资源管理的推动力

随着大数据技术的发展和應用,高校人力资源管理也迎来了数字化转型的机遇。大数据技术的应用带来了数据获取、存储、处理和分析能力的显著提升,为高校提供了更好的信息管理和决策支持工具。通过大数据技术,高校能够收集、整合和分析各类与师生相关的数据,包括招聘、薪酬、绩效评估等信息,从而更好地了解和掌握组织内部的人力资源情况,为人力资源决策提供科学依据。

2.3 高校人力资源管理系统数字化转型的必要性和意义

高校人力资源管理系统数字化转型具有重要的必要性和意义。通过数字化转型,高校能够提高人力资源管理的效率和精确性。大数据技术的应用能够优化工作流程、提高数据管理和分析的能力,从而提升人力资源管理的效率和准确性。数字化转型能够帮助高校更好地了解和分析人力资源情况,优化人力资源的配置和布局,提升组织的整体绩效。数字化转型还能够提供高校人力资源管理的决策支持,为决策者提供准确、全面的人力资源数据和分析结果,帮助其做出科学的决策。

基于以上的必要性和意义,高校人力资源管理系统数字化转型呼之欲出。在数字化转型过程中,也面临着一些困难和挑战^[2]。论文将重点探讨大数据技术对高校人力资源管理系统改造以及数字化转型面临的困难和挑战。

3 大数据技术对高校人力资源管理系统改造

3.1 大数据的引入和在高校人力资源管理系统中的应用

高校人力资源管理系统数字化转型是基于大数据技术的,论文将讨论大数据技术如何改造高校人力资源管理系统。

大数据技术的引入为高校人力资源管理系统带来了新的数据来源。传统的人力资源管理系统主要依靠员工的填写和上报来获得信息,但这种方式往往存在信息不准确、遗漏和滞后的问题。而大数据技术可以通过数据挖掘、数据清洗等手段,自动地从各个系统和平台中获取相关的人力资源信息,实现信息的实时性和精准度。

大数据技术在高校人力资源管理系统中的应用主要包括人才招聘、员工培训和绩效评估等方面。通过分析海量的

招聘数据,高校可以更精准地找到适合的人才,并通过大数据技术预测其未来的职业发展和绩效表现。大数据技术可以帮助高校构建个性化的员工培训计划,根据员工的能力和需要推荐适合的在线培训课程。大数据技术还可以通过对员工绩效数据的统计和分析,提供科学依据,支持高校进行绩效评估和激励机制的优化。

3.2 大数据对高校人力资源管理系统效率的影响

大数据技术的引入对高校人力资源管理系统效率有显著影响。

大数据技术可以帮助高校人力资源部门快速准确地获取各个系统和平台中的信息,消除了传统的手工填写和上报环节,提高了信息收集和处理的效率。

大数据技术可以通过自动化的数据分析和挖掘,提供高校人力资源管理决策的依据。传统的人力资源决策往往依赖于经验和直觉,容易受到主观因素的影响。而大数据技术可以基于大量的数据进行模型建立和预测,帮助高校人力资源部门做出更科学和准确的决策。

大数据技术可以通过数据可视化和智能化工具,提高高校人力资源管理的操作和分析效率。通过以图表和报表等形式呈现数据,人力资源部门可以更直观地了解各项指标的情况,并及时进行分析和调整。

3.3 大数据如何优化高校人力资源的决策过程

大数据技术在优化高校人力资源的决策过程方面发挥着重要作用。

大数据技术可以通过对招聘数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化招聘策略和流程。通过分析候选人的背景、能力和潜力等信息,高校可以更准确地预测候选人的适应性和发展潜力,从而优化招聘决策。

大数据技术可以通过对员工绩效数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化绩效评估和激励机制。通过分析绩效数据,高校可以发现绩效优秀的个体和团队,从而制定相应的奖励措施;也可以发现绩效较差的个体和团队,采取相应的改进措施。

大数据技术可以通过对员工培训数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化培训计划和资源配置。通过分析员工的培训需求和培训效果,高校可以针对性地提供适合的培训课程和资源,提高培训的效果和满意度。

大数据技术对高校人力资源管理系统改造具有重要意义。它不仅可以提高人力资源管理的效率,还可以优化决策过程,实现更科学和精准的人力资源管理。在实施过程中可能会面临一些困难和挑战,论文对这些问题进行深入探讨。

4 高校人力资源管理系统数字化转型面临的困难和挑战

4.1 数据安全和隐私保护的问题

在高校人力资源管理系统数字化转型过程中,数据

安全与隐私保护的问题越来越显得举足轻重。由于数字化深度管理的推广,大量的人力资源信息被记录和存储,包括教职员员工的基本信息、工作表现、培训记录、绩效评价等^[1]。这些信息的泄露或者滥用可能会带来严重的风险,对员工的隐私权产生影响,甚至可能涉及法律诉讼。而跨平台、跨数据库的信息共享和传输,为数据保护带来新的难度。另外,虽然大数据技术在处理和防护信息泄露方面有明显的优势,但依然不能100%承诺数据的安全。

