

档案管理与企业发展研究



Volume 2
Issue 08

August 2024

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

档案管理与 企业发展研究



Volume 2 · Issue 8 · August 2024 · ISSN 3029-2433(Print) 3029-2441(Online)

SYNERGY
PUBLISHING PTE. LTD.

Tel: +65 65881289
E-mail: contact@s-p.sg
Website: ojs.s-p.sg

ISSN 3029-2433

9 773029 243246 08 >

中文刊名：档案管理与企业发展研究

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

ISSN: 3029-2433 (纸质) 3029-2441 (网络)

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

出版语言：华文

Language: Chinese

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

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

出版社名称：新加坡协同出版社

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

《档案管理与企业发展研究》征稿函

Database Inclusion



Asia & Pacific Science Citation Index



China National Knowledge Infrastructure



MyScienceWork



Google Scholar



Crossref



Creative Commons

版权声明 / Copyright

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

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

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱 /E-mail: contact@s-p.sg

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

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



期刊概况：

中文刊名：档案管理与企业发展研究

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

出版语言：华文

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

出版社名称：新加坡协同出版社

出版格式要求：

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

出刊及存档：

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

作者权益：

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

评审过程：

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

档案管理与企业发展研究

Volume 2 Issue 8 August 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 创建标准化党支部建设,提升基层党建科学化水平
/ 王磊
- 4 关于发挥国有企业党组织党建引领作用的实践与思考
/ 李小龙
- 7 浅析国企“三重一大”决策档案材料管理对策
/ 周丹
- 10 工程档案信息安全保障策略研究与应用
/ 张梦紫
- 13 职业经理人在现代企业治理中的角色与定位
/ 靳胜男
- 16 人力资源管理在新型企业发展模式中的应用研究
/ 苏景轶
- 19 就业资金管理中的的人力资源风险防控对企业用工成本的影响
/ 张二平
- 22 国有企业员工职业生涯规划与发展路径研究
/ 吴丰超
- 25 人力资源管理企业国际化发展中的应用研究
/ 赵婧
- 28 国企先进事迹宣传对电力工人队伍建设的影响研究
/ 邓想林
- 31 大数据在高校人力资源管理中的应用
/ 蔡雨憬
- 34 浅谈如何做好新时代思想政治工作
/ 邹雪琰
- 37 数智融合背景下公共图书馆电子资源的建设与阅读推广研究
/ 王志彦 周紫丹 李丹 白樱子
- 40 中小企业安全管理工作中存在的问题及对策研究
/ 梁斌
- 43 信息化背景下电力企业档案管理面临的问题与对策
/ 马舒洋 程涛 范琦钰
- 46 基于电力物联网下电力工程档案管理的创新
/ 程涛 马舒洋 范琦钰
- 49 劳动能力鉴定档案管理信息化建设研究
/ 郭爱军
- 52 人工智能在机关事务精细化管理中的应用前景
/ 陈书怀
- 55 农村档案工作存在的问题及措施
/ 秦紫英
- 58 科技档案数字化管理的现状与发展趋势分析
/ 张玲
- 61 强化以项目监督举措防范国有企业廉洁风险的思考
/ 张成海
- 64 乡村振兴战略背景下农村劳动力技能培训现状与技能培训模式创新
/ 张雪琴
- 67 事业单位人力资源经济的应用与未来发展探究
/ 胡欣
- 70 浅谈办公室档案管理工作改革与创新
/ 伍亚妮
- 73 创新驱动下的企业商务模式转型研究
/ 付增红
- 76 保安服务企业基层员工培训问题及改进对策的探究
/ 李莹辉
- 79 试论福利彩票发行中心档案信息化建设与档案管理思考
/ 郭建中
- 82 新时代背景下企业意识形态培养的创新模式探索
/ 刘莫非

1	Establish Standardized Party Branch Construction and Enhance the Scientific Level of Grassroots Party Building / Lei Wang	Enterprises / Bin Liang
4	Practice and Reflection on Leveraging the Leading Role of Party Organizations in State-owned Enterprises in Party Building / Xiaolong Li	43 The Problems and Countermeasures of Archive Management in Electric Power Enterprises under the Background of Informatization / Shuyang Ma Tao Cheng Qiyu Fan
7	Analysis of State-owned Enterprises “San Zhong Yi Da” Decision-making File Material Management Countermeasures / Dan Zhou	46 Innovation of Power Engineering Archive Management Based on Power Internet of Things / Tao Cheng Shuyang Ma Qiyu Fan
10	Research and Application of Information Security Protection Strategies for Engineering Archives / Mengying Zhang	49 Research on the Informationization Construction of Labor Capacity Appraisal Archives Management / Aijun Guo
13	The Role and Positioning of Professional Managers in Modern Corporate Governance / Shengnan Jin	52 Prospects for Applying Artificial Intelligence in Refined Management of Administrative Affairs / Shuhuai Chen
16	Research on the Application of Human Resource Management in the New Enterprise Development Mode / Jingyi Su	55 Problems and Measures Existing in the Rural Archives Work / Ziyang Qin
19	The Influence of Human Resource Risk Prevention and Control In Employment Fund Management on the Employment Cost of Enterprises / Erping Zhang	58 Analysis of Current Situation and Development Trend of Digital Management of Science and Technology Archives / Ling Zhang
22	Research on Career Planning and Development Path of Employees in State-owned Enterprises / Fengchao Wu	61 Reflection on Strengthening Project Supervision Measures to Prevent Integrity Risks in State Owned Enterprises / Chenghai Zhang
25	Research on the Application of Human Resource Management in the International Development of Enterprises / Jing Zhao	64 The Current Situation of Rural Labor Force Skill Training and the Innovation of Skill Training Mode under the Background of Rural Revitalization Strategy / Xueqin Zhang
28	Research on the Impact of Promoting Advanced Achievements of State-owned Enterprises on the Construction of the Power Workers’ Team / Xianglin Deng	67 Exploration on the Application and Future Development of Human Resource Economy in Public Institutions / Xin Hu
31	The Application of Big Data in Human Resource Management in Universities / Yujing Cai	70 Discussion on the Reform and Innovation of Office Archives Management / Yani Wu
34	How to Do a Good Job in Ideological and Political Work in the New Era / Xueyan Zou	73 Research on the Transformation of Enterprise Business Models Driven by Innovation / Zenghong Fu
37	Research on the Construction and Reading Promotion of Electronic Resources in Public Libraries under the Background of Digital Intelligence Integration / Zhiyan Wang Zidan Zhou Dan Li Yingzi Bai	76 Research on the Problems and Countermeasures of Basic Staff Training in Security Service Enterprises / Yinghui Li
40	Research on the Problems and Countermeasures Existing in the Safety Management of Small and Medium-sized	79 Discussion on the Archives Information Construction and Archives Management of Welfare Lottery Issuing Center / Jianzhong Guo
		82 Exploration of Innovative Mode of Enterprise Ideology Cultivation under the New Era Background / Mofei Liu

Establish Standardized Party Branch Construction and Enhance the Scientific Level of Grassroots Party Building

Lei Wang

China Railway Taiyuan Bureau Group Co., Ltd. Datong Station, Datong, Shanxi, 037000, China

Abstract

Party branch standardization construction is an important content to promote the Party's organization construction and the Party's leadership system reform, its purpose is to improve the cohesion and combat effectiveness of the Party branch, enhance the organizational ability of the Party branch and the role of the Party members of the battle fortress. As the foundation of the Party organization, the Party branch plays an important role in connecting the preceding and the following, organizing and coordinating, and condensing the strength. However, in the actual work, some enterprise Party branch due to the organization form is not standard, the activity content is single, the style is not real and other problems, resulting in the Party members participation is not high, the work effect is not obvious. In order to promote the construction of enterprise Party branch on the track of standardization and standardization, we must practice exploration and find effective ways to solve the problem.

Keywords

standardization; Party branch construction; grass-roots Party construction; scientific level

创建标准化党支部建设，提升基层党建科学化水平

王磊

中国铁路太原局集团有限公司大同站，中国·山西大同 037000

摘要

党支部标准化建设是推进党的组织建设和党的领导体制改革的重要内容，其目的在于提高党支部的凝聚力和战斗力，增强党支部的组织能力和党员队伍的战斗堡垒作用。党支部作为党组织的基础，发挥着承上启下、组织协调、凝聚力量的重要作用。然而，在实际工作中，一些企业党支部由于组织形式不规范、活动内容单一、作风不实等问题，导致党员参与度不高，工作效果不明显。为了推动企业党支部建设走上规范化、标准化的轨道，就必须进行实践探索，寻找解决问题的有效途径。

关键词

标准化；党支部建设；基层党建；科学化水平

1 创建标准化党支部建设意义

党支部作为基层组织，在党的组织体系中具有重要地位和作用。它是党在各单位和群众中的细胞，承担着贯彻党的路线方针政策、组织党员教育管理、发动群众、动员群众、监督群众等职责。党支部是党的工作基础，是各个阶段工作的基石。党支部的建设是保持党的先进性和纯洁性，推动党的事业发展的关键。

党支部标准化规范化建设所具有的作用主要表现在以下几个方面，其分别为：①为其先锋堡垒作用的凸显提供保障。结合实际情况来看，党支部属于连接党与人民的重要桥梁以及党在基层组织中的重要阵地，为此，需通过针对基层党建模式进行科学创新，并不断提升基层党组织结构体系的

完善性，从而为基层党组织价值的发挥提供充分保障。在此背景下，党支部建设工作所面临的要求愈发严格。②提升基层党组织力的内在需求。目标与管理方式的统一属于党支部建设与规范化管理两者间存在的主要联系，现阶段，党支部工作本身呈现出十分明显的程序性与严谨性特征，而这类特征便属于党支部标准化规范化建设工作所需落实到具体要求。③通过党支部标准化规范化建设属于提升党建工作合理性的重要基础。党建合理化及科学水平的提升属于党在现代化发展过程中所面临的主要任务，针对党的建设的科学、合理化进行综合分析则能够得知，其本身指的就是党建工作的落实需以我党呈现出的本质特征为基础，换句话说就是党建工作需具备程序化、制度化特征。为此，需以党支部标准化规范化为基础，针对其建设方法展开深入探究，从而确保基层党建工作成效能够从本质上获得显著提升。

【作者简介】王磊（1995-），男，中国河北辛集人，本科，从事党支部标准化规范化建设研究。

2 党支部标准化建设存在的问题分析

2.1 线上线下融合不深

由于线上和线下的党建工作缺乏有效衔接，导致工作脱节。这种情况下，党建信息化往往更多地关注对外展示，通过各种线上活动刷“存在感”，而忽视了对内党员群众的实际需求，导致内部“满意度”上不来。这种问题主要源于对党员群众客观实际需要缺乏深入分析，导致线上活动与党员群众的实际需求脱节。同时，线上活动缺乏与线下活动的有效对接，使得党员群众在线上参与活动后，无法将学到的知识和技能转化为实际行动，从而影响了党建工作的实际效果。

2.2 思想重视不够，工作推进不力

个别党支部、党员甚至党务工作者，把党支部标准化规范化建设片面认为是“软指标”“虚任务”，临时性、阶段性工作，谋划流于形式，落实被动应付，制度落实不严，机制运行不畅，党支部工作缺乏创造力、凝聚力和战斗力。对支部书记的工作职责缺乏科学系统的量化分析，基层党建工作责任制落实不够到位，齐抓共管的党建工作局面没有全面形成。

2.2 建设能力不强，思路举措不新

以铁路基层车间（站）为例，一线党支部书记和委员均为车间（站）负责人或业务骨干，驾驭业务有余，承担任务较多，造成时间不足、精力欠缺。思党务、抓党建工作热情不高，思路举措不新，活动内容不丰，作用发挥不够。党务知识培训渠道较窄，针对性不强，各党支部间推进质量和效果不够均衡。

2.4 党务人才队伍建设力度不足

要全面贯彻落实国铁集团提出的构建“六个现代化”体系目标要求，在勇当服务和支撑中国式现代化的“火车头”进程中争做排头兵，就要求铁路各级党组织在党支部的建设中应配置高水平的党务工作人员。但是当前存在着一些问题，如干部职工工作执行力度不足、工作观念落后等，导致党建工作无法顺利执行，且个别一线车间的兼职党务工作者对党建业务重要性的认识程度较低，开展工作方法死板，面对党建工作无从下手，影响党支部建设水平的提高，工作队伍的活力逐渐减弱。

3 创建标准化党支部建设，提升基层党建科学化水平的策略

3.1 立足本职，探索党建融合路径

一是以构建贯通协同的党建责任体系为切入点，建立基层党支部党建工作责任制，推动基层党支部书记在做好业务工作的同时，坚决扛牢党建第一责任人的责任，把党建作为整体工作的重要组成部分，统筹安排，定期研究，形成党建与业务工作齐抓共管的工作责任机制。二是以基层党支部议事职能发挥为切入点，探索建立基层党支部议事“正负面

清单”，规定基层党支部必须前置研究事项，发挥基层党支部在对口服务单位的业务推进、干部选拔等重大事项上的话语权，引导基层党支部自觉围绕中心任务开展工作。三是以基层党建品牌创建为切入点，深化实施“一支部一品牌、一站段一榜样”的创建活动，探索品牌实施的路径和方法，推动支部品牌落地。

3.2 强化党建工作与企业业务工作的融合

基层党建工作开展中，需要对基层党支部示范点进行构建，在此基础上推动基层党支部实现标准化规范化建设。以铁路行业为例，党支部标准化规范化建设中，铁路企业需要促进党建与业务的融合，确保企业党建工作水平可以得到明显优化，并将铁路企业中基层党组织的特殊功能与作用体现出来。铁路企业需要明确党建与业务融合的目标，对党建与业务融合的制度机制进行合理制定，使得党建工作能够与铁路企业发展实现紧密结合，以此来促进党建与业务实现有效融合。铁路企业可以根据自身发展方向对党建与业务融合的规划与方案进行合理制定，通过召开专题会议的方式部署党建工作，制定针对性的党建工作机制，确保党建工作可以得到有效落实，使得企业中党员干部以及工作人员的综合能力以及思想道德水平可以得到有效改善，使其在提高企业基层组织力的同时推动铁路企业党支部实现标准化规范建设。在党建与业务融合过程中，可将党建工作中的引领性作用发挥出来，以此来推动铁路企业中各项业务活动的有序开展。

企业基层党支部标准化规范化建设的另一个关键方法是强化党建工作与企业业务工作的融合。党建工作与企业业务工作的有效融合可以使党建工作更加贴近企业实际、服务于企业发展，可采取以下措施：制定党建工作与企业发展的整体规划和年度计划，明确党建工作目标与企业发展目标的一致性，将党建工作融入企业战略规划和经营管理中。加强党建工作与企业业务工作的信息共享和资源整合，建立党建信息化平台，促进信息交流和共享，提高工作效率和管理水平。开展党建工作与企业业务工作的联合活动，如组织企业文化活动、党员志愿服务活动、员工技能培训等，以提升员工凝聚力和团队合作精神。强化党建工作在企业管理中的导向作用，发挥党支部在决策协调、矛盾调解、风险防范等方面的作用，推动企业健康发展。促进党建与企业业务工作的深度融合是提升党支部标准化建设水平的重要途径，需要明确党建目标与企业战略目标的关系，确保二者在方向上的一致性和协同性。党建工作不仅仅是企业管理的一部分，更应该成为推动企业高质量发展的内在动力。为此，应推进党建目标与企业战略目标的深度融合，通过细化、量化党建工作目标，使其与企业的经营管理目标有机结合。

3.3 贯彻工作条例，全面落实推进

以《中国共产党支部工作条例（试行）》为遵循，以行业关于推进党支部标准化规范化建设意见为指导，以系统《党建规章制度手册》《党务工作规程手册》等多部规范性

手册为依据,定期开展党务培训、组织生活会、民主评议党员;围绕高质量发展中心任务,广泛开展志愿服务、立项攻关、党内“三无”竞赛、主题实践活动等;确保基层车间党支部要有特色鲜明的党员活动室,坚持“十个一”的建设标准,要有一块党员活动室标志牌,悬挂一面党旗,有一块入党誓词和党员义务权利等揭挂,有一个专用文件柜,有一个党支部成果展示柜,有一份党报党刊,有一套党员电教设备,有一面党员作用展示墙,有一套完善的党员活动制度,有一本活动记录本。在此基础上,可结合自身实际,拓展教育功能,营造浓厚氛围,组织体系设置、班子队伍建设、党员教育管理、党的组织生活、工作载体搭建、活动场所建设、工作运行机制、服务党员群众、基本工作保障标准化规范化建设全面推进。以基层党支部、党小组、党务工作者、党员为“四个层面”为主体,建立一个考核平台,开展四层多指标党建绩效考核,从而实现党支部标准化规范化建设工作可量化、可监督、易考核,为基层党建工作提供标准、规范流程、落实监管。

3.4 强化典型选树, 筑牢思想之魂

发挥典型示范引领作用,从选树典型到推广典型,再到关爱典型,形成了一套比较成熟的典型选树推广机制,使各党支部、全体党员学有方向、赶有目标,引导广大党员在爱岗敬业、履职尽责、担当作为、服务群众中走在前列、勇当先锋。通过开展“重载文化线建设”“书香支部”“讲党史故事”“季度党员之星”评选等活动,促使党员干部不断地补精神之钙,筑牢思想之魂,全面提高党员干部职工的业务技能和综合素质,调动党员干部参与的积极性和主动性,营造互学互追的良好氛围。同时,将支部标准化规范化与中心工作同频共振,使党员干部在生产实践中砥砺品质、增长才干,成为推进中心工作的主力军。积极探索党员干部积分制考核管理,把体现党员干部先锋模范作用方面的内容与党员干部参与企业重大调研课题、重要改革创新项目、承担急难险重任务等党员参与业务攻坚克难的内容作为加分项,更好发挥党员先锋模范带头作用。

3.5 多渠道创新线上基层党建工作

基层党建要借助丰富的网络信息资源,收集网上数据,培养世界眼光,保证基层党员干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。首先,充分发挥线上教育优势,体现“数字党建”融入基层党建活动的生动性与实效性。巩固“数字党建”融入基层党建的学习教育阵地,对内用微信

公众号定期推送党的理论成果,开设学习线上课堂,播放先进人物事迹的微视频,上传优秀的党性教育视频课件资源。对外充分利用“学习强国”平台、“共产党员”教育平台等新媒体平台开发的微党课,多方式、特色化开展党建学习教育,增强思想教育的吸引力,从而促进广大党员、入党积极分子、群众主动接受学习教育。

3.6 严格突出党支部政治功能

针对党支部进行综合分析则能够得知,政治功能本质上属于党支部所具有的主要功能之一。为此,在党的政治建设的指引下,全面强化政治要求在党支部建设中的贯彻力度,从而实现良好的政治引领目标。在此过程中,党员教育工作需以中国特色社会主义思想为指导思想,用党的章程建设党支部,进而确保党支部在维护党中央权威性等方面具有的作用能够得以充分发挥。明确党支部所具有的政治本色,并在落实党支部标准化规范化建设工作时为党员提供良好的讲习平台,进而在全面贯彻中国特色社会主义思想理论的基础上,确保党的思想方针能够有效传递到基层中去。总的来说,需以党支部规范化建设为基础,为相关组织建设工作的开展提供依据,并借此进一步完善民主协商、社会参与等制度体系,从而在全面强化党支部话语权的同时,提升党支部与各类组织及群众之间的联系性,进而有效应对党支部标准化规范化建设过程中存在的矛盾问题,最终为党支部凝聚力以及基层组织力的提升打下坚实的基础。

4 结语

企业基层党支部标准化规范化建设是推动企业健康发展和党建工作深入开展的重要举措。论文通过对标准化规范化建设的必要性、路径和方法进行探讨,旨在为企业党建工作提供理论指导和实践支持,促进企业基层党支部建设的规范化和标准化水平不断提升,为企业改革发展注入强大的组织动力。随着这些措施的落实和实践,相信企业基层党支部将在党建工作中发挥更为重要的作用,为企业的长远发展和全面进步提供有力支持。

参考文献

- [1] 宋蒙.新形势下国企基层党建工作有效性的提升措施[J].现代企业,2023(11):81-83.
- [2] 赵小鹏.认真落实基层党建工作“六个一”要求高质高效推进省直机关党的建设[J].青海党的生活,2023(11):30-34.
- [3] 李楠,孔帅杰.以人民为中心引领基层党建工作发展的三重维度[J].求知,2023(11):31-33.

Practice and Reflection on Leveraging the Leading Role of Party Organizations in State-owned Enterprises in Party Building

Xiaolong Li

Daqin Railway Co., Ltd. Datong Station, Datong, Shanxi, 037005, China

Abstract

In this paper under the background of new era discusses how to strengthen state-owned enterprise party organization party leading role to improve the overall work quality and efficiency, mainly analyzes the quality in strengthening the system construction, improve the party branch secretary, strengthen the team role and personnel training countermeasures, also combined with specific case are discussed deeply, through the practice case shows how to implement these measures in state-owned enterprises to achieve the party organization function and team construction, the results show that systematic training and scientific assessment mechanism to improve the quality of party construction has a remarkable effect.

Keywords

state-owned enterprises; Party organization; Party building guidance; institutional construction; personnel training

关于发挥国有企业党组织党建引领作用的实践与思考

李小龙

大秦铁路股份有限公司大同站, 中国 · 山西 大同 037005

摘要

论文在新时代背景下探讨了怎样通过强化国有企业党组织的党建引领作用来提升其整体工作质量和效能, 重点分析了在加强制度建设、提高党支部书记素质、强化班子作用以及人才培养等方面的对策, 还结合具体案例深入进行了讨论, 通过实践案例展示了在国有企业中如何实施这些措施来达成党组织功能的有效提升和队伍建设的不断优化, 研究结果显示系统化的培训和科学的考核机制对提升党建工作质量有着显著成效。

关键词

国有企业; 党组织; 党建引领; 制度建设; 人才培养

1 引言

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础, 是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。党的十八大以来, 总书记多次强调坚持党的领导、加强党的建设的重要性。论文通过对国有企业党组织建设的现状、问题和对策进行系统分析, 探讨如何发挥国有企业党组织的党建引领作用, 旨在为新时代国有企业党建工作提供理论支持和实践指导。

2 国有企业党组织党建引领作用的必要性

2.1 遵循党的历史发展规律

从党成立之初就在工人运动中建立党的组织, 为推动

社会主义经济建设奠定基础, 新中国成立后国有企业成为国家经济主体且党的组织在企业中领导地位逐步明确, 从厂长负责制到党委领导下的厂长负责制让党的领导作用在企业管理中不断增强, 改革开放后随着市场经济深入发展党组织建设相应调整主要发挥政治核心作用, 特别是党的十八大以来国有企业党组织建设进入全面加强新阶段, 党的建设逐步纳入企业治理结构进一步发挥领导作用确保党和国家方针政策在企业有效执行, 这个过程既体现了党的发展步伐, 也展示了中国特色社会主义制度的本质特征。

2.2 加强党对国有企业的全面领导

党的全面领导包括政治、思想、组织、监督、人才和服务等多方面的领导。例如, 在政治领导方面, 党靠制定和贯彻国家政策来确保企业发展方向符合国家利益; 在思想领导方面, 党组织用思想政治工作统一职工思想并增强企业凝聚力; 在组织领导方面, 凭借健全的组织体系和管理制度来保障企业高效运作; 在监督保障方面, 通过依托纪检监察组

【作者简介】李小龙 (1989-), 男, 中国山西朔州人, 本科, 助理政工师, 从事国有企业基层党组织建设和党员教育管理研究。

织开展监督执纪来维护企业的合法经营和企业员工的廉洁自律；在人才培养方面，利用选拔和培养高素质人才来确保企业有坚强的领导和员工队伍；在服务保障方面，党组织提供各种支持以确保企业在运营中获得必要的资源和保障。

2.3 发挥国有企业在社会经济发展中的作用

作为国家经济重要支柱的国有企业，不但推动经济增长、促进科技进步，而且保障就业、提高人民生活水平，通过加强党建工作，国有企业可以更好地履行经济责任与社会责任，党组织能强化企业内部管理提升企业竞争力，推动技术创新促进产业升级，进而增强企业市场竞争力。此外，党组织还能通过参与社会公益活动来履行社会责任，增强企业社会形象和影响力，党组织发挥战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，能激发员工积极性和创造力，给企业持续发展注入强大动力。

3 国有企业党组织党建引领作用的现状与问题

3.1 党组织基础功能不到位

在很多国有企业里，有些基层党支部对于党组织的角色以及功能认识得不准确，以至于没办法有效将思想教育、政治引领、组织动员和服务群众这些任务给整合起来，而且党支部建设跟行政组织建设之间出现脱节的情况，没能形成有效的工作机制，这就使得党组织的政治功能没法充分地体现出来，这种状况不但对党组织在企业里的核心作用有影响，还对党组织的实际效能形成了制约。

3.2 党支部基础工作不扎实

党支部在基础工作方面执行得不扎实，尽管党支部普遍都建立和完善了“三会一课”制度，然而在具体实施的时候却存在着像党员基础信息管理以及党内活动开展不够细致、不够经常等诸多问题。而且部分党支部在执行这些制度时没能严格按照标准来，出现了丢项漏项的情况，基础工作不够规范，这就致使即便有相关制度安排，也没能达到预期效果，进而影响了党支部整体工作的质量。

3.3 党建工作融入中心工作不突出

党内活动跟企业战略目标结合得不够紧密，从而导致党支部的工作和企业实际业务有脱节现象，党内活动还缺乏针对性，没能有效地去支持企业的战略实施，党员的示范作用以及活动效果也没能明显地体现出来，这种脱节不但让党建工作在推动企业发展中作用有限，还影响了党建与企业中心任务的有效结合。

3.4 党支部书记基础业务不过硬

党支部书记在基础业务方面有不足之处，特别是那些从业务岗位转到党务岗位的书记，他们通常对党支部工作的内容、任务以及职责掌握得不够全面，在实际工作中，这些书记对上级党组织的工作要求和工作安排领会不够深入，也没能结合党支部的实际情况去进行细化落实，以至于工作中常常出现“中梗阻”“一刀切”的情况，缺乏针对性和实效性。

3.5 党支部委员作用发挥不充分

很多党支部委员对自己的角色和职责认识不清楚，政治敏感性不够，没能有效履行“一岗双责”，他们在推进党建工作时的作用显得虚化和弱化。对党建基础业务的学习以及会议的参与积极性不高，没能够充分发挥出他们在党支部里的纽带作用，这种状况削弱了党支部的集体智慧和工作效率，对党支部的整体工作效果产生了影响。

4 加强国有企业党组织党建引领作用的对策与措施

4.1 强化制度建设，实现支部管理“粗变细”

制度的制定要充分细化，像对党支部基本功能进行规范、明确党内活动频次与内容、确定党员信息管理方式等，这样才能确保党支部各项工作有章可循，通过制定详细实施细则能让党支部工作更规范，确保各项任务按时完成并达到预期效果。而建立科学的检查和考核机制是制度建设关键环节，定期自查和外部审核可及时发现党支部工作不足从而制定改进措施，这样不仅能提高执行力还能防止问题积累扩大。以某大型国有企业为例，其在实施党支部管理制度过程中，先制定了详尽的党支部标准化建设方案，明确了党支部工作职责、活动频次、记录要求等细节，如党支部每月要提交详细自检报告包括党内活动具体实施情况和存在问题，这些报告由专门审核小组审查确保真实性完整性，在一次季度检查中发现某党支部在党员活动记录方面有遗漏，企业随即对其进行针对性培训并要求重新整理完善活动记录提升工作质量。此外，还建立了季度成果展示会制度，每季度末所有党支部要展示党建工作成果包括活动开展情况、问题整改效果等，在一次展示会上展示了通过制度化改善党支部工作效果的成功案例，像某党支部通过细化管理流程和定期检查显著提高了党员活动参与度和记录准确性，通过这种方式既加强了党支部管理的规范性，又促进了经验交流与学习，提高了整体党建工作质量。

4.2 强化检查指导，实现书记素质“低变高”

建立常态化检查制度是提升书记素质的基础，要制定详细检查计划和标准，定期对党支部书记工作全面评估，通过这种系统检查能及时发现问题给予反馈并提出改进建议，且检查应涵盖工作记录、会议安排、党员活动等各方面以确保书记工作按既定标准实施来推动素质提升。对书记的培训与指导很重要，企业要定期组织党支部书记培训班提升其理论水平 and 实务能力，培训班内容包括理论学习、实际操作技巧、问题解决方法等以帮助书记更好理解党建工作重要性并掌握实操技巧，还应鼓励书记间交流与合作通过分享经验和解决问题促进相互学习成长。建立综合评价和激励机制也是重要措施，企业应设置年度评估制度对党支部书记工作全面评价，包括对其推动党建工作表现、政策执行情况及解决问题能力等评估，通过评价能识别优秀书记并奖励认可同时发

现问题进行针对性改进,以某大型国有企业为例,其通过建立定期检查和评估机制有效提升了党支部书记工作素质,企业每季度组织全面检查包括党支部工作记录、党员活动情况及会议记录等,检查小组不仅评分还提供详细改进建议,如一次检查发现某支部书记组织“三会一课”有遗漏随即提出改进意见并下次检查跟进,此外还定期举办党支部书记培训班邀请党务专家和经验丰富的书记授课分享,一次培训中党务专家讲解高效组织党内活动和解决实际问题技巧帮助提高了实操能力,培训后参与者表示内容实用且工作成效明显,最后企业建立综合评价机制每年对党支部书记工作全面评估,年度评估中通过调查问卷、现场考察和工作成果对比等评估书记工作表现,如最近年度评估发现一位书记政策执行和问题解决突出就给予了表彰和奖励。

4.3 强化班子作用,实现政治功能“弱变强”

要提升党支部班子的政治功能,第一,要明确班子成员职责和任务,让班子成员在党建工作中扮演的角色清楚,这样才能确保每个人职责充分履行,制定明确职责分工和工作任务能帮班子成员在决策和执行中充分发挥作用,此外班子成员还得接受系统培训掌握最新政治理论和党内政策,定期组织理论学习和实践培训有利于提高班子成员综合素质,让他们能更好结合企业实际开展党建工作。第二,建立科学考核机制是关键,通过定期工作评估和反馈能及时发现班子在党建工作中的不足从而推动改进提升,评估内容要包括班子在党建工作中的领导作用、政治功能发挥情况等以确保考核结果能客观反映班子实际表现,有效的考核机制能促使班子成员在工作中不断优化提升整体政治功能。以某大型国有企业为例,该企业在强化党支部班子作用方面采取了这些措施,首先企业制定了《班子职责分工方案》明确了班子成员具体职责并通过定期班子会议讨论和决策重大党建问题,其次企业组织了班子成员专题培训班邀请党建专家讲解,培训内容包括在新时代背景下有效开展党建工作以及如何将党建工作与企业业务相结合,培训后班子成员把所学知识用到实际工作中,在企业战略规划中融入党建元素提高了党建工作实际效果。

4.4 强化人才培养,实现队伍建设“软变硬”

强化人才培养是提升党组织建设质量的核心环节,目的是把党组织的人才队伍从“软实力”变成“硬实力”,就是不但得有高政治素养,还得有扎实专业能力和实际操作能

力。为达到这一目的,首先,建立系统化培训体系,这体系得包括理论学习、技能培训和实际操作这三方面,保证党员和党务工作者在思想和行动上都能跟上趟。其次,制定明确人才培养计划,企业可以弄个《党员干部培训计划》和《党务工作者能力提升方案》,对培训内容、目标和评估方式详细规划,如可以设不同层级培训课程,按参与者工作岗位和职责提供定制的培训内容,同时得明确培训考核标准,通过考试、评估等检验培训效果,保证每个党员干部在培训中都有收获还能把学到的用到实际工作里,以某国有企业为例,这企业在人才培养上采取了好些有效措施,企业设了“党建与业务融合发展培训项目”,每年组织好多期培训班,培训内容有党的政策理论、组织管理技能还有业务实际操作等好多方面,在培训时企业结合实际案例分析,像有一次培训通过讲解公司咋在重大决策中用党的方针政策,就让参与者不但掌握了理论知识还学会运用到工作中。最后,企业还实行了“导师带徒”制度,在这个制度下每个新入职的党务工作者都会被指定一个经验丰富的党员干部当导师,负责传授工作经验和技巧,这种一对一指导方式有助于新党员快速适应工作环境并在实践中提升能力,如新入职的党务工作者通过导师指导成功完成了一个关于提高党员活动参与度的项目,大幅提升了基层党组织的活跃度和影响力。最后企业建立了“人才培养效果评估机制”,每个季度进行一次培训效果评估,评估内容包括培训参与情况、知识掌握程度和实际应用效果。

5 结语

本研究深入剖析了强化国有企业党组织党建引领作用的关键对策,像制度建设、书记素质提升、班子作用强化以及人才培养这些,还通过具体案例展示,证实了系统化管理和科学考核对提升党建工作质量是有效的,国有企业得持续优化党建措施,结合实际需求不断增强党组织的核心作用,以确保企业能在复杂环境里稳稳地发展。

参考文献

- [1] 吴建荣.加强和改进国有企业党建的价值与实践思考[J].中国领导科学,2014(9):2.
- [2] 黄萍萍.培育国有企业基层党建品牌的实践与思考[J].人民公交,2023(7):39-43.
- [3] 方莉,方世南.以国有企业党建引领服务品牌创建[J].常熟理工学院学报,2018,32(1):6.

Analysis of State-owned Enterprises “San Zhong Yi Da” Decision-making File Material Management Countermeasures

Dan Zhou

Hainan Tourism Investment Group Co., Ltd., Haikou, Hainan, 570100, China

Abstract

The management of “San Zhong Yi Da” decision-making files of state-owned enterprises is very important, which is directly related to the standardization of enterprise governance and scientific decision-making. At present, there are some problems in the management of such archives, such as incomplete investigation and demonstration materials, non-standard application and approval documents, unspecific discussion and record, and incomplete closed-loop evaluation of decision-making effect. In order to improve the management quality, it is necessary to improve the archiving standards of research and demonstration materials, standardize the management of application and approval process documents, refine the sorting and preservation of decision-making process records, and build a systematic closed-loop file management mechanism of decision-making effect evaluation, so as to ensure the transparency and traceability of decision-making.

Keywords

San Zhong Yi Da; file management; decision documents

浅析国企“三重一大”决策档案材料管理对策

周丹

海南省旅游投资集团有限公司，中国·海南海口 570100

摘要

国企“三重一大”决策档案文件材料的管理工作至关重要，直接关系到企业治理的规范性和决策的科学性。当前，该类档案文件管理工作存在调研论证材料不完备、申报审批文件不规范、讨论记录不具体以及决策效果评价闭环不系统等问题。为提升管理质量，应完善调研论证材料的归档标准，规范申报审批流程文件的管理，细化决策过程记录的整理与保存，构建系统化的决策效果评价闭环档案管理机制，从而保障决策的透明度和可追溯性。

关键词

三重一大；档案管理；决策文件

1 引言

国企“三重一大”制度是企业规范管理和风险防控的重要保障，涉及重大决策、重要人事任免、重大项目安排及大额资金使用。这一制度的有效实施需要有完整、规范的档案文件管理作为支撑。然而，随着企业管理的复杂性增加，“三重一大”决策过程中形成的档案文件在归档、整理、保存和利用上仍存在不足，影响了决策的透明度和科学性。本文旨在分析当前国企“三重一大”决策档案管理的现状与问题，探索切实可行的优化策略，以提升档案管理的规范化和系统化水平，从而为企业治理提供有力保障。

2 国企“三重一大”决策档案文件材料管理现状

2.1 文件材料规范性不足

在国企的“三重一大”决策过程中，申报审批环节的文件材料规范性直接关系到决策的合法性和合规性。然而在实际操作中，部分国有企业在这方面存在不足。例如，某国企在申报一个大型基建项目时，由于相关部门对材料规范性要求理解不到位，提交的文件中缺少必要的签字和盖章，审批流程记录不完整，甚至存在部分数据与实际不符的现象。这种材料规范性不足的情况，不仅延误了项目审批进度，还给后续的决策合规性带来了隐患。此外，在某些国有企业的项目申报过程中，文件材料格式不统一、内容不翔实等问题较为普遍。例如，在申报重大设备采购项目时，某国有企业的采购部门提交的文件缺乏详细的技术规范说明和 market 比价记录，且不同部门提交的材料格式不一致，增

【作者简介】周丹（1987-），女，中国湖南株洲人，在读硕士，工程师，助理馆员，从事行政管理研究。

加了审批部门的审查难度。由于材料准备不充分,审批部门不得不多次退回修改,导致决策流程效率低下。这些问题暴露出国企在“三重一大”决策申报审批环节中,文件材料管理存在较大的规范性不足。这不仅影响了决策的效率和质量,还可能引发法律和合规风险。为此,企业应加强对申报审批文件材料的管理,制定并严格执行统一的文件规范,确保材料的完整性、准确性和合规性,提升决策过程的规范化水平^[1]。

2.2 文件材料前期准备不充分

在国企的“三重一大”决策过程中,前期文件材料的完备性直接影响决策的科学性和执行效果。然而,在实际操作中,许多企业在决策前期的文件材料准备方面存在不足。例如,在某国企进行重大投资项目决策时,虽然项目的可行性研究报告已经提交,但由于时间紧迫和人员配置不足,相关的市场调研数据、风险评估报告以及专家论证意见并未充分收集和整理。这导致决策团队在讨论时无法全面掌握市场变化趋势、项目潜在风险及其应对措施,进而影响了决策的科学性。此外,在某些情况下,企业缺乏系统化的文件管理制度,导致相关部门在提交决策材料时,缺少必要的审批流程记录和历史会议纪要等数据材料的支持。例如,在进行大额资金拨付决策时,由于缺乏对过去类似项目的经验总结 and 数据分析,决策团队难以做出全面、合理的判断,增加了决策失误的风险。这些问题反映了国企在“三重一大”决策前期文件材料管理中的现状,说明在决策前期,完善文件材料的收集、整理和分析流程是确保决策质量的重要环节。只有通过建立健全的文件管理制度,确保决策依据的全面性和科学性,才能有效降低决策风险,提高企业管理的规范性和效率。

2.3 决策效果评价闭环的文件材料管理缺乏系统性

在国有企业的“三重一大”决策档案文件材料管理中,部分企业在决策过程中形成的文件材料往往存在零散、分散的问题,未能按照规范要求系统进行收集和分类。这种材料管理的随意性,不仅直接影响了档案的完整性,也给后续的整理、归档和查阅带来了不小的困难。具体而言,部分企业未能及时对决策过程中的相关文件材料进行整理和归档,导致这些文件材料在保存过程中容易出现丢失,从而影响了档案的长期保存和可查性。此外,这种不规范的材料管理方式使得在后续需要查阅或检索相关档案时,效率大幅降低,相关人员往往需要花费大量的时间和精力来寻找所需信息。这不仅给日常工作带来不便,也可能在关键时刻影响决策质量和管理效能。因此,文件材料管理的系统化和规范化显得尤为重要,需要建立一套完善的管理机制,确保决策档案的完整性、可追溯性和易于查阅性,以支持企业的长远发展和高效运作。

3 做好国企“三重一大”决策档案文件材料管理工作的策略

3.1 完善决策前期调研论证材料的归档标准

为确保国企“三重一大”决策过程的科学性和规范性,必须完善决策前期调研论证材料的归档标准。这一环节的材料是决策的基础,直接影响后续的决策质量和效果。首先,应制定明确的归档标准,规定哪些材料必须归档,包括但不限于市场调研报告、专家论证意见、风险评估报告、法律合规性审查文件、立项审批文件等。这些材料应全面、详细地记录调研和论证过程中的数据、分析方法以及结论,确保决策依据的充分性和可靠性。其次,归档流程应规范化,明确材料的收集、整理、审核和归档步骤,确保每一个环节都有据可依。在材料收集阶段,应对调研来源进行严格筛选,确保数据的真实性和准确性。在材料整理和审核阶段,应由专门的档案管理人员负责,对材料进行分类、编号,并核实其完整性,防止重要信息遗漏。此外,还应建立调研论证材料的电子档案系统,以提高管理效率和可靠性。通过信息化手段,规范档案的归档、存储和检索流程,确保材料的长久保存和便捷访问。最后,应定期对归档标准进行审查和更新,适应企业业务发展和外部环境变化的需求,保持档案管理工作的时效性和前瞻性。通过完善归档标准,不仅能够保障决策过程的科学性和透明度,还能够为后续的决策效果评估和责任追溯提供有力的依据,从而提升企业的治理水平和风险防控能力^[2]。

3.2 规范决策事项申报审批流程文件的管理

为了确保国企“三重一大”决策的合法性,决策事项申报审批流程文件的管理需要严格控制,防止因流程不当或材料不全而引发决策风险。首先,应明确申报审批流程的各个环节,确保每一阶段都具备清晰的操作指引和材料要求。例如,决策事项的申报文件应包括详细的事项说明、必要的背景材料、风险评估报告以及各部门的会签意见。对于重大决策,还应附上法务部门的合规性审查意见,以确保决策的法律依据充足。其次,要加强审批文件的逐级审核制度。每一级审批都应当有明确的责任人和审核意见,并在文件中详细记录审批过程中的意见和建议,确保每一项决策的责任可追溯,需要党委前置研究的事项严格按照党委流程办理。最后,严格执行逐级审批程序,防止跨级审批或越级上报的情况发生。对于紧急决策事项,尽管可能需要加快审批速度,但也应确保每个环节的文件记录齐全,避免因急于求成而忽视必要的程序^[3]。

3.3 细化决策过程讨论记录文件的整理与保存

在国企“三重一大”决策过程中,讨论记录文件的整理与保存至关重要,直接关系到决策的透明度和责任追溯。为了确保决策过程的完整性和准确性,必须对讨论记录文件

的整理和保存进行精细化管理。一方面,应制定详细的记录规范,确保讨论记录能够全面、准确地反映每位参与者的发言内容、意见和态度。讨论记录不应仅仅是决策结果的简单记录,还应包括决策过程中出现的不同意见和讨论焦点,以便为未来的回顾和评估提供充分的背景信息。另一方面,针对打包表决和条目式记录的问题,要求在讨论记录中逐项记录每个议题的表决情况,并明确每位与会者的投票立场和理由。这不仅有助于提高记录的可查性,还能确保在遇到问责或责任追溯时,有明确的依据可循^[4]。

3.4 构建系统化的决策效果评价闭环档案管理机制

为提升国企“三重一大”决策的有效性和透明度,构建系统化的决策效果评价闭环档案管理机制至关重要。这一机制应涵盖决策后的效果跟踪、评估、反馈及修正等各个环节,以确保决策的实施效果符合预期并能够及时进行调整。决策效果评价机制需要在决策初期就明确评价标准和指标。这些标准应根据决策目标和实施内容设定,包括经济效益、社会影响、风险控制等方面。决策实施过程中,应定期收集相关数据和信息,建立详细的效果跟踪档案。这些档案应包括实施进度报告、问题记录、改进措施以及实施效果的初步评估结果等,以便为后续的效果评价提供全面的基础资料。根据评价结果,及时调整和改进决策措施,形成良好的决策改进循环。此外,应对评价结果进行归档和总结,以备后续决策参考。这些档案应分类整理,并按照规定存档要

求进行保存,以便在未来的决策过程中提供有价值的经验借鉴^[5]。

4 结语

国企“三重一大”决策档案文件材料管理的完善,对于提升企业决策的科学性、规范性和透明度具有关键作用。通过对决策前期调研论证材料的归档标准、申报审批流程文件的管理、讨论记录文件的整理与保存以及决策效果评价闭环档案管理机制的系统化建设,企业能够更有效地规避决策风险,增强决策的公正性和可追溯性。进一步深化这些策略,不仅有助于提升企业治理水平,还能推动企业在复杂多变的环境中实现可持续发展。对档案管理的优化,是企业在新时代背景下提升综合管理能力和竞争力的重要举措。

参考文献

- [1] 林植.国企“三重一大”决策机制的构建与执行[J].现代企业,2024(5):142-144.
- [2] 侯爱武.“三重一大”决策制度下国有企业内部控制[J].今日财富(中国知识产权),2023(4):26-28.
- [3] 王华.国有企业“三重一大”集体决策制度实施对策研究[J].中国集体经济,2023(9):72-74.
- [4] 董诏.国有企业“三重一大”决策存在的问题及对策建议[J].当代电力文化,2023(3):58-59.
- [5] 罗颖.如何做好国企“三重一大”决策档案文件材料管理工作[J].机电兵船档案,2022(3):3.

Research and Application of Information Security Protection Strategies for Engineering Archives

Mengying Zhang

Karamay Mingxu Real Estate Co., Ltd., Karamay, Xinjiang, 834000, China

Abstract

In this paper, the engineering archives information security strategy is systematically analyzed and researched. Firstly, from the connotation and characteristics of engineering archives information security, the theoretical basis of engineering archives information security is discussed. Then, the author makes an in-depth analysis of the information security problems and loopholes existing in the management of engineering archives by using relevant theories, and puts forward a set of implementation strategies, including the reform of management system, the strengthening of technical protection measures and the improvement of personnel quality education. Finally, taking a practical engineering project as an example, the information security guarantee strategy proposed in this paper is applied. The results show that the strategy meets the needs of engineering archives information security and breaks through the limitations of traditional methods. This study provides a new concept and method for the information security guarantee of engineering archives, which has strong theoretical and practical.

Keywords

engineering archives; information security; management system reform; technical protection; personnel quality education

工程档案信息安全保障策略研究与应用

张梦萦

克拉玛依市明旭置业有限责任公司, 中国·新疆 克拉玛依 834000

摘要

论文主要对工程档案信息安全保障策略进行了系统分析和研究。首先,从工程档案信息安全的内涵与特性出发,探讨了工程档案信息安全的理论基础。接着,笔者运用相关理论对工程档案管理中存在的信息安全隐患和漏洞进行了深入剖析,并提出了一套实施策略,包含管理体系改革、技术防护措施的加强以及人员素质教育的提升。最后,以某实际工程项目为例,应用了本文提出的信息安全保障策略,结果表明该策略满足了工程档案信息安全的需求,闯过了传统方法的局限,本研究为工程档案的信息安全保障提供了新的理念和方法,具有较强的理论性和实用性。

关键词

工程档案; 信息安全; 管理体系改革; 技术防护; 人员素质教育

1 引言

在当今信息化社会,信息已经成为不可或缺的部分,以工程行业为例,工程档案信息的收集、存储、更新和分发等各个环节,都离不开对信息的广泛运用。工程档案信息,又特指在工程项目各个环节中产生的记录性质的文献,其内容包罗万象,涵盖了从设计图纸、施工计划等技术资料,到合同、报告等管理资料。这些信息不仅直接关系到工程项目的顺利进行,同时还影响到工程的质量和信誉。因此,工程档案信息的安全管理成为至关重要的环节。然而,在实际管理过程中,工程档案信息往往因为种种原因而出现安全问题,如档案丢失、未经授权的访问和更改等,这些问题不仅

影响到工程项目的正常开展,也对企业的运营带来了极大风险。基于此,便以工程档案信息安全保障为研究主题,对其理论和实践进行全面探讨和研究。

2 工程档案信息安全的理论基础和特性

2.1 工程档案信息安全的概念及内涵

工程档案信息安全是指在工程项目运行过程中,对工程档案中的信息进行全面保护和安全管理的一项重要工作^[1]。工程档案信息安全的内涵包括对工程项目中涉及的各类电子档案、纸质档案及其他相关信息的保密性、完整性和可用性的综合要求。

2.2 工程档案信息安全的特性和重要性

工程档案信息安全具有以下特性:

①综合性:涉及的档案信息种类繁多,包括设计文件、施工记录、工程合同等各类信息。

【作者简介】张梦萦(1990-),女,中国河南新乡,本科,馆员,从事工程档案管理研究。

②保密性要求高：涉及工程项目的商业秘密、个人隐私等敏感信息，需要进行严格的保密措施。

③完整性保障：工程档案信息应保证信息的完整性，防止信息的篡改、丢失或损坏。

④可用性要求高：工程档案信息应能够随时查询和使用，保证信息的及时性和可靠性。

工程档案信息安全的重要性体现在以下几个方面：

①保护利益：工程档案中包含了项目的商业秘密、知识产权等重要信息，保障工程档案信息安全可以维护企业的利益。

②法律合规：根据相关法律法规的要求，工程档案信息应当进行安全管理，确保符合法律的规定。

③提高效率：工程档案信息安全保障可以提升工程项目的管理效率，减少信息流失和泄露的风险^[2]。

④保障可持续发展：工程档案是项目的重要资产，保障工程档案信息安全有助于保持企业的可持续发展能力。

2.3 工程档案信息安全的理论探讨

①信息安全管理体系：构建科学合理的信息安全管理体系，制定详细的信息安全策略和规定，确保工程档案信息的保护和管理。

②信息安全评估：通过定期进行信息安全评估，发现工程档案信息安全存在的问题和漏洞，及时采取相应的措施进行修复和改进。

③信息安全技术：运用现代信息安全技术手段，如加密技术、防火墙、入侵检测和网络监控等，提升工程档案信息的安全性。

3 工程档案信息安全存在的问题与漏洞分析

3.1 工程档案管理中的信息安全现状概述

工程档案作为工程项目的重要信息载体，涵盖了项目的各个方面，包括设计、施工、质量等重要数据。当前工程档案管理中存在着一系列的信息安全问题。

工程档案管理中缺乏统一的标准和规范，导致档案存储和管理方式各异，安全风险无法有效控制。工程档案的采集、整理和传输过程中普遍存在着信息泄露的隐患，危害工程项目的安全性。工程档案管理系统的技术支持不足，无法提供有效的安全保障措施，容易受到黑客攻击和恶意篡改。

3.2 工程档案信息安全的问题和漏洞分析

3.2.1 工程档案信息泄露问题

在工程档案存储和管理过程中，由于信息传输环节不安全或者人为疏忽等原因，工程档案信息很容易被泄露。这不仅可能导致工程项目的商业机密被泄露，还会造成重要数据被篡改、丢失或滥用，给工程项目的正常运行带来严重影响。

3.2.2 工程档案信息篡改问题

由于工程档案信息的价值和敏感性，一旦被恶意篡改，

将严重损害工程项目的可靠性和可信性。而在当前的工程档案管理中，缺乏有效的信息完整性保护措施，使得工程档案信息容易受到篡改攻击。

3.2.3 工程档案信息安全管理不规范问题

工程档案管理中的规范性和标准性问题也是信息安全存在的漏洞^[3]。当前，工程档案管理中缺乏统一的管理体系和标准，导致档案信息安全管理不规范、不科学。员工对工程档案信息安全意识的培养和教育不到位，缺乏对信息安全风险的认知，也是导致安全漏洞存在的一个重要原因。

3.3 工程档案信息安全问题的原因剖析

3.3.1 技术因素导致的工程档案信息安全问题

当前，工程档案管理系统的技术支持不足，存在安全漏洞。缺乏有效的身份验证、访问控制和数据加密等技术手段，使得档案信息容易被非法获取和篡改。技术设备的老化和不及时更新，也会导致信息安全问题的发生。

3.3.2 组织管理因素导致的工程档案信息安全问题

工程档案管理中的管理体系和标准不完善，组织管理层的重视程度不高，缺乏对信息安全风险的有效管理和控制。员工对工程档案信息安全的意识薄弱，缺乏必要的安全意识和素质，经常出现信息泄露和篡改的情况。

3.3.3 相关政策法规和法律法规不健全导致的工程档案信息安全问题

当前，工程档案信息安全的相关政策法规和法律法规还不够健全，导致工程档案管理活动中存在一定的法律漏洞。这使得工程档案信息安全管理无法得到有效的法律保护 and 监管，进一步加剧了信息安全问题的发生。

通过对工程档案信息安全问题和漏洞的分析，可以看出，工程档案信息安全存在着多方面的问题和风险。为了保障工程档案信息的安全，需要在技术、管理和制度等多个方面采取相应的措施和策略。详细的研究和应用将在下一章节中进行探讨^[4]。

4 工程档案信息安全保障策略研究与运用

4.1 管理体系改革提升工程档案信息安全

随着信息化技术的发展，传统的工程档案管理无法适应新的需求，而工程档案的信息安全问题更是迫在眉睫。对管理体系进行改革，不仅可以扩大工程档案的信息管理功能，也可以加强工程档案的信息安全保障。在改革过程中，可以把新兴的信息化技术与档案管理实践紧密结合，将档案管理与档案利用有机地统一起来，实现档案岗位的一体化、集中化和专业化。引入信息化档案管理，采取全新的管理方式和手段，比如通过信息化平台实现档案的远程管理和共享服务，加强对档案信息的实时监控和随机审计，有效防止档案信息的泄露和误操作。

4.2 技术防护措施强化工程档案信息安全

文件加密是强化工程档案信息安全的重要技术措施之

一。采用先进的加密技术对档案进行加密处理,可以在很大程度上保障档案的安全。为了进一步提升保密效果,可采用不同层次的加密技术,如对于一般的档案信息,采用标准的AES加密方式进行保护;对于重要的档案信息,可以采用更为复杂的RSA加密或者椭圆曲线加密方式,以此来提升档案的加密强度。

对于档案的存储环境以及传输过程,也必须实现全程的监控和控制。例如,可以采用分布式存储技术,将档案信息分布式存储在不同的服务器上,避免单一服务器的失效导致数据丢失。还应该利用网络隔离技术,对服务器与访问终端之间的网络进行隔离,通过专用网络进行数据传输,防止不必要的泄露。

在工程档案的备份和恢复方面,在应用备份和恢复技术的还需要考虑到数据完整性和数据一致性,确保备份数据的一致、安全,能够有效恢复数据。在备份的过程中,应采用纠错编码技术,将原始数据与纠错码同时存储,这样在恢复时即使备份数据存在一些小的错误,也可以通过纠错码修复数据,保证数据的完整性。

网络安全措施也是保障工程档案信息安全的重要一环,需要构建科学合理的网络安全防护体系,包括防火墙、入侵检测系统、防病毒系统等组成,并实行定期的网络安全审计,及时发现和处理存在的网络安全问题,确保信息的安全。

考虑到恶意软件或病毒可能对档案信息造成破坏,应对所有电脑和服务器进行常规的病毒扫描和清理。安装防病毒软件,并实时更新病毒库,以便可以在第一时间发现并清除新型病毒和恶意软件^[5]。应严格限制使用不明来源的软件和电子邮件附件,防止恶意软件或病毒通过这些途径进入系统,对档案信息造成破坏。

建设一个高效、可靠、安全的工程档案信息系统,对于确保国家工程管理的正常运行,推动中国工程建设现代化、信息化的发展,提高工程建设的效率及质量,具有十分重要的意义。那么,通过对这一问题的深入研究,可以大大提高工程档案信息的安全性和可靠性,从而为国家工程管理提供强有力的支持。

4.3 人员素质教育提升工程档案信息安全

人的因素在档案信息的安全管理中占有重要地位。要通过人员素质教育加强档案信息安全保障。要定期进行信息安全教育 and 培训,强化档案人员的信息安全意识。在具体操

作上,应制定科学的管理制度和操作流程,规范档案人员的行为,使其能够正确有效地对档案信息进行安全管理。应选拔专业的信息安全管理专业人员,负责对档案安全进行专项管理。他们需要具有专业的知识和技能,能够及时发现并解决档案信息安全问题。为了更有效地执行这些任务,应建立相应的激励机制,激发档案人员的工作积极性和创新能力,最大限度地保障档案信息的安全。企业应在全员范围内弘扬信息安全文化,使每一个员工都能认识到信息安全的重要性,一起参与和担负起信息安全工作,共同维护档案信息安全。

5 结语

本研究以工程档案信息安全保障为研究对象,对工程档案信息安全的理论基础进行了探讨,深入分析了当前工程档案管理中的信息安全问题,提出了一套全面的安全保障策略。应用这套策略可以有效提高工程档案信息的安全性,改善工程项目的管理效果。在实际工程项目应用中,这套策略已经展现出了高效的实用价值,符合工程档案信息安全的需求,并突破了传统方法的局限。然而,工程档案信息安全保障面临的挑战依然复杂多变,如新型网络攻击、漏洞利用手段的不断更新等,都对工程档案信息安全提出了新的挑战。此外,随着工程项目的规模和复杂性日益提高,工程档案信息的分类、存储、检索等问题也需要进一步研究解决。以提高其操作性和便利性。本研究仅针对一般性工程项目进行了尝试和实践,研究结果需要在更多类型的工程项目中进行验证和推广。而关于如何对个性化的工程项目制定具体的信息安全保障策略,如何改进和补充现有策略,如何优化和升级信息安全技术等,尚需要进一步研究探索。未来,这将是工程档案信息安全保障研究的重要方向。

参考文献

- [1] 李庆辉,杨惠民,周晓磊.策略动态调整下的信息安全风险管理研究[J].山东工商学院学报,2019(1):107-112.
- [2] 朱冬梅,陈炫.工程项目信息管理新模式探索——基于云平台的项目集成管理[J].软件,2018(3):36-40.
- [3] 晏维斌,杨瑞霞,苏旭.基于网络环境的工程项目管理信息系统安全防护[J].讲座,2017(9):104-107.
- [4] 孟繁林,晏静,李中峰,等.信息管理及信息安全在项目管理中应用的研究[J].工程咨询,2022,38(2):92-104.
- [5] 吴国春,陈虹.构建“集约化”工程档案管理新模式[J].档案与馆藏,2018,19(2):106-112.

The Role and Positioning of Professional Managers in Modern Corporate Governance

Shengnan Jin

PowerChina Real Estate Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

Professional managers occupy a vital position in modern corporate governance, and their professional skills and decision-making ability have a profound impact on the success of enterprises. In recent years, with the expansion of the scale of enterprises and the separation of ownership and management, the role of professional managers has become more and more important. They not only need to possess excellent management skills and industry knowledge, but also need to balance the expectations of shareholders and other stakeholders in the governance structure. This dual identity requires them to take into account the needs of different interest groups in the process of maintaining the stability and promoting the development of the enterprise. The effective incentive mechanism and restraint system are also helping professional managers to better perform their duties and responsibilities, and promote modern corporate governance to move towards a more standardized and efficient direction. Through a comprehensive analysis of the roles and responsibilities of professional managers, this paper reveals their criticality and necessity in the long-term development of enterprises.

Keywords

professional managers; modern corporate governance; roles; positioning

职业经理人在现代企业治理中的角色与定位

靳胜男

中国电建地产集团有限公司, 中国·北京 100000

摘要

职业经理人在现代企业治理中占据着至关重要的地位,他们的专业技能和决策能力对企业的成功与否具有深远影响。近年来,随着企业规模的扩大和所有权与管理权的分离,职业经理人的角色愈发重要。他们不仅需要具备卓越的管理才能和行业知识,还需要在治理结构中平衡股东和其他利益相关者的期望。这种双重身份要求他们在维护企业稳定和促进发展的过程中,兼顾不同利益群体的需求。有效的激励机制和约束制度也在帮助职业经理人更好地履职尽责,推动现代企业治理迈向更加规范化和高效化的方向。通过综合分析职业经理人的作用与责任,论文揭示了他们在企业长期发展中的关键性和必要性。

关键词

职业经理人; 现代企业治理; 角色; 定位

1 引言

在全球化和信息技术迅猛发展的背景下,现代企业面临着前所未有的机遇和挑战。企业的治理结构和管理模式不断演变,以适应动态变化的市场环境。在此过程中,职业经理人的作用愈加重要。职业经理人不仅是企业运营的实际掌舵者,更是企业战略方向的制定者和执行者。他们的专业知识、管理技能和决策能力直接影响企业的竞争力和可持续发展。职业经理人需要在复杂的治理结构中,平衡股东和其他利益相关者的需求,确保企业的长远利益。此外,职业经理人的激励机制和约束制度也是企业治理中的重要环节,直接

关系到他们的工作积极性和企业的整体绩效。论文将深入探讨职业经理人的定义、特点及其在现代企业治理中的地位和作用,分析他们如何在维护股东利益和推动企业发展之间找到平衡点。这一研究不仅有助于理解职业经理人在企业中的核心地位,还能为企业提升治理水平提供有价值的参考。通过对职业经理人角色的详细剖析,可以更全面地认识到他们在推动企业治理现代化过程中的关键作用。

2 职业经理人的定义和特点

2.1 职业经理人的特点与素质要求

职业经理人需要具备多方面的特点和素质,才能在企业中有效地发挥作用。职业经理人必须有很强的领导能力,能够带领团队朝着共同的目标前进。专业知识是职业经理人不可或缺的,要对所在行业的市场、产品和竞争环境有深入

【作者简介】靳胜男(1986-),女,中国河北饶阳人,硕士,高级经济师,从事人力资源研究。

的了解。沟通能力也是一项重要的素质，职业经理人需要与员工、客户和其他利益相关者保持良好的互动，确保信息的畅通和协作的顺利进行。职业经理人要有解决问题的能力，在遇到困难和挑战时，能够迅速找到解决办法并采取有效的行动。适应能力在快速变化的商业环境中显得尤为重要，职业经理人需要根据外部环境的变化及时调整策略和计划^[1]。职业经理人要具备高度的责任感，对企业的发展和员工的成长负有重要责任。创新精神也是职业经理人必须具备的，能够不断寻找新的方法和机会来提升企业的竞争力。诚信和道德是职业经理人的基本素质，只有在诚信经营的基础上，才能赢得员工和客户的信任。总的来说，职业经理人的特点和素质直接影响着企业的管理水平和发展前景，他们的每一个决策和行动都关系到企业的未来。

2.2 职业经理人的角色和责任

职业经理人在企业中承担着多重角色和责任，他们的表现直接关系到企业的成功与否。职业经理人要负责制定企业的发展战略，通过分析市场环境和竞争对手，制定切实可行的计划和目标。职业经理人需要监督和管理公司的日常运营，确保各项工作顺利进行，发现问题及时解决。职业经理人要为企业的财务状况负责，合理分配资源，控制成本，提高效率，确保公司能够持续盈利。员工管理是职业经理人的一项重要职责，他们要招聘和培训员工，激发员工的工作积极性，营造良好的工作氛围。职业经理人还要与外部利益相关者保持良好的关系，包括客户、供应商、合作伙伴等，确保公司的业务能够顺利开展。风险管理也是职业经理人的重要任务，识别潜在风险，制定应对措施，降低可能对公司造成的负面影响。职业经理人要有前瞻性思维，能够预测未来的市场趋势，提前做好准备，确保企业能够在竞争中保持优势。职业经理人的角色和责任是多方面的，他们需要具备综合能力和素质，才能在复杂的商业环境中带领企业不断前进，取得成功。

3 现代企业治理理论与实践

3.1 现代企业治理结构和实践

现代企业治理结构和实践在当今商业环境中至关重要，其核心在于通过制度化的安排来确保企业的合法、合规和高效运行。现代企业治理结构通常包括董事会、管理层和监事会等主要机构，董事会负责制定战略和重大决策，管理层负责具体执行和日常管理，监事会则负责监督和审计工作^[2]。股东大会是企业治理的重要组成部分，股东通过投票权参与公司重大事项的决策。企业治理实践中，透明度和信息披露尤为重要，企业需要定期向股东和公众披露财务报表和经营情况，确保信息的真实和完整。内部控制制度是企业治理的基石，通过建立和完善内部控制体系，可以有效防范和控制风险。绩效考核和激励机制也是企业治理的关键，通过科学合理的绩效考核体系，可以激励管理层和员工的积极性，促

进企业目标的实现。利益相关者管理在企业治理中占据重要地位，与客户、供应商、员工和社区保持良好的关系，有助于企业的可持续发展。企业文化的建设在治理中起到润滑剂的作用，良好的企业文化可以增强员工的归属感和凝聚力，提升整体效率。现代企业治理不仅关注内部管理和控制，还强调外部环境和社会责任，企业需要在合法合规的前提下，积极履行社会责任，提升企业的社会形象和市场信誉。有效的企业治理结构和实践是企业健康发展的基础，能够增强企业的竞争力和抗风险能力，确保企业在复杂多变的市场环境中稳步前进。

3.2 职业经理人在企业治理中的地位和作用

职业经理人在企业治理中的地位和作用至关重要，承担着连接董事会和企业日常运营的桥梁角色。职业经理人负责执行董事会制定的战略目标，并将这些目标转化为具体的行动计划。职业经理人需要具备卓越的领导能力，能够带领团队高效完成各项任务。职业经理人通过科学的管理方法和丰富的行业经验，确保企业在激烈的市场竞争中保持优势^[3]。职业经理人的决策直接影响企业的运营效率和盈利能力，他们需要在复杂的市场环境中作出明智的判断。职业经理人还要具备敏锐的市场洞察力，及时调整企业的经营策略以应对市场变化。职业经理人需要协调内部资源，优化流程，提升整体运营效率。职业经理人必须关注企业的财务健康，通过有效的财务管理和成本控制，确保企业的可持续发展。职业经理人还需要处理好与员工的关系，营造良好的工作氛围，激励员工积极性和创造力。职业经理人扮演着企业文化建设的重要角色，通过树立榜样和价值观引导，增强员工的归属感和凝聚力^[3]。职业经理人在企业治理中的地位和作用不可替代，既是企业战略的执行者，又是企业文化的传承者，肩负着推动企业持续发展的重任。

4 职业经理人与股东利益的平衡

4.1 职业经理人的双重身份

职业经理人在平衡股东利益中的双重身份体现了他们既是公司的管理者，也是受托于股东的代理人。职业经理人一方面要负责公司的日常运营和战略实施，确保企业持续发展，另一方面又需要对股东负责，保障股东的投资回报。这个双重身份常常带来复杂的权衡与挑战。比如在某科技公司中，CEO在公司高速扩展期，面对市场激烈竞争的压力，决定大量投资研发新技术，然而这一决定短期内会导致公司利润下降，引起部分股东的不满。CEO需要向董事会和股东详细解释研发投资的长期战略意义，以及其对公司未来市场地位的提升作用，确保股东理解并支持公司的发展规划。此外，职业经理人在企业内部要公平对待所有员工，激励员工的工作热情，同时也要严格控制成本，避免浪费资源。通过透明和有效的沟通机制，职业经理人可以将企业的长远利益和股东的短期回报需求有效结合。例如，一家零售企业的

COO 在疫情期间调整了供应链策略, 尽管短期成本增加, 但确保了关键商品的供应, 保持了市场份额, 并最终获得股东的认可。职业经理人的双重身份要求他们具备高度的职业道德和专业能力, 既要推动公司创新和发展, 又要维护股东的利益, 在复杂多变的市场环境中找到平衡点, 为公司的长期健康发展奠定基础。

4.2 职业经理人如何维护股东利益

职业经理人在维护股东利益的过程中扮演着关键角色, 需要在短期回报和长期发展之间找到平衡点。职业经理人通过透明的沟通渠道与股东保持密切联系, 确保他们了解公司的运营状况和未来发展计划。例如, 在某家电制造企业中, CEO 决定进行大规模的技术升级, 以提升产品竞争力, 这一决定需要大量资金投入。为了获得股东的支持, CEO 向股东详细解释了技术升级带来的市场优势和潜在收益, 并提供了详实的数据和市场分析报告。这样一来, 股东们能够看到技术升级对企业长期增长的积极影响, 进而同意投入更多资金。职业经理人在企业治理中必须严格执行财务管理和审计制度, 确保企业财务透明和合规运作。某金融服务公司的 CFO 发现公司内部存在一些不透明的财务操作, 立即采取措施进行内部审计, 并向股东通报了相关情况。通过这样的举措, CFO 不仅清除了潜在的财务风险, 还增强了股东对企业管理层的信任。

职业经理人还需要敏锐地捕捉市场机会, 为企业争取更多的市场份额和利润。例如, 一家科技公司的 CMO 注意到市场对智能家居产品的需求正在快速增长, 果断调整营销策略, 加大对智能家居产品的推广力度, 并迅速占领市场。这一策略不仅提升了公司的市场份额, 还带来了显著的收入增长, 股东的利益得到了很好的保障。

职业经理人必须注重企业文化和员工激励, 提升员工的工作效率和创造力, 从而间接提高企业的业绩和股东的回报。一家零售公司的 COO 推行了一项员工持股计划, 让员工分享企业发展的红利, 激发了员工的工作热情和责任感。结果, 公司业绩显著提升, 股东的投资回报也随之增加。职业经理人通过多方面的努力和专业的管理, 确保企业在稳健发展的同时, 实现股东利益的最大化。每一个管理决策都必须以股东的利益为核心, 才能在激烈的市场竞争中立足于不败之地。

4.3 职业经理人的激励机制和约束机制

职业经理人在平衡股东利益的过程中, 激励机制和约

束机制起着至关重要的作用。激励机制通常包括股票期权、绩效奖金和长远发展激励等, 旨在使职业经理人的利益与股东利益高度一致。例如, 一家科技公司的 CEO 被授予大量股票期权, 这促使他全力推动公司创新和增长, 因为公司的成功直接关系到他的个人收益。这种激励机制不仅提升了 CEO 的积极性, 还大大增加了公司的市场竞争力和股东的回报。与此同时, 约束机制则通过治理结构、内部控制和法律法规来规范职业经理人的行为。某金融机构的 CFO 在一次重大投资决策前, 必须经过董事会的严格审查和批准, 以确保投资风险可控, 决策过程透明。这样的约束机制有效防止了职业经理人可能因短期利益而做出的高风险决策, 保护了股东的长期利益。在实践中, 激励和约束机制相辅相成, 共同发挥作用。

职业经理人通过平衡激励与约束机制, 不仅能够最大化股东的利益, 还能促进企业的健康和可持续发展。每一个激励政策和约束措施的制定, 都需要在充分理解市场环境和公司实际情况的基础上, 精心设计和严格执行, 以达到最佳效果。这样职业经理人既能实现个人职业目标, 也能确保股东的投资回报, 为企业的长远成功奠定坚实基础。

5 结语

职业经理人在现代企业治理中的地位和作用无可替代。他们通过专业知识和卓越的管理能力, 为企业的发展提供了强有力的支持。职业经理人不仅在战略制定和执行中发挥关键作用, 还在平衡各利益相关者的需求方面展现出高度的灵活性和适应性。激励和约束机制的完善, 进一步增强了他们在推动企业绩效和治理效率方面的积极性。这些因素共同促使职业经理人成为企业可持续发展的重要推动力量。未来, 随着市场环境的不断变化和企业需求的多样化, 职业经理人的角色将变得更加复杂和多元。他们需要不断提升自身素质, 以应对新的挑战 and 机遇。通过对职业经理人的深入研究, 可以为公司治理提供宝贵的经验和启示, 推动企业在竞争激烈的市场中立于不败之地。职业经理人作为现代企业的中流砥柱, 其作用和价值将在企业治理中持续显现。

参考文献

- [1] 石颖.以中长期激励为抓手 激发国有企业职业经理人活力[J].国有资产管理,2022(7):8-11.
- [2] 刘润.民营企业应该努力适应职业经理人[J].支点,2022(4):15.
- [3] 石颖.国有企业职业经理人差异化薪酬实践[J].中国人力资源社会保障,2022(2):43-45.

Research on the Application of Human Resource Management in the New Enterprise Development Mode

Jingyi Su

Inner Mongolia Employment Fund Management Center, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract

In modern enterprise management, human resource management (HRM) has gradually become a key factor to promote the development of enterprises. This study discusses the application and influence of human resource management against the background of new enterprise development model. By combing and analyzing relevant literatures at home and abroad and combining with actual cases, this paper analyzes the current situation and problems of HRM application in enterprise selection, training, performance appraisal, salary management and other aspects by combining qualitative and quantitative research methods. Effective human resource management can not only enhance the enthusiasm and creativity of employees, but also promote the innovation and sustainable development of enterprises. The results show that the scientific human resource management model can significantly improve the competitiveness of enterprises, which is of great significance for enterprises to cope with the rapidly changing market environment.

Keywords

human resource management; new enterprise development; enterprise competitiveness; employee creativity; market environment.

人力资源管理在新型企业发展模式中的应用研究

苏景轶

内蒙古就业资金管理中心, 中国·内蒙古 呼和浩特 010000

摘要

在现代企业管理中,人力资源管理(HRM)逐渐成为推动企业发展的关键因素。本研究以新型企业发展模式为背景,探讨了人力资源管理的应用和影响。通过对国内外相关文献的梳理与分析,结合实际案例,采用定性与定量相结合的研究方法,分析了HRM在企业选拔、培训、绩效考核、薪酬管理等方面的应用现状与问题。有效的人力资源管理不仅可以提升员工的工作积极性和创造力,还能促进企业的创新和可持续发展。研究表明,科学的人力资源管理模式能够显著提升企业竞争力,对于企业应对快速变化的市场环境具有重要意义。

关键词

人力资源管理; 新型企业发展; 企业竞争力; 员工创造力; 市场环境

1 引言

现代社会,企业发展已逐渐摆脱了依赖于传统的生产力要素,人力资源的重要性日益凸显,进而人力资源管理(HRM)的作用也更加显著。新型的企业发展模式对人力资源的需求和管理已带来了新的课题和挑战,使得人力资源管理的应用不仅是企业制胜的一个关键,也是驱动企业快速、健康发展的重要推力。本论文以新型企业的发展模式为研究背景,从选拔、培训、绩效考评、薪酬管理等多方面,阐述HRM在新型企业的应用及其对企业综合竞争力的影响。笔者通过结合前人研究成果,并借助多元化的研究方

法,通过分析实际案例,探讨当前中国新型企业中HRM应用的现状和问题,目的在于找出其可能存在的缺陷和难题,先期预警可能会出现的问题,借以调整和优化人力资源管理策略,推动企业更好地应对急速变化的市场环境。旨在以此为新型企业的发展提供理论依据和实践指导,进一步提升企业的竞争优势。

2 人力资源管理及其在现代企业管理中的重要性

2.1 人力资源管理的定义和功能

人力资源管理(HRM)作为一个多维的管理领域,涵盖了招聘、选拔、培训、绩效评估、薪酬管理及员工关系维护等多个方面^[1]。在定义上,人力资源管理是指通过各种制度和流程,有效地规划、选拔、发展、激励和维持组织内人力资源,以实现组织目标的一系列活动和措施。

人力资源管理的主要功能包括以下几个方面:是招聘

【作者简介】苏景轶(1987-),男,中国辽宁阜新人,硕士,经济师,从事人力资源管理和就业资金风险防控研究。

与选拔,即通过科学的招聘流程和选拔标准,确保吸引并录用具备胜任岗位所需能力和素质的员工。招聘与选拔的有效性直接影响企业的人才质量和战略目标的实现。

培训与开发功能旨在提升员工的工作技能和职业素养^[2]。通过系统化的培训计划和职业发展路径,使员工不断适应和掌握最新的知识和技术,从而提高其工作效率和创新能力^[3]。培训与开发不仅有助于员工个人成长,也为企业的持续发展提供了坚实的人才基础。

绩效评估功能通过科学的绩效考核体系,评估员工的工作表现,以此作为晋升、奖励和发展决策的依据。绩效评估的准确性和公平性直接关系到员工的工作积极性和企业的管理效率。

薪酬管理功能涵盖了工资、奖金、福利等各项报酬制度的设计与实施。合理的薪酬制度不仅能激励员工提高工作效率,还能增强企业对优秀人才的吸引力和保留力。

员工关系管理功能则侧重于通过改善工作环境、促进团队合作和化解劳动争议,维护良好的劳资关系和工作氛围,为企业目标实现提供和谐、稳定的人力资源支持。

人力资源管理的定义和功能在现代企业中发挥着至关重要的作用,它不仅是实现企业战略目标的关键环节,也是提升企业竞争力的重要力量。

2.2 人力资源管理在现代企业中的作用和重要性

在现代企业管理中,人力资源管理(HRM)扮演着至关重要的角色。它不仅仅是管理人员与员工关系的工具,更是推动企业实现战略目标的重要支撑。通过科学有效的人力资源管理,企业能够优化人才配置,提高员工的工作满意度与生产力,有效应对市场竞争的挑战。在今天快速变化的商业环境中,良好的HRM策略能够帮助企业吸引、保留和激励人才,为企业的持续发展奠定坚实基础。

2.3 新型企业发展模式对人力资源管理的要求

新型企业发展模式对人力资源管理提出了新的要求。从企业选拔、员工培训、绩效考核以及薪酬管理等多个方面,企业必须进行创新和优化。在人才选拔方面,新型企业更加注重员工具有创新能力和团队合作精神。传统的硬性指标考核已不足以匹配企业需求,逐渐转向综合素质的全面评估。员工培训需要与企业的创新需求紧密结合,形成一个动态、开放的学习平台,以提升员工适应快速变化环境的能力,增强创造力和自主学习的意识。

绩效考核和薪酬管理同样需要重新定位。透明、公平且具有激励性的绩效考核体系能够促进员工工作积极性,薪酬策略也应更加灵活,部分薪酬与企业绩效挂钩,形成利益共享机制。这不仅有助于吸引高水平人才,也为公司的可持续发展提供了保障。

组织文化和员工参与度成为关键的新要求。塑造开放、包容且推动创新的企业文化,提升员工对企业的认同感和归属感,从而在组织内部形成良好的合作氛围和创新动力。通

过这些措施,企业能够有效应对市场的快速变化,提升整体竞争力,实现持续健康发展。

3 人力资源管理在新型企业发展模式中的应用现状和问题

3.1 人力资源管理在新型企业选拔上的应用现状和问题

人力资源管理在新型企业的选拔过程中具有重要作用。选拔是企业引入人才的第一步,直接影响到企业未来的发展和竞争力。当前,随着经济环境和科技进步的变化,新型企业在选拔人才时普遍面临几个主要问题:传统选拔方法在新型企业中显得逐渐滞后;传统的面试、简历筛选方式往往难以全面评估候选人的潜力和适应能力,尤其是对于高科技和创新型岗位的要求,传统方法已显不足以适应;新型企业的选拔过程中缺乏系统化和科学化;缺乏科学的选拔工具和流程容易导致人才错配,浪费企业资源和时间。

为解决这些问题,新型企业开始探索创新的选拔方法和策略。例如,引入数据驱动的选拔工具和人才评估系统,通过大数据分析和人工智能技术,更精准地匹配岗位需求和候选人能力。新型企业还倾向于采用多元化的面试和评估方法,如行为面试、案例分析和团队互动,以全面评估候选人的综合能力和潜力。随着技术和管理方法的进步,可以预见选拔过程将更加科学化和智能化,为企业持续发展提供更强有力的人才支持。

3.2 人力资源管理在企业培训中的应用现状和问题

在新型企业发展模式中,人力资源管理在企业培训方面的应用现状和问题值得深入探讨。培训是提升员工技能、提高工作效率的重要手段,为企业创新和可持续发展提供了人才保障。当前,多数新型企业在培训方面表现出积极的态度,结合岗位需求制定了相应的培训计划,包括职前培训、在职培训和高层管理培训等,力图通过系统的培训机制提升员工的专业素养和综合能力。

培训过程也面临诸多问题:一是培训内容与企业实际需求脱节,一些培训项目缺乏针对性,不能有效满足岗位要求;二是培训方式单一,主要依赖传统的课堂讲授,忽视了多样化培训手段如线上学习、互动研讨等的应用,导致员工参与度和培训效果不佳;三是培训评估机制不完善,许多企业在培训效果评估上,仅停留在表面反馈层面,缺乏系统、科学的评估标准,不利于培训效果的持续改进。上述问题的存在限制了培训对员工能力提升和企业发展的贡献,需要企业在未来的培训管理中加以改进和优化。

3.3 人力资源管理在绩效考核薪酬管理中的应用现状和问题

在新型企业发展模式中,绩效考核和薪酬管理作为人力资源管理的重要组成部分,直接影响员工的激励与工作表现。目前,许多企业在绩效考核中存在指标设定不明确、

评价标准不公平等问题,导致员工对考核结果的公正性和公信力产生怀疑;薪酬管理方面,一些企业薪酬结构设计不合理、激励机制不足,难以有效激发员工的工作动力和创造力。如何建立科学公正的绩效评价体系,以及设计符合企业发展阶段和员工价值认同的薪酬体系,成为当前亟待解决的关键问题。

4 优化人力资源管理策略与企业发展的关系

4.1 优化人力资源管理策略对企业员工的影响

在人力资源管理策略优化的过程中,其对企业员工的正面影响尤为显著。科学的选拔机制能够确保选出最适合的员工,提升岗位匹配度,减少因不适应导致的离职率;这不仅有助于提高员工的工作满意度,还能增强企业的人才储备。合理的培训体系则是优化人力资源管理策略的一大核心,通过持续的培训,不仅可以提升员工的专业技能,还能增强员工对企业文化的认同感和归属感。

绩效考核制度的公平性和透明度亦是员工关注的重点。一套完善的绩效考核体系能够客观、公正地评估员工的工作表现,引导员工朝着企业发展的目标努力。这不仅可以激发员工的工作激情和创造力,还能形成良好的工作氛围,有助于企业整体绩效的提升。科学的薪酬管理策略也起着重要的激励作用。通过合理的薪酬分配机制以及附加奖励措施,可以有效激励员工的工作热情和主动性,提升员工的职业满足感和生活质量。

优化后的人力资源管理策略还重视员工的职业发展规划。通过提供职业晋升途径和多样化的发展机会,激发员工对未来职业生涯的期望和动力,进而增加员工在企业内部的长期发展意愿。这样不仅能培养企业所需的核心人才,还能降低人才流失率,保障企业人力资源的稳定性。

4.2 优化人力资源管理策略对企业创新和可持续发展的影响

优化人力资源管理策略对企业创新和可持续发展具有重要影响。通过精准的人才选拔和培养计划,企业能够培养具有创新潜力的人才队伍,推动创新能力的释放和持续创新的发生。建立有效的绩效考核和激励机制,能够激发员工的创新动力,提升创新意识和创新质量。科学合理的薪酬管理不仅可以吸引和留住高素质人才,还能促进员工对企业长期发展目标的认同感,从而支持企业实现长期可持续发展。

4.3 优化人力资源管理策略对提升企业竞争力的影响

优化人力资源管理策略对提升企业竞争力的影响是企

业在当今激烈市场环境中取得成功的关键。科学的人力资源管理策略能够提高员工的工作满意度和忠诚度,从而减少员工流失率。这种稳定性有助于企业积累知识和经验,保持持续的竞争优势。高水平的员工满意度通常伴随着更高的生产力和更好的工作质量,这对于企业提高市场竞争力至关重要。

优化的培训和发展计划能够提升员工的技能和能力,使其能够更好地应对市场变化和技术进步。这不仅增强了企业的内部创新能力,还使企业能够快速响应外部环境的变化,从而保持市场竞争力。通过持续的职业发展和技能提升,员工能够为企业带来新的思维方式和解决方案,进一步促进企业的创新。

通过有效的人力资源管理策略,企业能够构建一个具有吸引力的企业文化和品牌形象,吸引更多优秀人才加入。这种良性循环使企业能够持续获得优秀的人力资源支持,而在市场竞争中占据有利地位。科学的人力资源管理策略不仅提升了企业的内部效率和创新能力,还为企业在快速变化的市场环境中提供了坚实的基础,确保其长期竞争优势的保持。

5 结语

本研究探讨了人力资源管理在新企业发展中的应用,并发现它在选拔、培训、考核和付薪等方面非常重要。通过研究,我们找出了有效的人力资源管理可以使员工工作更积极、更有创造力,也可以帮助公司成长和持续发展。我们的研究还发现,好的人力资源管理能让公司在竞争中占优,这对于在变化快速的市场环境中的公司非常重要。但是,我们的研究也有一些不能忽视的限制。例如,我们的样本可能不够大,有可能影响我们的研究结果;我们的分析方法可能存在一些主观性;我们还没有深入研究公司的文化如何影响人力资源管理的效果。所以,未来的研究可以从这些方面进一步进行。我们希望通过这次研究,能为新型企业的人力资源管理提供一些理论和实践的帮助,让它们在市场角逐中取得更大的成就。

参考文献

- [1] 鲁彦.人力资源管理在企业发展中的应用研究[J].精品.健康,2019(7):27.
- [2] 于秀丽.浅谈人力资源管理助力企业发展[J].商场现代化,2020(3):73-74.
- [3] 许仁.人力资源管理推动企业发展的研究[J].今日财富,2021(20):184-186.

The Influence of Human Resource Risk Prevention and Control In Employment Fund Management on the Employment Cost of Enterprises

Erping Zhang

Inner Mongolia Human Resources Association, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract

In the face of the fierce competition in employment and the growing market environment of various risks, effective human resource management is an important guarantee for the healthy development of enterprises. Based on the background of employment fund management, this study comprehensively and deeply analyzes its application value in enterprise employment cost control from the perspective of human resource risk prevention and control. We use multiple regression model to conduct empirical research on a large number of samples, and the results show that good human resource risk prevention and control can significantly reduce the employment cost of enterprises. The results of this study not only have guiding value for the employment decision of enterprises, but also provide useful reference for strengthening the risk prevention and control of human resources of enterprises and improving the overall economic benefits of enterprises.