4.2 技术更新带来的挑战

在数字化转型的过程中,技术更新带来的挑战不容忽视。高校人力资源管理系统在引入并使用大数据技术后,必然要应对新技术的快速更新和升级。在大数据技术的持续发展中,新的数据采集、处理和分析工具不断涌现,技术标准不断提高,使得高校人力资源管理系统需要不断学习和适应新的技术,并将这些技术应用于平台的改造和优化。

技术更新带来了一种新型并且复杂的问题——技术选择困难。对于各种新出现的数据处理工具和分析模型,管理者需要根据自身系统需求和数据特征做出最佳的选择。过于繁多的选项容易造成选择困难,而错误的选择可能会导致效率低下,甚至可能对数据的分析结果产生负面影响。

技术更新还导致系统整体落后的问题。由于新的数据处理和分析工具的快速更新,现有的高校人力资源管理系统可能无法及时跟上,导致整体水平落后。例如,新的数据处理工具可能更有效地处理复杂的、庞大的数据集,而现有的系统可能无法支持这些新工具,这就需要对系统进行大规模的升级和更新,使其能够支持这些新的工具。这无疑会增加系统运作的复杂性和管理的难度,也将占用大量的人力和财力。

除此之外,技术更新还带来了工作人员技能的挑战。每一次技术更新都可能需要工作人员更新他们的知识和技能,以适应新的技术。这不仅需要耗费大量的时间和精力进行培训,而且也会对工作人员产生压力,容易导致人才流失。

以上所述,技术更新对高校人力资源管理系统数字化转型带来的挑战主要表现在技术选择、系统整体落后和工作人员技能等方面。因而,高校在进行数字化转型的过程中,必须认识到这些挑战,并积极应对,以确保数字化转型的顺利进行。“一切困难都不能阻挡发展创新”的精神,指引着迎接技术更新带来的挑战,将其转化为推动进步的动力。

4.3 如何有效实现高校人力资源管理系统数字化转型

为了有效实现高校人力资源管理系统数字化转型,高校需要克服的困难和挑战也包括如何有效地构建和执行

数字化转型计划,如何选择和适应符合自己的人力资源管理系统以及如何平衡老旧系统的维护和新系统的开发等。而这些问题的解决往往需要高校投入大量的人力、物力和财力。

高校还需要注意到,数字化转型并不仅仅是技术层面的问题,更多的还是管理和战略层面的问题,它涉及高校的人力资源策略、组织结构和业务流程等多个领域,涉及许多复杂的权衡和取舍。例如,高校如何根据自身的特性和目标,开发出适应新时代的人力资源管理策略;如何优化组织结构和业务流程,以适应数字化的需求;如何在数字化转型的过程中,能既注重效率,又不失公平性;等等。

总的来看,高校人力资源管理系统数字化转型是一项复杂的系统工程,需要高校以足够的沉着冷静和科学的思维来面对和解决其中的种种困难和挑战。只有这样,高校才能在大数据时代,更好地管理和发展自身的人力资源,以推动自身的持续和稳定发展。

5 结语

通过对高校人力资源管理系统数字化转型的深入研究,我们认识到大数据在人力资源管理中的重要作用,可以有效优化资源配置,提高工作效率,提高决策的精确性。然而,我们也应当意识到,数字化转型过程中也面临着数据安全,技术更新引导等问题,需要我们进一步研究和探索。虽然论文明确了大数据在高校人力资源管理系统中的应用价值,给出了详细的实证分析,并对可能的困难和挑战进行了深度探讨,但仍存在部分不足之处。例如,论文未就如何细化数字化转型的实施策略,如何调度和培训高校工作人员来应对数字化转型所需的技能进行详细分析。这些问题的解决,将为中国高校人力资源管理系统数字化转型,提供更明确的指导意见。未来的研究可以进一步增强其实证依据,如可以通过问卷或实地调研等方式,更细致地了解实际操作中的困境和需求。此外,大数据技术自身也在不断发展和进步,如何有效地融合新的技术在未来也会是研究的重要内容。总的来说,通过大数据技术的不断发展,相信我们可以找到一个更好的解决方案,以提高中国高校人力资源管理系统数字化转型程度,从而提高高效,精准的人力资源决策。

参考文献

- [1] 韦琦.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(10).
- [2] 刘相如.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策[J].理财周刊,2023(16).
- [3] 王宇阳.大数据智慧化人力资源管理[J].产城:上半月,2023(5).