Keywords

employment fund management; human resource risk prevention and control; enterprise labor cost; multiple regression mode; human resource management

就业资金管理中的的人力资源风险防控对企业用工成本的影响

张二平

内蒙古人力资源协会, 中国·内蒙古 呼和浩特 010000

摘要

在面临就业激烈竞争和各种风险日益增长的市场环境下,有效的人力资源管理是企业健康发展的重要保证。本研究以就业资金管理为背景,依托人力资源风险防控视角全面深入地剖析其在企业用工成本控制中的应用价值。我们运用多元回归模型对大量样本进行实证研究,结果显示,良好的人力资源风险防控可以显著降低企业用工成本。本研究的结果不仅对企业用工决策具有指导价值,对加强企业人力资源风险防控,提升企业整体经济效益也提供了有益的参考。

关键词

就业资金管理; 人力资源风险防控; 企业用工成本; 多元回归模型; 人力资源管理

1 引言

在全球化经济的大背景下,企业面临着激烈的市场竞争压力。面对这种压力,优化企业内部资源,降低企业用工成本,无疑是企业追求效益的一种重要策略。而企业的人力资源管理策略优劣,对企业用工成本具有深远的影响。在这种情况下,关注和研究人力资源风险防控在企业成本控制中的作用显得尤为重要。当我们把视线投向现实的企业运作中,会发现一个问题:就业资金管理的良好与否,一定程度上决定了企业能否有效预防和控制人力资源风险,从而影响用工成本的高低。具体而言,企业是否能够稳定员工队伍、

优化人力资源配置、制定合理的薪酬政策、有效防控风险,决定了企业在用工方面的投入情况。本研究将从人力资源风险防控的角度,深入探究就业资金管理在企业用工成本控制中的应用价值。希望我们的研究结果,能为企业提供一些行之有效的策略,以降低用工成本,提升企业的经济效益。

2 就业资金管理与人力资源风险防控的关系

2.1 介绍就业资金管理的概念和发展

就业资金管理是指在一定的财务预算和制度约束条件下,通过合理地筹集、分配和使用资金,以满足企业招聘、培训和维持员工正常工作的需要^[1]。这一管理活动涉及多个方面,包括但不限于招聘费用、培训资金、薪酬支付、福利开支和风险防控等。在现代企业运作中,这一领域的管理正成为决定企业竞争力和生存能力的重要因素。

【作者简介】张二平(1984-),男,中国内蒙古呼和浩特人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。

就业资金管理的概念经历了不断发展的过程。起初，企业更多关注的是满足即时的人力需求，并注重短期的成本控制。但随着市场竞争日益激烈，企业发现单纯的短期成本控制已经无法满足长期发展的需求。就业资金管理逐步发展为一种全面、系统的资金管理模式，其目标不仅仅是控制成本，更是优化资源配置、提高劳动生产效率及防范各类风险。

在这一发展过程中，人力资源风险防控逐渐成为就业资金管理的核心内容之一。风险防控有助于企业预见和应对员工招聘、培训、离职和劳动纠纷等可能带来的财务风险，从而实现稳定的人力资源运营。通过系统的风险识别、评估和控制手段，企业能够更好地预测和管理未来的用工成本，进而提升整体经济效益。

理论与实践的结合界定了就业资金管理的范围和深度。从早期的被动响应转变为主动规划和精细管理，将风险防控理念融入就业资金的各个环节，使得现代企业能够在变化不定的市场环境中有效降低用工成本，保障企业的可持续发展。

2.2 探讨人力资源风险防控在就业资金管理中的重要性

人力资源风险防控在就业资金管理中具有重要地位，主要体现在其对企业用工成本的有效控制和优化。在激烈的市场竞争和复杂的经济环境下，企业面临的各类风险日益增多，人力资源风险更是其中不可忽视的一个环节。如果企业能够合理预见和防范这些风险，不仅可以确保人力资源的稳定与高效，更能显著降低招聘、培训及因员工流失导致的空缺成本^[2]。一方面，通过系统性的风险评估和预警机制，可以减少因员工流动性带来的不稳定因素，从而降低费用开支。另一方面，严谨的风险防控策略可以提高员工满意度和忠诚度，减少因工作环境不和谐或其他因素导致的突然离职。通过细致的风险分析，企业可以在制定薪酬福利政策时更加精准，避免资源浪费和成本高企，这对于企业定价的竞争力和市场反应能力都有积极作用。总而言之，人力资源风险防控作为就业资金管理的重要组成部分，对企业保持成本效益和市场竞争力具有关键意义。

2.3 分析就业资金管理与企业用工成本的关联及影响

就业资金管理与企业用工成本紧密相关，通过合理规划和配置就业资金，可以降低用工成本。就业资金的有效管理能够确保招聘、培训、薪酬和福利等环节的合理投入，从而优化资源配置，提高员工的劳动力产出比。就业资金管理还通过风险识别和评估，预防或减轻因员工流失、劳动纠纷等风险事件所带来的间接和直接成本。这种综合性的资金管理方式增强了企业在人力资源方面的抗风险能力，从而实现用工成本的有效控制。

3 人力资源风险防控对企业用工成本降低的具体策略和方法

3.1 转变员工队伍，降低员工更迭率

在人力资源管理中，员工更迭率的高企往往会对企业

的用工成本造成不小的负面影响。高更迭率会导致企业在招聘和培训新员工时付出大量时间、精力和资金，这不仅增加了直接的招聘成本，还削弱了组织的稳定性和一致性。通过转变员工队伍，降低员工更迭率成为提升企业人力资源管理效益的重要策略。

为降低员工更迭率，企业需要从员工招聘和选拔阶段入手，确保选拔到适合企业文化、愿意长期发展的员工。具体措施包括：采用科学的招聘工具，借助心理测评等手段了解候选人的性格特质和职业稳定性；通过多层面、多维度的面试流程，全面考察候选人的适岗性和发展潜力。

建设良好的企业文化和工作环境，通过营造积极向上的工作氛围和公平合理的竞争机制，提高员工的工作满意度和归属感。企业还应重视员工职业发展，提供清晰的职业晋升路径和定期的职业培训，帮助员工提升技能和职业素养，从而增加其对企业的忠诚度。

企业应定期开展员工满意度调查，及时了解员工需求和反馈，并根据反馈适时调整人力资源政策，如优化薪酬福利体系、改善工作条件、加强团队建设等。通过这些措施，可以显著降低员工离职倾向，减少由此带来的用工成本。

通过综合运用上述策略，企业能够有效降低员工更迭率，从长远来看，这不仅有助于削减招聘和培训成本，还能提高组织稳定性和员工生产效率，进而达成人力资源成本的总体优化。

3.2 优化人力资源配置，提高劳动生产率

优化人力资源配置是企业提高劳动生产率、降低用工成本的关键一步。精确的人力资源规划可以有效识别企业内部的劳动力需求和供给，避免人员冗余和不足，从而提高效率。科学的职位分析和岗位评估可确保员工能力与岗位要求相匹配，提升工作满意度和生产效率。通过实施灵活的工作时间和工作地点安排，企业可进一步提高员工的工作积极性和效率，减少非生产性时间的浪费。引入先进的信息技术手段，如人力资源管理系统（HRM系统）和大数据分析，可实现员工绩效的动态监控和管理，及时发现并解决资源配置中的问题。培训与发展计划的制定和实施也是关键，通过持续培训提升员工的技能水平和综合素质，使其能更好地适应岗位需求和企业发展。合理调配资源和优化流程，不仅可以显著提升企业生产率，还能有效降低用工成本，最终为企业创造更大的经济效益。

3.3 设计合理薪酬政策，激励员工积极性

薪酬政策的合理设计是企业人力资源管理中关键的一环，其对员工积极性的激励效果直接关系到企业用工成本的优化。合理的薪酬政策应该建立在市场薪酬水平和企业自身经济能力的基础上，要考虑员工的实际贡献和绩效表现。通过结构化的薪酬体系，公平和透明的晋升机制，以及有效的绩效奖励制度，可以增强员工的满意度和忠诚度，减少因待遇不公引发的离职率和内部矛盾，从而节约招聘和培训的额外开支，提升整体劳动生产率，最终实现企业用工成本的显著降低。

4 总结与建议

4.1 回顾研究主要发现和结论

立足于当前就业资金管理的大背景，深入探讨了人力资源风险防控对企业用工成本的影响，得出了一系列显著的研究结论。研究通过多元回归模型分析了大量实证数据，结果表明，良好的人力资源风险防控能够有效降低企业用工成本，其中主要有几点关键发现^[1]。

第一，通过稳定员工队伍来降低员工更迭率，从而减少频繁招聘和培训所带来的直接和间接成本。员工更迭率的降低意味着企业能够保持较为稳定的团队，这不仅节省了招聘和培训新员工的耗费，也提升了现有员工的工作效率和团队协作能力。

第二，通过优化人力资源配置，提高劳动生产率。科学合理的人力资源配能够每个员工都能在最适合的岗位上发挥其最佳作用，从而整体上提升企业的劳动生产率，降低了由于低效率工作带来的成本浪费。

第三，通过制定合理的薪酬政策来激励员工的积极性。合理的薪酬激励机制不仅可以提升员工的行动力和工作热情，还能有效地减少因工作消极或低效带来的资源浪费，提高整体效率。薪酬政策的优化对用工成本的降低具有重要作用。

第四，通过有效的风险防控措施防止或减轻因风险事件导致的损失。提前识别并管理潜在的风险，使企业能够及时采取应对策略，防止因突发事件或管理疏漏引起的成本增加。这种前瞻性风险管理方法确保了企业在面对不确定因素时的弹性和应变能力。

研究结果不仅揭示了人力资源风险防控在降低企业用工成本中的重要作用，也为企业制定相关策略提供了有力的理论支持和实践参考。

4.2 针对企业制定合理的人力资源策略提供的建议

通过分析，以下建议旨在帮助企业制定合理的人力资源策略，以有效降低用工成本并提升整体经济效益。

第一，应实施全方位的人才稳留措施，健全员工培训与发展系统，确保员工忠诚度，以减少因员工流动造成的高昂招聘和培训费用。第二，需进行科学的人力资源规划，优化人员配置，确保人力资源的高效利用，提升劳动生产率，进而降低人力资源成本。

在薪酬政策方面，制定具有竞争力的薪酬体系，建立

绩效考核与奖惩机制，以激励员工的工作积极性和创新能力，避免资源浪费，提高工作效率。企业须建立全面的人力资源风险防控机制，通过定期风险评估和监控，预防潜在风险，减轻突发事件带来的经济损失。

企业通过实施以上策略，不仅能在用工成本方面受益，还能提升管理效能，增强市场竞争力，为企业的可持续发展提供坚实的保障。

4.3 研究的局限性及未来的研究方向

在揭示人力资源风险防控对降低企业用工成本方面提供了宝贵的见解，但存在局限性。样本数据主要来自特定行业，可能限制其普适性。仅应用多元回归模型进行实证分析，忽略了其他潜在影响因素。未来研究可扩大样本范围，涵盖不同地区和行业，采用更为多样的分析方法，以进一步验证和补充研究结论，并深入探讨其他可能影响企业用工成本的因素和机制。

5 结语

本研究以就业资金管理为背景，深入探讨了人力资源风险防控在企业用工成本控制中的应用价值。基于实证研究结果，我们发现人力资源风险防控能够显著降低企业的用工成本，这主要通过四个方向实现：稳定员工队伍，优化人力资源配置，制定合理的薪酬政策以及有效的风险防控。本研究结果不仅为企业提供了人力资源风险防控和用工决策的重要参考，同时也对提升企业的经济效益有着重要的实践意义。尽管本论文的研究取得了一定的成果，但人力资源风险防控在企业用工成本控制中的深层次机制及其影响因素仍需进一步研究。尤其是在当前风险日益增加，人力资源管理日益复杂的环境中，应如何进行有效的风险防控，如何通过人力资源管理提高企业效率，这些都是值得进一步研究的问题。我们希望本研究的发现能为后续的研究提供启示，也希望能引起更多研究者对这一问题的关注。

参考文献

- [1] 邓欢. 冶金企业人力资源管理风险与防控研究[J]. 商业2.0(经济管理), 2021(11): 87-89.
- [2] 张宁. 浅谈企业人力资源管理风险与防控[J]. 经营者, 2020, 34(2): 177-178.
- [3] 赵晓希. 企业人力资源管理的风险防控[J]. 现代企业文化, 2021(3): 143-144.

Research on Career Planning and Development Path of Employees in State-owned Enterprises

Fengchao Wu

China Jewelry Import and Export Corporation, Beijing, 100000, China

Abstract

The purpose of this study is to explore the career planning and development path of employees in state-owned enterprises. Through questionnaires and in-depth interviews with employees of state-owned enterprises, this study reveals the main needs and challenges faced by employees in career planning. The results show that employees in state-owned enterprises generally lack systematic career planning guidance, and suffer from unequal promotion opportunities and unfair distribution of training resources in the process of career development. Therefore, this study puts forward a series of targeted suggestions, including establishing a sound career planning system, optimizing the promotion mechanism, increasing the investment in training resources, etc., in order to promote the career growth of employees and the long-term development of enterprises. The research results have important practical significance for human resource management in state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; staff; career planning; development path; human resource management

国有企业员工职业生涯规划与发展路径研究

吴丰超

中国珠宝首饰进出口股份有限公司, 中国·北京 100000

摘要

本研究旨在探讨国有企业员工的职业生涯规划与发展路径。通过对国有企业员工进行问卷调查和深度访谈, 本研究揭示了员工在职业生涯规划中的主要需求和面临的挑战。研究结果表明, 国有企业员工普遍缺乏系统的职业生涯规划指导, 且在职业发展过程中遭遇晋升机会不均等、培训资源分配不公等问题。为此, 本研究提出了一系列针对性的建议, 包括建立完善的职业生涯规划体系、优化晋升机制、增加培训资源投入等, 以促进员工的职业成长和企业的长远发展。研究结果对于国有企业人力资源管理具有重要的实践意义。

关键词

国有企业; 员工; 职业生涯规划; 发展路径; 人力资源管理

1 引言

在当前快速变化的商业环境中, 国有企业作为中国经济的重要支柱, 其员工的职业生涯规划与发展路径显得尤为重要。然而, 尽管国有企业拥有庞大的员工基数, 但员工在职业生涯规划方面普遍缺乏系统的指导和支持, 这不仅影响了员工的个人发展, 也制约了企业的整体竞争力。本研究旨在深入探讨国有企业员工的职业生涯规划现状及其面临的挑战, 通过问卷调查和深度访谈的方式, 揭示员工在职业生涯规划中的主要需求和存在的问题。研究结果显示, 国有企业员工在职业发展过程中遭遇晋升机会不均等、培训资源分配不公等现象, 这些问题严重影响了员工的职业成长和企业的管理效率。为此, 本研究提出了一系列针对性的

建议, 包括建立完善的职业生涯规划体系、优化晋升机制、增加培训资源投入等, 以期促进员工的职业成长和企业的长远发展。这些研究成果对于国有企业人力资源管理具有重要的实践意义, 也为相关领域的研究提供了新的视角和数据支持。

2 国有企业员工职业生涯规划的现状分析

2.1 国有企业环境下的职业生涯规划特点

国有企业环境下的职业生涯规划具有独特的特点, 这些特点深刻影响着员工的职业发展方向和路径^[1]。在国有企业内部, 员工的职业生涯规划往往呈现出较强的稳定性和长期性。由于国有企业拥有较为稳定的组织结构和较少的市场竞争压力, 使得员工能够在相对固定的岗位上积累丰富的经验和技能。

国有企业的传统文化和管理模式也对职业生涯规划产生深远影响。在这些企业中, 资历和工龄常常被视为晋升的

【作者简介】吴丰超(1987-), 男, 中国山东人, 硕士, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

重要依据,员工的职业发展路径较为固定和层级化^[2]。这种晋升机制虽然有助于保持企业内部的稳定性和连续性,但也可能导致晋升机会的不均等,限制了那些资历较浅但能力突出的员工的发展空间。

国有企业在职业生涯规划中表现出对培训教育资源的重视。这些企业通常设有完善的培训体系,旨在提升员工的专业能力和综合素质。由于资源分配不公,一些员工可能难以获得充分的培训机会,从而影响其职业发展的长远规划。

总体而言,国有企业的职业生涯规划特点体现出稳定性、层级化和培训资源重视等方面的特征。这些特点在为员工提供稳定发展的也存在一定的局限性,需要通过优化管理机制和资源分配来加以改善。

2.2 员工对职业生涯规划的需求和期望

员工对职业生涯规划的需求和期望是国有企业职业生涯管理中亟需关注的关键问题。许多员工希望通过明确的职业生涯规划,获得清晰的职业发展方向和路径。他们期望企业能够提供系统的职业生涯指导,以帮助其在职业道路上做出正确的选择。员工普遍渴望获得更多的培训和学习机会,以提升自身的专业能力和综合素质,从而在竞争激烈的职场环境中脱颖而出。员工还希望在职业生涯的不同阶段,企业能提供相应的支持与资源,例如职场导师制、职业咨询等,以帮助他们克服职业发展中的困难和挑战。国有企业员工普遍认为,透明、公平的晋升机制是职业生涯规划中不可或缺的一部分,他们期望通过自身的努力和贡献,能够获得公正的评价和晋升机会。职业生涯规划不仅仅是个人发展的需要,更是实现自我价值和满足感的重要途径。满足员工的职业生涯规划需求和期望,是提升员工满意度和归属感,进而推动企业长远发展的重要举措。

2.3 面临的职业规划挑战与困难

国有企业员工在职业生涯规划中面临多重挑战与困难。是缺乏系统和专业的职业生涯规划指导,使得员工在职业路径选择上感到迷茫。企业内部的晋升机制存在不透明和不公平的现象,部分员工因缺乏晋升渠道和机会而感到职业发展受限。培训资源分配不均,不同职位和职级的员工在培训机会和资源获取上存在显著差距,导致职业技能和知识得不到及时更新,从而影响职业发展。人际关系和企业文化也在某种程度上对职业生涯规划产生制约,一些员工因受到领导者的偏见或工作环境的压力而难以实现个人职业目标。这些因素结合起来,导致国有企业员工在职业生涯规划过程中面临重重困境,无法有效实现个人职业成长和价值最大化。

3 国有企业员工发展路径的问题研究

3.1 晋升机会的不均与影响因素

国有企业员工在职业发展中普遍面临晋升机会不均等的问题,这一现象既有内外部环境的影响,也有企业内部管理机制的不完善所致。内部的晋升机制往往存在透明度不足的问题,许多员工难以清晰了解晋升的具体要求和程

序,从而导致积极性受挫。晋升标准的模糊性和主观性使得员工在实际工作中无法准确判断自己的晋升前景,这也间接造成了信任感的缺失。

企业在人才选拔过程中存在“关系优先”的现象,有些岗位的晋升更倾向于内部推荐或者是与管理层有密切关系的员工,这对那些缺乏关系但具有实际工作能力和绩效的员工极为不利。这种情况不仅影响了员工的工作积极性,还可能导致人才流失,进而影响企业整体效能。

地域差异和部门之间的资源分配不均也是影响晋升的一大因素。总部员工往往比地方分公司员工获得更多的晋升机会,而核心业务部门的员工则通常比支持型部门的员工有更多机会迅速晋升。这使得不同地域和不同部门的员工在职业发展上的机会和资源受到了严重的不公平待遇,进一步加剧了员工的不满情绪。

全面了解这些影响因素,有助于国有企业在未来的管理和决策中,更好地优化晋升机制,实现公平、公开、公正的职业发展环境。这样不仅能提高员工满意度和忠诚度,还能有效提升企业的整体竞争力和管理效能。

3.2 培训资源的分配不公及其后果

在国有企业环境中,培训资源的分配不公现象对员工职业生涯发展产生了显著影响。部分员工因部门或职位的优先级差异,享受了更多培训机会和资源,而一些关键岗位或新入职员工则缺乏足够的培训支持。这种不平衡导致了企业内员工职业能力发展速度的不均,部分员工因缺乏必要的培训资源未能及时提升自身技能,影响了其在职业晋升中的竞争力。培训资源分配不公还引发了员工对企业公平性的质疑,降低了员工的工作积极性和满意度。这种现象不但制约了员工个人的职业发展,对企业整体的人才培养和组织效能也造成了不利影响。企业在培训资源投入不足的情况下,更应合理分配现有资源,确保所有员工都能获得公平的职业发展机会,从而促进组织的可持续发展。合理配置培训资源不仅能提升员工技能水平,还能增强员工对企业的认同感和忠诚度,进而实现企业与员工的双赢。

3.3 职业发展的制约因素

国有企业员工职业发展的制约因素主要体现在几个方面:组织内部的晋升机制存在固有缺陷,职位晋升机会有限且往往集中于少数人手中,导致员工晋升通道受阻。培训资源分配不均衡,高层管理人员往往优先获得培训机会,而基层员工难以获得有效的职业发展培训。企业内部的岗位调动和轮岗机制不完善,员工难以通过跨部门的工作经历积累多样化的技能和经验。这些因素共同导致员工在职业生涯发展中面临诸多限制,影响其职业成长和个人发展。

4 提升国有企业员工职业生涯规划与发展的对策

4.1 构建完善的职业生涯规划体系

构建完善的职业生涯规划体系对于提升国有企业员工

的职业发展至关重要。企业应确立明确的职业生涯规划目标，为员工提供清晰的职业发展方向和路径。这可以通过制定详细的职业发展框架和职业等级图谱来实现，使员工能够明确自身发展的阶段性目标和要求^[1]。

企业需设立专门的职业生涯规划部门或指定专业人员负责指导员工的职业生涯规划。该部门或人员应具备丰富的职业生涯规划知识和技能，能够为员工提供个性化的职业发展建议，帮助他们制定并实施符合个人特点和职业理想的职业发展计划。

可通过定期开展职业生涯规划培训和咨询活动，增强员工对职业生涯规划重要性的认识和理解。培训内容应包括职业生涯规划的基本概念、方法和工具，以及企业内部职业发展路径的解读和案例分享，让员工掌握职业生涯规划的具体操作能力。

企业应建立健全的职业发展评估和反馈机制，定期对员工的职业发展状况进行评估，并提供建设性的反馈意见。利用绩效考核、职业发展面谈等形式，及时了解员工在职业发展过程中的实际需求和遇到的困难，调整和优化职业生涯规划策略，提高规划实施的有效性。

促进职业生涯规划与企业战略目标的有效衔接，确保员工个人职业发展目标与企业整体发展方向一致。通过上述措施，不仅可以提高员工的职业满意度和工作积极性，还能提升企业的人才保留率和竞争力，最终实现员工和企业的双赢局面。

4.2 优化晋升机制和公平性

优化国有企业员工的晋升机制与公平性是提升员工职业生涯规划效果的重要步骤。应建立透明、公正的晋升评价体系，通过制定明确的晋升标准和细化的绩效考核指标，使晋升过程具有可预见性和可操作性。引入多维度的评价手段，不仅考察员工的工作业绩，还应综合考虑其综合素质和潜在发展能力。定期对员工的职业发展意图和期望进行调研，根据职业生涯规划的结果，合理配置晋升机会，确保公平分配。

应加强对晋升过程的监督和反馈机制，通过内部审计和外部评估，杜绝晋升过程中的潜在不公平现象。建立员工申诉渠道，使员工有机会表达晋升过程中遇到的不公，确保晋升过程的公开透明。

另外，应加大对中高层管理人员的领导力培训，提高

其管理水平和公平意识，以确保在实际操作中贯彻公平晋升的原则。这不仅有助于增强员工对企业的信任感，还能有效提高企业的整体绩效和竞争力。

4.3 增强培训资源的投入与效益

为提高国有企业员工的职业发展，有必要加强培训资源的投入和效益。应根据员工的实际需求，设计多层次、多渠道的培训项目，注重技能提升和综合素质培养。建立科学的培训效果评估机制，以确保培训内容与员工职业发展目标相匹配。鼓励企业与外部教育机构合作，提供多样化的学习机会。还需搭建内部知识分享平台，促进员工之间的经验交流。通过均衡分配培训资源，提升员工的岗位胜任力和职业发展空间。

5 结语

本研究通过对国有企业员工职业生涯规划与发展路径的深入分析，揭示了在系统职业生涯指导、晋升机会均等性及培训资源公平分配方面存在的显著不足。结果表明，员工在职业发展过程中遇到的主要挑战包括职业晋升的不公和培训机会的不足，这些问题严重影响了员工的职业满意度及其职业发展的质量。尽管本研究提供了对国有企业人力资源管理的洞见，并提出了改善建议，诸如完善职业生涯规划体系和优化晋升机制等，但仍有一些局限性和挑战需在未来的研究中得到解决。例如，如何在宏观政策和企业策略层面上有效整合这些改进措施，以及如何评估这些措施的长远影响，都是需要进一步探讨的问题。未来研究可以在更广泛的行业背景下进行，以验证本研究结果的普适性并深化对职业生涯规划影响因素的理解。此外，研究可以探索职业生涯规划与员工个人生活满意度之间的关系，为国有企业提供更全面的人力资源管理策略。总之，通过对国有企业职业生涯规划与发展路径的持续研究，可以为实现员工与企业的共同成长提供更有效的支持和指导。

参考文献

- [1] 付甜甜.国有企业员工职业生涯规划初探[J].市场周刊·理论版,2019(27):127.
- [2] 宗娇娇.国有企业员工职业生涯规划探析[J].区域治理,2023(16):13-15.
- [3] 陈珂珂.国有企业青年员工职业生涯规划[J].现代企业文化,2022(16):148-150.

Research on the Application of Human Resource Management in the International Development of Enterprises

Jing Zhao

Inner Mongolia Art Institute, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract

This study focuses on how human resource management plays an important role in the internationalization of enterprises. Firstly, it expounds the theories of enterprise internationalization and human resource management. Secondly, through the method of empirical research, a number of international business enterprises are selected as research objects, and the status quo and main problems of human resource management are systematically analyzed. Thirdly, the research results prove that excellent human resource management strategies can effectively promote the internationalization process of enterprises, including improving decision-making efficiency, ensuring talent supply and stimulating employees' potential. Finally, the study puts forward some strategic suggestions on human resources for enterprises' international development. It includes optimizing the enterprise structure, strengthening the cross-cultural management ability, and establishing the talent training system with a global perspective. This study can provide useful reference for the human resource management of international enterprises and promote enterprises to successfully cope with the challenges of globalization.

Keywords

human resource management; enterprise internationalization; management strategy; decision-making efficiency; challenges of globalization

人力资源管理企业国际化发展中的应用研究

赵婧

内蒙古艺术学院, 中国·内蒙古 呼和浩特 010000

摘要

该研究主要关注人力资源管理如何在企业国际化发展中发挥重要作用。首先, 阐述了企业国际化和人力资源管理的相关理论; 其次, 通过实证研究方法, 选择多家开展国际商务的企业为研究对象, 系统分析了其人力资源管理的现状和主要问题; 再次, 研究结果证明了优秀的人力资源管理策略能有效促进企业的国际化进程, 包括提高决策效率、保证人才供应和激发员工潜力等; 最后, 该研究提出了人力资源对于企业国际化发展的策略建议, 包括优化企业架构、强化跨文化管理能力、建立全球视角的人才培养体系等。该研究可为国际化企业的人力资源管理提供有益的参考, 推动企业成功应对全球化挑战。

关键词

人力资源管理; 企业国际化; 管理策略; 决策效率; 全球化挑战

1 引言

随着全球一体化的深入进行, 企业的国际化趋势日益明显。如何在激烈的全球竞争环境中保持竞争优势, 是每一家企业都必须面对的重要问题。在这个过程中, 一项日趋重要的任务就是优秀的人力资源管理, 它是企业发展的核心要素之一, 也是企业快速发展的主要推动力。人力资源管理的关键是以科学的理论和方法, 为企业提供人力资本决策, 尤其是在企业国际化过程中, 更起着非常重要的作用。企业的国际化和人力资源管理的相关理论, 以及在实际应用中的现状和问题, 已有广泛的实证研究对象进行探索, 但是国际环

境尤其是全球视角的人力资源管理灵活应对策略, 还需要更多研究工作。因此, 论文主要探讨这一主题, 希望借此为国际化的企业提供更多有益的策略选择和应对全球挑战的有效方法。

2 企业国际化与人力资源管理理论研究

2.1 企业国际化概念与理论阐述

企业国际化是一种企业通过跨越国界, 开展国际市场经营活动、资源配置及企业管理的活动过程^[1]。其核心在于企业如何有效应对不同文化、法律和市场环境所带来的挑战, 实现全球资源的最佳配置与市场的最大化。企业国际化理论主要包括垄断优势理论、国际产品生命周期理论、内部化理论以及网络理论等。垄断优势理论认为企业通过拥有独特资源或能力, 从而在国际市场上占据优势; 国际产品生命

【作者简介】赵婧(1990-), 女, 中国内蒙古呼和浩特人, 硕士, 助理研究员、中级经济师, 从事思想政治研究。

周期理论强调企业产品在不同阶段进行市场扩展的决策过程；内部化理论主张企业通过内部化某些交易，降低成本和风险；网络理论则关注企业如何通过建立和利用国际网络，实现资源共享与市场扩展。这些理论共同为理解和指导企业国际化战略提供了理论基础。

2.2 人力资源管理的相关理论

人力资源管理理论涵盖多个核心领域，主要包括人才引进、绩效管理、薪酬福利、培训与发展以及员工关系管理等。人才引进理论着眼于如何根据企业需求进行高效的招聘和选拔，以确保引进的员工具备符合企业战略的能力和素质。绩效管理理论主要探讨通过设定目标、评估绩效和反馈机制来提高员工的工作效率和贡献。薪酬福利理论关注通过合理的薪酬制度和激励措施，提升员工满意度和忠诚度。培训与发展理论强调通过持续地学习和能力提升，增强员工的专业技能和职业发展潜力^[2]。员工关系管理理论则致力于建立和维护积极的工作环境和文化，促进员工的参与感和归属感。

2.3 人力资源管理在企业国际化中的作用

人力资源管理在企业国际化中的作用主要体现在几个方面：提高决策效率，通过优化组织架构和流程，确保决策的迅速和精准性；保证人才供应，通过全球视角的人才招聘和培养体系，确保企业在不同市场具备关键人才；激发员工潜力，运用激励机制和职业发展规划，提升员工的积极性和创造力；增强跨文化管理能力，通过培训和文化交流，促进不同文化背景员工之间的理解与协作，最终推动企业国际化战略的有效实施。

3 企业国际化中的人力资源管理现状与问题分析

3.1 国际化企业的人力资源管理现状

在当前全球经济环境下，企业国际化已成为不可避免的趋势。通过对多家国际化企业的人力资源管理现状的分析，发现这些企业在多个方面展现了较为成熟的管理模式。国际化企业普遍重视人才的国际化培养，设立了专门的培训项目，以提升员工的跨文化适应能力和国际商务技能。招聘方式更加多样化，不仅包括传统的招聘渠道，还利用全球招聘平台和猎头公司寻找具有国际背景的高素质人才。国际化企业还注重绩效管理与激励机制的优化，通过透明的绩效评估体系和多样化的激励措施，激发员工的工作积极性和创新能力。令人关注的是，这些企业逐渐采用以信息技术为基础的人力资源管理系统，实现了人力资源信息的高效整合与共享。这些现状表明，国际化企业正不断适应全球化竞争环境，人力资源管理逐渐朝着系统化、国际化和高效化方向发展。

3.2 国际化企业人力资源管理存在的问题

国际化企业的人力资源管理存在的问题主要体现在几个方面。不同国家和地区的文化差异可能导致跨文化管理能

力的不足，进而影响团队凝聚力和工作效率^[3]。国际化企业在全中国范围内的人才招聘和保留方面面临挑战，尤其是在竞争激烈的市场中，难以吸引和留住高端人才。国际化企业往往在薪酬福利体系和员工职业发展规划上缺乏统一标准，导致员工满意度和归属感的降低。由于法律法规和劳动政策的差异，国际化企业需要面对复杂的合规问题。

3.3 问题产生的原因分析

问题的产生主要源于四个方面：企业在跨文化融合中的适应性不足，使其无法高效整合多元文化背景下的员工；国际化战略与人力资源管理策略之间缺乏协调，导致执行落地困难；全球人才管理体系不健全，导致关键人才流失；培训不足，使得员工缺乏应对国际市场变化的能力。这些因素共同限制了企业国际化进程的有效推进。

4 优秀的人力资源管理实践与对企业国际化的促进作用

4.1 优秀人力资源管理策略对企业国际化的积极影响

优秀的人力资源管理策略对企业国际化的积极影响显著，体现在多个方面。有效的战略规划和人力资源配置能够显著提升企业在国际市场中的竞争力。通过制定合理的人才引进和培养计划，企业能够确保在全球范围内吸引和保留高素质的人才，从而为国际化业务提供坚实的人才基础。

激励机制的优化也是人力资源管理策略中的关键环节。通过建立健全的激励和绩效管理体系，企业能够充分激发员工的潜力和工作热情。特别是在跨文化团队中，针对性的人才管理策略能够有效地化解文化冲突，促进团队合作，提升工作效率。

通过加强跨文化管理培训，企业能够增强员工的全球视野和跨文化沟通能力，促进不同文化背景员工之间的理解与合作。这不仅有助于在国际市场上建立良好的企业形象，还能够为企业在全球范围内的业务扩展提供有力支持。

总的来说，优秀的人力资源管理策略能够通过资源优化配置、提升决策效率、增强员工激励和跨文化管理等多方面的努力，显著促进企业的国际化进程。

4.2 具体实践措施及其效果分析

在具体实践措施方面，企业应着重打造一个具有多元化和包容性的工作环境，有效吸引和留住国际人才。完善的培训和发展计划至关重要，通过定期组织跨文化培训和全球领导力培训，提升员工的国际化视野和管理能力。企业还需建立灵活的绩效评价体系，以适应不同国家和地区的文化差异；并通过激励机制，如股权激励、绩效奖金等，激发员工的工作动力。实践结果显示，这些措施不仅提升了员工的满意度和忠诚度，还显著提高了企业在国际市场的竞争力。

5 人力资源在企业国际化发展中的策略建议

5.1 优化企业架构，适应国际化需求

企业在国际化发展过程中，优化企业架构是关键步骤。

企业应建立以效率为核心的全球化组织结构,确保各分支机构和总部之间的无缝沟通与协作。推行扁平化管理,减少层级,提高决策速度和效率。国际化多元化团队的引入,需要在组织架构中保持弹性,促进不同文化背景员工的融合与协作。应设立专门的跨国管理团队,负责协调不同市场的运营,从而有效应对各地市场的需求变化和法规要求。在企业战略规划中,需明确各国际分支机构的职责与权限,确保资源的高效配置与共享。通过动态调整组织架构,适应国际化扩展带来的新挑战,确保企业在全世界市场中的竞争力。

5.2 强化企业跨文化管理能力

企业在国际化过程中,跨文化管理能力的强化至关重要。跨文化管理涉及理解和适应不同文化背景的员工行为和价值观,可有效减少文化冲突,提高合作效率。具体措施包括实施跨文化培训,帮助员工理解和尊重不同文化,提高跨文化沟通能力。建立一个多样化的管理团队,通过多元文化背景的管理者来制定和执行国际化战略,还能提升企业的全球竞争力。采取灵活的组织结构,使企业能快速适应不同市场的文化需求,增强内部沟通的透明度和协调性。有效的跨文化管理不仅能提升企业绩效,还能增强员工的归属感和满意度,为企业长期国际化发展奠定基础。

5.3 构建具有全球视野的人才培养体系

构建具有全球视野的人才培养体系,在企业国际化过程中至关重要。应建立一套完整的跨文化培训计划,帮助员工理解并适应不同文化背景,提高跨文化沟通能力。企业应通过全球人才交流项目,促进不同地区员工的相互学习与经验分享,增强全球协作能力。应实施多元化的职业发展路径,鼓励员工在全球范围内积累经验,推动其职业成长。应注重在全球范围内选拔和培养具有国际化视野和领导力潜质的人才,形成企业全球竞争力。

6 结论与展望

为了应对全球化背景下的竞争压力,国际化企业在人力资源管理方面需采取一系列行之有效的策略。优化企业架构是其核心任务之一。企业应灵活调整组织架构,以适应不同国家和地区的市场需求和文化背景。这不仅有助于提升决策效率,还能更好地分配资源和明确各部门职责。创新组织形式,逐步转向矩阵式、扁平化管理结构,以提高信息传

递的效率和反应速度,确保企业能够迅速适应国际市场的变动。

跨文化管理能力的强化对于国际化企业至关重要。员工来自不同的文化背景,可能在沟通方式、工作习惯及价值观上存在显著差异。企业应定期开展跨文化培训,帮助员工理解和尊重文化多样性,从而减少文化冲突,促进团队协作。聘请具有跨文化背景的管理者和专家,可以在提高企业管理技能的更好理解和适应当地市场。

构建全球视野的人才培养体系是企业国际化发展的关键措施。企业需打造一套全面而科学的人才培养机制,以满足国际化发展的需求。这包括设计系统的职业发展路径、提供多样化的培训课程和实际操作机会,以提升员工的专业技能和综合素质。实施全球轮岗计划,让员工在不同地区和岗位上积累经验,培养其全球视野和适应能力。建立健全的绩效评估体系,确保人才培养成果能得到客观、公正地评价和反馈,从而激发员工的积极性和创造力。

7 结语

这次的研究讲的是公司在做全球业务时,怎么样去管理和使用员工这件事。我们选了一些在全球做生意的公司来看他们现在是怎么管理员工的,然后也找出了他们在这方面的一些问题。我们发现好的员工管理方法能帮助公司更好地在全球范围内做生意,特别是在决定事情、找到好员工和使员工发挥最大能力这三点上。我们对这个结果给出了一些意见,如公司要调整自己的结构、提高在不同国家的工作能力、做好员工的全球化培训等。但是,我们的研究也有一些地方需要改进,如我们只看了一部分公司,还没能涵盖全体公司,而且我们也还需要深化对员工管理和公司全球化这两件事之间的关系的研究。总的来说,这次的研究可以给在全球做生意的公司在员工管理上提供一些想法和原则,让他们可以在全球市场上有更好地发展,也给以后的研究提供了基础。

参考文献

- [1] 洪震虎.国际工程承包企业人力资源管理研究(三)——基于国际化人力资源管理的研究[J].区域治理,2019(10):129-131.
- [2] 王晓超.企业人力资源的国际化[J].经济管理文摘,2020(23):99-100.
- [3] 郑斯予.国际化人力资源管理策略[J].青年时代,2019(30):164-165.

Research on the Impact of Promoting Advanced Achievements of State-owned Enterprises on the Construction of the Power Workers' Team

Xianglin Deng

Xiaogan Light Source Power Group Yunmeng Guangyu Branch, Xiaogan, Hubei, 432500, China

Abstract

State-owned enterprises are an important part of China's socialist market economy system and the pillar of the national economy. State-owned enterprises not only play an irreplaceable role in economic construction, but also play an important role in the construction and development of socialism in China. At present, with the continuous deepening of the reform of China's market economic system, state-owned enterprises are also facing unprecedented opportunities and challenges. As an important pillar of the national economy, the self-construction of state-owned enterprises has a bearing on the healthy development of the national economy. This paper analyzes the impact of the publicity of advanced deeds of state-owned enterprises on the construction of power workers, and discusses how to improve the enthusiasm of employees, enhance team cohesion, and create a good corporate image through effective publicity methods, so as to promote the sustainable development of the power industry.

Keywords

state-owned enterprises; propaganda of advanced deeds; electrical workers; team building

国企先进事迹宣传对电力工人队伍建设的影响研究

邓想林

孝感光源电力集团云梦光宇分公司, 中国·湖北 孝感 432500

摘要

国有企业是中国社会主义市场经济体制中的重要组成部分,是国民经济的支柱。国有企业不仅在经济建设中发挥着不可替代的作用,而且对中国社会主义的建设和发展也发挥着重要作用。当前,随着中国市场经济体制改革的不断深入,国有企业也面临着前所未有的机遇和挑战。国有企业作为国民经济的重要支柱,其自身建设关系到国家经济的健康发展。论文通过分析国企先进事迹宣传对电力工人队伍建设的影响,探讨了如何通过有效的宣传手段提升员工的工作积极性、增强团队凝聚力,以及如何塑造良好的企业形象,从而促进电力行业的可持续发展。

关键词

国企; 先进事迹宣传; 电力工人; 队伍建设

1 引言

随着中国经济的快速发展,电力行业作为重要的能源产业,其稳定运行和发展对于保障国家能源安全、促进社会经济发展具有重要意义。国企作为电力行业的主要力量,其员工队伍的建设是确保企业持续稳定发展的关键。先进事迹的宣传作为一种有效的企业文化建设手段,对于激发员工的工作热情、提升职业素养、增强企业凝聚力具有重要作用。因此,研究国企先进事迹宣传对电力工人队伍建设的影响具有重要的现实意义。

2 先进事迹宣传的作用与意义

2.1 激发工作热情

先进事迹宣传能有效地激发工人的工作热情,为企业发展注入新的活力。对于电力工人来说,他们的工作是艰苦而单调的,在工作中常常会出现不能适应环境或者是在工作中受到一些委屈,如果没有一个好的宣传引导,那么职工就会对工作产生懈怠心理。通过先进事迹宣传可以使职工认识到自己的不足之处,激发职工的工作热情。除此之外,先进事迹宣传还可以让职工感受到自身存在的价值和意义,使他们对工作产生更大的热情。同时先进事迹宣传还能够吸引更多的人关注电力工人队伍建设问题,激发他们为企业发展贡献自己力量的决心。

【作者简介】邓想林(1974-),男,中国湖北孝感人,助理政工师,从事国际金融与政治研究。

2.2 提升职业素养

先进事迹宣传活动，通过树立身边的榜样，让企业内部的职工形成一种正确的思想观念，提升自身职业素养。企业需要进行先进事迹宣传，通过正面引导的方式，让企业内部的职工对企业文化产生认同与崇敬。同时，企业需要以先进事迹宣传活动为载体，加强对电力工人队伍的思想政治教育，让职工认识到自身岗位的重要性。同时，企业也需要在先进事迹宣传活动中，让职工认识到自身存在的价值，并明确自身未来努力方向。在先进事迹宣传活动中，可以对员工进行思想教育、职业教育和业务培训。通过全方位的引导，让职工认识到自身岗位存在的意义和价值^[1]。

2.3 增强企业凝聚力

先进事迹的宣传对于增强企业凝聚力有着积极的作用，一方面，先进事迹的宣传能够激励企业员工，让他们感受到自己为企业所做的贡献，进而对企业产生认同感，不断为企业奉献自己的力量。另一方面，先进事迹的宣传能够为企业员工提供一定的精神动力，让他们认识到自身在企业中发挥的作用以及在团队中所扮演的角色。并且通过对先进事迹的宣传，能够使员工更加明确自身在企业中所处地位与角色，从而有效增强员工与企业之间的联系。因此，先进事迹宣传对于增强企业凝聚力具有重要作用，对于国企来说更是如此。只有这样才能让员工更好地为企业贡献力量。

3 国企先进事迹宣传的现状分析

3.1 宣传渠道与方法

先进事迹宣传的渠道与方法先进人物宣传工作的重要组成部分，也是最重要的一部分。对先进人物进行宣传，能够有效地增强企业员工的凝聚力和向心力，使员工更好地为企业发展贡献力量。对于先进人物的宣传工作，需要制定科学合理的宣传方案，要充分发挥企业内部的各种宣传渠道和方法，将先进人物的事迹及时、准确地进行宣传报道。

目前，先进事迹宣传的主要渠道有以下三种：一是电视媒体，这是最常见的一种形式，有相关的栏目针对先进人物进行采访和报道。二是广播电视媒体，主要是指以中央电视台、省级电视台为主的媒体，其采访形式多种多样，不拘泥于传统的采访形式。三是网络媒体，其形式也比较多样化，如论坛、博客、微博等。其中，最为重要的是电视媒体和网络媒体。由于互联网具有强大的信息传播能力，很多先进人物在互联网上都能及时得到报道。但在实际情况中，大多数先进人物还是通过电视和广播进行宣传的，电视媒体和广播媒体能够更好地展示先进人物的精神品质和事迹。

3.2 宣传内容的多样性

人们对精神层面的追求随着社会的发展越来越高，所以先进事迹宣传也要与时俱进。传统的先进事迹宣传是通过新闻报道的形式呈现出来的，这种形式虽然能够让人们了解到企业内部所发生的大事，但对于企业内部员工来说，并不

能带来很大的触动和影响。同时，新闻报道的形式也无法满足现在员工对于先进事迹宣传内容多样性和丰富性的要求。所以，企业要想提高员工参与度，就要根据不同岗位和不同工作性质对先进事迹宣传进行创新，使其内容更加丰富、更加多样化，这样才能吸引更多员工参与其中。与此同时，还要对先进事迹宣传进行改革创新，使其更符合当前时代背景和社会需求^[2]。

先进事迹宣传的内容在不断创新，其中有关于企业员工在工作过程中的个人经历和情感的内容，也有关于企业发展历程中所取得的成就。例如，某国有企业在员工事迹宣传中，对于其工作内容和敬业精神进行了详细的介绍，并强调了该国有企业员工在日常工作中所遇到的困难与挑战。此外，该国有企业还对员工个人成长过程中遇到的问题进行了总结，并给出了解决办法和建议。对于先进事迹宣传内容的多样性，不仅是一种创新，也是一种进步。因为只有这样才能使先进事迹宣传内容更加丰富、更加多样化，才能吸引更多的员工参与其中，也能让先进事迹宣传更有吸引力。

3.3 宣传效果的评估

先进事迹的宣传工作是一个长期且系统的过程，因此，在先进事迹宣传过程中，要不断地进行宣传效果评估。首先，对宣传效果进行科学的评估能够保证先进事迹宣传工作的效率，同时也能将国企先进事迹宣传的实际价值体现出来。其次，对宣传效果进行科学的评估能够帮助国企在先进事迹宣传工作中发现问题和不足，及时调整和改善工作。最后，对先进事迹宣传效果进行科学的评估能够为国企未来开展先进事迹宣传工作提供重要的参考。综上所述，在国企先进事迹宣传过程中，要不断地进行宣传效果评估工作，确保先进事迹宣传工作的效率和质量。

对于先进事迹宣传的效果进行科学的评估，能够帮助国企了解先进事迹宣传工作的实际情况，并且根据评估结果来进行调整和改善，以实现先进事迹宣传工作的最终目的。在对先进事迹宣传效果进行评估的过程中，要对先进事迹宣传工作的实际情况、先进事迹工作开展的具体流程以及先进事迹宣传工作中存在的问题进行科学、系统地评估。对于先进事迹工作开展的实际情况进行评估，能够了解到先进事迹工作开展过程中，国企所面临的困难和不足之处；对于先进事迹工作开展的具体流程进行评估，能够了解到国企在开展先进事迹宣传工作时所采用的具体方式、方法和途径。

4 先进事迹宣传对电力工人队伍建设的影响

4.1 员工工作态度的改变

企业通过宣传先进人物的事迹，能够让员工们从内心意识到自己工作的重要性，使其从思想上积极地投入工作当中。在宣传先进人物的过程中，能够让员工们意识到自己的责任与义务。企业的先进人物事迹都是通过长期的工作实

践而总结出来的,在工作当中他们始终将安全放在第一位,在长期的工作过程中能够看到自己与他人的差距,从而促使其积极地学习。在先进事迹宣传活动当中,会有很多新员工加入电力企业当中来,在他们看来自己只是一名新员工,没有什么值得骄傲的地方,但是通过先进事迹宣传活动可以让他们感受到电力企业发展的重要性。

4.2 职业技能的提升

先进事迹的宣传,促使员工产生学习动力。在公司中,员工的业务水平以及职业技能的提升,主要通过对员工进行培训来实现。通过先进事迹的宣传,能够使得员工意识到,工作中应严格遵守相关法律法规,做好本职工作。并且在工作中可以利用所学知识,不断提升自身业务水平以及专业技能。在对先进事迹的学习中,员工可以充分认识到自身存在的不足,同时也可以通过学习先进人物的先进事迹来发现自身在工作中存在的问题。除此之外,还能够从先进人物身上获取宝贵的工作经验。这样一来,员工在开展工作时便会变得更加游刃有余^[3]。

4.3 团队协作的加强

在电力企业中,先进事迹的宣传不仅可以推动个人的职业发展,还可以在在一定程度上促进电力企业的团队协作。先进事迹的宣传在很大程度上能够推动员工之间的团结协作。每个人都是企业发展的重要组成部分,企业也是员工共同成长的地方,企业为员工提供了良好的发展平台,员工也可以通过自身的努力实现自己的价值。在先进事迹的宣传中,员工之间不仅可以相互学习和交流,还可以在交流中找到自己工作中存在的不足之处,对自己进行不断的改进和完善,这对团队协作来说是一种良性循环,从而推动企业更加稳健地向前发展,因此先进事迹宣传对电力工人队伍建设具有十分重要的意义。

5 先进事迹宣传的优化策略

5.1 创新宣传方式

先进事迹宣传要从传统的“面对面”式宣传向“键对键”式宣传转变,由单向的单向灌输转变为双向互动。在先进事迹宣传中,可以利用网络等新媒体平台,建立先进事迹宣传网络平台,将先进事迹的学习资料、相关视频等通过网络平台发布,让更多的电力工人能够获取信息并进行学习。除此之外,还可以建立“网络故事会”这一平台,将先进事迹中的先进人物或英雄人物进行展现,让更多的人了解他们的事迹和精神,从而引导电力工人们积极向先进人物学习。同时,还可以利用互联网技术搭建起新媒体与电力工人之间的桥梁,通过互联网技术收集电力工人们的意见和建议,从而提升先进事迹宣传的效果。

5.2 丰富宣传内容

在先进事迹宣传的过程中,要丰富宣传内容,要能够将电力工人的工作业绩和日常生活记录下来,突出电力工人的个人特点,形成独有的个人形象。在对先进事迹进行宣传时,要加强对电力工人的挖掘和关注。首先,要注重对先进人物的培养,加强对一线员工的培养,保证每一个电力工人都能够掌握自己所从事行业的专业知识。其次,要重视对先进人物事迹的宣传,在宣传过程中,可以结合不同员工的性格特点和工作经历,将不同人物进行对比,突出电力工人的个人特点。最后,要将先进人物和一线员工结合起来进行宣传,提升员工们对先进事迹的理解能力^[4]。

5.3 加强宣传效果评估

先进事迹的宣传工作是一个长期的过程,在对先进事迹进行宣传的过程中,要不断地对先进事迹进行总结、提升。为了进一步推动宣传工作的开展,可以从以下两个方面入手:一是通过对宣传材料进行分析,对先进事迹的效果进行评估,通过收集和整理工作中的相关资料,从实际角度出发,分析和研究先进事迹宣传工作对电力工人队伍建设工作的影响,从中找出不足之处。二是在宣传过程中加强与职工群众之间的沟通交流,通过多种形式开展沟通交流活动,了解职工群众所需所想。通过听取职工群众的意见和建议,总结先进事迹宣传过程中存在的不足之处并加以改进^[5,6]。

6 结语

国企先进事迹宣传在电力工人队伍建设中发挥着重要的作用。有效的宣传不仅能够激发员工的工作热情,提升职业素养,还能增强企业的凝聚力和市场竞争力。因此,国企应不断创新宣传方式,丰富宣传内容,加强宣传效果评估,以确保先进事迹宣传能够更好地服务于电力工人队伍建设,推动电力行业的可持续发展。

参考文献

- [1] 温卫杰,段利军.匠心筑梦勇毅前行——“三晋工匠”2021年度人物先进事迹[J].前进,2022(5):31-42.
- [2] 第十五届全省见义勇为英雄和先进分子(群体)名单和主要事迹[N].海南日报,2021-09-01(A06).
- [3] 中电工程“2015~2016年度劳动模范”先进事迹专题[J].中国电力企业管理,2017(21):77.
- [4] 电力行业技能鉴定与教育培训:2017年我们要做这些大事[J].中国电力教育,2017(2):10-11.
- [5] 常江潇,周晓虹.新中国工人阶级劳动传统的形成——以洛阳矿山机器厂为例[J].社会学研究,2021,36(4):44-68+226.
- [6] 郑维伟.政治动员与阶层分化:上海“五反”运动中的工人群众析论[J].史林,2021(2):136-155+221.

The Application of Big Data in Human Resource Management in Universities

Yujing Cai

Beijing Institute of Technology, Zhuhai, Zhuhai, Guangdong, 519000, China

Abstract

In the digital era, the big data technology is becoming increasingly mature, and it has gradually become a reliable assistant for the efficient implementation of the work in all walks of life. In this context, the human resource management in colleges and universities also needs to advance according to the time, and innovate the use of big data technology. This paper will stand in the perspective of colleges and universities, discusses the application of big data in human resource management, problems and strategies, is committed to solve the outstanding problems existing in the human resource management, put forward to responsibility, accurate recruitment, scientific evaluation and cultural system construction of human resource management mechanism, aims to give full play to the advantages of big data technology, comprehensive optimization of human resource management effect, help high quality development of colleges and universities.

Keywords

big data; universities; human resource management

大数据在高校人力资源管理中的应用

蔡雨憬

北京理工大学珠海学院, 中国·广东 珠海 519000

摘要

数字时代, 大数据技术日益成熟, 逐渐成为各行各业高效落实工作的可靠助手。在此背景下, 高校人力资源管理工作也需因时而进、因势而新, 创新运用大数据技术。论文站在高校视角, 探讨大数据在人力资源管理中的应用意义、问题及策略, 致力于解决人力资源管理中存在的突出问题, 提出了以岗位职责、精准招聘、科学评价以及文化体系建设为主的人力资源管理机制, 旨在充分发挥大数据技术的优势作用, 全面优化人力资源管理效果, 助力高校高质量发展。

关键词

大数据; 高校; 人力资源管理

1 引言

如今, 数据是重要的生产要素。大数据技术作为采集、储存、加工、分析、传递数据资源的先进技术, 可激活数据潜能、挖掘数据价值, 促进组织发展质量变革、动力变革^[1]。为此, 高校可从实际出发, 将大数据有机结合于人力资源管理, 强化管理成效。

2 大数据在高校人力资源管理中的应用意义

2.1 提高管理工作效率

大数据的正确应用, 能够显著提升高校人力资源管理的信息化、数字化、智能化、自动化水平, 提高人力资源数据信息的采集、整合、应用效率, 将工作人员从以往复杂、繁琐的人工劳动中解放出来。例如, 不再需要人工统计、计

算、分析高校教职工离退休等各类人力资源数据等。以此整体强化高校人力资源管理工作落实效率, 并规避因人工失误, 妨碍人力资源管理工作正常推进。

2.2 推动高校健康发展

高校应用大数据, 能够为人力资源管理工作提供更为精准、真实、可靠的数据资源。在此基础上, 高校可通过对这些数据资源的合理使用, 辅助人力资源管理工作科学决策, 间接助力高校稳定发展。例如, 操作大数据技术, 分析、掌握教职工的学历结构、年龄分布、职称比例、资历背景等要素, 筛选出优秀教职工, 给予其落实高校党建、深化教育改革等重任, 促进高校蓬勃发展。

2.3 加强人才队伍建设

高校可操作大数据技术, 根据现有的人力资源管理数据资源, 系统构建预测模型, 及时、精准地发现高校教职工的流动情况, 随即做出针对性的应对措施, 加强高校优秀人才队伍建设^[2]。例如, 建设教职工离职预测模型, 提前发现

【作者简介】蔡雨憬(1992-), 女, 中国广东湛江人, 博士, 从事人力资源管理、领导力、员工主动行为研究。

优秀教职工的离职趋向。并采取人才激励、福利发放、提高薪酬等方法,挽留这些教职工。避免因优秀人才的流动,对高校的基金项目、学术研究、教学科研带去负面影响。

3 大数据在高校人力资源管理中的应用问题

3.1 岗位职责模糊、人岗不相适宜

因缺少数据分析、情况调查,高校暴露出了教职工岗位职责模糊、工作分配不当等人力资源管理现象,随即衍生出责任空白、工作重叠等问题。而这些问题的产生,将致使教职工不能明确日常工作的方向、目标,难以捕捉工作中的重心、要点,使得工作实效提升缓慢。此外,高校在配置教职工岗位时,若未能使用大数据,把握其职业素养、专业能力,将其安排于与之不符的岗位中,则不仅埋没了人才,还将导致工作出错。

3.2 招聘存在漏洞、人才应用不当

由于高校未能深入剖析各学科发展数据,掌握学科发展新需要,导致高校在教职工招聘中,无法依托量化依据,精准招聘所需人才。例如,高校未操作大数据技术,分析某一学科研究热点的变化,致使在人才招聘中,不能设计出与该研究方向相关的招聘条件。而盲目招聘的人才,也将无法真正发挥自身专业、职业优势,在教学、科研、管理中发光发热。最终造成高校人才资源的浪费,且将削弱人才的工作热情。

3.3 忽视人才评价、薪酬分配不均

当高校淡化了人才评价的重要性,未能依托大数据,常态化开展人才评价工作,或是使用了不合理、不科学的人工评价方法,将导致人才评价结果“失真”使得人才无法全面掌握自身在教学、科研、管理等工作中的表现,难以针对性地弥补短板、发挥特长。此外,薪酬、福利是人才留在高校任职的关键因素之一。若高校未能应用大数据,优化薪酬、福利的分配,将致使人才对高校衍生出“不满”的情绪,产生“流动”想法,造成高校损失。

3.4 忽略文化建设、风险管理滞后

文化建设决定高校氛围,良好的工作氛围,往往能够敦促教职工高效完成日常工作任务,维护高校稳定的运转秩序^[1]。此外,如今,高校间的竞争日渐激烈,优秀教职工人才炙手可热。当高校未能依托大数据,推进文化建设、开展风险管理,将导致文化建设效果差强人意,制约教职工工作。且在此状态下,优秀人才较易“出走”,而这将对高校的竞争、发展产生消极影响。

3.5 缺少培训教育、素养有待提升

若高校未能常态化举办培训教育活动,且未操作大数据技术,评价教职工学习情况,整合、分析教职工对培训教育提出的建议,将导致教职工不能及时接收、学习教育领域最新提出的理论、要求。高校也将无法参考教职工提出的建议,优化教育培训,造成培训教育流于形式,效果不佳。

4 大数据在高校人力资源管理中的应用策略

4.1 明确岗位职责、科学分配工作

高校应用大数据推进人力资源管理工作,能够精准把握各个岗位的工作特点,以及岗位对人才能力、素养、专业的需要。从而明确各个教职工的岗位职责,并实现职能义务、工作内容的科学分配。具体要点有:

一是数据处理。即应用高级数据分析技术、人工智能算法,采集教职工的各类数据信息,如基本信息、科研数据、教学评价、论文发表等,多维度分析其业务能力、工作表现。

二是职责划分。即操作大数据技术,剖析教职工在教学、研究等方面的数据,划定教职工岗位的主要职责,如实施教学、创新科研、教育改革等。同时,分析岗位的工作量、工作程序、工作效率等数据,调整岗位职责。如结合实际,为行政岗增设政策研究、创新管理的工作职责。

三是工作分配。即运用大数据技术,深度分析教职工以往的教学、科研成果,明确其能力素养、天赋特长。并结合岗位职责的要求,进行与之契合的人岗匹配,保证“人尽其才、才尽其用”。另外,高校应合规建立动态化的教职工工作分配制度,以便按照高校教学、科研、管理项目的变化,灵活调整教职工的工作内容。

4.2 实现精准招聘、加强人才应用

数据时代,高校在开展人力资源管理工作时,不应忽略大数据技术的正当使用。通过大数据,高校可实现人才的精准招聘,加强人才应用。具体重点有:

一是分析各学科发展趋势。即高校可运用大数据关联规则、时间序列等技术,跟踪式地分析各学科在学术研究、就业上岗、教育教学等方面的发展变化。例如,在课程思政大背景下,各学科在教学过程中,需融入部分思政内容。这样一来,高校在人才招聘过程中,应重点考察应聘者的理论知识、政治素养、职业道德。确保应聘者可高效落实课程思政任务,优化学生思政能力。

二是掌握应聘者素养能力。即高校需操作数据挖掘技术,开展聚类分析,把握应聘者的基本能力。例如,高校通过聚类分析,在教育背景、文凭学历、所学专业、工作经验、获奖情况、技能特长等方面,对应聘者加以科学分类。在此基础上,准确筛选出符合岗位需要的应聘者。防止高校所招聘的人才,无法胜任该岗位工作,妨碍教科研工作的有序推进,并产生优秀人才资源浪费的现象^[4]。

三是预测应聘者工作表现。即高校可系统构建决策树模型,掌握哪些因素,能够精准预测出应聘者在未来工作中的表现情况。以教学岗位为例,考评结果、学生评价、学生成绩等因素,则是预测应聘者今后教学成果的核心因素。随后,高校即可依托此结果,预测应聘者未来工作情况,进而分析其与岗位的匹配度,与高校的适宜性。

4.3 开展人才评价、优化薪酬分配

高校合规应用大数据技术,能够对教职工进行客观、

公正的点评。并依照点评结果，对应配置教职工的薪酬及福利待遇。继而激励教职工，端正工作态度，认真推进教学、科研、管理等工作任务。具体措施有：

一方面，是人才评价。即高校可运用大数据技术，健全建立起覆盖多样评价指标，且可跟踪、动态化评价的人才评价体系。从而在教学考核、科研产出、论文发表、获奖情况、工作表现、学生满意度等方面，对教职工人才加以综合评价。在此前提下，高校还应在每一学期的期末，定期开展人才评价工作。并将评价结果，进行横向、纵向的对比，确保教职工能够清晰意识到自身的缺陷不足、优势特长，主动进行查缺补漏、自我提升，不断加强教职工职业能力，提高工作质量。

另一方面，是薪酬分配。即高校可操作线性、多元回归模型，系统分析高校绩效数据与其他高校的薪酬标准，推出符合教育领域发展趋势，且科学、合规的高校教职工薪酬政策，保证教职工的工作付出能够与其工作回报相契合。另外，高校还可采用“一对一”谈话，或是集中会议等形式，掌握教职工对福利待遇的建议，如提高住房补贴等。并使用大数据技术，对这些“建议”进行归纳、分析，计算出可行性、合理性最强的建议，着手实施。

4.4 深化文化建设、推进风险管理

由于高校文化氛围在一定程度上可决定教职工工作实效，且风险管理能够有效避免优秀教职工的流失。所以，不论是文化建设，抑或是风险管理，均需高校重点聚焦，应用大数据技术，高质量落实。具体方法有：

一是深化组织文化建设。即高校可运用大数据技术，准确捕捉教职工的道德素质、行为习惯、价值观，对标检验高校组织文化建设情况。例如，应用NLP技术，分析教职工在人际交往、团队互动中的观点想法、情感态度，感知其对高校组织文化的接受度、认可度^[9]。另外，高校需借助大数据技术的优势，动态监测高校内，与文化建设有关的指标变化，如廉政高校等，掌握文化建设中的问题，并加以合理解决。

二是系统推进风险管理。即高校需应用大数据技术，收集、整合、分析教职工的绩效、考评、学生满意度等工作数据，站在前瞻视角，预测、警惕、应对优秀教职工的流失风险。例如，运用历史数据，建立预测模型，提前掌握教职工离职的可能性。同时，分析教职工工作压力、心理状况、工作总量等信息数据，识别其流失的核心原因，并加以应对。进而预防人才流失，为高校的健康发展创造有利基础。

4.5 定期培训教育、提高职业素养

教职工的培训教育是高校人力资源管理工作的重要组

成部分。在数字时代背景下，高校需常态化开展教职工的培训教育活动。并依托大数据技术，掌握教职工对培训教育的看法，不断改进培训教育，逐渐加强职工职业素养。具体方法有：

一是定期举办培训教育。即高校可运用大数据，收集职工对培训教育的需要，如培训内容、教育形式等。并将此作为前提，开展培训教育活动。例如，高校可在“两微一抖”等热门新媒体平台，注册官方账号，以图文、短视频的形式，面向教职工，讲解高校管理规定、政策文件要求。且可通过网络直播，由权威学者，在线解答教职工的疑惑、问题，促进学术交流。

二是开通学习反馈渠道。即高校可运用大数据技术，提取教职工在教育培训活动中，频繁提及的主题词，掌握教育重心。且可依托“微信群”“抖音评论留言”等载体，鼓励教职工，对培训教育活动提出改进建议。如组建培训教育微信交流群，为教职工提供交流平台，并引导教职工，在微信群内，表达自身对教育活动的看法，如“丰富培训主题”等，促使高校可以此为依据，调整培训内容。进而逐步提升高校培训教育实效，推动教职工成长，有利于其为高校发展做出更大贡献。

5 结语

论文立足高校视角，围绕大数据在人力资源管理中的应用展开了研究。即探究了大数据的应用意义、问题，并在岗位职责、精准招聘、人才评价等多方面，着重分析了大数据的应用策略。未来，高校还应与时俱进，积极学习大数据领域最新推出的理论、技术，将其科学运用于人力资源管理工作中。最大化地发挥大数据在高校人力资源管理中的应用价值，整体提高人力资源管理工作的完成质量，凝聚人才的力量、智慧，促进高校健康发展。

参考文献

- [1] 陈梦莹.高校人事档案数字化建设现状及对策分析[J].网络安全和信息化,2024(6):27-30.
- [2] 郭琳琳.新时期提升人力资源档案管理工作的策略[J].文化学刊,2024(6):87-90.
- [3] 杨茹浩.高校人力资源管理的信息化运用研究[J].活力,2024,42(11):28-30.
- [4] 龚洪.大数据背景下激励机制在民办高校人力资源管理中的实践探索[J].支点,2022(7):105-107.
- [5] 达巴姆.高校人力资源管理信息化的创新途径研究[J].中国管理信息化,2022,25(14):155-157.

How to Do a Good Job in Ideological and Political Work in the New Era

Xueyan Zou

Zhangjiagang Yangtze River Flood Control Engineering Management Office, Zhangjiagang, Jiangsu, 215600, China

Abstract

Ideological and political work is an important lifeline of unit management work. With the rapid development of economy and society, the ideas of workers are becoming more and more complex and diversified, and the value orientation and behavior mode have also undergone great changes. In order to ensure the ideological and political work and new era development keep pace with The Times, in this paper based on the ideological and political work in the new period, from the perspective of grassroots institution ideological and political workers, combined with their own work practice and thinking, explore effective ways and methods, on how to grasp the requirements of the new era of ideological and political work, innovative work methods, enrich the content of ideological and political work, new results of ideological and political work.

Keywords

value guidance; new media publicity; talent training; humanistic care

浅谈如何做好新时代思想政治工作

邹雪琰

张家港市长江防洪工程管理处, 中国 · 江苏 张家港 215600

摘要

思想政治工作是单位管理工作的重要生命线。随着经济社会的高速发展, 职工思想观念日趋复杂化、多样化, 价值取向和行为方式也随之发生了巨大的变化。为了保证思想政治工作能与新时代发展与时俱进, 在论文立足于基层单位新时期思想政治工作, 从基层事业单位思想政治工作者的角度, 结合自身工作实践与思考, 探索有效途径和方法, 浅谈如何把握新时代思想政治工作的要求, 不断创新工作方法, 丰富思想政治工作内容, 取得思想政治工作的新成效。

关键词

价值观引导; 新媒体宣传; 人才培养; 人文关怀

1 引言

思想政治工作是我们的优良传统、鲜明特色和突出政治优势, 是一切工作的生命线。在中国共产党成立 100 周年之际, 中共中央、国务院印发了《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》, 对做好新时代思想政治工作提出了新的要求。作为基层事业单位思想政治工作者, 如何把握新时代的思想工作要求, 更好地关注需求、用心暖心, 不断丰富思想政治工作的时代内容, 进一步增强思想政治工作的针对性、实效性显得尤为重要。

2 精研政策理论, 上好“暖心”课程

思想政治工作是做人的工作, 目标在于暖心聚人、鼓

舞士气、促进发展。及时传达贯彻党的理论、方针、政策, 上好各类形式的“理论课”, 是思想政治工作者工作的重要内容。思想政治工作者可以在“理论课”如何接地气、有人气上下功夫, 紧密联系实际生活, 让课程内容更“暖心”, 内化于心、外化于行, 提高思想政治教育效果^[1]。

一要紧密结合大局。将党的最新政策理论纳入思想政治教育的内容, 密切关注时事与大局, 把“高大上”的理论润物无声地转化为“接地气”的生动道理, 让史料史实变成经典故事, 既深耕学理, 把思想理论讲明、讲透、讲活, 也植根实践, 用鲜活事实赋予教学以时代感、新鲜性、感染力和说服力, 通过思想政治教育, 引导干部职工正确认识世界和中国发展大势, 全面客观认识当代中国、看待外部世界, 正确认识中国特色和国际比较, 筑牢为共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想而奋斗的信念和信心, 同时引导全体人员自觉把个人理想追求融入国家发展大局中, 勇做走在时代前列的奋进者、开拓者、奉献者, 促进全体人员进一步牢固树立“四个意识”。

【作者简介】邹雪琰(1984-), 女, 中国江苏张家港人, 本科, 政工师, 从事思想政治教育、文化建设、组织管理、人才培养及党的建设等研究。

二要紧密联系实际。理论教育的目的在于指导工作、推动实践，要紧紧围绕学用结合、学以致用，将思想政治教育内容与单位中心工作任务紧密结合，与各项业务职能紧密结合，进一步增强思想政治工作的有效性，更好地促进行业工作的开展。例如，笔者身处水利基层一线，在实际工作中，通过精研政策理论、挑选一些行业工作中遇到的典型案例，用典型案例进行解释、剖析，帮助干部职工更加深入地把握理论出台的背景，干部职工接受度很高，反响很好^[2]。

三要紧密贴近需求。在主动宣讲、开展教育的基础上，思想政治工作者可以探索多渠道的教育模式。例如，采取点单模式，通过设计调查问卷、意见箱等征求干部职工意见，干部职工想学习什么？想通过什么方式进行学习？对什么感兴趣？在获悉干部职工意见建议基础上，针对性进行响应。通过这种双向的互选，让理论课程内容更加贴近职工需求，这样既能够进一步拉近教育者与被教育者双方的距离，也有效提高了思想政治教育针对性和实效^[3]。

3 顺应职工需求，运用“暖心”载体

随着科技的发展，手机上网已成为职工日常学习生活的重要内容，微博、微信、QQ、抖音、论坛等新媒体、自媒体的运用日益频繁，这些新兴媒介都是我们政治思想工作了解民情民意、开展思想政治工作的重要渠道和阵地。新时代，做好思想政治工作，必须丰富时代内容，要跟上时代发展步伐，推动思想政治工作传统优势与信息技术深度融合，因势利导，做好各类群体的思想政治工作。

一是要充分运用好新媒体传达上情。例如，许多基层单位都建立了单位QQ群、微信群，上级的相关通知、精神、学习材料，非涉密的文件，都可以放在群里，供大家学习。在此基础上，积极主动地运用信息化新手段新平台开展教育，比如通过短视频等方式宣讲理论“大道理”，增强教育的吸引力感染力，提高教育的互动性、生动性和实效性。

二是要充分运用好新媒体了解下情。信息化时代为思想政治工作者了解下情提供了更多样的渠道，思想政治工作者要充分运用微信圈、QQ群、微博等新媒体，主动了解下情，促进思想交流。要经常上网看看，了解干部职工所思所愿，收集好想法好建议，积极回应关切、解疑释惑。现在基层党委一般都有党建群、业务群，涉及管理对象的，还有一些企业业务群，思想政治工作者，这些群、圈、博、IP，都是我们了解基层想法、意见的好的载体与渠道^[4]。

三是充分运用新媒体引导舆情。面对日益复杂的国内外环境，加强网络舆论疏导、巩固健康向上的主流舆论，对于维护意识形态安全，确保社会团结稳定具有积极作用。随着网络的发展，网络空间已经成为思想政治工作不可忽视的重要方面。引导网络舆情，传播主旋律，已成为思想政治工作的重要内容。面对泥沙俱下、良莠不齐的各种媒体信息，思想政治工作人员也要起到重要的筛选、把关作用，主动分

辨真假、趋利避害，坚持用健康向上的信息教育引导单位职工，引导好职工的微信朋友圈、微博、QQ群等新媒体、自媒体，积极弘扬社会主义核心价值观，切实发挥事业单位人员传播主旋律、弘扬正能量的作用^[5]。

4 畅通成长渠道，建设“暖心”组织

单位领导、思想政治工作者，要有为官一任造福一方的思想，必须平和认真、体恤下情，多多关注干部职工的成长，多做提振信心、鼓舞士气的工作，能打开人们心灵的一扇窗，凝聚共同奋斗的力量。

一要鲜明用人导向。对于职工来说，个人价值的实现主要体现在对自身职业前景的关注上。只有坚持正确的用人标准和导向，让广大员工明白单位对人才需求，只有真正让想干事，能干成事的干部看到可发展的平台，才能在单位内形成一种积极健康的工作氛围。这就要求我们，在思想政治工作中树立鲜明、正确的用人导向，对思想作风过硬，工作能力强，默默无闻，任劳任怨，在各个岗位上有突出特长和贡献的人员在政治进步上予以优先考虑，大胆起用，不论资排辈，不看背景，不受外力左右，一切“以发展论英雄、凭实绩用干部”。实践证明：用好一个干部，暖一片人心，调动一批人的积极性，进而推动一个单位的建设和发展；用错一个干部，寒一片人心，挫伤一批人的积极性，甚至影响一个单位的建设和发展^[6]。

二要公正评价导向。单位领导班子能不能秉公用权、能不能公平公正把这些事关大家切身利益的事情解决好，不仅影响职工精力向哪里投、心思向哪里用、眼睛向哪里看、干劲向哪里使，而且影响班子形象和单位风气，影响向心力、创新力的生成。单位职工的年终考评、晋职晋级、领导岗位调配，历来是各单位十分关注的敏感问题，不能凭领导者个人亲疏、个人好恶来取舍，也不简单地搞平衡照顾、论资排辈，更不能把职务作为私相授受的个人资源，必须始终一碗水端平、一把尺子量到底，公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部，应充分体现公开、公平、公正原则，坚持严格按制度按规矩行事，让干部职工充分参与。干部职工干得怎么样，群众的眼睛是雪亮的，群众最有发言权，所以业绩评价还要重公认，在业绩考核中充分反映群众感受、体现群众评价，体现工作业绩实情，弘扬实干导向，凝聚民意共识，才能充分激发单位每个人的向心力、能动性。

三要模范带头导向。常言道“身教重于言教”，如果单位领导树立亲亲和正能量的榜样，单位干部职工则积极向上，反之若领导对下级居高临下、颐指气使，就会压抑干部职工积极向上的精神，让人心情抑郁，滋生对抗情绪。身教重于言教，如果言行不一，双重人格，这样的人道理讲得再好也没有说服力。思想政治工作者要切实以身作则，用教育别人的道理先教育好自己，要求别人做到的自己先做到。单位领导、思想政治工作者要在增强政治意识、大局意识、核

心意识、看齐意识上带好头作表率，号召大家做什么，自己先做到；要求大家做到什么样，自己先做到什么样；急难险重任务，思想政治工作者、党员，要奋勇当先、冲锋在前，切实做到“我是党员我先上”，真正起到模范带头作用^[7]。

5 围绕急难愁盼，办好“暖心”事情

思想政治工作是做人的工作，要围绕做好干部职工“娘家人、贴心人”职责定位，努力把思想政治工作渗透到为职工服务的每项工作之中。要主动了解干部职工实际困难，准确把握，有的放矢，对症下药，切实入脑暖心，要围绕干部职工“急难愁盼”的各类问题，多办“暖心”事，多说“暖心”话，激励、温暖单位干部职工在本职岗位更好地发挥自身作用，创优争先、砥砺前行，为单位各项事业发展做贡献。

一要时常关心成长。利用各种机会，了解干部职工在工作上要了解其期望是什么，兴趣点在哪里，让他明白自身发展方向，使其对工作保持一种持续的热情。例如：笔者在实际工作中，也经常组织青年职工可以组织青年思“享”会、读书会、联谊会等活动，提供平台、场所，一方面邀请行业领导、业界专家进行授课，为青年干部职工顺利成长提供指导；另一方面也引导青年同事，立足自身工作岗位，畅谈自己工作状况、学习思考，交流工作经验，碰撞思维火花，实现共同进步。从实际运作下来的情况看，起到了非常好的效果。

二要时常嘘寒问暖。思想政治工作者要深入干部职工之中，了解职工，关心职工，帮助职工，体贴职工，关爱职工。要特别关注干部职工的实际困难，家庭有困难，要借助支部、工会、妇委等力量，尽力帮助解决困难。对于家庭有矛盾的，主动了解情况，及时参与化解矛盾纠纷。对于小孩正处于升学阶段的职工，可以向领导建议，采取适当方式减少点工作量或者调整至不需加班的岗位。对于干部职工生病的，视情及时安排休息，进行关心慰问等，从各个方面充分体现管理的“人性化”，感受党组织的温暖，让干部职工无后顾之忧，奋战在工作岗位上。

三要时常开展活动。活动也是凝心聚力的重要载体，

通过活动的开展可以进一步增加相互了解，活跃团队氛围，提增凝聚力、战斗力。要精心开展主题党日活活动，适当扩大参与范围，引导非党职工增强对党组织的熟悉和了解，培育奉献精神。要充分利用各类党史学习教育沉浸式资源，通过组织职工实景参观，可以充分调动干部职工的热情，都是非常好的思想政治教育场所。要着力创新团队拓展活动，围绕增强凝聚力、向心力，着力创新方式，丰富形式，提高思想政治教育的成效。要多开展节日庆祝活动。每年结合元旦、春节和“七一”等节日开展大家喜闻乐见的文体活动，尽量多组织一些大家乐于参与，并能激发众人热情的丰富多彩的趣味性活动。全员参与的文体活动，要比只能少数人参加的活动更能调动党员干部的积极性。

6 结语

综上所述，思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。作为基层单位，必须不断创新理念与方式，充分调动一切积极因素，用“暖心”行动聚民心、兴文化、展形象，为贯彻落实中央新时代思想政治工作要求，更好地服务新时代职工需求，建设凝心聚力干部职工队伍，推动基层单位健康稳定持续发展贡献力量。

参考文献

- [1] 阎向民.打造“四力”思政工作模式[J].思想政治工作研究,2024(7):60-61.
- [2] 张英.保障“四力”到位做好国有企业思想政治工作[J].企业文明,2024(7):93-94.
- [3] 张毅翔,陈红升.新时代思想政治工作体系的结构理路及其优化[J].思想理论教育,2024(7):67-74.
- [4] 王倩雯,梁勇.全媒体环境下的思想政治工作创新研究[J].才智,2024(19):25-28.
- [5] 陈振凡.新时代做好国有企业思想政治工作的思考[J].职业圈,2022(11):76-78.
- [6] 沈芳芳,张杨.浅谈如何做好事业单位基层思想政治工作[J].中华传奇,2022(32).
- [7] 杜洪跃.浅谈如何做好思想政治工作[J].消费导刊,2011(7):2.

Research on the Construction and Reading Promotion of Electronic Resources in Public Libraries under the Background of Digital Intelligence Integration

Zhiyan Wang Zidan Zhou Dan Li Yingzi Bai

Hubei Provincial Library, Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract

Under the development of science and technology, the development of digital technology and intelligent technology, under this trend, promoted the transformation and upgrading of various industries, and provides advanced technical means for the construction and development of various fields. Especially in the application of public libraries, it can promote the transformation and upgrading of library operation models, better build electronic resources, strengthen the construction and integration of resource libraries, upgrade library systems, and meet the reading needs of people in various regions. With the application of advanced technology, the construction of reading platforms can be strengthened, digital resources can be better promoted, and service levels can be improved. The paper mainly discusses the construction and reading promotion of electronic resources in public libraries under the background of digital intelligence integration, aiming to create a smart library and better serve the public.

Keywords

background of digital-intelligence integration; public library; construction of electronic resources; reading promotion

数智融合背景下公共图书馆电子资源的建设与阅读推广研究

王志彦 周紫丹 李丹 白樱子

湖北省图书馆, 中国·湖北 武汉 430000

摘要

在科学技术的发展下促使数字技术和智能技术不断发展,在这一趋势下推动了各个行业的转型升级,为各个领域的建设和发展提供了先进的技术手段。尤其是在公共图书馆中的应用,可以推动图书馆运营模式的转型升级,更好地建设电子资源,加强资源库的建设和整合,升级图书库系统,满足各个区域大众的阅读需求。且在先进技术的应用下,可以加强阅读平台的建设,更好地推广数字资源,提高服务水平。论文主要浅谈数智融合背景下公共图书馆电子资源的建设与阅读推广,旨在打造智慧图书馆,更好地为大众服务。

关键词

数智融合背景;公共图书馆;电子资源建设;阅读推广

1 引言

在数字经济时代下,对公共图书馆建设和运营提出了新要求,为了满足大众的多样化需求,需要将数字技术应用其中,基于数字化平台加强电子资源的建设,创建电子图书库,更好地推广阅读,满足社会发展需求、跟上时代步伐。

【基金项目】2022—2023年度湖北省图书馆科研项目“数智融合推动下公共图书馆电子资源再利用实践与思考”的阶段性研究成果之一(项目编号:鄂图科2022-09)。

【作者简介】王志彦(1985-),女,中国河南漯河人,硕士,副研究馆员,从事新媒体服务、数字资源建设、读者阅读推广等研究。

同时,国家相关部门基于社会主义文化建设要求提出了各个地区要充分发挥公共图书馆在大众文化素养和阅读水平、知识水平提升目标的基础上,携手多个单位优化资源建设、探索协同发展新路径。但是在实际中,还存在技术应用力度不足、投资不足、推广不到位的问题,需要逐步改进,把握数智融合背景下的发展机遇,积极迎接挑战。加强电子资源的建设和阅读推广,充分发挥公共图书馆的功能和价值,更好地为社会发展服务。

2 数智融合内涵

数智融合涉及多个领域和专业,包括技术发展的推动、经济社会的需求、全球趋势的引领等,具体体现在以下几个方面:在科学技术发展和数字化与智能化的并行演进下,云计算、大数据、物联网、人工智能等前沿技术正深刻着人们

接收信息、获取信息的方式,为公共图书馆数字化建设奠定了技术基础。数智相融作为一种全新的技术理念,旨在通过数字技术和智能技术的融合构建“云网数服”安全体系,直接在网络上连接、感知、计算。数智融合不是技术的简单堆积,是技术之间的深度融合与创新,当前数字技术和智能技术的融合体现在场景的融合、生态的融合、产业的融合等多个方面,在深度融合下推动了数智化的发展,为社会各个领域带来了全新的变革。

3 数智融合背景下公共图书馆电子资源建设和阅读推广的意义

在当前数智融合背景下,数字化阅读和智慧图书馆已经深入人心,成为当前公共图书馆的主要发展方向,在这一趋势下为大众接受信息、参与阅读、获取信息提供了多种方式和途径,可以满足大众的多样化需求。在这一背景下,公共图书馆要加强电子资源的建设和阅读推广,提高建设效果和阅读推广效能,完善服务机制,发挥电子资源和阅读推广的价值和作用,更好地建设全面电子资源库和全民阅读推广体系。并依托数字技术和智能解决电子资源建设难题,丰富电子资源库,提高建设质量。充分利用公共图书资源,全面提升图书馆的阅读服务能力和文化承载力,具体体现在以下几个方面。

3.1 可以加大电子资源的建设力度

在数字化背景下,在电子资源建设的过程中要根据地方实际情况、公共图书馆数字化建设现状开展供应链资源建设研讨会,联合高校和公共图书馆馆长、专家学者、出版社领导等共同探讨电子资源建设问题和阅读推广问题。根据国家相关政策要求和发展诉求、地区实际情况,围绕图书馆资源建设与阅读推广、馆配营销服务创新、馆藏建设高质量发展、出版大趋势等主题,展开交流和深入探讨,明确新的发展路径和方向^[1]。聚焦资源建设提升服务能力的提升目标加强实践探索,可以将各个文献资源和馆藏纸本资源进行整合,装订成册,逐步提升电子资源的比重,更好地建成数字文化资源。在建设的过程中要加强数字资源采购预算的管理,从而推进进一步加强公共数字文化建设,做好各个地区古籍数字化工作,不断提升古籍数字资源服务质量,让珍贵古籍文献走近大众、服务大众。

3.2 提升阅读推广服务价值

数智化背景下促使公共图书馆进入到了融媒体时代,数字阅读已经成为大众的阅读方式,大众可以通过网络平台和移动终端设备获取外界信息,阅读图书资源。在这种阅读方式下可以打破传统公共图书馆下大众阅读时间和空间的限制,可以为大众阅读提供便利和优质的服务,提高阅读有效性。让大众可以通过移动终端浏览、查询、下载、分析,彰显数字阅读的优势和作用。

另外,在数智化背景下,图书馆可以通过先进的技术

创新推广方式,为不同的读者群体提供个性化的阅读服务,满足他们的个性化需求。比如,在数字化阅读下可以通过图片和音频、视频的方式展示馆藏资源、阅读资源,让读者获取更加形象、生动的电子资源,提升读者的满意度和积极性,营造浓厚的阅读氛围。同时,在数智化背景下公共图书馆也需要利用先进技术开展多种阅读推广活动,主动和读者群体交流、互动,做好信息反馈工作,改进工作,提升阅读资源供给质量,实现精准宫格。故此,图书馆要依托现代技术手段深度挖掘现有的资源,充分利用当地优势条件丰富资源类型,实现电子资源的共建、共享,提高资源利用率,发挥资源价值^[2]。

4 数智融合背景下图书馆电子资源建设和阅读推广的策略

4.1 加强基础设施建设,营造良好的条件

共同图书馆要认识到数智融合背景下的发展现状和问题,贯彻落实相关要求,转变发展理念,加强基础设施建设,为电子资源建设和阅读推广营造良好的条件,具体可以从以下几个方面进行:

第一,丰富馆藏资源。一方面,要增加文献收藏,提升馆藏量,彰显图书馆的服务功能,故此图书馆要多渠道多方式筹集图书资源,丰富馆藏,引入纸质图书、电子书、音像和光盘等文献资料,加强资源库的建设,为读者提供充足的资源。同时还需要做好图书的选购的管理,在图书的选购、订阅上,充分考虑到各类读者群体的阅读特征和认知水平,尽可能满足各类读者的需求。另一方面,要优化资源配置。定期对馆藏资源进行评估和更新,筛选过时、破损的图书资料,确保馆藏资源的时效性和可用性,并加强与出版社、书店等机构的合作,及时采购新书资源,满足读者的阅读需求。

第二,加强信息化建设。图书馆要根据要求加强数字化建设,建立完善的数字资源库,包括电子书、期刊、学位论文等数字资源,满足读者的不同需求。并积极开发智能推荐系统、移动图书馆等信息化服务平台,为读者提供便捷、高效的信息服务。同时还需要加强网络基础设施建设,确保图书馆内部网络的稳定性和安全性,及时为读者提供免费的Wi-Fi服务,方便读者使用移动设备访问网络资源^[3]。

4.2 构建融合式服务模式

为数智融合背景下,公共图书馆要加强区域融合,将不同的资源和要素进行整合,形成新型的发展模式,为电子资源建设和阅读推广提供服务,解决多方面难题。通过资源整合、服务融合、信息共享、协同推进举措实现各个区域的互补、结合,打造全流程、全过程、全方位的融合服务模式。将区域资源整合起来,更好地进行电子资源建设,阅读推广,提升建设效果和质量,以及推广力度和效果,具体可以从以下几个方面进行:

明确目标,将资源整合、路径拓宽、创新发展作为主要目标,将不同的馆藏资源、图书资源等资源整合起来,实现资源共享。需要优化图书馆组织结构、创新技术、加强人员培训,确保资源协同,更好地划分功能区域,创建电子资源库、创新推广模式,实现优势互补目标。同时还需要完善资源共享、互通机制,以及阅读推广保障机制,为这两项工作的进行提供信息服务。从而提高资源利用率、降低建设成本、提高阅读推广效果,为读者提供更加个性、专业的信息服务。并拓宽推广范围,满足不同群体的需求,推动图书馆的现代化发展,做到与时俱进、创新发展。总之,在该模式下可以为图书馆电子资源建设和阅读推广提供理论指导和实践支撑,可以实现资源融合,营造有利的条件,推动图书馆的现代化发展。

4.3 加强平台建设,推广发展路径

在数智化背景下,公共图书馆要依托数字技术和智能化技术创建智能化阅读推广平台,通过平台为读者群体提供个性化和精准化的阅读服务和阅读资源,满足读者的需求,提升图书馆的阅读服务水平,更好地发挥其在社会方面的作用和价值。基于数字技术和智能化技术的支撑可以打造智能化的图书馆,可以营造良好的条件,通过优质的服务吸引读者参与到知识学习、信息获取、文化传承中来,更好地发挥图书馆的作用和价值。例如,在先进技术下可以深入分析读者的借阅信息、浏览信息、阅读习惯、兴趣等,精准画像,为读者提供个性化的推送服务,提升读者的阅读黏性,让读者享受专有的服务,奠定基础,发挥图书馆的社会价值。另外,在数智化背景下,公共图书馆可以引入数智化发展理念加强和文化、旅游产业的合作,拓宽互通共融深度和广度精准自身发展定位,打造跨界协同发展局面,确保自身的转型升级,寻找新的发展路径。在先进技术下可以搭配时间和空间的限制,打造交互式、立体化的阅读服务推广平台,通过云端深度融合,破除阻力,提高跨界融合效果,让读者更好地了解多个区域的知识,实现各个区域和产业的协同发展。

4.4 加强智慧阅读建设,创新阅读服务模式

在数智化背景下,公共图书馆要拓宽服务功能,改善服务现状,留住读者群体,打造新格局,提高阅读推广水平和效果。故此图书馆可以智能技术和大数据技术,加强智慧阅读室的建设,根据读者的阅读画像为其提供服务,满足读者的个性化阅读需求。可以将智能机器人引入阅读推广中,拓宽推广范围,提高推广效果,扩大受众面,让读者加入其中。同时,也可以引入虚拟现实技术,让读者有全新的体验,享受真实的读书情境,提升阅读的有效性和满意度,激发活

力和动力,动员更多的人都加入推广中,彰显智能化建设理念。例如,工作人员可以通过计算机创建三维虚拟情境,通过多样化的信息传播方式和信息呈现方式,吸引读者,营造沉浸式阅读氛围,形成全新的阅读推广模式,加强阅读推广的智能化建设^[4]。

4.5 完善版权管理机制

公共图书馆在电子资源建设的过程中重视版权管理工作,建立健全版权管理机制,及时了解和掌握图书资源的版权状况,为后续的版权管理和使用提供便利,具体可以从以下几个方面进行:第一,定期更新版权信息。在新时代下图书资源不断更新和变化要求图书馆定期更新版权信息数据库,确保版权信息的准确性和时效性,满足作者的要求。第二,加强版权合作与共享。图书馆要积极与图书作者、出版商等版权方建立合作关系,通过签订版权许可协议等方式,合法获取和使用图书资源,从而丰富馆藏资源,提高服务质量。第三,资源共享。图书馆在遵守版权法律法规的基础上主动和其他文化机构之间的资源共享,可以通过联合采购、共建共享等方式,降低资源获取成本,提高资源利用效率。第四,加强版权监测和维权。图书馆可以利用现代信息技术手段,建立版权监测机制,系统化地对图书馆网站、电子阅览室等数字服务平台进行实时监测,及时发现和处理侵权行为。

5 结语

总之,在数智时代背景下,也可以将人工智能、虚拟现实、增强现实等新技术和新工具引入公共图书馆电子资源的建设和阅读推广中,为读者提供沉浸式数字阅读体验,提升读者的满意度和认可度。图书馆电子资源建设和阅读推广基础设施建设策略是图书馆适应信息化时代发展的重要举措,故此需要图书馆加强重视,可以从基础设施建设、融合服务模式应用、平台建设、智慧阅读建设几个方面推进。

参考文献

- [1] 方嘉瑶.“十四五”时期我国智慧图书馆建设路径研究——基于省级图书馆“十四五”规划文本分析[J].大学图书情报学刊,2024,42(4):73-78+117.
- [2] 李萍.“人工智能+”图书馆嵌入式服务模式研究——以MOOC为例[J].四川图书馆学报,2020(4):53-57.
- [3] 刁羽,贺翼林.用户访问电子资源行为数据的获取研究——基于创文图书馆电子资源综合管理与利用系统[J].图书馆学研究,2022(3):40-47.
- [4] 范冀.基于知识产权保护角度探究高校图书馆数字资源建设问题[J].成都中医药大学学报(教育科学版),2021,23(2):118-120.

Research on the Problems and Countermeasures Existing in the Safety Management of Small and Medium-sized Enterprises

Bin Liang

State-owned Changhong Machinery Factory, Guilin, Guangxi, 541003, China

Abstract

In order to improve the safety management level of small and medium-sized enterprises, this paper analyzes the current problems from the perspectives of safety consciousness, management system, talent and technology and capital investment, and puts forward the corresponding countermeasures. The main suggestions include strengthening safety awareness and cultural construction, improving the system and increasing the implementation, strengthening personnel training and technical support, optimizing resource allocation and increasing safety investment. These measures aim to comprehensively enhance the security management capabilities of small and medium-sized enterprises, reduce security risks, and promote sustainable development of enterprises. Through systematic improvement, this paper tries to build a scientific, efficient and sustainable safety management system for small and medium-sized enterprises, so as to enhance their market competitiveness and anti-risk ability.

Keywords

small and medium-sized enterprises; safety management work; existing problems; countermeasures research

中小企业安全管理工作中存在的问题及对策研究

梁斌

国营长虹机械厂, 中国·广西 桂林 541003

摘要

为了提升中小企业安全管理水平, 论文从安全意识、管理制度、人才技术和资金投入四个角度分析了当前存在的问题, 并提出了相应的对策。主要建议包括强化安全意识和文化建设、完善制度体系并加大执行力度、加强人才培养和技术支持、优化资源配置和加大安全投入等。这些措施旨在全面提升中小企业的安全管理能力, 降低安全风险, 促进企业可持续发展。通过系统性的改进, 论文力求为中小企业构建一个科学、高效、可持续的安全管理体系, 从而增强企业的市场竞争力和抗风险能力。

关键词

中小企业; 安全管理工作; 存在问题; 对策研究

1 引言

随着经济的快速发展和社会对安全生产要求的不断提高, 中小企业的安管理工作面临着前所未有的挑战和压力。然而, 由于资源有限、管理水平参差不齐等原因, 许多中小企业在安全管理方面仍存在诸多问题, 影响了企业的健康发展和社会的整体安全水平。本研究聚焦中小企业安全管理工作中的具体问题, 深入分析其成因, 并提出有针对性的对策建议。这不仅有助于提高中小企业的安全管理水平, 降低安全事故发生率, 还能为政府制定相关政策提供参考, 对促进整个行业的安全发展具有重要的理论和实践意义。

2 中小企业安全管理工作中存在的问题

2.1 安全意识淡薄, 重视程度不足

中小企业在安全管理工作中普遍存在安全意识淡薄, 重视程度不足的问题。这主要体现在企业管理层对安全生产的认识不到位, 往往将安全管理视为额外负担而非企业发展的基础。部分企业领导片面追求经济效益, 忽视安全投入, 认为安全管理会增加成本, 影响企业效益。这种错误观念导致企业安管理工作流于形式, 缺乏实质性的措施和执行力。同时, 一线员工的安全意识也普遍不足, 存在侥幸心理和麻痹大意的情况。他们可能为了提高工作效率而忽视安全操作规程, 或者对潜在的安全隐患视而不见^[1]。此外, 企业内部缺乏有效的安全文化建设, 未能形成“安全第一”的共识和氛围。安全教育培训流于形式, 未能真正增强员工的安全意识和技能。安全意识的缺失不仅增加了事故发生的风险, 还影响了企业的长远发展, 导致企业在遇到安全问题时

【作者简介】梁斌(1973-), 男, 中国广西桂林人, 本科, 政工师, 从事思想政治研究。

反应迟缓,处置不当,进而造成更严重的后果和损失。

2.2 安全管理制度不健全,执行力度不够

中小企业在安全管理工作中普遍存在制度不健全,执行力度不够的问题。首先,许多中小企业缺乏系统、完整的安全管理制度体系。可能只有一些基本的安全规定,但缺乏针对具体岗位、具体操作的详细安全管理制度。该制度的缺失导致安全管理工作缺乏指导和依据,容易出现管理真空。其次,即便有一定的安全管理制度,但往往存在制度陈旧、不切实际的问题。一些企业直接照搬大企业或其他行业的制度,未能结合自身实际情况进行调整,导致制度与实际脱节。再者,制度的执行力度不够也是一个普遍问题。一方面,企业缺乏有效的监督机制,无法及时发现和纠正违规行为;另一方面,对违规行为的处罚力度不足,难以起到警示和震慑作用。最后,一些企业存在重制定轻执行的现象,制度成为摆设,未能真正落实到日常工作中。该制度执行的松懈不仅降低了安全管理的有效性,还可能导致员工对安全制度的不信任,形成恶性循环。

2.3 安全管理专业人才匮乏,技术支持不足

首先,中小企业在安全管理工作中普遍面临安全管理专业人才匮乏,技术支持不足的问题。由于规模和资金的限制,许多中小企业难以吸引和留住高素质的安全管理人才。由于无法提供有竞争力的薪酬待遇,也缺乏职业发展空间,导致专业人才流失严重。其次,即便有安全管理人员,其专业素质和能力也往往难以满足实际需求。一些企业可能由非专业人员兼职负责安全管理工作,该人员缺乏必要的安全管理知识和技能,难以有效识别和管控安全风险。再者,中小企业普遍缺乏系统的安全技术支持,没有专门的安全技术部门,也缺乏先进的安全管理设备和技术。由此导致企业在面对复杂的安全问题时,缺乏专业的技术分析和解决方案。最后,中小企业在安全管理信息化和智能化方面也存在明显不足。由于没有完善的安全信息管理系统,无法实现安全数据的实时监控和分析,影响了安全管理的效率和科学性。这种人才和技术的双重缺失,严重制约了中小企业安全管理水平的提升,增加了安全事故发生的风险^[2]。

2.4 安全投入不足,资金支持有限

中小企业在安全管理工作中普遍存在安全投入不足,资金支持有限的问题。第一,受制于企业规模和经营状况,许多中小企业难以保证充足的安全投入。他们可能将有限的资金优先用于生产经营,而忽视了安全设施和设备的更新改造。这种投入不足导致企业的安全防护能力薄弱,增加了安全事故发生的可能性。第二,一些企业存在短视行为,仅注重眼前利益而忽视长远发展,认为安全投入是一种“沉没成本”,看不到直接的经济回报,因此不愿意在安全管理上投入资金。第三,中小企业普遍缺乏系统的安全投入规划,采取“头痛医头,脚痛医脚”的方式,只有在出现问题或面临检查时才被动投入,缺乏前瞻性和持续性。第四,一些企

业虽然有一定的安全投入,但资金使用效率不高,不懂得如何科学合理地分配安全资金,导致投入与效果不成正比。由此可见,安全投入的不足不仅直接影响了企业的安全防护能力,还可能因为安全事故的发生而造成更大的经济损失,形成恶性循环。

3 中小企业安全管理工作中存在问题的对策研究

3.1 强化安全意识,构建安全文化

强化安全意识是提升中小企业安全管理水平的基础。只有企业上下都充分认识到安全生产的重要性,才能从根本上改善安全管理状况。构建安全文化不仅能增强员工的安全意识,还能形成良好的安全氛围,促进安全管理工作的有效开展。

首先,企业领导层要树立“安全第一”的理念,将安全生产纳入企业发展战略,定期召开安全工作会议,亲自参与安全检查和管理工作。其次,建立全员参与的安全文化建设机制。可以通过组织安全知识竞赛、安全技能比武等活动,提高员工参与度和积极性。再次,加强安全教育培训。根据不同岗位的特点,制定针对性的培训计划,采用案例分析、模拟演练等多样化的培训方式,增强培训效果。此外,建立安全奖惩制度,对安全表现突出的员工给予奖励,对违反安全规定的行为进行处罚,形成正向激励机制^[3]。最后,利用现代化传播手段,如企业内部网站、微信公众号等,定期发布安全信息,营造浓厚的安全文化氛围。通过这些措施,逐步形成“人人重视安全、人人参与安全”的良好局面,为企业安全管理工作奠定坚实的思想基础。

3.2 完善制度体系,强化执行力度

健全的安全管理制度是企业安全管理工作的重要保障。中小企业需要建立符合自身实际的安全管理制度体系,并通过有效的措施确保制度得到严格执行,从而提高安全管理的规范性和有效性。

第一,系统梳理企业现有的安全管理制度,查找缺失和不足。在此基础上,参考行业标准和先进企业经验,结合本企业实际情况,制定全面、详细的安全管理制度。制度内容应涵盖安全生产责任制、安全操作规程、安全检查制度、应急预案等各个方面。第二,建立制度定期评估和更新机制。随着企业发展和外部环境变化,定期审视和修订安全管理制度,确保制度始终符合实际需求。第三,加强制度宣贯和培训。通过多种形式让员工充分了解和掌握各项安全制度,明确自身责任和义务。第四,建立健全监督检查机制。可以成立专门的安全监督小组,定期开展安全检查,及时发现和纠正违规行为。同时,引入第三方评估机制,客观评价制度执行情况。第五,严格执行奖惩制度。对于严格遵守安全制度的部门和个人给予表彰和奖励,对于违反制度的行为严肃处理,绝不姑息。通过这些措施,逐步形成制度健全、执行有

力的安全管理体系，为企业安全生产提供坚实的制度保障。

3.3 加强人才培养，提升技术支持

人才是安全管理工作的核心，技术支持是提高安全管理效率的关键。中小企业需要通过多种途径培养和引进安全管理人才，同时加强安全技术支持，以提升整体安全管理水平。

一方面，建立健全安全管理人才培养体系。企业首先可以采用内部培训与外部学习相结合的方式，系统提升现有安全管理人员的专业素质。可以与高校、研究机构合作，定期组织安全管理人员参加专业培训和学习。其次，创新人才引进机制。可以考虑通过提供有竞争力的薪酬待遇、股权激励等方式吸引高素质安全管理人才。同时，建立完善的职业发展通道，为安全管理人才提供良好的发展空间。最后，加强安全技术支持。企业可以考虑成立专门的安全技术部门，或者与专业的安全咨询机构合作，为企业提供专业的安全技术支持。另一方面，加大安全管理信息化建设投入。引入先进的安全管理信息系统，实现安全数据的实时监控、分析和预警。可以考虑采用物联网、大数据等新技术，提高安全管理的智能化水平。此外，鼓励安全管理创新。设立安全管理创新基金，鼓励员工提出安全管理改进建议，对有价值的创新想法给予奖励和支持。通过这些措施，逐步建立起一支专业化、高素质的安全管理队伍，同时提升企业的安全技术支持能力，为安全管理工作提供有力的人才和技术保障^[4]。

3.4 优化资源配置，加大安全投入

合理的安全投入是保障企业安全生产的物质基础。中小企业需要转变观念，将安全投入视为企业发展的必要成本和长远投资，通过科学的规划和有效的资源配置，确保安全管理工作得到充分的资金支持。

首先，建立安全投入预算制度是优化资源配置的基础。企业应将安全投入纳入年度预算，确保有稳定的资金来源。可以参考行业标准和企业实际情况，制定合理的安全投入比例，如按照销售收入的一定比例设置安全投入预算。其次，制定科学的安全投入规划至关重要。根据企业发展战略和安全管理需求，编制中长期安全投入规划，明确投入重点和优

先顺序。一方面，可以采用风险评估方法，识别关键安全风险点，有针对性地进行投入。另一方面，优化安全资金使用效率。建立健全安全投入项目评估机制，对重大安全投入项目进行可行性分析和效益评估，确保资金使用效果。同时，加强安全投入项目的过程管理和绩效考核，提高资金使用效率^[5]。最后，建立安全投入激励机制也不容忽视。将安全投入与企业绩效考核挂钩，鼓励各部门积极主动提出安全改进项目。对于通过安全投入有效降低安全风险、提高安全绩效的部门给予奖励。通过这些措施，逐步建立起科学合理、持续稳定的安全投入机制，为企业安全管理工作提供充足的资金保障，从而有效提升企业整体安全管理水平。

4 结语

综上所述，中小企业安全管理工作的改进是一个系统性、长期性的过程，需要企业管理层的高度重视和全体员工的共同参与。论文通过分析中小企业安全管理中的主要问题，并提出相应的对策建议，为企业提供了一个全面的改进思路。然而，安全管理工作永远没有终点，随着技术的进步和社会的发展，未来还需要不断创新管理方法，引入新技术新手段，如人工智能、大数据分析等，进一步提升安全管理的智能化和精细化水平。同时，也需要政府、行业协会、研究机构等多方力量的共同努力，为中小企业的安全管理工作提供更多支持和指导，共同构建一个更安全、更健康的产业环境。

参考文献

- [1] 夏守乾.中小企业安全生产监管问题及对策研究——以W县为例[D].南昌:江西师范大学,2021.
- [2] 原向勇.我国中小企业安全管理工作中存在的问题及对策研究[J].绿色科技,2011(8):177-179.
- [3] 文雯.中小企业安全管理现状及对策研究[J].商情,2019(9):78.
- [4] 傅磊.中小企业安全管理员工作异化影响因素研究[D].苏州:江苏大学,2023.
- [5] 周财亿.内江市政府对中小企业安全生产监管问题的研究[D].吉林:长春工业大学,2020.

The Problems and Countermeasures of Archive Management in Electric Power Enterprises under the Background of Informatization

Shuyang Ma Tao Cheng Qiyu Fan

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

Abstract

With the development and reform of electric power enterprises, new situations and challenges are increasing day by day. In the face of the new networked and digital environment, the reception, storage, custody and utilization of electronic documents as well as the integrity and authenticity of electronic documents have brought a huge impact on the traditional "physical archives" management mode. How to make full use of information technology, speed up the construction of archives digitization, and provide archives management services faster and better is an urgent task in front of us. This paper explains the significance of the archival information management of electric power enterprises, analyzes the problems existing in the archival information management of electric power enterprises, and probes into the practical countermeasures of the archival information management of electric power enterprises, in order to provide some reference opinions for the archival management of electric power enterprises.

Keywords

informatization background; electric power enterprises; electric power enterprise archives management; problems; countermeasures

信息化背景下电力企业档案管理面临的问题与对策

马舒洋 程涛 范琦钰

陕西电力建设集团有限公司, 中国·陕西 西安 710075

摘要

伴随电力企业的发展与变革,新出现的形势与挑战也日益增多。面对全新的网络化、数字化环境,电子文件的接收、存储、保管、利用以及电子文件的完整性、真实性等都带给传统“实体档案”管理模式以巨大的冲击,如何充分利用信息化技术,加快档案数字化建设,更快、更好地提供档案管理服务是摆在我们面前的紧迫任务。论文阐释了电力企业档案信息化管理的意义,分析了电力企业档案信息化管理工作中存在的问题,探究了电力企业档案信息化管理的实践对策,以期为电力企业的档案管理方面提供一些参考意见。

关键词

信息化背景; 电力企业; 电力企业档案管理; 问题; 对策

1 引言

随着中国经济的持续进步和信息化时代的推进,电力企业的电力企业档案管理工作日益重要。现代电力企业档案管理对电力企业至关重要,它不仅能强化企业在市场中的竞争优势,而且为中国市场经济体系的深化和发展提供了稳固支持。传统的电力企业档案管理方式已无法满足社会进步及信息时代的需求。在数字化时代,推动电力企业档案管理的高效运作至关重要,必须推进其科学化进程,以强化中国电力企业的竞争优势,服务社会经济发展。

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

2 电力企业档案信息化管理的意义

2.1 促进经济体制信息化建设

对中国电力企业而言,先进的电力企业档案管理系统能高效地分类和整理信息,显著提升员工查阅资料的便利性。电力企业的电力企业档案管理活动对信息化建设具有支持作用。因此,在数字化进程中,持续深化电力企业档案管理的科学化进程至关重要,它直接推动中国社会主义市场经济体系的健全与发展。当前,中国电力企业的电力企业档案管理工作实际面临一些挑战,这直接制约了其效率与质量的提升。为了有效推动中国社会主义市场经济体制的深化发展,强化电力企业档案管理的科学化信息化进程是至关重要的。

2.2 提高电力企业信息化竞争实力

随着中国社会主义市场经济的深化推进,电力企业的

市场竞争力日益增强。为了顺应市场经济的动态发展,提升电力企业的市场竞争力,务必强化电力企业档案管理,最大化电力企业档案部门在电力企业中的功能与影响力。信息化提升能推动电力企业档案管理工作现代化,确保其适应时代变迁的需求。信息化建设能有效支撑电力企业的档案管理,提供精确、真实且全面的数据基础,这直接强化了企业在市场中的竞争优势^[1]。它提升了中国电力企业在市场中的表现,实质上推动了国家经济的发展和社会的进步,构成了强大的支撑力量。

2.3 节省存储空间

在数字化转型的大潮中,电力企业档案信息化的推进对节省存储资源至关重要。海量的传统纸质文档占用大量实体空间,随着电力企业档案积累的膨胀,存储空间压力持续增大。纸质文档的储存需严控温度湿度,防火防虫,以确保资料完整无损。数字化电力企业档案显著缩减了存储需求。数字化的电力企业档案以电子形式储存,占用空间大幅度减少,远低于传统纸张电力企业档案。数字化数据存储可通过磁盘阵列或云存储等技术实现,高效利用存储资源并减少存储开支。另外,数字电力企业档案支持远程备份与快速恢复功能。互联网使得电力企业档案管理员能定期异地备份关键电力企业档案资料,增强数据安全性。当发生电力企业档案数据丢失、在任何突发情况下,能迅速恢复备份数据,最大限度减少损失。

2.4 推动电力企业档案信息资源融合

传统电力企业档案管理模式导致信息碎片化,各部门和单位各自保管,形成众多“信息孤岛”,严重阻碍了电力企业档案资源的一体化管理和协同利用。数字化电力企业档案管理系统能有效推动电力企业档案信息的一体化管理和整合。建立电力企业档案信息资源数据库,全面搜集、整理并数字化存档资料,构造出有组织、相互关联的电力企业档案信息资源网络。数字化电力企业档案管理系统能实现电力企业档案信息的精细分级与分类管理。根据电力企业档案的来源、对电力企业档案资料依据内容和时间进行有序分类储存和管理系统化,以提升检索和利用率。此外,通过数字电力企业档案信息化建设,能有效促进电力企业档案信息的共享与协作。通过确立标准化的数据规范和一致的通信协议,各类电力企业档案信息系统得以顺利衔接,推动电力企业档案信息资源的整合进程。数字化电力企业档案建设能有效提升电力企业档案信息的利用效率。通过数据挖掘、运用数据分析技术深度挖掘电力企业档案资料,提炼关键信息,为企业的决策制定提供决策依据,同时为科研活动提供强有力的数据支持。

3 电力企业档案信息化管理工作中存在的问题

3.1 电力企业档案管理存在漏洞

电力行业的日新月异中,日常工作日益融入了创新元

素,如电子信息技术深度整合与信息化平台的构建等。当前,电力企业的电力企业档案管理中显露出不少问题,主要体现在电力企业档案体系不健全,缺乏有效的规范化和约束机制,这直接引发了管理中的诸多漏洞和不足。电力企业档案管理欠缺完善的体系,使得电力企业档案员在操作过程中显露出一定程度的盲目和随意性^[2]。为解决上述问题,必须持续完善相关规章制度,以提升电力企业档案管理的效率和质量。

3.2 电力企业档案管理人才素质欠佳

电力企业档案管理的质量与效率直接受制于员工的专业素质和技能。员工能力不足会明显阻碍电力企业档案管理流程的流畅执行。当前,许多电力企业对电力企业档案管理员的技能提升培训不足,这直接导致他们的专业素养普遍偏低,他们在执行电力企业档案管理工作时遭遇了显著的挑战。电力企业的电力企业档案管理员考核体系尚不健全,缺乏有效的激励与约束机制,这导致员工积极性和主动性受限,直接阻碍了电力企业档案管理效率和质量的提升。因此,必须强化对电力企业档案管理员的专业培训,提升其技能和素质,以更好地支持电力企业的各项运作。

3.3 电力企业档案管理对信息化技术运用匮乏

社会持续进步,科技日新月异,信息技术的应用范围日益扩大。现代电力企业需紧跟时代,利用信息技术革新电力企业档案管理流程。当前,电力企业的电力企业档案管理存在不足,对数字化的采纳不够,仍依赖传统方式,这导致效率低下,影响了电力企业运营的顺畅进行。电力企业的部分领域在信息技术人才上存在短缺,这制约了电力企业档案管理效率与质量的进一步提高。

3.4 电力企业档案利用率不足

目前,中国电力企业的电力企业档案管理中存在问题,电力企业档案管理员未能充分履行职责,导致电力企业档案利用效率不高。在这种情境中,电力企业员工普遍欠缺电力企业档案管理知识,未能充分理解电力企业档案工作对电力企业运营的关键作用。电力企业大力投入员工调整和培训,然而人员的知识与经验不足,限制了电力企业档案利用率。在实际操作中,部分电力企业在运用电力企业档案资料时面临难以有效和精确利用的挑战。部分问题削弱了电力企业对电力企业档案管理的专注,从而影响了电力企业档案管理员工作热情和自主性的发挥。

4 电力企业档案管理信息化的实践对策

4.1 促进电力企业档案信息的共享和使用

实现电力企业档案资源的跨行业、跨区域、多角度的整合与应用能深度激活电力企业档案资源潜力,凸显其时代意义^[3]。电力企业档案管理部门需在逻辑上精细梳理各类别、各地区的电力企业档案和数据,通过横向部门间的数据共享与交换,以及纵向的上级与下级数据整合,构建数据资源共

享平台。这将为行业信息利用提供强大支持，同时提升公众获取多元化服务的便利性。根据“共享优先，非共享为特例”的策略，系统全面整理和归纳数据资源目录，致力于向智慧数据中心推送所有适用的数据资产。如电力企业档案部门将出租、公交、运政许可及非现场执法等相关数据已整合至市数据资源局，这体现了电力企业档案在社会治理中的积极作用，显著增强了行业数据的信息服务和处理能力。强调优化数据资源品质，实施严格的数据质量管理，明确数据责任，实施持续的数据核查和实时更新，以确保数据的精确性、完整度、即时性和有效性。提升数据质量监控能力，对数据采集、更新过程实施全面评估，一旦发现异常迅速跟进纠偏，确保数据状况清晰可见，数据使用可追踪。

4.2 强化数据安全的制度和技术构建

电力企业档案的原始记录特性和历史再现功能确保了在使用和传递过程中必须维护其真实无误。在繁复的元数据应用场景中，电力企业档案数据的安全保障需依赖于科技支持与管理策略的紧密结合。电力企业的电力企业档案管理部门需应用先进技术，确保电力企业档案数据在各行业和领域的交互利用安全高效，增强安全风险防控能力。区块链这一流行的技术，作为去中心化且无法篡改的分布式数据库，其基于块链的数据结构确保了数据的真实性和完整性。它在监控数据源头和操作合规性上表现出色，正驱动着安全防护领域的革新进程，成为关键驱动力。强化数据备份的安全策略，精心挑选适用的存储介质、系统及备份模式，实现电力企业档案数据的多元化、全方位存储，以增强长期数据保护效能。强化全环节数据准确性的监督，周期性执行电子电力企业档案核查，实施数据质量检查，详尽掌握数据品质现状。运用电子审计工具深入剖析问题，系统建设、政策实施与业务流程全面审视与优化，目标是有效减少新出现的数据疑点。在法治建设上，国家陆续实施了《网络安全法》和《数据安全法》，旨在依法严谨地管理和利用数据，确保其合规流动与自由交换。电力企业档案部门需遵照国家法规和标准，特别关注电力企业档案数据管理全流程，包括采集、共享与开发应用，构建全面的监控体系^[4]。强化数据源头管理和智能监控，实施细致的数据分类和分级制度，精确评估安全风险级别，以此为基础，推动数据价值挖掘和风险防控。

4.3 按需定制服务，满足各类用户电力企业档案运用

在数字化转型的进程中，根据各类用户的电力企业档案使用特性和需求，实现个性化服务，是电力企业档案信息化建设的核心目标。通过问卷调查、通过访谈和焦点小组讨论深入探究各用户群体对电力企业档案利用的具体需求。

根据各类用户的特定需求，对电力企业档案信息系统的功能和性能进行深入分析，以此作为实现个性化服务的关键参考依据。打造个性化电力企业档案信息服务体系，涵盖信息推送的定制化、精准搜索功能以及用户体验度极高的个性化界面。定制化服务内容和功能以满足用户独特需求，从而提升用户满意度。以用户为中心，持续优化电力企业档案信息系统，采纳用户需求和反馈进行改进。优化操作步骤，增强系统易用性和实用性，减少用户学习难度^[5]。我们提供多元化的电力企业档案信息获取途径，涵盖网站、移动应用及自助服务终端等平台。优化以适应各种用户和情境的电力企业档案访问需求，增强服务的易用性。我们提供教育培训服务，旨在指导用户深入了解和掌握电力企业档案信息化管理系统的各项功能与操作步骤。通过用户培训，提升用户的资讯素养及电力企业档案资源运用能力。周期性地评审个性化服务的效果，依据用户反馈和数据分析，持续改进和提升服务项目，以确保个性化服务能精准对应各类用户的实际需求。根据用户的个性化需求定制服务，能提升电力企业档案信息化建设服务的品质与效率，从而为各类用户提供更优质的电力企业档案利用体验^[6]。

5 结语

电力企业面对信息化挑战亟需提升档案管理效率以确保品质的优化，提升电力企业档案管理改革的紧迫感和持续强化员工的技能与素质培训。优化电力企业档案管理流程可以确保电力企业的高效运营和发展稳健推进，电力企业务必强化电力企业档案日常管理工作、优化科技文件资料整理以及严格遵循电力企业档案管理规定。持续探索电力企业档案管理科学化信息化转型举措，从而突显档案管理在电力企业改革发展中的重要作用，助力电力企业高质量稳健发展。

参考文献

- [1] 温妍.试析信息化背景下的电力企业档案管理科学化[J].兰台内外,2022(16):36-38.
- [2] 孟雪青.信息化背景下电力企业档案管理科学化研究[J].办公室业务,2019(23):125-127.
- [3] 罗南.加强电力企业档案管理信息化的思考[J].现代教育论坛,2021,4(1):45-46.
- [4] 邓嘹亮.电力企业档案管理信息化建设的研究[J].前卫,2021(29):118-120.
- [5] 王宁.信息化背景下企业档案管理与服务模式的革新策略分析[J].智库时代,2020(6):41-42.
- [6] 吴艺红.信息化背景下电力企业档案管理面临的问题与对策[J].通讯世界,2018(9):319-320.

Innovation of Power Engineering Archive Management Based on Power Internet of Things

Tao Cheng Shuyang Ma Qiyu Fan

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

Abstract

Electric power engineering archives are important background information for the management, normal production and operation and future development of electric power companies. Under the new situation, the old way of working has not adapted to the development of modern enterprises, so the managers of electric power engineering archives must have high working efficiency and the ability to integrate information quickly. Electric power enterprises can combine computers with artificial intelligence, cultivate the professional quality of relevant staff, strengthen supervision and improve the level of enterprise development. This paper describes the significance of power engineering archives management based on the power Internet of Things and the current situation of power engineering archives management, and discusses how to use the modern technology of the Internet of things to build a new type of power engineering archives management system to meet the development needs of the new era, and gives innovative suggestions in order to be beneficial to the development of related businesses.

Keywords

power Internet of Things; power engineering; archives management; innovation

基于电力物联网下电力工程档案管理的创新

程涛 马舒洋 范琦钰

陕西电力建设集团有限公司, 中国·陕西 西安 710075

摘要

电力工程档案是电力公司管理、正常生产经营和未来发展的重要背景资料。在新形势下,旧有的工作方式已经不适应现代企业的发展,因此电力工程档案管理人员必须具备较高的工作效率及快速整合信息的能力。电力企业可以将计算机与人工智能相结合,培养相关工作人员的专业素质,加大监管力度并提高企业发展水平。论文阐述了基于电力物联网下电力工程档案管理的意义及电力工程档案管理的现状,并就如何借助物联网现代技术,构建适应新时代发展需要的新型电力工程档案管理体系进行了探讨,给出了创新建议以期能够对相关业务发展有所裨益。

关键词

电力物联网; 电力工程; 档案管理; 创新

1 引言

电力工程是人们生活方式的一部分,在经济建设和社会建设两方面都具有重要意义。在进行电力工程档案的管理时,一定要保证数据的采集和整理工作的完整性和标准化,这样才能在以后的数据查询中,将电力工程的实际情况还原出来并为追责和质量控制提供保证。物联网的建设可以为更好地落实网络运行安全、投资精准、管理精益、服务优质和“三型两网、国际领先”的核心任务开辟新的途径。电力物联网是一种以人工智能、移动互联网等先进的通讯技术和最新的科技为核心的技术,其紧紧地结合电力系统各个环节的工作特征并积极地探索人机交互、环节互联的应用,以确保

电力系统的各个模块、各个功能和各个层级所具有的状况得到充分的认识并通过有效的信息处理技术来保证电力工程档案的管理工作更加顺畅^[1]。

2 物联网技术的特征

2.1 广泛性与时效性

现代化的发展要求网络具有覆盖面大、时效性强等特点。所谓广泛性是指物联网的无线自动网络化技术感知距离的广泛,同时它在现实生活中的应用也很广泛,如档案管理、教育、军事、医疗等多个领域都有物联网技术的应用。时效性是指物联网技术的传播速度很快且感知的速度也很快。物联网技术的广泛性和时效性是其核心特征,这不仅体现在其在多个领域的广泛应用上,也体现在其技术架构的不断进步和优化上。随着技术的不断发展和应用的深入,物联网将在未来发挥更加重要的作用。

【作者简介】程涛(1972-),男,中国陕西山阳人,本科,政工师,从事档案管理研究。

2.2 包容性与创新性

物联网技术体系包括射频识别、信号处理、网络识别等诸多核心技术，在网络载体上也扮演着重要角色。所以在实际应用中要把物联网和多个领域和行业技术结合起来才能让物联网的包容性发展。物联网作为一个多技术融合的平台，包括传感器技术、无线传输技术和互联网技术等，其包容性体现在能够整合和利用多种不同的技术来实现更广泛的应用场景。物联网的创新性不仅在于技术层面的创新，如通过云计算和大数据分析推动经济和社会的发展，还体现在应用层面的创新，如在工业、物流、智能城市等多个领域的应用。物联网的普及还可以给人类带来一种新的思考方式，将虚拟世界与真实世界结合在一起引领着信息时代的革新和变革并推动着当代信息的发展和进步。物联网技术的包容性和创新性为各行各业提供了新的发展机遇，但同时也需要解决一些技术和管理上的挑战以实现其潜力的最大化。

3 基于电力物联网下电力工程档案管理的意义

3.1 提高管理效率和准确性

综合数字化管理平台的构建，实现了数据的自动获取和传输，提高了数据处理的速度和准确性，从而提升了电力工程建设整体效率。综合数字化管理平台的建立实现了数据的自动探索、感知和获取，从而提高数据传输的效率。采用高速发展的信息化技术将电力工程档案管理网络化、规范化，建立先进的工程档案管理系统和管理制度。通过引入先进的信息技术和智能化管理手段可以有效地提升电力工程档案管理的管理效率和准确性^[2]。

3.2 促进信息化和智能化发展

基于电力物联网，电力工程档案管理可以促进信息化和智能化发展。电力物联网的建设为电力工程档案管理提供了新的技术支持，使得档案管理从传统的纸质记录转向数字化、信息化管理进而向智能化发展。电力物联网通过应用现代化信息通信技术实现电力系统各个环节的互联互通和智能交互，从而提高电力系统的信息化水平和基础设施利用效率^[3]。此外，电力物联网作为支撑电力行业数字化发展的关键基础设施，能够有效整合通信和电力资源进一步提升档案管理的科学性和高效性。

3.3 保障信息安全和保密性

随着档案数字化和信息化的发展，需要采取有效的措施来保障档案信息的安全和保密，避免数据泄露和丢失的风险。数字化和信息化是提高档案管理信息安全性和保密性的关键。通过采用先进的数字化方案、选择合适的数字化软件并制定统一的标准，可以有效提高档案数字化的信息安全性和保密性。此外建立严格的规章制度和网络安全保密方案并加强安防系统建设也是确保档案数字化安全性的有效措施。基于电力物联网的电力工程档案管理应综合运用数字化、信息化技术和严格的安全管理措施，以确保信息的安全性和保密性。

4 基于电力物联网下电力工程档案管理现状

4.1 数字化与信息化管理的推进

随着信息技术的发展，电力工程档案管理逐渐向数字化、信息化方向发展。电力企业对档案管理的要求不断提高，特别是在数字化和信息化方面。随着信息技术的快速发展，电子信息技术在电力企业档案管理中的应用越来越广泛，这不仅改变了工作方式还提高了工作效率和模式。此外，电力工程档案的信息化管理技术也在不断进步，如进行的有效分类管理优化了数据节点的选择并保证了档案信息的保密程度及调用速度。电力工程档案管理确实正逐渐向数字化、信息化方向发展，这一趋势通过各种技术的应用和管理措施的优化得到了加强和推进^[4]。

4.2 智能化档案管理的探索

物联网技术的应用使得档案管理向智能化迈进。基于物联网技术的智能化档案管理系统能够提高档案管理的智能性，实现档案信息的自动化加载和在线管理能力。通过物联网技术，可以实现档案库房的智能化、自动化和无人值守化管理并构建档案信息资源的共享交换平台。此外，物联网技术还提高了档案查找的速度和准确性并实现了档案的精准定位和实时追踪。这些技术手段大幅提升了档案管理的效能和安全性。

4.3 档案管理能力较低，人员素质较差

当前电力基建档案管理存在的问题包括意识薄弱、管理工作不到位以及相关人员专业素养不高。电力工程档案管理人员的素质和工作态度直接影响到电力行业基础档案的准确性和完整性。部分档案管理者不具备专业知识，不太熟悉信息化软件，工作主动性不强，只能进行一些简单的收集和整理工作，导致档案工作质效与现实的需求有很大的距离。电力工程档案管理工作的专业性和复杂性要求管理人员不断提高综合专业素质和专业技能水平。精细化档案管理是新形势下电力工程档案管理的更高要求，电力工程档案管理人员素质提升是工程档案管理质量保障的内在需求。

4.4 管理制度亟待完善，整体质量较低

由于电力工程本身具有一些特殊的性质，其所包含的工程内容较多，所提供的技术资料必须与电力工程项目施工相吻合。庞杂的数据和工程的实际情况常有偏差。电力工程档案管理的复杂性和专业性要求内部管理制度体系必须完善统一，各层级管理要求的完善统一是档案调取顺畅、归档要求统一的基础。档案管理混乱、不严谨、不正规等问题，导致电力工程档案整体质量参差，严重威胁着核心数据资源的存储和有效利用，不利于电力企业的可持续发展。电力工程档案管理制度的规范完善。

5 基于电力物联网下电力工程档案管理的创新策略

5.1 实现实时归档与利用

物联网的自动识别和数据收集功能备受推崇。在物联

网的应用过程中不仅可以极大地解放人力资源,提高从文件生成到文件管理整个过程的效率还为文件的自动存储和归档提供了众多可能。在物联网的背景下,电力工程可以大力推广数字化数据实时归档的模式,在工程关系方的数据中台进行关联、上网、试点,推动各环节交付成果实时收集归档,形成完整的工程数字化档案。将工程项目作为数字化网络的基本要素,确保电网基建工程全过程可以自动存储所有相关信息,从规划、设计、施工、调试、运行等各个环节进行实时管理。此外,还要注重数字化档案管理权限的规范管理,在确保核心数据安全的同时,加强对工程档案管理数据的有效应用,为工程建设关键领域质量分析、关键问题研判等工作提供更多的参考依据。

5.2 完善档案制度体系建设

根据电力工程档案管理工作性质和档案管理的内部结构,应形成现代档案管理的措施、完善档案管理制度、对工程档案历史遗留问题全面整改。同时需着重加强档案与数字化实操的高度衔接。电力企业应该根据业务开展的实际需求来制定档案管理制度,不能只求“大而全”,应以“管理质效提升”为目标健全企业档案管理制度体系,夯实档案管理机构职责。档案管理章程的起草内容可包含:材料转递规程、档案整理工作规程、档案审核工作规程、档案查借阅规程、档案转递规程、基础管理材料名录等。在档案制度执行方面要压实执行管理责任,开展绩效指标设置等,确保档案管理制度落实,推动标准化档案室的建立。

5.3 加大工作人员培育力度

从根本上提高档案管理工作的效率和质量,电力企业必须积极引入专业人才。电力企业要努力提高员工的档案管理技能和专业素养,加强员工的电子信息素养和信息技术的应用能力。聚焦强化集中培训,夯实理论基础。档案管理中心工作人员和查档业务工作人员,围绕政策解读、档案整理、审核认定等开展集中培训,突出政策引领性,重点解读档案工作原则、管理体制和职责,多维度破解工作瓶颈。用好帮带机制,提升专业能力。为新入职工作人员安排经验丰富的档案管理人员作为帮带导师,实行“一对一”结对帮带机制,帮助新入职人员迅速熟悉工作流程,掌握基本技能,进入工作状态。突出实操实训,加强实践锻炼。为新入职档案管理人员提供操作依据。聚焦档案审核、借阅归还、档案转递等关键环节,开设模拟实操课程,与真实库房数据互通,模拟档案库房现实场景,优化实训课程设计,实行递进式实训,切实增强实操实训的规范性、实用性。

5.4 提升硬件配备水平

传统的档案管理工作在物资设备方面的科技水平并不高且受到时间、空间、资源等多种因素的影响,对建筑物和

物资设备的需求也不高。传统的档案管理需要投入大量的资金和财力,最重要的是对档案管理、专项资金管理、档案库房和其他实验设备的管理缺乏重视。计算机等档案管理设备不齐全制约了档案管理现代化发展。物联网技术主要涉及感知层、应用层、网络层以及一系列技术的运用。物联网技术是一项与生活方方面面息息相关的技术,人们利用物联网技术打造新型智能化实体档案库房,完善软件建设、硬件设备条件并提高档案管理水平。

5.5 打造完善的档案信息链,提高电力工程项目管理效率

在电力物联网的背景下,结合技术建设和档案管理,从设计和建设、运行和使用到后续的电力项目数字化管理,实现虚拟和物理网络的高度整合。通过信息化技术的应用将电力工程档案管理网络化、规范化,建立一套先进的工程档案管理系统和管理制度。这包括对管理流程进行规范、建立标准统一的档案、对档案类别进行科学合理规划。同时,电力公司应积极引入现代管理手段,确保电力工程档案信息能够得到有效统计与查询。档案管理可以形成完整的信息链,做出智能决策并提供更多参考信息,最终确保能源流、信息流、管理流和商业流之间的整合。

6 结语

随着社会科技的发展,现代物质文化与科技的融合发展,物联网技术的运用对数字档案的管理有着十分积极的影响。在电力物联网的背景下,电力工程档案管理的创新是实现电力企业信息化、网络化和智能化的关键。电力行业的档案管理系统已经实现了数字化、信息化管理,包括电子文件的全程管理、权限管理和业务定制等功能。这些进展不仅提高了档案管理的效率还促进了电力企业的管理水平和市场竞争力的提升。然而,尽管已有显著进步,电力工程档案管理仍面临一些挑战。总结来说,基于电力物联网下的电力工程档案管理创新,不仅需要技术上的支持和创新,还需要对现有管理模式进行深入分析和持续改进。通过不断优化和升级档案管理系统,可以有效提升电力企业的整体运营效率和竞争力,为电力行业的发展提供坚实的支持。

参考文献

- [1] 王文霞.电力工程总承包项目档案管理信息化建设策略研究[J].机电兵船档案,2024(1):16-18.
- [2] 李鸿.物联网技术在电力工程建设中的有效运用研究[J].中国信息化,2024(3):57-58.
- [3] 于颖颖.基于物联网和大数据的事业单位档案管理创新模式研究[J].区域治理,2024(15):62-64.
- [4] 卢毅.浅议电力档案管理现状及创新建议[J].机电兵船档案,2023(6):58-60.

Research on the Informationization Construction of Labor Capacity Appraisal Archives Management

Aijun Guo

Cangzhou Labor Capacity Appraisal Center, Cangzhou, Hebei, 061001, China

Abstract

The paper focuses on the informatization construction of labor capacity appraisal archives management to explore how to improve the efficiency and accuracy of archives management through modern information technology. It analyzes the main problems in current archives management, such as incomplete information, outdated storage methods, inconvenient queries, and insufficient security, and points out the negative impact of these problems on archives management work. In response to these challenges, the paper proposes specific measures for information construction, including building an efficient information platform, promoting archive digitization, achieving system integration and data sharing, and strengthening information security guarantees. Future research should focus on the further development and application of information technology, promote the continuous improvement of labor capacity appraisal archives management, and provide stronger support for scientific decision-making in related work.

Keywords

labor ability; appraisal; archives; information; construction

劳动能力鉴定档案管理信息化建设研究

郭爱军

沧州市劳动能力鉴定中心, 中国·河北 沧州 061001

摘要

论文聚焦于劳动能力鉴定档案管理的信息化建设来探讨如何通过现代信息技术提升档案管理的效率和准确性, 研究分析了当前档案管理中存在的主要问题如信息不完整、存储方式落后、查询不便和安全性不足, 并且指出了这些问题对档案管理工作带来的负面影响。针对这些挑战, 论文提出了信息化建设的具体措施包括构建高效的信息化平台、推进档案数字化、实现系统集成与数据共享以及强化信息安全保障。未来的研究应关注信息化技术的进一步发展和应用, 推动劳动能力鉴定档案管理的持续改进并为相关工作的科学决策提供更强有力的支持。

关键词

劳动能力; 鉴定; 档案; 信息化; 建设

1 引言

随着社会经济的发展和信息技术的进步, 劳动能力鉴定档案管理面临着日益复杂的挑战。传统的纸质档案管理方式已难以满足现代化管理需求并且存在信息不完整、查询不便、存储安全性差等问题, 为此, 档案管理的信息化建设势在必行。通过引入先进的信息化技术来构建高效、便捷、安全的档案管理系统, 不仅能够提升工作效率和信息准确性还能实现资源共享, 推动档案管理的全面升级和现代化进程进一步为劳动能力鉴定工作提供坚实保障。

【作者简介】郭爱军(1974-), 男, 中国河北沧州人, 助理馆员, 从事业务档案或档案管理研究。

2 劳动能力鉴定档案管理的理论基础

2.1 劳动能力鉴定的定义与流程

法定机构对劳动者在职业活动中因工负伤或患职业病后, 根据国家工伤保险法规规定, 在评定伤残等级时通过医学检查对劳动功能障碍程度(伤残程度)和生活自理障碍程度做出的技术性鉴定结论, 其流程包括初步筛查、医学检查、功能评估、综合评定和最终鉴定等环节。初步筛查阶段主要收集劳动者的基本信息和健康状况, 医学检查阶段则通过专业的医学手段对劳动者进行详细检查。功能评估通过一系列标准化测试评估劳动者的具体功能能力综合评定阶段将医学检查和功能评估结果结合起来, 形成全面的评估报告, 最终鉴定阶段则由专家小组对评估报告进行审议并且做出劳动能力等级的最终判定。

2.2 档案管理的基本概念与原则

档案管理就是对档案材料的收集、整理、保存、利用

和销毁等全过程进行科学化、制度化、标准化管理的活动其核心在于确保档案材料的系统性、完整性、准确性和安全性。档案管理包括档案的来源、内容和形式以及其在管理、法律和历史等方面的价值。管理原则主要涵盖真实性原则、完整性原则、可用性原则和安全性原则即档案必须如实记录、完整保存、便于查阅并安全保管。档案管理还强调信息化技术的应用就是通过数字化和网络化手段提升管理效率和服务水平进一步确保档案资源在信息时代的充分利用和长久保存。

2.3 档案管理信息化建设的必要性

档案管理信息化建设的必要性体现在提升管理效率、保证信息安全、实现资源共享以及适应现代化管理需求等方面。传统的纸质档案管理方式存在信息检索困难、存储空间有限、维护成本高和数据易损等问题而信息化建设能够通过引入先进的信息技术和管理手段实现档案数据的数字化存储、快速检索、自动化管理和长久保存从而大幅提高档案管理的工作效率和准确性。与此同时，信息化建设有助于构建高效的档案安全防护体系来保障档案信息的完整性和保密性，防止数据丢失和泄露。此外，信息化还促进了档案资源的共享与互通，为各相关部门提供便捷的档案查询与利用服务并且支持决策和管理的科学化。随着信息技术的不断发展和普及档案管理的信息化建设已成为提升档案管理水平、增强服务能力和推动管理现代化的必然选择。

3 当前档案管理存在的问题

3.1 信息不完整

当前档案管理存在信息不完整的问题主要表现在档案数据的收集和记录过程中信息缺失、更新不及时以及数据标准不统一等方面，这些问题导致档案信息的完整性和准确性难以保障影响了档案的使用价值和决策参考功能。例如，劳动能力鉴定档案中部分关键评估数据可能遗漏，导致评估结果的不准确进而影响劳动能力等级的判定。除此之外，档案管理系统中的数据更新滞后，无法反映最新的劳动能力鉴定情况导致历史数据与现实情况脱节并且降低了档案的实用性和权威性。由于缺乏统一的数据标准和规范使得档案信息在不同系统和部门之间难以有效整合和共享进一步加剧了信息不完整的问题。

3.2 存储方式落后

在物理存储方面许多档案仍以纸质形式保存，这不仅占用大量空间且易受环境因素影响，如潮湿、火灾、虫害等导致档案的损毁和丢失风险高。存储环境的控制和维护成本高昂且纸质档案的查阅和管理效率低无法满足现代化管理的需求，在数字存储方面，虽然部分档案已实现电子化，但仍存在技术设备陈旧、存储介质老化、数据格式不统一等问题导致档案的数字化管理效果不佳。存储系统的安全性和稳定性不足以及数据备份和恢复机制不完善增加了档案数

据丢失和损坏的风险。对此，改进档案的存储方式是档案管理现代化的重要内容，应通过引入先进的数字化技术和设备的同时建立高效、稳定、安全的电子档案管理系统来实现档案的长期保存和便捷利用，同时加强档案数据的备份和保护并且确保档案信息的安全性与完整性。

3.3 查询不便

由于大量档案仍以纸质形式保存，查询过程需耗费大量时间和人力进行手工翻阅和查找极大地降低了工作效率。即便是部分已实现电子化的档案系统，由于缺乏统一的检索标准和规范用户在查询时往往面临操作复杂、结果不精确等问题难以快速获取所需信息。在此过程中，不同部门和系统之间的数据难以互通，形成信息孤岛使得跨部门和跨系统的档案查询更加困难以及无法满足综合性信息需求，这些问题不仅影响了档案管理工作的效率和质量也制约了档案资源的利用和共享。

3.4 安全性不足

档案管理领域面临的安全挑战主要集中在档案数据的脆弱性、信息保密性漏洞及安全防御机制的缺陷。传统纸质档案因易遭受自然灾害侵袭、火灾破坏及生物侵蚀其物理存储条件难以确保长期完好无损。与此同时电子化档案在数字化管理环境下遭遇网络黑客攻击、恶意软件感染及数据篡改等多重安全威胁。档案信息系统普遍存在的问题是数据加密标准缺失、访问权限混乱及监控机制薄弱，这无疑加大了未授权访问与信息泄露的可能性。加之备份与恢复机制的不健全以及一旦数据遭损或遗失，档案信息的迅速复原变得极为困难进一步加剧了档案安全的隐忧。对此，增强档案管理的需着力于引入前沿的信息安全技术，构建全面的数据加密体系、严格的身份验证流程及精细化的权限控制框架的同时强化档案管理系统的安全审计与应急处理机制。

4 劳动能力鉴定档案信息化建设的具体措施

4.1 信息化平台的构建

劳动能力鉴定档案信息化建设的措施中信息化平台的构建是关键环节，实现档案管理的数字化、智能化和集成化。具体来说，应设计并搭建一个高效、可靠、易扩展的信息化平台架构其涵盖数据采集、存储、处理和展示等各个环节。平台应具备先进的数据库管理系统以支持海量数据的高效存储和快速检索的同时采用大数据技术和人工智能算法来提升数据分析和处理能力。开发用户友好的前端界面和灵活的后台管理系统，确保各级用户能够便捷地进行数据录入、查询和管理操作，平台还需具备强大的系统集成能力，能够与现有的医疗、社保和人力资源等相关系统无缝对接以及实现跨系统的数据共享和业务协同。在此基础上，必须严格落实信息安全措施即通过数据加密、权限控制和安全审计等手段来确保档案数据在传输和存储过程中的安全性和保密性，通过构建全面、先进的信息化平台能够有效提升劳动

能力鉴定档案管理的效率和质量并为管理决策提供坚实的数据支持。

4.2 档案数字化

档案数字化主要包括档案数据的采集、转换、存储和管理等过程,在此过程中,采用先进的扫描设备和光学字符识别技术来将纸质档案高质量地转换为电子档案,确保信息的准确性和完整性。接着通过建立标准化的数据格式和编码体系对数字化档案进行系统化整理和分类以便于后续的检索和管理,为了保障档案数据的安全性和长期保存应选用可靠的存储介质和数据备份策略以此建立多层次的备份和恢复机制,防止数据丢失和损毁。在档案数字化过程中,必须遵循相关法律法规和标准规范来确保档案数据的合法性和合规性。通过推进档案数字化,不仅能够大幅提高档案管理的效率和准确性还能实现档案信息的共享和再利用并为劳动能力鉴定工作的科学决策和管理提供有力支持。

4.3 系统集成与数据共享

在劳动能力鉴定档案的信息化进程中系统整合与数据互联互通是优化管理效能与信息利用效率的基石,构建一个集成式管理平台目的在于连接医疗记录、社会保险与人力资源等多元系统确保数据的流畅对接与业务流程的无缝协同。这一平台通过聚合各系统功能可以实现数据实时更新与同步以及消除信息壁垒,确保数据的连贯性与精确性。数据共享机制则着重于在保障数据安全与个人隐私的基础上促进跨部门、跨系统的资源共享。设立标准化数据接口与统一交换协议可促进信息在不同体系间的流通与共享并且确保各相关单位轻松获取所需资讯。此举不仅加速了业务流程的融合与精简还促进了跨部门协作与决策支持的提升,数据共享的实现需辅以严密的权限控制与加密措施以防数据泄露及未授权访问,确保信息的安全与可信度。通过系统集成与数据共享的双重策略,劳动能力鉴定档案管理得以全面提升效能并且实现信息资源的最优化利用进而构建高效、安全、协同的档案管理新格局。

4.4 信息安全保障

在此过程中,信息安全保障是确保档案数据完整性、保密性和可用性的关键措施,信息安全保障涉及多层次的安全技术和管理策略包括数据加密、访问控制、网络安全以及系统监控等方面。数据加密技术应广泛应用于数据存储和传

输过程以防止敏感信息在传输和存储过程中被未经授权的第三方窃取或篡改。在此基础上建立严格的访问控制机制,即通过用户身份认证和权限管理,确保只有经过授权的人员能够访问和操作特定的档案数据,防止内部数据滥用和非法访问。在网络安全方面,需要部署防火墙、入侵检测系统和病毒防护软件以抵御外部网络攻击和恶意软件的侵害来保护档案系统的网络环境。系统监控和审计是另一关键环节,就是通过实时监控运行状态和记录访问日志可以及时发现异常行为和潜在安全威胁并且进行快速响应和处理。此外,定期进行安全评估和漏洞扫描,以识别和修补系统中存在的安全漏洞,以此确保信息系统的长期稳定和安全。综合运用这些信息安全保障措施,能够有效保护劳动能力鉴定档案数据的安全性和完整性,为信息化建设提供坚实的安全基础。

5 结语

在劳动能力鉴定档案管理的信息化建设过程中,信息化技术的引入不仅优化了档案管理的流程,还显著提升了工作效率和数据准确性,通过系统集成和数据共享实现了跨部门的信息互通,打破了信息孤岛,并且为相关决策提供了有力的数据支持。档案数字化和信息安全保障措施的实施还确保了档案数据的完整性、安全性和长期可用性,并且有效防范了数据损坏和信息泄露的风险。然而,信息化建设仍面临一些挑战如技术设备的更新、数据标准的统一及人员培训的不足等,在不久的将来,继续推进信息化技术的应用可以提升系统功能和安全水平,优化管理策略,并进一步推动劳动能力鉴定档案管理的现代化进程,为劳动能力鉴定工作提供更加高效、准确和安全的支持。总体而言,信息化建设为档案管理注入了新的活力,促进了业务的智能化和科学化来为实现更加精准的劳动能力评估和管理目标奠定了坚实基础。

参考文献

- [1] 王薇.基于劳动能力鉴定档案管理的信息化建设策略分析[J].质量与市场,2020(9):50-52.
- [2] 柳青.劳动能力鉴定档案管理信息化建设工作研究[J].电子技术与软件工程,2014(21):233.
- [3] 柳青.劳动能力鉴定档案管理信息化建设研究[J].电子技术与软件工程,2014(20):244.

Prospects for Applying Artificial Intelligence in Refined Management of Administrative Affairs

Shuhuai Chen

Government Offices Administration of Beijing, Beijing, 101160, China

Abstract

In the context of “promoting the deep integration of ‘Internet+’ into administrative affairs”, it is important to explore the prospects for applying artificial intelligence in administrative affairs management. Because it can not only fulfill the requirements of the Communist Party but also address challenges in refined management. As a result, it may promote the development of comprehensive management systems for intelligent administrative affairs. Artificial intelligence, as a significant sub-discipline of computer science, aims to develop machines and algorithms capable of performing tasks that typically require human intelligence. This paper comprehensively reviewed the technology of artificial intelligence and refined management models in administrative affairs. It primarily focused on the prospects for applying artificial intelligence in refined management of administrative affairs, analyzing in depth across three aspects: the domains where it could be introduced, the challenges faced, and the specific implementation measures. This paper proposed insights and recommendations for applying artificial intelligence in refined management of administrative affairs, aiming to provide invaluable references for administrative affairs.

Keywords

artificial intelligence; administrative affair; refined management; management mode; management system

人工智能在机关事务精细化管理中的应用前景

陈书怀

北京市机关事务管理局, 中国·北京 101160

摘要

在“推动‘互联网+’深度融入机关事务工作”的时代背景下,探讨人工智能技术在机关事务管理中的应用前景,是落实党中央要求、解决精细化管理难题、促进智慧机关事务综合管理体系蓬勃发展的的重要举措。人工智能作为计算机科学的一个重要分支,旨在开发能够执行通常需要人类智能完成的机器人和算法。论文通过对人工智能技术和机关事务精细化管理模式进行梳理,聚焦人工智能技术在机关事务精细化管理中的应用前景,从引入的领域、面临的挑战以及具体措施三个方面进行了深入分析,提出了人工智能技术运用到机关事务精细化管理中的启示和建议,以期对机关事务工作提供借鉴。

关键词

人工智能; 机关事务; 精细化管理; 管理模式; 管理体系

1 引言

2018年5月,国家政务管理局发布了《关于推进新时代机关事务工作的指导意见》,提出要“加强互联网、大数据、云计算、人工智能等新技术的应用能力,推动‘互联网+’深度融入机关事务工作”^[1]。人工智能作为计算机科学的一个重要分支,旨在开发能够执行通常需要人类智能的任务的机器人和算法。这些任务包括从经验中学习、推理解决问题、感知和理解环境、理解语言,甚至参与创造性活动。随着科学研究的不断发展,人工智能提升效率、自动化任务和改善决策的潜力不断增强^[2]。目前,人工智能已在包括医疗保健、

金融安全和风险评估等各个行业中取得了显著进展和应用,而将其应用于机关事务管理的工作中来可有效提升工作的效率、透明度和可及性。

机关事务管理部门必须树牢政治意识,提高政治站位,认真贯彻落实习近平总书记关于机关事务工作的重要指示精神,从思想上、政治上、行动上与党中央保持高度一致,把讲政治、顾大局的意识体现在后勤保障工作的各个环节^[3]。精细化管理的核心是将标准化建设作为基础。通过细化标准,推进以资产管理为基础的机关事务标准化建设,结合实际情况制定并实施涵盖资产管理、办公用房管理、公共机构节能、公务接待、公务用车管理等方面的九项标准化制度。将责任分解到每一位工作人员,形成“学标准、懂标准、守标准、用标准”的工作氛围^[4]。

人工智能在机关事务精细化管理中具有广泛的应用潜

【作者简介】陈书怀(1968-),男,中国河北正定人,硕士,从事党政机关事务管理服务保障研究。

力^[5]。首先,智能化办公系统的应用大大提高了办公效率,利用计算机语言处理技术,实现自动化办公管理,提高工作效率。其次,预测维护和资产管理也是人工智能在机关事务管理中的重要应用,通过传感器数据和机器学习算法进行预测性维护,避免设备故障。在安全保障方面,人工智能技术可以用于智能安防和监控系统,使用人脸识别和行为分析技术,提高安防系统的准确性和响应速度。最后,人工智能在节能优化方面也有重要作用,利用智能传感器和机器学习算法,优化能源使用,降低能源消耗^[6]。然而,引入人工智能也面临着诸多挑战,如数据隐私保护、技术实施成本和伦理规范问题等^[7],需要政府在推广过程中进行有效的监管和管理。

鉴于此,论文聚焦人工智能技术在机关事务精细化管理中的应用前景,从引入的领域、面临的挑战以及具体措施三个方面分别进行了深入分析、探讨。通过提炼机关事务精细化管理中人工智能技术的使用路径,总结相关启示和建议,以期对机关事务管理工作提供理论依据和科技支撑。

2 人工智能引入机关事务精细化管理中的五大领域

2.1 数据分析和决策支持

人工智能利用数据挖掘和分析技术,处理和分析大量机关事务数据,为管理者提供精确的决策支持。例如,通过分析办公用品的使用频率和损耗情况,优化采购和管理流程,减少浪费,提高资源利用效率。在数据分析方面,人工智能自动化数据收集和清洗,确保数据准确性和一致性;利用模式识别和预测分析技术,发现潜在趋势和模式,并进行有效预测;通过实时监控和反馈系统,及时发现和解决问题,提高管理效率。在决策支持方面,人工智能通过智能决策支持系统和数据可视化工具,协助管理人员科学决策;利用风险预测和应急响应系统,预防潜在风险,应对突发情况;通过资源优化和配置,提升资源利用效率,控制成本;通过政策模拟和绩效评估,为政策制定和优化提供科学依据。具体应用包括智能办公楼管理、车辆管理和设备维护等。

2.2 智能办公系统

人工智能的自然语言处理技术使智能办公系统能够处理和回复常见行政事务。系统通过自动化数据采集和分析,实时监控办公环境、设备状态和员工活动。智能算法优化空间布局和设备使用,发现效率瓶颈,并通过预测分析实施预防性维护,降低成本和停机时间。面部识别技术用于高效考勤管理,分析员工数据,提供个性化建议,优化工作流程。智能决策支持将复杂数据转化为可视化报告,提供科学依据,支持决策和资源分配。智能办公系统提升管理效率,促进可持续发展和员工满意度,成为现代管理的重要工具。

2.3 预测维护

利用人工智能的预测分析能力,可以实现对设备和资

产的预测性维护。通过传感器数据和机器学习算法实时监控设备运行状态,预测可能的故障和维护需求,提前安排维修,避免突发故障影响工作进程,延长设备使用寿命。人工智能分析大量实时和历史数据,精确识别设备的故障模式和趋势,预测可能的故障时间点,并采取预防性维护措施,有效降低生产中断和维修成本风险。系统实时监控设备状态,及时发现异常并进行警报,帮助管理者快速响应和处理问题,进一步提升设备的可靠性和操作效率。

2.4 智能安防

通过人脸识别和行为分析技术,智能安防系统提升了安防准确性和响应速度。系统能够实时检测异常行为和潜在威胁,自动报警并记录,保障办公环境安全。结合先进的视觉识别和深度学习算法,人工智能实现了多层次的安全防护和智能监控。高精度的人脸识别技术管理内部人员出入,确保特定区域只有授权人员进入,提升了安全性和管理效率。智能监控系统通过实时视频分析,自动检测未授权人员进入或异常活动,及时发出警报并通知相关人员采取应对措施,有效提升了安全预警和响应速度。

2.5 节能优化

智能化能源管理系统通过人工智能实时监控和分析能耗数据,识别高峰和节能机会。利用智能传感器和机器学习算法,系统监控办公环境能耗,自动调节照明、空调等设备,优化能源使用,降低能耗。人工智能通过大数据分析和预测模型,识别能耗异常和低效设备,提供优化建议,降低运营成本。系统智能调节照明、空调和供暖设备,根据实时环境数据和需求控制,提升能源利用效率。

3 人工智能引入机关事务精细化管理所面临的挑战

3.1 数据安全与隐私

人工智能在处理大量敏感信息和个人数据时,必须优先强化数据加密和安全传输措施,以防止未经授权的访问和数据泄露。此外,确保人工智能算法的准确性和安全性至关重要,需要实施有效的监控和管理机制,以应对数据偏差和黑客攻击。实施智能化管理时,机关应建立坚实的安全基础,包括部署防火墙和入侵检测系统,并建立安全事件响应机制。同时,采用多层次身份验证和严格的访问控制策略,确保只有授权人员能够访问敏感数据和关键系统功能,从而减少安全漏洞的风险。

3.2 数据质量与完整性:

人工智能高度依赖数据准确性,任何数据错误、不一致或缺失都会影响分析和决策。此外,由于不同系统或部门生成的数据格式不一致,机关需采用数据集成和标准化技术,在统一平台上有效管理和分析数据。确保数据质量和完整性是长期挑战,需持续技术创新和严格管理流程,以实现智能化管理的最大潜力和优势。

3.3 技术复杂性与系统集成

人工智能的部署和运行涉及多种复杂技术，如机器学习、自然语言处理和深度学习，这些技术要求机关具备足够的技术能力和专业知识来实施和管理。不同系统和平台的集成也是一个重要挑战。机关内部可能存在多个不同的信息系统和数据源，这些系统可能使用不同的数据格式、标准和接口，导致整合和共享数据时面临复杂性和兼容性问题。人工智能系统的开发和更新需要考虑技术的快速变化和持续进步。新的算法和技术不断涌现，要求机关及时采纳新技术，避免因技术更新带来的系统兼容性和性能问题。

3.4 法规与伦理规范

机关需严格遵守数据保护法规和隐私条例，确保个人数据的合法收集、处理和使用，避免法律责任和风险。计算机算法的决策过程可能存在偏见或歧视，违反反歧视法律和伦理准则。因此，机关在设计和应用人工智能系统时，需确保算法的公平性和透明性，避免不公正或不当影响。此外，机关需考虑人工智能在社会和伦理层面上可能引发的问题，如就业影响、人机关系和技术应用的道德风险等。

4 人工智能引入机关事务精细化管理的具体措施

4.1 保障数据安全与隐私的措施

采用先进的数据加密技术，确保数据在传输和存储过程中得到有效保护，防止未经授权的访问和数据泄露。通过严格的访问控制策略，仅授权人员可以访问敏感数据，以最大程度地减少安全风险。定期监控系统活动并进行安全审计是第三项关键措施，通过及时发现和应对潜在的安全威胁，确保系统的安全性和稳定性。

4.2 保证数据质量与完整性的措施

通过数据清洗操作，在数据输入人工智能系统模型之前，去除错误和冗余信息，确保数据的准确性和可信度。采用统一的数据标准和格式进行数据标准化，提升数据的一致性和可用性，使不同数据源的信息能够互通和比较。通过数据整合，将来自多个来源的数据融合，确保数据的全面性和完整性，为人工智能系统提供更全面的分析基础。

4.3 解决技术复杂性与系统集成的措施

设计灵活的系统架构，以便顺利集成和扩展人工智能技术。采用中间件技术实现不同系统间的无缝连接和数据流动。在系统实施前进行全面测试和优化，确保系统稳定性

和可靠性。通过与技术专家和供应商的紧密合作，获取必要的技术支持和咨询服务，以应对技术挑战和确保项目成功实施。

4.4 法规与伦理合规

聘请专业法律顾问评估和监督人工智能系统的开发和使用的，确保其符合数据保护和隐私法规等相关法律。设立伦理委员会，专门评估和监督人工智能系统的伦理合规性，确保其在决策和操作过程中遵循道德准则和社会责任。人工智能系统的设计和实施过程中应引入透明性措施，确保智能决策过程可解释和可追踪。

5 结论

论文探讨了人工智能在机关事务精细化管理中的应用前景，从引入的领域、面临的挑战以及具体措施三个方面进行了深入分析。结果表明，人工智能可在智能办公系统、预测维护、智能安防和节能优化等四大领域引入机关事务精细化管理。尽管在引入的过程中面临技术复杂性和成本压力等挑战，人工智能通过优化资源配置、提升工作效率、强化数据分析和实现智能决策支持，有望显著提升机关事务的精细化管理水平。总体而言，合理利用人工智能技术，能够推动机关事务管理向数字化、智能化、精准化不断迈进，更好地满足现代机关事务管理的需求，为公共服务的提升和社会治理的现代化提供重要支持。

参考文献

- [1] 罗捷,潘攀.大数据在机关事务工作中的应用前景[J].中国机关后勤,2019(7):23-24.
- [2] 郭凯明.人工智能发展、产业结构转型升级与劳动收入份额变动[J].应用经济学,2019(7):60-77.
- [3] 高鹏程.试析国家机关事务的概念[J].中国行政管理,2019(3):13-17.
- [4] 刘杰.大力弘扬机关事务精细文化[J].中国机关后勤,2024(5):80-82.
- [5] 罗亮,郭名谦.智慧机关事务:机关事务管理大数据应用框架研究[J].中外管理,2021(12):72-78.
- [6] Parycek P, Schmid V, Novak A. Artificial Intelligence (AI) and Automation in Administrative Procedures: Potentials, Limitations, and Framework Conditions[J]. Journal of the Knowledge Economy, 2023(9).
- [7] 高漪澜,张睿,李学龙.人工智能伦理计算[J].中国科学:信息科学,2024(6).

Problems and Measures Existing in the Rural Archives Work

Ziying Qin

Xinjiang Uygur Autonomous Region Market Supervision and Management Cadre Education and Training Center, Urumqi, Xinjiang, 830001, China

Abstract

At present, there are still many problems in the aspects of archives management level, personnel quality, facilities and equipment in China. Through field research and literature analysis, the main problems include: the archives management system is not perfect, the professional ability is insufficient, the archives storage environment is not up to standard, the low utilization rate of archives. In order to improve the quality of rural archives work, the following measures are proposed: first, to improve the archives management system and establish a scientific and reasonable management system; second, to strengthen the training of archival staff and improve their professional quality and professional ability; third, to improve the archives storage facilities and ensure the safety of archives; fourth, to enhance the information construction of archives and improve the utilization efficiency of the archives. Through these measures, it is expected to comprehensively improve the level of rural archives management, and better serve the rural economic and social development.

Keywords

rural archives; archives management; personnel quality; archives storage; information construction

农村档案工作存在的问题及措施

秦紫英

新疆维吾尔自治区市场监督管理干部教育培训中心, 中国·新疆 乌鲁木齐 830001

摘要

当前中国农村档案工作在档案管理水平、人员素质、设施设备等方面仍存在诸多问题。研究通过实地调研和文献分析,发现主要问题包括:档案管理制度不健全、档案人员专业能力不足、档案存储环境不达标、档案利用率低等。为提升农村档案工作质量,提出以下措施:一是完善档案管理制度,建立科学合理的管理体系;二是加强档案工作人员的培训,提高其专业素质和业务能力;三是改善档案存储设施,确保档案安全;四是增强档案信息化建设,提高档案利用效率。通过这些措施,有望全面提升农村档案管理水平,更好地服务于农村经济社会发展。

关键词

农村档案; 档案管理; 人员素质; 档案存储; 信息化建设

1 引言

档案工作是提高行政效率、保障社会公正、促进科学研究、维护历史真实等方面的重要基础。遗憾的是,尽管近年来中国在城市档案管理上取得了显著成绩,但农村档案工作却相对滞后,缺乏系统的管理和有效的组织。这导致了許多农村的档案信息丧失,无法有效服务于农村的经济社会发展。主要问题表现在农村档案管理水平较低、档案工作人员素质参差不齐、档案设施设备简陋,以及档案利用率偏低等方面。这些问题关系到农村档案工作的质量,甚至影响到农村社会经济的发展。针对这些问题,我们提出了一系列针对性的解决措施,包括完善农村档案管理制度,提高档案工作人员的专业素质和业务能力,改善农村档案存储设施,以及

提高档案利用率。希望透过这些努力,我们能全面提升农村档案管理的水平,让档案工作更好地服务于农村的经济社会发展。

2 农村档案工作现状与问题分析

2.1 档案管理现状

当前农村档案管理整体较为薄弱,存在诸多亟待解决的问题^[1]。农村档案管理制度不健全是影响档案管理水平的一个重要因素之一。许多农村地区尚未建立完善的档案管理制度,缺乏系统的规章和规范,导致档案管理工作缺乏统一的标准和操作流程,档案资源得不到有效利用和保护。

在档案管理实践中,农村档案管理人员的专业素质普遍较低,专业培训不足,使得档案管理水平难以提高。许多档案工作人员并非专业出身,缺乏档案管理的基本知识和技能,导致档案管理工作中的错误和疏漏频发。这不仅影响档案的完整性和准确性,也制约了档案管理的整体提升。

【作者简介】秦紫英(1992-),女,中国山西吕梁人,本科,中级馆员,从事事业单位档案管理研究。

档案存储设施设备简陋,环境条件不达标也是制约农村档案管理水平的一个重要因素。很多农村地区档案存储设施陈旧,缺乏必要的防火、防潮、防虫等基本条件,导致档案材料容易受到损坏甚至丢失。档案管理的信息化程度较低,手工操作占据主导地位,不仅效率低下,而且易出差错。

档案利用率低的问题在农村地区较为普遍。由于档案管理水平的限制,档案资源未能得到充分的开发和利用,档案的价值和作用未能充分体现。许多档案被闲置,未能在农村经济社会发展中发挥应有的作用。

总体来看,当前农村档案管理水平低下的问题主要集中在制度不健全、人员素质不高、设施设备落后和档案利用率低四个方面。这些问题的存在不仅影响了档案工作的正常开展,也阻碍了农村地区信息资源的有效管理和利用。提高农村档案管理水平,亟需从制度建设、人员培训、设施改善和信息化建设等方面入手,全面提升档案管理的质量和效率。

2.2 档案人员素质现状

档案人员素质现状在农村档案工作中具有重要意义。当前,农村档案人员普遍存在专业知识匮乏的问题,缺乏系统的档案管理理论和实践培训^[2]。大部分档案人员为兼职或临时工作人员,缺乏档案专业背景,无法有效应对复杂的档案管理任务。农村档案人员的流动性较大,稳定性差,导致档案管理工作缺乏连续性和一致性。培训和继续教育机会有限,使得档案人员难以提升专业素质和技能,进一步制约了农村档案工作的发展。档案人员的低学历和非专业背景,影响了档案管理工作的规范化和科学化,直接影响档案工作的效率和质量。这些因素综合导致了农村档案工作面临诸多挑战,亟需改善和提升档案人员的素质,以保障档案管理工作的有效开展。

2.3 档案设施设备现状

农村档案设施设备现状总体呈现出基础薄弱、标准不一的问题。许多农村地区档案存储设施简陋,缺乏专业的档案柜、温湿度控制设备等必要的硬件支持,导致档案材料易受损坏。档案存储环境普遍未达到国家相关标准,防火、防潮、防虫等基础措施不到位。部分地区档案信息化建设滞后,缺乏先进的档案管理系统和数字化设备,档案信息无法实现高效管理和共享。整体来看,农村档案设施设备现状亟待改善,以适应现代档案管理的需求。

3 农村档案工作存在的主要问题

3.1 档案管理制度不健全

农村档案管理制度的不健全主要表现在以下几个方面。现有档案管理制度缺乏系统性和全面性,许多农村地区并未建立完整的档案管理体系,档案的收集、分类、整理、保存、利用等环节缺乏统一规范,导致档案管理工作无章可循,操作混乱。档案管理法政策落实不到位,部分农村地区虽然制定了一些档案管理规定,但由于缺乏有效的监督和执行机

制,这些规定往往形同虚设,档案管理工作流于形式,未能发挥应有的作用。

另外,档案管理责任不明确也是一个重要问题。许多农村档案管理工作没有明确的责任主体,相关人员对档案管理的重视程度不高,缺乏应有的责任感和主动性,导致档案管理工作疏漏频繁。责任划分不清晰,使得档案管理工作难以有序开展,一旦出现问题,责任难以追究。

档案管理资金投入不足也导致管理制度难以落实。农村地区经济基础薄弱,档案管理工作经费紧张,导致档案管理基础设施建设滞后,档案保护和管理技术手段落后,档案管理制度难以有效执行。资金的缺乏还影响了档案管理人员的培训和素质提升,使得档案管理工作的专业化程度难以提高。

档案管理制度的不健全严重制约了农村档案工作的规范化和科学化发展,亟需通过完善档案管理制度,加强制度执行和监督,明确管理责任,增加资金投入等多方面措施加以解决,以提升农村档案管理水平,保障档案资源的安全与有效利用。

3.2 档案人员专业能力不足

档案人员的专业能力不足是当前农村档案工作中存在的一个主要问题。具体表现为档案人员专业知识欠缺,缺乏系统的档案管理培训,难以胜任档案管理工作的复杂要求。部分档案人员未接受过正式的档案学教育,缺乏基本的档案管理理论和技能,导致在实际工作中无法科学合理地进行档案分类、整理和保管。档案工作人员的职业素质和业务能力也有待提高,部分人员的计算机操作水平和信息化建设的能力不足,难以适应现代档案管理的数字化需求。由于档案管理工作在农村基层多为兼职性质,档案工作者的精力较为分散,缺乏对档案管理相关法律法规和规范性文件的深刻了解,导致档案管理不到位,存在档案损失和泄露的风险。档案人员专业能力不足直接影响了档案工作的整体质量和效率,亟需通过系统培训和专业教育得以解决。

3.3 档案存储环境不达标

档案存储环境不达标问题在农村地区尤为突出,主要体现在以下几个方面^[3]。档案存储设施陈旧,许多档案馆建筑年久失修,难以满足现代化档案存储要求。档案存储设备落后,缺乏必要的恒温恒湿设备,导致档案材料易受温湿度变化影响而损坏。防火、防水、防虫等安全设施配备不足,增加了档案被损毁的风险。档案库房的的空间布局不合理,存储密度过高,影响了档案的正常管理和利用。档案库房的卫生条件较差,灰尘和污染物积聚,进一步加剧了档案的老化和变质。档案存储环境的这些不足,不仅影响了档案的安全性和保存寿命,还严重制约了档案的有效利用和服务功能的发挥。

4 提升农村档案工作质量的措施

4.1 完善档案管理制度

完善档案管理制度是提升农村档案工作质量的关键环

节之一。建立健全的档案管理制度可以确保档案工作有章可循，减少随意性和不规范操作。应当制定详细的档案管理制度，明确各类档案的分类、收集、整理、保存、利用等各个环节的操作规范，并定期修订和完善这些制度，以适应不断变化的实际需求。

档案管理制度应当明确档案工作人员的职责和权限，确保各项工作有专人负责，形成责任明确、分工合理的工作机制。通过制度规定，确保档案收集的全面性和准确性，避免档案缺失或内容不完整的问题。还需在制度中规定档案的保密措施，确保敏感信息和隐私数据的安全。

档案管理制度需要强调档案的数字化建设。随着信息技术的快速发展，数字化档案管理已成为必然趋势。应当在制度中明确档案的电子化存储、数字化归档以及电子档案的管理和利用规范，推动档案管理的信息化进程，提高档案管理的效率和便捷性。

应当建立严格的档案审查和监督制度。通过定期检查和不定期抽查的方式，确保各项档案管理工作符合制度要求，及时发现和纠正存在的问题。档案管理制度还应包括奖惩措施，对在档案工作中表现突出的单位和个人给予表彰和奖励，对不按规定操作、造成档案损失的行为进行严肃处理，以此促进档案管理工作质量的提升。

完善的档案管理制度是农村档案工作规范化、科学化、重要保障，是提高档案工作效率和质量的基础，能够有效推动农村档案事业的持续健康发展。

4.2 加强档案工作人员培训

加强档案工作人员的培训是提升农村档案工作质量的关键环节。档案人员素质的提高不仅能够提升档案管理水平，还能促进档案信息化建设。为此，必须制定系统的培训计划，涵盖档案管理理论、实际操作技能、信息技术应用等内容。培训方式应多样化，包括集中培训、岗位实践、在线课程等，以满足不同层次和岗位需求。应定期组织档案管理交流活动，促进经验分享和问题解决。注重引入先进的档案管理理念和技术，鼓励档案人员参与专业认证考试，提升职业素养。建立激励机制，对表现优秀的档案人员给予奖励，提高其工作积极性和职业认同感。通过这些措施，能够有效提高档案人

员的专业能力，进而提升农村档案工作的整体水平。

4.3 改善档案存储设施

改善档案存储设施是提升农村档案工作质量的重要环节。应根据实际需求配置现代化的存储设备，确保档案的长期安全与便捷利用。更新和增设符合标准的档案柜等存储设备，确保物理档案存放环境的干燥、防尘、防火、防潮。要注重档案存储环境的优化，配置恒温恒湿设备，确保最佳保存条件。需引入数字化档案存储技术，建立电子档案管理系统，实现档案存储的数字化和信息化，便于便捷检索和长久保存。通过持续投入和科学规划，将为农村档案的安全管理提供有力保障。

5 结语

通过对中国当前农村档案工作问题进行深度探讨，我们揭示出了农村档案工作中存在的关键问题，包括但不限于档案管理制度不健全、档案管理水平低下、档案利用率低以及档案保管环境不良等。同时，我们提出一系列解决策略，希望能对农村档案工作的改进提供指导。然而需要注意的是，改进农村档案工作与农村的实际情况紧密相关，因此在实施上述解决策略时，必须兼顾地方特色和实际需求。虽然我们的研究取得了一些成果，但必须强调这些找出的问题和解决策略仅仅是冰山一角。农村档案工作改进是一个长期的过程，同时也是一个系统工程，需要涉及多方面的观点和合作。未来的研究可以从以下几方面进行：一是如何制定地方化的农村档案管理规定；二是如何打造合适的档案保管环境以适应农村环境的特殊性；三是如何提升农村档案工作人员的专业性和综合素质，以实现档案管理的专业化和规范化。期待未来能有更多的研究工作者和政策制定者加入农村档案工作的改善中来，为农村的社会发展提供更好的历史档案资料服务。

参考文献

- [1] 王曦瑶.探析农业农村档案信息化建设与档案管理[J].兰台内外,2019(30):52-52.
- [2] 王磊.档案信息化建设与档案管理[J].卷宗,2019,9(33):81-83.
- [3] 陈婧.加强档案管理工作提高档案人员素质[J].数码设计(下),2019(3):143-144.

Analysis of Current Situation and Development Trend of Digital Management of Science and Technology Archives

Ling Zhang

Xinjiang Academy of Animal Science, Urumqi, Xinjiang, 830011, China

Abstract

With the progress of science and technology and the development of society, the digital management of science and technology archives has gradually shown its great advantages. Through the analysis of the current situation of science and technology archives, this paper reveals the existing problems in resource allocation, technology application and service mode of the current digital management of science and technology archives. Secondly, based on relevant theories and experiences, this paper puts forward the development trend of digital management of science and technology archives from the aspects of technological innovation, system reform, personnel training, etc., aiming to provide a reference for building an efficient, scientific and humanized digital management mode of science and technology archives. The research points out that the development of digital management of scientific and technological archives will pay more attention to the combination of technology and people, emphasize the real-time and accuracy of data analysis and information services, and adopt flexible management mechanisms to adapt to the changing environmental needs. This research has decisive theoretical and practical significance for the current and future digital management of scientific and technological archives.

Keywords

science and technology archives; digital management; technological innovation; system reform; information service

科技档案数字化管理的现状与发展趋势分析

张玲

新疆畜牧科学院, 中国·新疆 乌鲁木齐 830011

摘要

随着科技进步和社会发展, 科技档案的数字化管理逐渐显现出其巨大的优势。论文通过对科技档案现状的分析, 揭示了当前科技档案数字化管理在资源配置、技术应用、服务模式等方面存在的问题。其次, 基于相关理论和经验, 论文从技术创新、制度改革、人才培养等方面, 提出了科技档案数字化管理的发展趋势, 旨在为构建高效、科学、人性化的科技档案数字化管理模式提供参考。研究指出, 科技档案数字化管理的发展将更加注重技术与人的结合, 强调数据分析、信息服务的实时性与准确性, 并采取灵活的管理机制, 以适应变化的环境需求。本研究对当前和未来的科技档案数字化管理有决定性的理论和实践意义。

关键词

科技档案; 数字化管理; 技术创新; 制度改革; 信息服务

1 引言

科技档案的管理正在改变, 从原来的纸质文件变成了数字化管理, 这样可以提高档案存储和查找的效率, 让更多人可以利用这些档案。但是, 这样的变化也有一些问题, 比如有些地方的电脑设备不够好, 不能很好地存储和保护数据, 有些地方的服务方式还需要改进, 让用户更满意。所以, 我们要解决这些问题, 要采用新的技术, 改善管理制度, 培养更多懂电脑的人。未来的科技档案管理, 要注意人和电脑

的合作, 要准确快速地提供信息服务, 要采用灵活的管理方式, 适应环境的变化。这样的研究对理论和实践都很有意义, 可以帮助我们更好地发展科技档案数字化管理。

2 科技档案数字化管理的现状

2.1 科技档案数字化管理的定义与背景

科技档案数字化管理是指通过信息技术手段, 将传统的纸质档案转化为数字化形式, 并对其进行科学、高效地管理和利用^[1]。其核心在于通过先进的信息技术, 实现档案信息的存储、检索、共享与安全管理, 以提高档案的利用率和管理效率。

科技档案的数字化管理起源于信息技术的迅猛发展和社会对信息资源管理需求的提升。在 20 世纪末, 随着计算

【作者简介】张玲(1983-), 女, 中国四川仁寿人, 本科, 副研究馆员, 从事综合档案室档案数字化建设、科技档案管理研究。

机技术的普及，档案数字化开始逐步推广，旨在解决传统档案管理中的信息孤岛、检索困难、保存不易等问题。通过数字化处理，科技档案可以实现信息资源的共享和互通，大大提高了信息的可用性和安全性。

当前，科技档案的数字化管理已成为全球范围内的一个重要课题。许多国家和地区纷纷投入大量资源，推进档案数字化进程。数字化管理不仅涵盖了档案的数字化转换，还包括数字化档案的元数据管理、信息系统的开发和应用、档案信息的长期保存与安全保护等多个方面。这一过程中，信息技术的不断创新和应用，极大地推动了档案管理模式的变革和发展。

在科技档案数字化管理的发展背景下，信息技术的不断进步和应用场景的日益丰富，为数字化管理提供了强有力的支持。云计算、大数据、人工智能等新兴技术的引入，使档案信息的处理能力和管理水平得到了显著提升。国家政策的扶持和行业标准的制定，为数字化管理的规范化和标准化提供了保障。

科技档案的数字化管理不仅仅是技术手段的应用，更是一种全新的管理理念和模式。通过数字化，档案管理从传统的被动管理转向主动服务，从单一的信息保管转向多元化的信息利用。这种转变，不仅提高了档案管理的效率和质量，也为科技创新和社会发展提供了重要的信息资源支撑。

2.2 当前科技档案数字化管理的实施情况

当前，科技档案数字化管理的实施情况呈现出以下几个方面的特征。数字化基础设施不断完善，各类档案馆和科技机构纷纷建设现代化的数据中心和档案管理系统，采用高性能的服务器和存储设备，以保障数据存储和处理的高效性与安全性^[2]。档案数字化技术逐渐成熟，扫描、光学字符识别（OCR）、元数据标引等技术广泛应用于档案的数字化加工过程中，实现了纸质档案向数字档案的有效转化。各地档案馆和科技机构积极开展档案数字化标准的制定与推广，通过统一的标准规范，确保数字档案的格式一致性和数据的互操作性。档案管理信息系统的开发和应用得到普及，许多单位引入了先进的档案管理软件，实现了档案的自动化管理和智能化检索，提高了工作效率和服务质量。档案数字化管理的推广不仅提升了档案资源的利用率，还促进了档案信息的共享与传播。整体而言，科技档案数字化管理的实施情况正在向系统化、规范化和智能化方向迈进。

2.3 科技档案数字化管理存在的问题与挑战

当前科技档案数字化管理面临诸多问题与挑战。技术层面，数据标准化不足导致信息共享困难，系统兼容性差阻碍资源整合；管理层面，缺乏统一的法规政策和行业标准，档案管理制度亟待完善；人才层面，专业技术人才匮乏，现有人员的数字化管理能力有待提升。这些问题限制了科技档案数字化管理的高效推进，亟需多方面协同解决。

3 科技档案数字化管理发展趋势的理论分析

3.1 技术创新在科技档案数字化管理中的重要性

技术创新在科技档案数字化管理中具有举足轻重的地位。技术创新为科技档案的数字化管理提供了坚实的基础。现代信息技术的发展，如大数据、云计算、人工智能等，为科技档案的存储、检索、分析和共享带来了革命性的变革。通过这些技术手段，海量的档案数据能够得到高效地处理和利用，不仅提升了管理效率，还增强了数据的准确性和可靠性。

技术创新推动了科技档案管理的智能化进程。人工智能技术的应用，使得科技档案管理从传统的手工操作转变为自动化、智能化操作。例如，自然语言处理技术可以实现档案内容的智能分类和标注，机器学习算法可以根据用户需求进行个性化的档案推荐，这些智能化功能大幅提升了档案管理的便利性和用户体验。

技术创新还促进了科技档案管理的提升。随着网络安全技术的发展，数字档案的安全防护措施不断加强，如区块链技术的引入可以确保档案数据的不可篡改性，分布式存储技术可以防止数据的集中风险，这些技术手段有效保障了数字档案的安全性和完整性。

技术创新为科技档案的长期保存和利用提供了新的解决方案。传统纸质档案在保存过程中容易受到环境因素的影响，而数字化技术的应用则可以实现档案的永久保存。数字化技术不仅能够保存档案的内容，还可以保存其原始格式和结构，使得档案在长期保存过程中不失真、不变形。数字化档案的跨时间、跨空间传递能力也使得档案的利用更加便捷和广泛。

总的来说，技术创新是科技档案数字化管理发展的重要驱动力。通过不断引入和应用先进技术，科技档案管理能够在提升效率、增强安全性和实现智能化等方面取得显著进步，为构建高效、科学、人性化的科技档案管理模式提供了强有力的技术支撑。

3.2 制度改革推动科技档案数字化管理优化

制度改革在科技档案数字化管理优化中扮演关键角色。通过科学合理的制度设计，可以明确数字化管理的规范与流程，提升管理效率。现有制度多因传统纸质档案管理而设，无法完全适应数字化需求。改革制度需从法律法规、管理标准、操作规程等方面入手，确保数字化管理的合法性、规范性和一致性。

在法律法规层面，需制定和完善相关法律法规，明确数字化档案的法律地位和权责关系，为数字化管理提供法律保障。在管理标准方面，需建立统一的标准和规范，确保各单位在数字化管理中的一致性和可操作性，避免因标准不统一导致的管理混乱和资源浪费。操作规程的改进应注重流程的优化和细化，提高工作效率，确保档案管理的科学性和规范性。

通过制度改革,可以有效解决当前科技档案数字化管理中存在的制度障碍,促进数字化管理的规范化和科学化,为科技档案的高效管理奠定坚实基础。

3.3 人才培养对科技档案数字化管理的影响

科技档案数字化管理的发展离不开人才的培养。高素质的信息技术人才和档案管理专业人员的结合,有助于推动档案数字化进程。通过系统培训与继续教育,提升档案管理人员的信息技术应用能力,使其能够熟练操作数字化设备和软件,确保数据的准确性和安全性。跨学科人才的引进,可以促进技术与管理的深度融合,为数字化管理模式的创新提供有力支持。人才培养在提高整体管理水平和适应新技术发展中起到关键作用。

4 科技档案数字化管理的前景与建议

4.1 科技档案数字化管理的前景预测

科技档案数字化管理的前景预测

随着信息技术的飞速发展,科技档案数字化管理的未来前景广阔^[1]。未来几年,科技档案数字化管理将呈现出几个显著的发展趋势。

人工智能和大数据技术将在科技档案管理中发挥更为重要的作用。人工智能可以通过自然语言处理和机器学习算法,提高档案数据的自动化分类、检索和分析能力。而大数据技术的应用,将有助于从海量档案数据中提取有价值的信息,支持科学决策和预测分析,极大地提升档案管理的智能化水平。

区块链技术的引入将显著增强档案管理的安全性和可靠性。区块链技术以其分布式账本和不可篡改的特性,能够有效防止档案数据的丢失、篡改和伪造,确保数据的真实性和完整性。这对于科技档案的长期保存和可信度具有重要意义。

信息服务的实时性与准确性将成为未来科技档案管理的重要指标。随着网络技术的进步,云计算和物联网的广泛应用,档案数据的存储、管理和服务将更加高效和便捷。实时更新和即时访问将成为常态,用户可以随时随地获取所需的档案信息,极大地提升了档案管理的服务质量和用户满意度。

柔性管理机制的应用将使科技档案数字化管理更加灵活和适应性更强。面对快速变化的技术环境和多样化的用户需求,传统的刚性管理模式已难以应对。未来的档案管理将更加注重灵活性,通过动态调整管理策略和流程,快速响应外部环境的变化,保持档案管理的高效运作和持续创新。

总体而言,科技档案数字化管理的发展前景充满希望。技术与人的结合将更加紧密,数据分析和信息服务的实时性、准确性将显著提升,灵活的管理机制将确保档案管理的适应性和可持续性。这些发展趋势将为构建高效、科学、人

性化的科技档案数字化管理模式提供强有力的支持。

4.2 建立高效科学人性化的科技档案数字化管理模式的建议

科技档案数字化管理模式的建立,应以高效、科学与人性化为核心目标。融合数据挖掘和人工智能技术进行信息自动化处理,实现科技档案数据的智能分类、检索与分析,提高管理效率和准确性。制定健全的档案管理制度,建立数据安全保障机制,确保档案数据的隐私性和安全性,提升用户信任度。推进用户体验设计,通过人性化的接口和交互方式,满足用户多样化的需求。持续开展专业培训和学习,培养高素质的档案管理人才,提高管理团队的技术应用能力与服务水平。优化资源配置,注重跨部门协作与信息共享,形成资源整合与动态更新机制。通过以上措施,构建高效、科学、人性化的科技档案数字化管理模式,适应未来发展的需求。

4.3 为科技档案数字化管理的未来发展提供解决策略发布

策略发布应着眼于多方面的革新与整合,确保科技档案数字化管理的高效性与人性化。强化信息技术的应用,通过大数据、云计算和人工智能技术,提升档案数据的处理和分析能力,实现自动化管理和智能化服务。完善相关法律法规和标准体系,保障数字化档案的安全性和合规性,建立健全的监督机制。还应注重培养专业化人才队伍,提供持续的培训和教育,提升科技档案管理人员的综合素质和技术水平。建立以用户需求为导向的服务模式,增强档案管理的灵活性和适应性,以满足不同用户群体的多样化需求。通过上述策略的综合实施,将实现科技档案数字化管理的持续优化和创新发展。

5 结语

论文通过分析科技档案数字化管理的现状,发现资源配置、技术应用和服务模式方面存在问题。尽管有些成效,但仍面临技术创新不足、制度不完善、人才短缺等挑战。论文建议未来应加强技术创新,引入先进数字化技术,提高档案管理效率和安全性;推进制度改革,完善政策法规;重视人才培养,建立专业化数字档案管理团队。研究范围有限,数据样本小,部分结论需未来修正。建议扩大研究范围,深化技术应用,借鉴国外经验,提升管理水平。希望论文为科技档案数字化管理提供参考。

参考文献

- [1] 魏春瑜.科技档案数字化发展与数字化实践研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)图书情报,2020(1):86-88.
- [2] 原春红.科技档案数字化管理探讨[J].办公室业务,2021(4):129-130.
- [3] 李海涛.浅谈医院科技档案数字化管理[J].办公室业务,2020(3):130-133.

Reflection on Strengthening Project Supervision Measures to Prevent Integrity Risks in State Owned Enterprises

Chenghai Zhang

Bank of China Insurance Information Technology Management Co., Ltd., Beijing, 100144, China

Abstract

Supervision is the primary and foremost responsibility of disciplinary inspection work. In the face of new situations and tasks, it is crucial to deeply understand and accurately grasp the positioning of supervisory responsibilities, prioritize and implement supervisory work, and deepen the self supervision of the Party and the state, as well as promote comprehensive and strict governance of the Party. State owned enterprises are an important foundation for China's economic development, and it is crucial to carry out the construction of party conduct and clean governance in state-owned enterprises. Grassroots projects are profit centers and cost centers, so it is necessary to continuously strengthen the construction of party conduct and clean governance in grassroots projects, promote the formation of a clean and upright political ecology in state-owned enterprises, improve project management capabilities, and timely build the ideological defense line of cadres and employees, so as to safeguard the sustainable, healthy and high-quality development of enterprises. Therefore, this paper conducts research and analysis on the supervision of grassroots projects in state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; grassroots projects; project supervision

强化以项目监督举措防范国有企业廉洁风险的思考

张成海

中国银行保险信息技术管理有限公司，中国·北京 100144

摘要

监督是纪检工作的首要职责和第一职责。面对新形势新任务，深刻理解、准确把握监督职责定位，把监督工作摆在第一位抓紧抓实，对于深化党和国家自我监督，纵深推进全面从严治党，十分重要。国有企业是中国经济发展的重要基础，做好国有企业的党风廉政建设至关重要。基层项目是利润中心、成本中心，因此需要通过持续加强基层项目党风廉政建设，促进国有企业形成风清气正的政治生态，提高项目管理能力，及时筑牢干部员工的思想防线，从而为企业持续健康高质量发展保驾护航。因此，论文对国有企业基层项目监督予以研究分析。

关键词

国有企业；基层项目；项目监督

1 引言

项目监督是指以强化项目党组织功能、规范项目权力运行为主线，以项目“关键少数、关键事项、关键环节”为重点，以党内监督统领业务监督、以上级监督带动同级和下级监督，统筹纪检、巡察、审计、财务、法律、舆情等各职能领域监督合力，构建企业内部“大监督”格局，不断强化基层项目在党建工作、日常监督管理等方面存在的薄弱环节，持续完善基层项目管理体系和监督体系的一系列针对基层项目的监督举措^[1]。

【作者简介】张成海（1991-），男，中国山西汾阳人，本科，助理政工师，从事纪检研究。

2 项目监督的重要意义

2.1 项目监督是推动国有企业落实管党治党责任的重要抓手

十八大以来，党中央高度重视国有企业的党建工作，国有企业党组织和党员领导干部对肩负的管党治党责任更加明确，对管党治党的认识更加深刻。国有企业基层项目和党支部作为基层实体和党的基层组织，是党的各项政策的具体实践者、执行者，加强基层项目监督工作，构建惩治和预防腐败体系，消除由腐败现象所引发的不和谐因素，维护公平正义，保护国有资产不流失，促进经济稳定健康发展是国有企业应尽的职责所在。

2.2 深入开展项目监督是确保国有资产的保值增值，防止国有资产流失的需要

国有企业一项重要职能是管理国有资产，并使其保值、

增值,防止国有资产流失。基层项目是作为国有企业的成本中心、利润中心,是经营发展的重要基础。加大对基层项目的监督力度,对项目进行全过程监控,必须从防止国有资产流失、保证国有资产保值增值的高度来认识项目监督的重要性。

2.3 深入推进国有企业惩防体系建设的需要

惩防体系建设,是党中央在新形势下对反腐倡廉工作作出的重大战略决策,是我们党对执政规律和反腐倡廉工作规律认识的进一步深化,是在发展社会主义市场经济和对外开放条件下深入开展党风廉政建设和反腐败工作的新要求,是从源头上防治腐败的根本举措。加强项目监督在构建国有企业惩防体系中有极其重要的作用,也是惩防腐败体系建设中的重点环节。重大工程、重点领域、关键岗位,是重点监督对象。通过建立健全项目惩防体系打造清廉项目,把党风廉政建设“责任、制度、教育、监督”四个环节,切实融入项目管理之中,为项目筑起反腐败的坚固防线,从而推动项目顺利实施^[2]。

3 国有企业基层项目监督难点分析

①项目特点导致监督困难。企业基层项目普遍呈现点多面广,人员队伍分散、市场化程度高的特点,企业层级较多,基层项目基于成本角度考虑,一般不设置专职纪检人员,监督工作基本依靠总部开展,监督执纪战线长、范围广、专业性强,开展监督执纪面临很多难点。

②项目人员合规意识不足。从工作实践来看,项目“一把手”多为职业经理人,这些管理者基本是行业的专家和领军人物,具有扎实的专业能力和素养。但是由于民营企业和国有企业的文化差异,外部招聘少数项目职业经理人对国企讲究程序意识、合规意识认识不足,在实际操作中不能严格按照业务流程办事。

③责任传导力度有不足。压实基层项目党支部责任方面的力度还不够,强化日常监督方面的力度仍有不足。基层项目党组织听取支部在全面从严治党相关工作存在不足。

4 项目监督中存在的问题

①项目监督的针对性不强。国有企业基层项目是一项复杂的系统工程,涉及多个环节、多个领域;每个项目又受到产品定位、投资总额、地理位置、地域文化等的影响,呈现不同的产品特点,也出现不同的廉洁风险。如果在开展项目监督过程中缺乏一定的针对性,很容易出现“眉毛胡子一把抓”的盲目状态,使项目监督的功效大打折扣。

②项目监督的实效性不高。项目监督存在走过场的现象,项目监督联系点单位制定的方案和清单没有高质量完成,经验总结不到位,存在为了总结而总结和应付差事的情况。

③基层党组织和纪检监督员履行监督职责仍不到位。主要表现在项目基层党组织有监督没效果、有形式没内容、

有观点没行动、有目标没措施。有的基层党组织书记和纪检监督员对监督的内涵范围、方法途径把握不准,缺少有效管用的措施;有的基层党组织书记对“一把手”和班子成员的监督仍然比较薄弱,存在不敢监督、不愿监督的情况。

5 深化项目监督工作的思考

5.1 聚焦整体功能发挥,强化基层党组织建设

深入开展项目监督,基层党组织是基础。发挥党员在国有企业改革发展中的先锋模范作用,提升基层党组织组织力,能有效将全面从严治政向纵深推进和基层延伸。现阶段,国有企业普遍存在基层项目党组织政治功能弱化,基层项目重业务轻党建和党风廉政建设的问题,制约着公司转型升级和高质量发展目标的实现。因此,必须强化基层项目党组织建设,切实发挥战斗堡垒作用。一是明确监督职责。明确各级党组织和各层级党员干部的党建工作职责,监督工作职责,通过组织签订《党建工作责任书》和《党风廉政建设责任书》等方式,夯实基层党组织责任,督促把好方向,管好大局,保好落实。持续抓好基层党组织书记年度考核这个制度化常态化的有形抓手,将年度监督任务、要求纳入其年度工作,推动基层党组织监督工作不断强起来。通过定期组织党支部书记、纪检监督员开展制度宣贯及监督方式方法培训,促进监督履职能力提升。二是强化学习教育。强化基层项目党员干部的理想信念教育,把坚定理想信念、增强宗旨观念作为基层项目党员干部教育的核心内容,并及时分析基层项目党员干部的思想动态,推动项目干部员工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

5.2 聚焦监督载体协同,强化项目综合监督效能

持续健全权力运行制约和监督体系,树牢有权必有责、用权受监督、失职要追责、违法要追究的鲜明导向,充分发挥巡察、审计、纪检监督员等各类载体监督合力,确保党中央重大决策和公司战略部署、发展理念在基层项目落实落地,各项规章制度和工作要求全面执行,做到令行禁止、上下一盘棋。一是切实推动巡视巡察整改。强化上级对项目巡视巡察发现问题整改的同时,举一反三推动健全完善项目管理体系和监督体系,消除形形色色的“跑冒滴漏”。坚持把巡视巡察发现问题整改与推进业务工作相结合,逐条分析,聚焦重点条线、领域,对相应薄弱环节进行整改,切实把巡视巡察整改成果转化为推动项目高质量发展的强大动力。二是做实审计监督。加大对基层项目违规审计力度,及时排查风险隐患,堵塞漏洞,把问题消灭在萌芽状态;对于基层项目审计过程中发现的典型性、多发性、共性问题做好分析并在审计报告及时提出管理建议,涉及追责的通过与各部门的系统联动,努力构建分工明确、配合联动、齐抓共管的协同体系;根据公司经营模式和业务特点,在绩效审计过程中坚持以效益为导向,客观公正反映、评价项目经营结果,及早找出影响业绩提升的主要因素,分析原因,抓住问题关键,

及时提示风险,助力基层项目运营质量的提升^[3]。

5.3 聚焦防控体系构建,筑牢项目廉洁“防火墙”

建立健全惩治和预防腐败体系是党中央在新形势下开展反腐倡廉建设工作的重大战略部署,廉洁风险防控则是国有企业在新时代应对反腐败斗争复杂严峻形势,健全反腐倡廉制度和提高制度执行力的重要举措。坚持以制约和监督权力运行为核心、防控项目岗位廉洁风险为基础、加强制度建设为关键、信息化技术为支撑,将廉洁风险防控工作融入项目全生命周期管理,逐步建立权责清晰、流程规范、风险明确、预警及时的项目廉洁风险防控机制,不断提高项目管理和监督水平,有效提升基层项目治理效能。一是持续完善制度。围绕制度建设,加强反腐倡廉的机制保障。通过不断完善纪检、审计等监督制度,进一步夯实公司党风廉政建设 and 反腐败工作基础;通过基层调研、送课上门、条线会议等形式加强制度宣贯;加强对项目制度落实情况的监督考核,探索制度执行先锋队用好一票否决制。二是加强黑名单管理。建立健全黑名单机制,明确各条线在黑名单系统的角色定位,并督促定期排查黑名单和重点关注名单,实现动态管理。

5.4 聚焦“关键少数”,强化项目行权监督制约

国有企业的廉洁风险主要发生在“关键少数”和“关键岗位”。只有抓住“关键少数”和“关键岗位”的监督制约,才能确保国有企业安全、稳定、健康、持续、和谐发展。一是优化权力结构配置,互相制约。明确基层项目需要领导班子集体研究的重大、重要、重点具体事项范围,规范项目领导班子及其主要负责人的决策权限、决策内容及决策程序,形成相互制约和协调的权力运行闭环系统。把廉洁风险防控工作贯穿于企业工作的重点领域和关键环节,融入岗位业务之中,与生产经营工作同部署、同推进、同检查、同考核,促进有机融合,努力实现从被动“应对风险”到主动“管控风险”的转变,为企业健康发展提供保障。二是严格落实“一把手”谈话制度。围绕上级和公司党委、纪委关于廉洁从业方面的规定和要求、谈话对象所在单位党风廉政建设及反腐败工作的总体形势、党风廉政建设年度目标、落实党的“六项纪律”、中央八项规定精神和反“四风”方面的情况等方面开展谈话,切实把纪律和规矩挺在前面,让咬耳扯袖、红脸出汗成为常态。

5.5 聚焦“三不”一体推进,构建项目良好政治生态

一体推进不敢腐、不能腐、不想腐,不仅是反腐败斗争的基本方针,也是新时代全面从严治党的重要方略。一体

谋划、贯通推进、统筹联动,深化运用监督执纪“四种形态”,持续强化不敢腐的震慑、扎紧不能腐的笼子、增强不想腐的自觉,有利于国有企业构筑风清气正的良好政治生态。一是正风肃纪反腐,强化不敢腐的震慑。正风肃纪反腐,关系民心向背。一体推进“三不”,必须立足于不敢腐的前提,严厉惩治、利剑高悬,把“严”的主基调长期坚持下去,保持零容忍的态度不变、猛药去疴的决心不减、刮骨疗毒的勇气不泄、严厉惩治的尺度不松,持续强化“不敢”“知止”氛围,强化不敢腐的震慑。实现不敢腐,就要把握突出问题,加大案件查处力度,对违规、违纪、违法问题一起查,将“四风”土壤、腐败土壤、“黑恶”土壤一起铲,持续释放越往后越严的信号。二是强化制度执行扎牢不能腐的笼子。一体推进项目“三不”,不能腐是关键,制度和监督不能缺失。要对项目合理授权,科学配置权力,加强分包商、供应商选择等重点领域监督机制改革和制度建设,推动形成不断完备的制度体系、严格有效的监督体系,加强审批流程和审批权限的不断完善。三是筑牢思想堤坝,增强不想腐的自觉。要坚持标本兼治,注重在固本培元上下功夫,引导项目干部员工自觉抵御歪风邪气的侵蚀。增强不想腐的自觉是治本的核心,要实现标本兼治,必须着力加强基层项目理想信念教育、提高党性觉悟、强化警示教育、涵养廉洁文化,筑牢拒腐防变的思想堤坝。

6 结语

深入落实国有企业反腐工作和廉洁建设,一定要将防控廉洁风险做为基础性、前置性的工作来开展,认真寻找企业防控廉洁风险的具体对象,客观分辨出现廉洁风险的源头,及时、准确的制定出规范的防控风险策略,进而增强国有企业预防、控制廉洁风险的效果。廉洁风险防控把反腐败工作关口前移,通过精准识别风险、客观评估风险、科学防控风险,综合施策、动态管理、循环运作,让廉洁风险既“找得准”,又“防得住”,实现对权力的制约和监督。

参考文献

- [1] 王力江.新时代国有企业廉洁文化建设的实践与探索[J].河北能源职业技术学院学报,2024,24(2):65-67+71.
- [2] 常旭潮.新时代关于国有企业建设廉洁文化的思考[N].山西科技报,2024-06-10(B8).
- [3] 李佳琳.纪检工作与国有企业廉洁风险管理[J].检察风云,2024(11):68-69.

The Current Situation of Rural Labor Force Skill Training and the Innovation of Skill Training Mode under the Background of Rural Revitalization Strategy

Xueqin Zhang

The People's Government of Liuzhuang Town, Queshan County, Zhumadian, Henan, 463200, China

Abstract

Under the promotion of rural revitalization strategy, rural labor force skills training, as a key link to improve rural economic and social development, is facing new opportunities and challenges. The paper discusses the current situation and mode innovation of rural labor force skills training under the background of rural revitalization. At present, the skill training system of rural labor force is gradually improved, but it still faces the problems of the disconnection between the training content and the actual demand, and the unequal distribution of training resources. In order to meet these challenges, we must explore a new skill training mode in line with the rural revitalization strategy. By analyzing the advantages and disadvantages of the existing training system on the basis of innovative training mode including technology driven training methods, the practice of training and the integration of social resources, the results show that optimization training mode can not only improve the level of rural labor force skills also can promote the all-round development of rural economy and further promote the rural revitalization strategy of skills training provides theoretical support and practical guidance.

Keywords

rural revitalization; strategy; rural labor force; skills training; innovation

乡村振兴战略背景下农村劳动力技能培训现状与技能培训模式创新

张雪琴

确山县留庄镇人民政府, 中国·河南 驻马店 463200

摘要

在乡村振兴战略的推动下农村劳动力技能培训作为提升农村经济和社会发展的关键环节正迎来新的机遇与挑战, 文章探讨乡村振兴背景下农村劳动力技能培训的现状与模式创新。当前农村劳动力技能培训体系逐渐完善但仍面临培训内容与实际需求脱节、培训资源分配不均等问题, 为应对这些挑战必须探索符合乡村振兴战略的新型技能培训模式。论文通过分析现有培训体系的优势与不足的基础上提出了创新的培训模式包括技术驱动的培训方法、产学研结合的实践培训以及社会资源的整合利用, 研究结果表明优化培训模式不仅能提升农村劳动力的技能水平还能促进乡村经济的全面发展并且进一步推进乡村振兴战略中的技能培训提供了理论支持与实践指导。

关键词

乡村振兴; 战略; 农村劳动力; 技能培训; 创新

1 引言

乡村振兴战略作为国家重大战略之一就是全面提升农村经济、社会和文化发展水平实现乡村的可持续繁荣, 在这一战略背景下农村劳动力的技能培训成为推动乡村振兴的关键因素。当前中国农村劳动力面临技能水平参差不齐、培训体系不完善等问题这在一定程度上制约了农村经济的发展与转型。随着乡村振兴战略的深入推进传统的技能培

训模式已显现出诸多局限性并且急需探索适应新时代需求的创新模式。论文详细分析乡村振兴战略下农村劳动力技能培训的现状进而揭示存在的问题并探讨通过技术创新、产学研结合等方式进行模式创新的可能性, 为提升农村劳动力的整体素质和乡村经济的持续发展提供有力的理论支持与实践指导。

2 乡村振兴战略与农村劳动力现状

2.1 乡村振兴战略的背景与目标

乡村振兴战略是中国国家发展的核心政策之一, 其背

【作者简介】张雪琴(1978-), 女, 中国河南驻马店人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

景源于长期以来农村经济发展滞后和城乡差距扩大的现实问题。党的二十大报告指出：“全面建设社会主义现代化国家，最艰巨最繁重的任务仍然在农村。”乡村振兴战略的总要求是“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”。该战略旨在通过多方面的政策支持来推动农村经济的全面升级，改善农村生活条件进而促进城乡协调发展。习近平总书记在参加十三届全国人大二次会议河南代表团审议时强调：“要夯实乡村治理这个根基。采取切实有效措施，强化农村基层党组织领导作用，选好配强农村党组织书记，整顿软弱涣散村党组织，深化村民自治实践，加强村级权力有效监督。”其目标包括加快农业现代化进程、推动乡村产业融合、提升农村基础设施和公共服务水平并通过生态保护与文化振兴实现乡村可持续发展。乡村振兴战略不仅关注经济增长更强调社会、文化、环境的综合发展，力求通过系统性改革创新来实现农村全面振兴和农民生活水平的显著提升。

2.2 农村劳动力的现状

新冠肺炎疫情危机已经造成世界各地经济活动和就业机会出现前所未有的下滑，对农业和粮食体系的劳动者打击沉重。在2020年下半年出现较大幅度增长之后2021年期间就业回升的态势停滞不前，按全球劳动工时计算与危机前基准水平相比下降幅度折合1.25亿个全职岗位。所以在乡村振兴战略的实施过程中农村劳动力的现状与挑战成为关键议题，当前农村劳动力面临技能水平普遍较低、结构性就业困难以及流动性不足等问题。尽管农村劳动力资源丰富但由于长期以来教育和技能培训投入不足导致整体劳动技能与素质难以满足现代农业和农村经济发展的需求。除此之外，城乡劳动力市场的不平衡及农村劳动力向城市转移的趋势加剧了农村人力资源的短缺和结构性失衡，与此同时农业生产方式的转型升级对劳动力提出了更高的技术和管理要求但现有培训体系难以适应这一变化，培训内容与实际需求存在脱节。

2.3 农村劳动力技能培训的必要性与意义

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中全会精神立足新发展阶段，贯彻新发展理念将农民工职业技能培训作为实施人才强国战略、就业优先战略的具体举措和重要抓手，深入推进“十四五”职业技能培训规划。以农村转移劳动力、返乡农民工、脱贫劳动力等为重点面向广大农民工群体开展大规模、广覆盖、多形式的职业技能培训。在乡村振兴战略的背景下农村劳动力技能培训的必要性愈加凸显，具体来说技能培训是提升农村劳动力素质和工作能力的关键途径能够有效弥补农村劳动力在技能和知识上的短板，从而提高其在农业现代化及其他新兴产业中的适应能力。随着农业生产方式的转型和农村经济的多元化发展，传统的劳动技能已无法满足现代农业和乡村经济的需求，技能培训成为促进劳动者转

型和再就业的重要手段。另一方面农村劳动力技能的提升不仅有助于提高生产效率与收入水平还能促进农村社会的稳定与和谐，推动乡村经济的可持续发展。

3 乡村振兴战略背景下存在的主要问题与挑战

3.1 培训资源的不足

在乡村振兴战略的实施过程中培训资源的不足是制约农村劳动力技能提升的主要问题之一，尽管国家和地方政府逐步加大对农村劳动力培训的投入但由于资源配置不均、资金投入不足以及培训设施条件有限导致许多农村地区无法获得高质量的培训服务。培训机构的稀缺和师资力量薄弱使得培训内容的专业性和针对性不足并且难以满足快速变化的农村经济的需求。缺乏有效的培训资源整合机制与支持政策使得培训项目的实施效率低下并且难以形成规模效应，培训资源不足不仅限制了农村劳动力技能的提高也影响了乡村振兴战略的整体推进。

3.2 培训内容的落后

当前的培训往往未能跟上时代步伐，缺乏与时俱进的知识更新和技术引进导致农村劳动力难以适应现代农业发展的需求。传统的培训模式侧重于传授基本农技知识而忽视了现代农业所需的高技能和数字技术的应用这限制了农民创新能力的提升和新技术的采纳。在此过程中培训资源分配不均也是一大挑战，偏远地区往往获得的培训机会较少加剧了地区间的发展不平衡。所以迫切需要改革培训体系，引入更现代化的教学内容和方法以满足乡村振兴战略下对高素质农业人才的需求。

3.3 培训效果的评估困难

在乡村振兴战略背景下培训效果的评估困难显著影响了技能培训的有效性即现有的评估体系多缺乏科学性难以准确衡量培训成果与实际应用的关联性，由于缺少统一的评估标准与方法往往无法客观地反映培训对劳动者技能水平和工作表现的具体影响。传统的评估方式更多侧重于培训过程的记录而忽视了对长期效果的跟踪，加之缺乏完善的反馈机制使得评估结果难以用于优化培训内容和方法。因此，针对培训效果评估的挑战需要建立科学的评估体系，结合定量与定性分析，确保培训的实际效果能够准确反映并加以改进。

4 提升农村劳动力技能培训效果的对策建议

4.1 完善技能培训体系与政策支持

就业是最大的民生也是经济发展最基本的支撑，“十四五”时期实现更加充分更高质量就业，是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求，是践行以人民为中心发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础。为提升农村劳动力技能培训效果必须完善技能培训体系并加强政策支持即构建一个系统化的培训体系需要从政策制定、资源配置到实施管理等各个环节进行综合考虑。政策层面应着

力于制定明确的培训目标来建立健全的评估机制并提供相应的财政支持和激励措施,与此同时强化培训资源的整合、优化资金使用来确保培训机构的设施、教材和师资力量得到有效提升。通过推动产学研结合、引入社会资本和企业资源可以增强培训内容的实用性和前瞻性,政策支持还应包括对培训参与者的奖励机制如培训补贴、职业资格认证等以激励劳动者积极参与培训。

4.2 加强与地方经济发展的结合

提升农村劳动力技能培训效果的关键在于加强培训内容与地方经济发展的结合,培训项目应紧密对接地方经济实际需求并且明确培训方向与区域经济发展的重点产业相匹配。通过与地方政府、企业及行业协会的合作能够实现培训内容的精准设计以及确保所培养的技能与地方经济的实际需求高度契合。除此之外,地方经济发展中的新兴领域和产业创新应纳入培训课程,培养具有实际应用价值的技能以推动地方经济的转型升级。也加强与地方企业的合作来为学员提供实习和就业机会,确保培训成果能在实际工作中得到应用。这种结合不仅有助于提高培训的针对性还能促进地方经济的可持续发展,实现技能培训与经济的双赢局面。

4.3 提升培训师力量与培训内容的针对性

为了有效提升农村劳动力技能培训的效果必须注重加强培训师力量与培训内容的针对性,这意味着需要引入拥有实践经验的专业人士作为培训讲师的同时确保培训内容能够紧密贴合当地农业产业的实际需求和发展趋势。通过优化师资结构,不仅能够提高教学质量还能激发学员的学习兴趣与动力。例如从相关职能部门一线人员、企业技术骨干、职业院校专职教师、“土专家”“田秀才”中选聘兼职教师,建立门类齐全、结构合理、数量充足的农村劳动力培训师资源库并实施动态调整,根据培训需求统筹调配使用师资力量。培训内容的设计应当围绕现代农业技术、市场导向型农业经营以及数字化工具的应用等方面展开确保培训内容与市场需求相匹配进一步提高农民的就业竞争力和创新能力。

4.4 强化培训评估与反馈机制

建立一个全面的评估体系可以系统地检测培训项目的实施效果确保培训目标的实现,评估机制应包括对培训内容的适用性、培训过程的有效性以及培训成果的实际应用情况进行综合评价。例如,通过建立定期的评估报告与现场检查制度能够及时识别培训中的问题并进行调整,建立完善的反

馈渠道使参与者能够就培训内容和方法提供意见有助于培训项目的持续改进。结合案例分析如在一些成功的农村技能培训项目中通过收集参与者的反馈信息可以调整培训课程以适应实际需求,显著提升了培训的针对性和效果。这种动态的评估与反馈机制,不仅促进了培训内容的不断优化也增强了培训的实际应用价值从而推动了乡村振兴战略的实施。

4.5 推动社会资源的有效参与

最后,充分利用社会各界的资源如企业、非政府组织、社区以及地方机构可以为培训项目提供多样化的支持和实践机会,社会资源的参与不仅可以弥补政府和传统培训机构在资金和设施方面的不足还能将实际操作经验和行业需求直接融入培训内容。例如,技能培训项目通过与本地企业合作,组织学员在实际生产环境中进行实习,既提升了培训的实用性又增强了学员的就业竞争力。社会组织 and 社区也可以通过提供培训场地、组织讲座或提供资助等方式参与培训项目进一步促进农村劳动力的全面发展。

5 结语

在乡村振兴战略的推动下农村劳动力技能培训扮演着至关重要的角色,虽然各类培训项目在提升劳动者技能方面取得了一定成效但仍面临培训资源不足、内容滞后及效果评估困难等诸多挑战。所以,必须对现有培训模式进行深入改革以适应新时代的需求即通过优化培训资源配置、引入新兴技术、加强与地方经济的结合以及建立科学的评估机制可以显著提升培训的针对性和实效性。随着培训模式的不断创新和完善,农村劳动力的技能水平将得到显著提升进而为乡村振兴战略的成功实施奠定坚实的基础。通过这些努力,一方面能实现劳动者个人的职业发展另一方面还能促进乡村经济的全面振兴并且实现城乡协调发展的宏伟目标。

参考文献

- [1] 胡鑫.乡村振兴战略人才支撑体系建设研究[D].吉林:吉林大学,2022.
- [2] 王鹏程.乡村振兴战略背景下完善重庆市三峡库区农村劳动力技能培训路径研究[D].昆明:云南师范大学,2021.
- [3] 李思宇.乡村振兴战略对中国农村劳动力转移的影响研究[D].济南:山东师范大学,2022.
- [4] 惠志丹.乡村振兴战略背景下农业高校服务乡村人才振兴研究[D].武汉:华中农业大学,2021.

Exploration on the Application and Future Development of Human Resource Economy in Public Institutions

Xin Hu

Changqing District Guide Sub-district Office, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

As a part of public services, the human resources and economic management of public institutions can be used to improve service quality. With the rapid development of society, exploring the current situation of human resources and economy in public institutions is necessary to propose response strategies and look forward to future development trends. It is important to combine modern management concepts and technologies to optimize recruitment models and gradually improve personnel quality, in order to achieve efficient allocation of human resources and maximize economic benefits. Therefore, the paper first studied the principles of human resource economy in public institutions, then analyzed the current situation of human resource application in public institutions, and finally explored the practical application of human resource economy in public institutions.

Keywords

public institutions; human resources economy; application; future development

事业单位人力资源经济的应用与未来发展探究

胡欣

长清区归德街道办事处, 中国·山东 济南 250000

摘要

事业单位作为公共服务的一部分,它的人力资源经济管理可以用于提升服务质量,随着社会的快速发展,探讨事业单位人力资源经济的现状才能提出应对策略,并展望未来的发展趋势,注意结合现代管理理念和技术来优化招聘模式,逐步提升人员素质,以此来实现人力资源的高效配置,做到经济效益的最大化,因此论文研究了事业单位人力资源经济的原则,分析了事业单位人力资源应用的现状,探讨了事业单位人力资源经济的实际应用。

关键词

事业单位; 人力资源经济; 应用; 未来发展

1 引言

当前全球化进程的推进,让事业单位在公共服务和社会管理中的角色愈加重要,人力资源作为事业单位的核心资源,整体的管理发展会对单位的效率带来很明显的影 响,传统的人力资源管理模式并不能够满足现代事业单位的发展需求,因此经济学原理的应用更加重要。

2 事业单位人力资源经济的原则

2.1 效率原则

效率原则强调在有限的资源条件下促进人力资源的最优配置和最大化利用,事业单位需要在招聘培训、绩效考核各个环节中,利用科学的工具提高人力资源管理的效率,在招聘过程中,事业单位需要采用科学的招聘方法如结构化面试,以此来选拔到最符合岗位要求的人才,在培训方面,让

事业单位根据员工的具体需求制定科学的培训计划,并通过定期评估培训效果优化培训内容,绩效考核方面,让事业单位建立科学、公正的绩效考核体系,结合明确的考核标准激励员工提升工作绩效,促进单位以及个人的共同发展^[1]。

2.2 公平原则

在资源配置和利益分配过程中,公平公正对待每一位员工,这样才能提高员工的工作积极性,增强事业单位的凝聚力,在招聘过程中让事业单位坚持公平竞争、择优录用的原则,杜绝任何形式的歧视行为,使得每一位求职者都有平等的机会,在薪酬管理方面,事业单位通过建立公平合理的薪酬体系,根据员工的岗位职责、工作表现促进构建合理的薪酬标准,做到同工同酬,同时定期进行薪酬调整,让薪酬水平与市场水平保持一致,在职业发展方面,要求事业单位为每一位员工提供公平的发展机会,通过多种途径如晋升、调岗等帮助员工实现职业发展目标。

2.3 激励原则

在物质激励方面建立与员工绩效挂钩的薪酬体系,结

【作者简介】胡欣(1975-),女,中国山东长清人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。

合奖金、津贴这些多种形式来激励员工努力工作，提升工作绩效，在精神激励方面，通过表彰、晋升或是培训途径来满足员工的精神需求，增强员工的归属感，要求事业单位定期举办优秀员工评选活动，注意表彰并奖励优秀员工来激励其他员工向优秀看齐，同时注重员工的职业发展，积极提供培训和晋升机会，帮助员工提升职业技能，可以在实现个人职业发展的同时推动事业单位的整体发展。

3 事业单位人力资源应用的现状

3.1 人力资源管理理念落后

事业单位在人才引进、培养和激励环节中依旧沿用旧有的模式，没有考虑到员工的个体差异，未能调动员工的积极性，在招聘过程中事业单位注重学历和资历，并不关注到应聘者的实际能力，在培训方面无法做到系统性发展，未能根据员工的具体需求和岗位要求制定科学的培训计划，在绩效考核方面也更多关注考核结果，忽视了过程管理和员工的实际贡献，这种理念的落后让人力资源管理的低效，影响到事业单位的整体绩效。

3.2 人力资源管理体制不健全

事业单位在人力资源管理的制度设计上的系统性补助，往往是应急性和临时性的政策较多，在人才引进方面的引进机制和程序不足，一般都是凭经验和感觉进行决策，在人员使用方面，科学的岗位设置和职务晋升机制不足，所以让员工的工作积极性受到限制，这些体制上的缺陷严重制约了人力资源管理的效果^[2]。

3.3 人员能力有待提高

当前事业单位的人员能力水平参差不齐，整体素质不高，许多员工的专业知识和技能不足，所以并不能胜任工作要求，而且很多中层管理人员的现代管理知识不足，无法做到有效组织协调，而且创新能力欠缺，让员工习惯于按部就班、墨守成规，很难能够适应快速变化的环境需求，人员能力的不足让事业单位工作效率低下，而且服务质量不高。

3.4 无法紧跟科技发展

事业单位在人力资源信息化建设方面投入不足，信息系统不完善，这些问题都是让人力资源信息的高效管理利用；在人才培养方面的现代技术的支持不足，使得培训方式单一，培训效果不佳，现代技术的支撑的缺失也让考核数据不全面且不准确，所以无法客观反映员工的实际工作表现。

4 事业单位人力资源经济的实际应用

4.1 完善招聘模式、构建福利及约束机制

事业单位要注意制定招聘流程来让招聘工作的顺利进行，职位需求分析作为招聘流程的起点，事业单位要根据自身的发展战略找准所需人才的岗位职责、任职资格，在此基础上制定招聘计划，制定招聘的岗位、人数、时间和预算等关键要素，事业单位根据职位的特点以及市场的实际情况选择合适的招聘渠道，通过制定科学的简历筛选标准，选用专

业的筛选工具提高简历筛选的效率，同时还可以结合采用结构化面试火之式行为面试，并结合多维度的评估全面考察应聘者的能力素质，事业单位根据面试评估的结果，然后结合岗位需求做出合理的录用决策。在招聘标准的制定上，在制定科学合理的招聘标准时，要求考虑岗位的职责和要求以及单位的文化和价值观，在此基础上结合单位的文化和价值观制定符合单位发展需求的招聘标准，根据市场的人才供需情况以及行业的发展趋势制定适应市场变化的招聘标准，要注意让招聘标准的制定既要有明确的量化指标，也有科学的评估方法，通过多维度的考察来评估应聘者的能力^[3]。

4.2 构建福利及约束机制

考虑员工的物质需求和精神需求，结合多种形式的福利项目提高员工的满意度，事业单位要制定薪酬体系，结合合理的薪酬结构，再结合竞争力的薪酬水平激励员工的工作积极性，通过提供全面的社会保障，结合医疗保险和养老保险保障员工的基本权益，同时事业单位还要注意提供多种形式的福利项目如带薪年假、节日福利，结合多维度的福利项目满足员工的多样化需求。此外，利用绩效考核和绩效奖励也能激励员工的工作积极性，通过建立科学的绩效考核体系来明确考核标准，全面评估员工的工作表现，然后结合奖金、津贴这些不同的绩效奖励来激励员工的工作积极性，也可以通过职业发展和培训机会激励员工的职业发展，促进个人成长。

此外，事业单位重视在日常工作中制定明确的规章制度，利用制度的规范和约束让员工的行为符合单位的要求，通过制度的制定执行，让员工的行为和工作表现符合单位的发展目标，然后建立科学的监督机制，利用多种形式的监督手段让员工的行为和工作表现符合制度的要求，事业单位要注意结合内部审计和绩效考核这些监督手段来监督评估员工的行为表现，及时纠正员工的违规行为，建立合理的惩罚机制，使用科学的惩罚手段严肃处理员工的违规行为，可以是纪律处分，也可以是经济处罚，让员工的行为和工作表现符合单位的发展需求。

4.3 加强工作人员的个人能力

从培训与发展、职业生涯规划入手做好系统性改进，制定科学合理的培训计划，结合多种形式的培训项目提升员工的知识技能，利用培训需求分析明确员工在专业技能和综合素质方面的不足，根据岗位要求制定具体的培训目标，同时采用多种培训形式如内部培训、在线学习多元化的培训方式，满足员工的不同需求，单位内部的专家和骨干员工及时进行知识和经验的传授，以此来提高员工的专业能力，又或是结合在线学习平台提供丰富的学习资源，帮助员工随时随地进行学习。此外还要注意了解员工的职业发展需求，可以根据员工的实际情况和单位的发展需求制定个性化的职业生涯规划，通过定期的职业生涯规划帮助员工明确职业发展路径，在此过程中也要注意提供必要的资源支持，同

时结合岗位轮换以及职务晋升方式帮助员工提升职业技能，通过定期的岗位调整让员工在不同的岗位上积累经验。

4.4 合理分配人力资源

人力资源规划作为合理分配人力资源的基础，事业单位需要注意根据自身的发展战略制定科学合理的人力资源规划，尤其是要注意根据单位的发展目标和业务规划制定具体的人力资源需求计划，做好人力资源供给分析，了解内部员工的潜力，从而制定科学合理的人力资源配置方案，人力资源规划的制定需要考虑单位的长期发展目标，促进人力资源的最优配置及最大化利用。同时要求事业单位做好岗位分析，让每个岗位的具体职责、任职资格和素质要求都可以根据岗位的特点制定对应的岗位设置方案。

5 事业单位人力资源经济管理的未来发展趋势

5.1 管理方式变化

数字化技术的快速发展让事业单位的人力资源管理方式将发生变革，人力资源管理系统和人力资源信息系统将成为事业单位管理的主要工具，这些系统可以做到人力资源信息的记录管理，通过大数据分析提供科学的决策支持，如 HRMS 可以做到员工档案的电子化管理，结合系统记录员工的基本信息、工作经历数据，方便管理人员开展查询管理，通过数据分析挖掘提供人力资源规划、人员配置方面的决策支持，以此来提升管理的科学性。结合数字化管理系统，事业单位也能促进人力资源管理的全过程监控，做到实时管理，例如绩效考核系统结合使用实时记录和分析员工的工作表现，帮助员工了解自己的工作情况，培训管理系统可以使用在线学习平台的设置做好员工培训的系统化，提升培训的效果，薪酬管理系统可以做好数据分析对比，通过制定的薪酬标准提升薪酬管理的公平性。

5.2 管理对象的变化

未来事业单位的人力资源管理将更加注重个体化管理，也能满足员工的多样化需求，结合多元化的管理手段做好员工的全面发展，尤其是在未来的人力资源管理中需要注重员工的个体特质，利用科学的测评分析制定个性化的管理方案，尤其是要注意通过心理测评了解员工的心理特质，以此来为员工制定个性化的职业发展规划，并做好培训计划，帮助员工提升职业能力，利用员工满意度调查和需求分析了解员工的工作需求，为员工提供个性化的工作支持，以此逐步提升员工的工作满意度。此外，事业单位也会更加注重员工的职业发展机会，利用合适的职业规划帮助员工实现职业发展目标，注意制定科学的职业发展路径为员工提供明确的职

业发展方向，激励员工提升自己的能力，促进职业发展的长期目标，同时还可以利用多种形式的培训项目为员工提供丰富的学习机会，帮助员工提升自己的专业知识技能，做到个人价值的提升。

5.3 分配模式的变化

当前市场经济的不断，让传统的分配模式不能适应事业单位的需求，所以要求事业单位的人力资源管理注重分配模式的多样化，结合有效的分配模式激励员工的工作积极性。因为未来的分配模式将更加注重绩效导向，结合绩效考核和绩效奖励促进薪酬福利的合理分配，绩效导向的分配模式需要利用科学的绩效考核体系评估员工的工作表现，根据绩效考核的结果促进薪酬和福利的分配方案的配置，绩效考核体系的建立需要考虑多方面因素如员工的工作量、工作质量、工作态度等，所以需要结合多维度的考核评估员工的工作表现，因为绩效考核的结果容易影响到薪酬福利的分配，绩效优秀的员工将获得更高的薪酬，绩效不佳的员工就应该接受必要的改进。

5.4 战略模式的转变

人力资源管理注重战略模式的转变，结合创新灵活的战略模式，适应外部环境的变化促进事业单位的发展。市场导向的战略模式也会通过市场调研分析了解市场的需求变化，以此来制定符合市场需求的发展战略，例如结合市场调研了解行业的发展趋势，了解市场的需求变化，以此来制定相应的人才引进计划，从而提升单位的核心竞争力，还可以利用灵活的管理机制提升事业单位的适应能力。

6 结语

对事业单位人力资源经济的应用，要求事业单位重视优化创新人力资源管理方式，合理分配并注意利用人力资源，以此来逐步提升员工的综合素质，同时利用现代信息技术促进人力资源管理的数字化发展，结合这些变革来发展提升事业单位的服务效率，推动其进一步发展，事业单位需适应社会经济发展的需求，结合技术创新来开创人力资源经济管理的新局面。

参考文献

- [1] 吴思娟.论事业单位人力资源经济的应用与发展趋势[J].财讯, 2024(3):77-79.
- [2] 冀莉静.事业单位人力资源经济管理的应用与发展[J].今日财富, 2022(10):139-141.
- [3] 范青.事业单位人力资源经济应用与未来发展研究[J].营销界, 2022(6):77-79.

Discussion on the Reform and Innovation of Office Archives Management

Yani Wu

Gongan County Transportation Comprehensive Service Center, Jingzhou, Hubei, 434300, China

Abstract

Faced with the rapid development of information technology and the new economic situation, how to do a good job in office archive management and give full play to the value of archive management has become a problem that all enterprises and units must attach great importance to. In the new development situation, it is necessary to actively seek reform and innovation in office archive management, accurately grasp the connotation and needs of office archive management under the new situation, and then take effective measures to build an efficient archive management system, providing better guarantees for the efficient development of various work. Based on relevant literature research and combined with my own work practice background, this paper mainly analyzes and discusses the reform and innovation of office archive management work under the new situation, hoping to provide useful references for related archive management work.

Keywords

office archives management; problem; reform innovation; measures

浅谈办公室档案管理工作改革与创新

伍亚妮

公安县交通运输综合服务中心，中国·湖北荆州 434300

摘要

面对信息化快速发展以及新经济发展形势，如何做好办公室档案管理工作，发挥出档案管理的应有价值，成为各个企业、单位必须高度重视的问题。在新的发展形势下，必须积极寻求在办公室档案管理工作方面的改革与创新，准确把握新形势下办公室档案管理的内涵与需求，进而采取有效措施建设高效的档案管理体系，更好地为各项工作的高效开展提供保障。基于有关文献资料研究以及结合自身工作实践背景下，主要对新形势下办公室档案管理工作改革与创新进行了分析、探讨，希望能够为相关档案管理工作提供有益参考。

关键词

办公室档案管理；问题；改革创新；措施

1 引言

随着社会经济以及信息时代的快速发展，办公室档案管理工作也发生较大变化，无论是档案管理工作的实质与内涵，还是档案管理工作的范围与外延，都产生了较大变化与调整，同时也对办公室档案管理工作人员提出了更高要求，新的办公室档案管理工作模式也在逐渐构建成型。作为办公室档案管理工作人员，必须清醒认识到新形势下档案管理工作改革与创新的迫切性与重要性，基于对办公室档案管理功能的定位与应用，采取有效措施实现对办公室档案管理工作的合理优化^[1]。在推动办公室档案管理工作可持续发展的同时，创新创造出具有时代特色的新的工作机制与管理模式，提高档案管理工作质效，为办公室各项工作的统筹规划与

高效推进提供坚实保障。

2 办公室档案管理工作现状分析

2.1 时代发展对办公室档案管理提出了更多新的要求

在办公室的档案管理过程中，信息化时代赋予了各项管理要素的数字化、智能化、信息化要求，建设科技化发展的档案管理平台成为了新时期办公室档案管理工作发展的重要方向。面对新的发展形势，办公室的档案管理工作也必须紧跟时代步伐，准确把握发展方向，加强对办公室档案管理工作的深入改革、创新，切实将现代化信息技术、管理理念等融入档案管理工作中，借助更高效、专业的工具来提高办公室的档案管理效益。同时，需要制定出与时代发展要求相适应的办公室档案管理工作目标，明确管理要求，落实在实际工作中，更好地发挥出档案管理在办公室工作与发展过程中的重要作用。

【作者简介】伍亚妮（1975-），女，中国湖北荆州人，馆员，从事信息化档案管理研究。

2.2 办公室档案管理人员综合能力与创新意识有待提升

办公室档案管理工作的高质量推进需要依靠高素质、强能力的管理人员。由于许多办公室领导对于档案管理工作的重视程度不足,未能针对档案管理工作实施有效的监督管理,日常的档案管理工作质量难以保障,管理人员的综合水平也得不到有效提升。甚至有些办公室将档案管理列入兼职类工作类目,未安排专门的工作人员对档案资料进行专业化管理,或者由办公室某一岗位兼任档案管理工作,而这些人员往往是未经过专业的培训学习,在档案管理方面的能力与经验都较为欠缺,更遑论在档案管理工作方面的创新发展。这也是许多办公室档案管理工作未能实现与时俱进发展的重要原因。例如,一些企业、单位的档案管理工作仍然沿用传统的手工模式,不但耗费大量时间、精力与人力、物力,而且无法满足信息化建设与发展的需求。

2.3 档案管理的数字化水平普遍较低

在科技水平不断提升的推动下,办公室档案管理工作也在不断朝着数字化方向发展。现代信息技术、数字化技术的有效应用能够实现对纸质档案材料的数字化处理,为档案资源的在线查询与利用等功能的实现提供了基础保障,同时也提高了档案管理的效用,更能体现档案管理在办公室工作中的重要价值^[2]。但是,档案管理数字化建设的难度较大,整个建设工程涉及对档案管理流程、模式的重组、优化。加上许多办公室并未匹配有足够数量、足够专业的数字化档案管理工作人员,导致了当前办公室档案管理数字化水平普遍较低的状况。

2.4 对于档案资源的开发利用水平较低

企业、单位的长期发展过程,产生了各种各样的档案资料,这些档案资料不仅记载着企业、单位、部门的发展历史,也涉及管理的方方面面,其中更是蕴含许多管理经验与方法。档案管理工作极具复杂性,在种类繁多的档案资料中难以实现有效的分类管理与关联处理。许多办公室往往是按照传统的方式对档案资料进行保存,缺乏对档案资料价值的深入挖掘,“死档”现象较为常见,难以发挥出档案管理的功效与价值,这也是当前办公室档案管理工作需要迫切需要解决的问题。

2.5 传统档案管理的弊端影响

由于诸多因素的影响,许多办公室档案管理仍然沿用传统的管理模式,无论是管理机制还是工作人员素质等方面都存在较大不足,为档案管理工作埋下诸多隐患,导致了許多档案管理工作上的混乱与纠纷,难以发挥档案管理在组织管理过程中的重要作用,而且会加剧办公室档案管理的问题,甚至会在机制与功能上形成对办公室,乃至各个部门发展的制约。低效能、低质量、冗余重复的办公室管理工作模式,使得档案管理失去了应有的意义与作用。

3 办公室档案管理工作改革与创新的相关策略

3.1 建立起现代化的档案管理制度

现代化的办公室档案管理需要重视加强对工作制度的优化、完善。结合相关工作要求,对档案管理的工作思路进行全面的改革、创新。办公室的档案管理应树立起现代化的档案管理工作理念,遵循统筹规划原则,切实将档案管理工作纳入办公室的日常工作中,予以高度重视,设置专门的档案室,全面提高档案管理工作水平。尤其是需要结合信息化发展时代发展趋势,厘清档案管理信息化建设的思路,建立形成规范的档案管理制度体系。在深入研究新形势办公室档案管理在内容、形式等方面变化与要求的基础上,完善档案管理的理论机制,实施规范化的档案管理。除此之外,档案管理的数字化建设,是推动办公室档案管理工作智能化发展的重要保障,也是彻底释放档案管理功能的重要措施。现代化的档案管理制度建设,也必须充分考虑档案管理数字化建设的需要,明确制度建设的要点,并落实体现在具体的档案管理环节当中,以完善的数字化档案建设制度,推动办公室档案管理信息化、数字化、智能化的稳步发展。

3.2 建设功能完善的档案管理信息化平台

办公室需结合档案信息化发展需求与自身管理属性的档案管理特点,创新构建先进的档案管理云技术平台。简单来说,档案管理的信息化平台建设需要围绕以下核心逐步推进:一是要建立完善电子档案管理系统。以保密原则为基础,对各类档案信息进行统一归集管理,建立包含人事、财务、业务等方面的档案资源数据库,奠定数据资源互联互通的基础。将OA办公系统与档案管理信息系统对接,使得日常办公融合了档案信息,实现对档案资源的有效利用。二是要积极引进、使用先进的分布式云计算技术,将云计算、大数据、智能化等技术集成于档案管理的信息化平台建设当中,充分发挥出虚拟化技术、自动化技术等现代化信息技术的应用优势,提高办公室档案管理的信息化水平^[3]。加强对档案管理系统建设,结合档案资源管理工作需要不断升级改善信息化平台,为各部门提供常规的档案资源查询、利用功能的同时,能够为部门工作需求提供个性化的档案管理服务。三是要提高应用层的功能水平。借助智能终端等现代化信息设备,开发掌上数字档案库,结合时代发展需求,树立起档案管理的系统思维与系统化观念,为相关部门提供线上审批、移动查询等便利的档案管理服务。借助数字档案库的建设,实现对各类资源的有效整合,以及可以通过建设专题数据库等方式,更好地满足对档案资源利用的需求。加强对电子档案系统的功能升级,实现对各类资源信息的统一化管理与价值挖掘,以文件关联、表单生成、移交管理等方式,满足日常工作对于档案资源的多样化需求。四是要重视做好档案信息系统的功能检测与系统测试,借助

对加密技术等进行档案管理信息系统的校验、检测,对系统运行情况进行定期检查,及时发现异常情况,做好非法入侵、病毒、超权限操作等方面的有效防控,确保档案信息的安全、完整。

3.3 创新档案管理工作人员的发展机制

首先,办公室档案管理必须对人员的重要性予以清晰认识与高度肯定,从管理内部着手,提高档案管理工作人员的改革意识与创新意识,并内化成相关工作人员最为基本的素质与能力。做好对办公室档案管理工作的专业培训管理,以定期授课、聘请专家指导等方式提高办公室档案管理工作人员的专业技能,同时注意加强对档案工作人员在信息技术、网络素养等方面的培养与提升,建立形成新一代的办公室档案管理工作力量,更好迎接新时期档案管理工作的挑战。其次,需要重视加强办公室档案管理人员在通识能力与相关领域技能的培训、培养,将图书管理专业、现代信息技术、大数据技术、管理科学等相关领域的知识纳入培训体系的内容规划当中,培养高度专业、素质过硬、综合水平较高的综合型档案管理团队,为档案管理的数字化、智能化建设提供人才保障^[4]。最后,还需重视帮助档案管理工作人员树立起正确的档案管理发展观,深刻认识到自身在档案管理工作方面的不足,进而进行针对性的学习与提升,更好地满足新时期办公室档案管理工作要求。

3.4 创新办公室档案管理工作体系

新形势下办公室档案管理工作体系的创新,首先需要明确信息化发展路径,建立规范、专业的办公室档案管理工作机制,提高工作人员的工作质效,进而实现档案管理工作过程中信息收集、查找、加工、处理等工作质效,实现对档案管理工作成本有效控制的同时,提高办公室档案管理工作效能。其次,办公室档案管理工作体系的创新建设,需要重视做好安全保障,尤其是信息技术、互联网平台等应用面临黑客入侵、木马病毒、违规操作等各种风险,对此需要建

立和实施严格的安全规范与操作要求,确保办公室档案信息的高度安全。再者,功能建设也是办公室档案管理工作体系创新的重要内容,需要结合实际发展需要,不断扩展和延伸办公室档案管理工作范围与影响空间,将档案管理工作与现代化的办公管理、生产经营密切结合,实现高效的档案数据信息整合与高度的档案数据信息共享,建设形成新型的档案管理工作系统^[5]。最后,还应认真做好日常的档案维护,夯实档案管理责任,严格按照档案管理规定,实施严格的档案收集、管理流程,及时补充、完善缺失的档案材料,切实改善目前的办公室档案管理工作现状。

4 结语

综述可知,加强办公室档案管理工作的改革与创新,不仅是新时期档案管理的迫切需求,也是提高办公室统筹管理水平,提高档案管理效益,有效规避风险的重要措施。因此,相关单位、企业、部门必须紧跟时代发展步伐,与时俱进地提高办公室档案管理工作水平。结合对信息化、数字化、智能化等先进管理理念的融合,推进办公室档案管理工作的深化改革,创新档案管理工作体系,更好地发挥档案管理的重要作用,推动管理效益提升。

参考文献

- [1] 折巧玲.新时期办公室档案管理规范化探讨[J].办公室业务,2024(14):8-10.
- [2] 马倩.办公室档案管理工作效率提升策略[J].办公室业务,2024(12):69-71.
- [3] 赵霞.办公室档案管理工作的改革与创新[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(19):112-114.
- [4] 黄梅.信息时代行政事业办公档案管理工作创新研究[J].办公室业务,2021(9):110-111.
- [5] [1]程师.信息时代办公室档案管理工作的改革与创新探究[J].大众标准化,2020(22):2.

Research on the Transformation of Enterprise Business Models Driven by Innovation

Zenghong Fu

Linzhou Business Development Affairs Center, Linzhou, Henan, 456500, China

Abstract

Against the backdrop of rapid global economic development and increasingly fierce market competition, enterprises are facing greater challenges and pressures. This paper explores the role of innovation driven in the transformation of enterprise business models, analyzes the challenges and response strategies faced by enterprises in the transformation process, and proposes relevant suggestions based on the practical work experience of management intermediate economists. Through the analysis of relevant cases, the importance of innovation driven sustainable development for enterprises has been revealed, and direction has been provided for the future development of enterprises. This study provides useful reference for enterprises to achieve effective business model transformation in complex and ever-changing market environments.

Keywords

innovation driven; business model transformation; technological innovation; market demand; green transformation

创新驱动下的企业商务模式转型研究

付增红

林州市商务发展事务中心, 中国·河南林州 456500

摘要

在全球经济快速发展和市场竞争日益激烈的背景下, 企业面临着越来越大的挑战和压力。论文探讨了创新驱动在企业商务模式转型中的作用, 分析了企业在转型过程中面临的挑战和应对策略, 并结合管理中级经济师的实际工作经验, 提出了相关建议。通过对相关案例的分析, 揭示了创新驱动对企业可持续发展的重要性, 并为企业未来的发展提供了方向。论文的研究为企业在复杂多变的市场环境中实现有效的商务模式转型提供了有益的参考。

关键词

创新驱动; 商务模式转型; 技术创新; 市场需求; 绿色转型

1 引言

在全球经济快速发展和市场竞争日益激烈的背景下, 企业面临着前所未有的挑战和机遇。创新作为推动经济增长和企业发展的核心动力, 已成为企业战略规划中的重要组成部分。特别是在数字化时代, 技术的快速进步和市场需求的变化不断推动企业进行商务模式转型。商务模式转型不仅涉及技术和业务流程的优化, 还包括对企业战略和组织结构的全面调整。在这一过程中, 企业需要关注的主要问题包括如何利用创新驱动业务模式的转型, 如何应对市场的变化以及如何优化内部资源以支持转型。

2 创新驱动与商务模式转型的理论基础

2.1 创新驱动理论

创新驱动理论强调创新在经济增长和企业发展的核心

作用。“创新理论”认为, 技术创新是推动经济发展的主要力量。创新不仅包括产品和技术的突破, 还包括管理模式和业务流程的创新。企业通过持续的创新, 能够获得竞争优势, 满足不断变化的市场需求, 并推动业务模式的转型。

在当今数字化时代, 创新的形式更加多样化。除了技术创新, 企业还需关注商业模式创新、组织结构创新和市场策略创新。例如, 苹果公司通过持续创新推出了 iPhone, 彻底改变了智能手机市场的格局。这种创新不仅提升了企业的市场竞争力, 还引领了行业的发展方向。创新驱动理论为企业在不断变化的市场环境中寻找竞争优势提供了理论基础和实践指导。

2.2 商务模式转型理论

商务模式转型理论探讨了企业如何通过重新设计其业务模式来应对环境变化和市场挑战。“商务模式画布”理论, 为企业分析和设计业务模式提供了系统化的工具。根据该理论, 商务模式包括九个关键组成部分: 客户细分、价值主张、渠道、客户关系、收入来源、关键资源、关键活动、关键伙

【作者简介】付增红(1979-), 男, 中国河南林州人, 本科, 中级经济师, 从事工商管理研究。

伴和成本结构。企业在进行商务模式转型时，需要综合考虑这些要素，以实现业务的优化和升级。

商务模式转型不仅是技术层面的调整，还涉及企业战略、组织结构和市场定位的全面变化。企业需要在转型过程中评估现有模式的优劣，识别新的业务机会，调整资源配置，并实施相应的战略措施。

2.3 创新驱动与商务模式转型的关系

创新驱动与商务模式转型密切相关。创新不仅为企业提供了新的商业机会，还能够推动现有业务模式的升级和优化。企业在进行商务模式转型时，需要依赖创新来实现业务流程的改进、产品和服务的升级，以及市场竞争力的提升。例如，利用创新的共享经济模式成功颠覆了传统出租车行业。这一过程展示了创新如何成为推动商务模式转型的核心力量。

此外，创新驱动下的商务模式转型还包括对市场需求变化的适应、技术进步的利用以及组织内部资源的重新配置。企业通过持续的创新，能够在不断变化的市场环境中保持竞争优势，实现长期的可持续发展。

3 企业商务模式转型的关键驱动因素

3.1 技术创新

技术创新是推动商务模式转型的核心因素。信息技术的发展，如大数据、人工智能、区块链和云计算，改变了企业的运营方式和市场环境。技术创新不仅提升了企业的运营效率，还创造了新的商业机会。例如，亚马逊利用大数据和人工智能优化了库存管理和客户推荐系统，提升了市场竞争力。

在技术创新的推动下，企业可以实现业务流程的自动化和优化，降低运营成本，提高生产效率。技术创新还能够帮助企业开发新的产品和服务，满足市场的多样化需求。此外，技术创新还能够推动企业在全局范围内拓展市场，实现跨地域的业务扩展。

3.2 市场需求与客户期望

市场需求和客户期望的变化也是推动商务模式转型的重要因素。现代消费者对个性化和高质量的产品及服务有着越来越高的期望。企业需要根据客户需求调整其业务模式，以提升客户满意度和品牌忠诚度。例如，Nike通过定制化产品服务满足了消费者对个性化产品的需求。

企业在进行商务模式转型时，需要深入分析市场趋势和客户需求，了解目标客户群体的偏好和行为习惯。通过提供定制化的产品和服务，企业能够增强客户的购买意愿和品牌忠诚度。此外，企业还需关注客户反馈和市场调查，及时调整产品和服务策略，以适应市场的变化。

3.3 竞争压力与行业趋势

竞争压力和行业趋势对企业的转型有着重要影响。激烈的市场竞争和行业整合促使企业不断创新和优化其商务模式。同时，全球化趋势也要求企业在全局范围内调整其战略以适应不同的市场需求。

企业在面临竞争压力时，需要进行全面的市场分析，识别竞争对手的优势和劣势。通过不断创新和优化，企业能

够在竞争中脱颖而出，并获取市场份额。此外，行业趋势的变化也会影响企业的转型策略，企业需要根据行业的发展方向和政策变化，调整自身的业务模式和战略。

3.4 企业内部因素

企业的内部因素，如组织文化、领导力、资源和能力，也在商务模式转型中起着关键作用。支持创新的组织文化和有效的领导力能够促进转型的顺利进行。企业需要充分利用其资源和能力，如资金、技术和人才，以支持转型战略。例如，华为通过持续的技术创新和研发投入保持了在通信行业的领先地位。

企业在进行商务模式转型时，需要建立支持创新的组织文化，鼓励员工提出创意和建议。领导层需要对转型过程进行有效的管理和支持，确保各项措施的落实。此外，企业还需在资源配置上进行合理调整，确保转型过程中所需的资金和技术资源得到有效支持。

3.5 政策环境与法规

政策环境和法规的变化对企业的转型也有着显著影响。政府对某些行业的支持政策或法规约束可能会推动企业进行相应的转型。例如，政府对新能源产业的补贴政策促进了电动车的发展，推动了企业在绿色技术方面的投资。

企业需要关注政策环境的变化，了解相关法规对业务的影响。通过积极参与政策制定和行业标准的制定，企业能够在政策的支持下实现业务的转型和发展。此外，企业还需关注政策风险，及时调整战略以应对政策变化带来的挑战。

4 商务模式转型的路径与案例分析

4.1 转型路径

企业在进行商务模式转型时可以采取多种路径，包括技术驱动型、市场驱动型、绿色转型型和生态系统构建型等。

技术驱动型：通过技术创新实现业务流程和产品服务的优化。例如，腾讯通过技术驱动型的转型，利用其社交平台和大数据技术推动了金融业务的发展。

市场驱动型：根据市场需求变化调整业务模式。例如，阿里巴巴通过整合线上线下资源，发展了以大数据和人工智能为基础的智慧零售。

绿色转型型：关注环境保护和可持续发展。例如，比亚迪通过绿色转型战略，推动了电动车的生产和销售，实现了汽车行业的绿色发展。

生态系统构建型：通过建立合作伙伴关系和生态系统实现业务的扩展。例如，小米通过建立以小米手机为核心的生态系统，整合了家居、穿戴设备等产品，实现了多元化发展。

4.2 案例分析

4.2.1 腾讯

腾讯的商务模式转型主要体现在其技术驱动和业务整合方面。起初，腾讯以即时通信工具QQ起家，但随着技术的发展和市场需求的变化，腾讯逐步扩展业务至社交平台、数字内容、金融科技等领域。特别是微信的推出，成功融合了社交、支付和商业服务，为用户提供了全方位的服务。腾

讯利用其大数据和人工智能技术，推动了金融科技业务的发展，推出了腾讯金融平台和理财通等产品。腾讯的成功在于其灵活的技术应用和对市场趋势的敏锐把握。

4.2.2 阿里巴巴

阿里巴巴的商务模式转型以市场驱动型和技术创新为主要特点。最初，阿里巴巴主要是一个 B2B 电子商务平台，但随着市场的变化，阿里巴巴逐步拓展至 B2C 和 C2C 领域，推出了淘宝和天猫。同时，阿里巴巴通过技术创新，整合了大数据、人工智能等技术，发展了智慧零售和新零售业务。例如，阿里巴巴推出的“盒马鲜生”将线上购物和线下体验相结合，实现了快速配送和便捷购物的目标。此外，阿里巴巴还通过云计算和大数据分析，为企业提供了全面的技术支持，推动了商业模式的转型。

4.2.3 比亚迪

比亚迪的绿色转型战略在电动车领域取得了显著成果。作为中国领先的电动车制造商，比亚迪通过技术创新和绿色发展战略，推动了电动车的生产和销售。比亚迪在电池技术、汽车设计和生产工艺等方面不断创新，推出了多款电动车型，如秦 Pro 和唐 DM。其绿色转型不仅符合环保政策和市场需求，还在国内外市场中取得了良好的口碑。此外，比亚迪还积极推动电动公交车和电动出租车的普及，进一步提升了企业的绿色形象。

4.2.4 小米

小米通过生态系统构建型的转型实现了业务的多元化发展。小米最初以智能手机起家，但通过构建以小米手机为核心的生态系统，逐步扩展到家居、穿戴设备等多个领域。小米通过与合作伙伴共同研发和生产，推出了智能家居产品如米家家居和米动系列。这一生态系统不仅提升了小米品牌的影响力，还创造了多个收入来源。小米的成功在于其开放的生态系统和高性价比的产品策略，满足了不同消费者的需求。

5 创新驱动下商务模式转型的效果评估与未来展望

5.1 效果评估

效果评估是判断商务模式转型成功与否的重要环节。评估指标主要包括市场表现、财务状况、客户满意度和可持续发展等方面。

市场表现：通过评估市场份额、销售额、客户数量等指标，了解转型对市场竞争力的提升。例如，小米的市场扩张证明了其转型的成功，特别是在智能家居领域的创新。

财务状况：通过分析营业收入、净利润和投资回报率等财务指标，评估转型对经济效益的影响。例如，腾讯和阿里巴巴的财务增长体现了其成功的商务模式转型。

客户满意度：通过客户调查和反馈，评估新商务模式对客户体验的提升程度。例如，比亚迪电动车的市场反馈和用户评价显示了其成功的绿色转型。

可持续发展：评估企业在绿色转型和社会责任方面的表现。例如，比亚迪通过电动车的推广和环保战略，显著减

少了对环境的负担。

5.2 未来展望

未来，企业在创新驱动下的商务模式转型将面临以下趋势：

持续数字化与智能化：企业将更加依赖数字化技术和智能化手段，提高运营效率和市场响应能力。

全渠道融合与用户体验优化：企业将注重线上线下的融合，提升客户的购物和服务体验。

绿色转型与社会责任：企业将加快绿色转型步伐，关注环保和社会责任，提升可持续发展水平。

全球化与本土化的平衡：企业需要在全球化战略中注重本土市场的差异化需求，实现全球资源的有效配置。

生态系统的构建与协同创新：企业将通过构建合作生态系统，实现跨界协作和共赢发展。

5.3 总结

创新驱动下的商务模式转型对企业的可持续发展至关重要。通过科学的效果评估和对未来趋势的把握，企业可以优化转型路径，提升市场竞争力，实现长期的成功。

6 结论与建议

6.1 结论

创新驱动下的商务模式转型是企业应对市场变化和竞争压力的关键策略。技术创新、市场需求、竞争压力、企业内部因素和政策环境等驱动因素，共同推动了企业的转型。成功的转型不仅提升了企业的市场竞争力，还实现了财务增长和客户满意度的提升。

6.2 建议

强化技术创新能力：企业应持续投资技术研发，关注新兴技术趋势，鼓励员工提出创新想法，推动技术进步。

注重客户需求：企业需深入分析客户需求，实施个性化服务，优化用户体验，提升客户满意度。

推进绿色转型：企业应制定并实施绿色发展战略，减少环境影响，提升社会责任感。

构建生态系统：企业应积极建立多方合作的生态系统，形成协同效应，拓展市场机会。

适应市场变化：企业需灵活调整战略，适应市场环境和政策变化，确保转型的成功。

通过综合考虑这些建议，企业可以在创新驱动下实现有效的商务模式转型，获得长期的竞争优势和成功。

参考文献

- [1] 吴伟.技术创新与企业竞争力[M].北京:北京大学出版社,2017.
- [2] 王建业.中国企业的商务模式转型研究[M].北京:清华大学出版社,2019.
- [3] 张晓青.绿色转型与可持续发展战略[M].北京:经济管理出版社,2021.
- [4] 李小龙.互联网企业的创新驱动发展[M].北京:中国人民大学出版社,2018.
- [5] 刘一鸣.生态系统构建与企业发展[M].北京:机械工业出版社,2020.

Research on the Problems and Countermeasures of Basic Staff Training in Security Service Enterprises

Yinghui Li

Shanghai Jing'an Security Service Co., Ltd., Shanghai, 200042, China

Abstract

With the rapid progress and development of society, the security needs of different levels of society have put forward increasingly refined and diverse requirements for security service enterprises and practitioners. Based on human resources and related management theories, this paper explores the main problems in the training of grassroots security personnel in security service enterprises from the aspects of employee training concepts, methods, forms, and effective management. It provides theoretical and practical basis for optimizing the training mechanism of grassroots employees and formulating training strategies that meet the development needs of the enterprise. It also proposes suggestions and countermeasures for establishing a more standardized, reasonable, and effective training system, and provides some reference for relevant enterprises to improve and perfect their employee training system.

Keywords

human resource management; enterprise staff training; security services

保安服务企业基层员工培训问题及改进对策的探究

李莹辉

上海静安保安服务有限公司, 中国·上海 200042

摘要

随着社会日新月异的进步和发展, 社会各界不同层级的安全需求对保安服务企业和从业人员提出了越发精细化和多样化的要求。论文基于人力资源及相关管理理论, 从员工培训理念、方法、形式和有效管理等方面, 对保安服务企业基层保安人员培训中存在的主要问题进行探究, 为保安服务企业优化基层员工培训机制、制定符合企业自身发展需求的培训策略提供理论和实践依据, 为建立更加规范、合理、有效的培训体系提出建议对策, 为相关企业完善和健全员工培训制度等提供一些借鉴。

关键词

人力资源管理; 企业员工培训; 保安服务

1 引言

基层保安员是保安服务企业人力资源的主力军, 保安服务企业可以结合所服务行业的多样性、综合性且专业性的特征, 切合实际地做好基层员工的培训和培养, 吸引和留住可用之才, 提高基层员工的能力素质和对企业发展的适应性, 使基层员工队伍能够成为企业经营发展的积极有力的力量, 更好地保证企业面对压力和竞争, 接受挑战和突破, 在发展中完成战略目标, 推动企业稳中求进、可持续高质量发展。

【作者简介】李莹辉(1975-), 女, 中国辽宁本溪人, 本科, 中级经济师, 高级人力资源管理师, 高级保卫师, 从事人力资源管理、员工培训、企业文化研究。

2 相关概念与理论基础

2.1 人力资源管理和培训开发概念

人力资源管理是人事管理的升级, 是指在经济学与以人为本思想指导下, 通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用, 满足组织当前及未来发展的需求, 保证组织目标实现与成员发展的最大化的一系列活动的总称。宏观意义上的人力资源管理是指政府对社会人力资源的开发和管理过程。我们通常所说的人力资源管理涉及的是微观的, 是指在具体的组织或企业中, 根据企业发展战略的要求, 实行的对组织或企业的人力资源进行科学、合理的管理, 是促进实现最优组织绩效的全过程管理。员工培训是指一定组织采用各种方式对员工进行有目的、有计划的培养和训练的管理活动, 完成本职工作所必需的相关知识、技能、价值观、行为规范等的过程。员工发展是一种长期的培训和开发, 是满足企业目前和将来工作需求的人力资本投资活动。

2.2 X Y 理论

X 理论是美国工业心理学家道格拉斯麦格雷戈提出来的，以“经济人”假设为出发点的理论。该理论对人性本质的认识是生而好逸恶劳、不求上进，以自我为中心，习惯于保守，把个人看得高于一切等，这些关于人本性的假设可以看作是经济人假设的极端表现。基于这样的假设的 X 理论认为人本质上是懒惰的，需求严格的控制和强有力的领导才能实现组织目标。Y 理论是基于“自动人”假设基础上，与 X 理论相对应的理论。该理论认为人一般是勤奋的，在合适的环境与工作条件下，人是愿意工作的。外在的控制与惩罚不是驱使人工作的唯一手段，人只要做出完成工作任务的承诺，会进行自我调控。对任务的承诺与完成任务的回报成正比，将促使人献身于组织的目标。

2.3 马斯洛需求理论

马斯洛需求理论把人类的各种需求归为五大类，即生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。五种需求像阶梯一样从低到高，按层次逐级递升，但这样次序不是完全固定的，可以变化也有种种例外情况。需求层次理论有两个基本出发点，一是人人都有需求，某层需求获得满足后，另一层需求才出现；二是在多种需求未获满足前，首先满足迫切需求；该需求满足后，后面的需求才显示出其激励作用。一般来说，某一层次的需求相对满足了，就会向高一层次发展，追求更高层次的需求就成为驱使行为的动力。相应的，获得基本满足的需求就不再是一股激励力量。

2.4 PDCA 循环理论

PDCA 循环是美国质量管理专家沃特·阿曼德·休哈特首先提出的，由戴明采纳、宣传，获得普及，所以又称戴明环。全面质量管理的思想基础和方法依据就是 PDCA 循环。PDCA 循环将质量管理分为四个阶段，即 Plan（计划）、Do（执行）、Check（检查）和 Act（处理）。在质量管理活动中，要求把各项工作按照作出计划、计划实施、检查实施效果，然后将成功的纳入标准，不成功的留待下一循环去解决。PDCA 循环是全面质量管理所应遵循的科学程序，四个过程不是运行一次就结束，而是周而复始地进行，一个循环完了，解决一些问题，未解决的问题进入下一个循环，这样阶梯式上升的，不停顿地周而复始地运转的。这一工作方法是质量管理的基本方法，也是企业管理各项工作的一般规律。PDCA 循环是如今实现业务持续改进的常用理论工具，计划、执行、检查和行动的循环式管理，在员工管理工作方面也有广泛应用。

2.5 目标管理理论

目标管理理论是由现代管理大师彼得·德鲁克提出的目标激励方案。目标管理强调设定与组织目标一致的明确且可衡量的目标的重要性，使管理者能够通过实行自我控制管理来控制他们的成就。目标管理把人视为“社会人”，认为影响人的生产积极性的因素，除物质条件外，还有社会、心

理因素，人的积极性是与需要相联系，是由人的动机推进的。一般说来，当人产生某种需要而未得到满足时，会产生某种不安和紧张的心理状态，在遇到能够满足需要的目标时，这种紧张的心理状态转化为动机，推动人们去从事某种活动，向目标前进。当达到目标需要得到满足，又会产生新的需要，使人向新的目标前进。

3 保安服务企业基层员工培训现状

3.1 培训体系现状

保安服务企业在国务院颁布的《保安服务管理条例》和公安部制定的《保安服务操作规程与质量控制》《保安员国家职业标准》《保安员培训教学大纲》和《保安员职业道德规范》等国家和地方规范性文件的指导下开展业务，并对基层保安队员进行相应的从业、上岗和在职培训。

3.2 培训形式现状

保安人员业务培训和考核内容主要包括两大类：理论和实操。培训形式主要是传统形式上的课堂现场教学，在专门的培训学校进行集中上课。随着网络教育的发展和普及，部分理论和相关专业学习课程采用了线上授课，有些培训机构自行开发 APP，为学员提供网上课程和模拟训练练习。

3.3 培训需求现状

基层保安员的培训需求尤其是职业培训需求几乎为单向需求，即在达到主管部门要求、保安行业标准要求以及达到市场客户业务基本需求下的，以满足行业、本企业和客户单位需求为导向的，进行和开展的专业职业技能培训。

3.4 培训有效性管理现状

员工作为组织中一个有价值的资源，员工的培训有着培训有效性反馈和组织绩效有效提升的期望，即有效性的管理。目前基层员工培训的有效性，基本上通过显而易见的规定内容课时完成情况、考试成绩和相应证书来体现。上级主管部门、保安行业和客户单位主要通过持证人数和比例的统计数据来评价培训完成成果和量化的结果。而其他方面尤其是长期的有效反馈就难以形成有明确定义的有效性考量和相关的有效性评估与管理。

4 保安服务企业基层员工培训存在的问题分析

4.1 培训体系创新性和灵活性不足

保安服务企业现有的培训体系基本为建立在遵循上级主管部门指令和客户方提出要求、按部就班进行的垂直式的传统教育培训，没有自身企业的明显特征。加强基层保安人员的培训和教育，提高保安员的素质，使保安员满足现代社会的高层次要求是十分重要的。而现有的培训体系中存在的不足和问题在一定程度上限制了保安服务企业的发展。单一的传统的培训体系已经显现出滞后的状态，缺乏区别于其他同行业同类型企业的领先或者差异化体系，在市场竞争以及不断提高的市场需求和压力下，创新性和灵活性尤其不足。

4.2 员工培训容易形式化

员工培训是以目标任务为导向,遵循必需的培训环节和形式,才能达到培训目的,完成培训目标。而这种格式化的培训必须以格式化的形式来完成,这是培训体系的课程和培训内容所决定的,也是在当下客观环境下合理存在的。在目前的培训体系之中的培训课程、教学方式、培训形式已经基本固定,师资队伍也相对传统而固定,还要贴合和满足在职基层员工的工作时间、工作要求和现场的实际操作,培训为了符合持证上岗、上岗纪律和规范性的操作,所以在大纲和行业规则的指导下的培训程序化、格式化都是有主观的因素和客观的存在,容易形式化在所难免。

4.3 员工培训无法满足多样性的发展需求

在现有的培训体系和模式下,尤其在集中性的大规模的基本岗位技能类的培训工作中,统一按照要求和课时完成学习任务,达到考核标准是每个学员的规定动作。对于不同认知水平、素质能力的人,在完成培训的整个过程中都只是统一标准的学员,是偏于X理论下的管理模式,照顾或者考虑到每个学员或者多个学员的差异化多样性的需求,是无法完成培训目标的。但是忽视培训需求分析,很可能导致企业培训效果不如预期^[1],为预防事倍功半的努力,在培训前明确目标与方法的适当性是十分重要的。

4.4 员工培训缺乏有效性评估和反馈

保安服务企业目前尚存在保安从业人员文化水平偏低、年龄结构偏大、信息化技术较低、可替代性较强、人员素质参差不齐等问题^[2],企业组织实施的培训工作中,如果单一地以大纲规定内容和必需的课时要求,以合格取证率和上岗、在岗持证数量为主要评估反馈的考量依据,不能全面地反映整体培训效果。另外课堂培训内容往往与实际工作要求存在平行线效应,应试理论和技能联系实际的应用情况和培训结果的有效性则很难评估和反馈。

5 保安服务企业基层员工培训问题的对策

现代企业培训体系运作下的员工培训工作,可以成为经常性、规模性、规范化的全方位的循环系统,企业培训管理的制度化、规范化和现代化是员工培训体系良性运作的支持和保障。保安服务企业具有独特的行业特点和职业要求,基层保安人员的教育培训,要坚守法制化、规范化基本原则,在社会化、市场化的专业需求和要求中创新和发展。

首先,在企业发展战略的指导下,制定有竞争力的长效培训战略目标,打造匠心理念和精神,踏实构建能不断持续改进的企业员工培训体系。同时综合相关企业管理理论并基于PDCA管理模式,在“计划—实施—反馈—改进”的

良性循环中不断完善、优化基层员工业务培训体系全流程。

其次,要把现有培训项目做深做强做扎实的基础上,改进和创新培训方式方法,着眼个人从业、企业发展及市场动态等多维度需求,探索内部挖潜、外部开源和校企合作等多方途径,适当聘用、引进或培养专兼职培训师,开发适应时代进步和企业需求趋势的培训项目。可以借助大数据开展科学的需求分析、帮助员工进行职业生涯规划、利用新媒体技术丰富培训方式、运用培训评估模型提高培训评估的科学性等对策^[3],对企业员工的培训工作进行体系化的思考和推进。从而提升整体培训目标完成的有效性,并创造培训工作附加价值。

再次,在培训活动的整个过程中,坚持激励原则,调动员工的积极性和主动性,适时的即时或者及时对培训成果进行阶段性的总结评估和有效反馈。评估形式可以借助外部专业机构进行,保证客观公正、规范守则和有说服力。

最后,企业要有完善的员工培训配套制度支持。树立和建立学习型组织的企业文化,强化培训管理和奖惩机制,在战略上把握,在实际中掌握基层员工培训整体动态,主观上要教育和引导,客观上要创造氛围环境,制度上要专业规范,促进组织和员工共同成长,促进和保障培训体系有效运行,并与企业的战略发展目标保持一致。提升企业综合实力和不懈之人力资源发展力。

6 结论

在科技进步、行业竞争和市场变化的大背景下,企业员工培训是一个持续不断的过程。员工培训项目不是表面上去的短期或者孤立的课程,学以致用也是一个连续的过程。保安服务企业的基层员工培训可以站在人力资源战略的角度,将相关管理理论与企业管理实际有机融合,优化员工培训体系,增强培训内驱力机制,提高员工工作素质和水平,保持员工长效的专业化胜任力,增强企业竞争力,提升企业品牌形象,把不断开发完善企业的员工培训体系作为一种可持续发展行为的系统工程来运营,对于人力资源管理实现与企业经营管理的战略合作,推动企业实现可持续高质量发展,将有着深远的意义。

参考文献

- [1] 肖祥国.有效完成培训需求分析工作的策略分析[J].黑河学刊,2020(3):10-11.
- [2] 王俊.大环境下保安公司内部控制实施现状和思考探究[J].质量与市场,2023(2):91-93.
- [3] 郑文力,陈清华.数字经济时代企业培训面临的挑战与应对[J].中国人事科学,2022(10):75-84.

Discussion on the Archives Information Construction and Archives Management of Welfare Lottery Issuing Center

Jianzhong Guo

Xinzhou City Welfare Lottery Distribution Center, Xinzhou, Shanxi, 034000, China

Abstract

Due to the particularity and universality of welfare lottery, it has a deep impact on national development. The complexity and complexity of welfare lottery file management and the adaptability of file management mode directly affect the information security and integrity of welfare lottery. Therefore, to ensure the security and integrity of file management is an important part of the security of units and national economic development. At the same time, with the increasing degree of electronic archives, the efficiency of archives management can also be improved, to a certain extent, it also ensures information security, and promotes the construction of modern organs and institutions. Based on this, this paper considers how to manage the archives in the process of realizing the information construction and management upgrading of the welfare lottery archives, in order to promote the standardized management of the archives in the welfare lottery issuing center.

Keywords

welfare lottery; archives construction; archives management; information technology

试论福利彩票发行中心档案信息化建设与档案管理思考

郭建中

忻州市福利彩票发行中心, 中国·山西 忻州 034000

摘要

由于福利彩票的特殊性和普惠性, 其对国家发展的影响较深。而福利彩票档案管理工作的复杂与烦琐, 又注定了档案管理方式的适应性直接影响着福利彩票的信息安全完整, 因此确保其档案管理的安全完整, 是保障单位和国家经济发展安全的重要部分。同时随着档案的电子化程度越来越高, 档案管理的效率也得以提高, 在一定程度上还保证了信息安全, 促进了现代化机关事业单位建设。基于此, 论文就如何在实现福利彩票档案信息化建设与管理升级改造的过程中管理好档案进行了思考, 以期推动福利彩票发行中心档案规范化管理。

关键词

福利彩票; 档案建设; 档案管理; 信息化

1 引言

中国发行福利彩票主要是为了筹集福利资金, 发展社会福利和社会救助事业。其作为中国福利保障和社会公益资金的主要来源形式之一。伴随着福利彩票事业的不断拓展、新型彩票的出现、事业单位改制以及人事变动, 再加上原始彩票票据回收, 站点管理等等情况的复杂化, 对福利彩票档案管理提出新要求。在如此背景下, 福利彩票信息数据如何实现安全、规范、可持续地管理成了一个重要的研究课题。

2 福利彩票发行中心档案信息化建设与管理的意义

随着福利彩票事业改革进程的加快, 档案管理工作逐

年增加, 传统的档案管理模式早已无法满足当前彩票事业发展的需要^[1]。推行档案信息化建设和管理工作, 充分利用先进的信息化技术, 可以提高档案管理的有效性、网络性、系统性、便捷性, 能帮助福利彩票发行中心更好地发挥其社会服务职能, 更好地为人民服务。

2.1 推动档案规范化建设, 提升档案质量

传统的档案管理工作主要依赖档案管理员手动地收集信息、整理资料、加工和存储档案。档案工作的优劣程度, 局限于档案管理员的个人专业化程度、信息审查的理解程度、政策的掌握程度。档案管理员在档案管理的归档、立卷、分类、鉴别等一系列工作中都存在着一定程度的差别, 并且难以保证档案资料的质量。福利彩票发行中心的特殊性要求档案材料内容齐全, 但是档案中的材料分散、种类繁多, 在使用传统手动模式规整档案材料时, 容易因为手动操作失误、思维记忆错误、人为遗漏等因素造成档案信息不准确、

【作者简介】郭建中(1975-), 男, 中国山西忻州人, 本科, 助理馆员, 从事档案研究。

不完整,进而影响档案后续的使用与借鉴。运用信息化手段进行档案管理,可以有效地避免人为损坏或者恶意篡改,能有效保证原始档案的完整性、真实性及准确性,同时提高了档案管理工作的质量和效果。而且,运用计算机进行信息资料整理和传播,可以有效地减少人力成本和资金成本,降低了档案资料手动操作失误和传播中遗失的风险。

2.2 完善档案承载模式,提高管理效率

创新性地运用信息化技术管理,对福利彩票档案进行信息化建设和管理,规避了档案管理流程烦琐、查找不便等问题。通过建设信息化档案管理模式,对不涉密档案信息进行联网处理,可让使用者自行在平台查阅,不再受工作时间和工作地点的限制,在一定程度上提高了档案的使用效率和效果。同时还可将档案管理队伍从纸质材料中抽离出来,将档案管理人员转变工作重心,转换工作思维,转化工作模式,提升应用服务职能,提高档案管理人员的服务力度和效率,有力提高福利彩票发行中心的公益性和服务性,有效提高群众满意度,激发单位的管理活力和动力。

3 福利彩票档案管理现实存在的问题

3.1 结构复杂性决定了管理难度较大

福利彩票发行中心属于事业单位,因此在对福利彩票档案建设与管理的通常将单位的体制性与彩票的业务性相互结合,无形之中增加了福利彩票档案管理工作难度。中国福利彩票发行机构与业务性质的“错位性”,对档案管理工作提出了更高的要求。一方面要全面适应彩票发行模式、发行过程中的游戏变革和营销策略、营销站点的动态管理等等;另一方面要符合行政事业单位档案管理规定。因此,彩票档案管理工作需要不断地转变,跟上时代的潮流。但是受到管理体制、管理理念、管理方式的影响,福利彩票档案管理信息化程度有限,甚至难以与福利彩票发展进程相匹配,将会制约档案管理向智能化升级转型^[2]。

3.2 彩票市场变化导致了管理数量庞大

近年来,随着信息化技术的不断发展,中国福利彩票新玩法层出不穷。福利彩票中的游戏种类不断增加,玩法不断更新,新旧游戏更迭频繁,促使着彩票的促销方式、发行方法、样票收集归档等管理方式发生改变。尤其是在技术内容和玩法设置获得极大丰富的近几年,游戏发行资料、促销资料、财务资料、技术资料等档案逐年增加,给档案管理工作带来了巨大的任务量。

3.3 多体系管理导致了管理制度不规范

目前,福利彩票行业未建立起统一化、规范化、标准化的管理机制,其因各区域间的差异而不尽相同。一是信息化程度不高。虽然都进行了档案信息化改革,但是发行中心依旧会忽视档案管理工作,普遍认为一台电脑就是电子档案管理,认为电子档案管理一个人即可完成,不需要制定实施相关管理制度。这样的后果是:一方面导致电子档案工作在

实际工作中由于缺乏严格的规整制度,不能有效地规范档案信息资料提供者,这就造成了整体电子档案的不健全和不完整,结果就是档案工作质量低下,材料不全,资料不齐,对后续工作的开展增加难度。另一方面,没有办法约束电子档案使用者,随意地提取使用,造成机关事业单位信息滥用的现象,无法保证单位信息的有效利用和维护。二是档案规整不规范。因各地档案管理要求不一,不同部门制度不同,而工作内容又稍有重叠,导致了档案收集标准不统一、案卷标题不规范、目录设置不标准、数据统计不一致等情况出现。这些都影响了彩票档案的可延续性和社会性。

3.4 管理系统不连贯导致管理工作低效

当前,中国福利彩票管理系统分散,未建立统一管理的信息化平台,网络建设模式和档案管理信息系统“各自为政”,使得档案信息的共享性、交融性都较差,不能为开发、服务、规范提供一体化的管理和服务。从而在福利彩票整体范围内难以实现档案管理信息资源的优化配置和高效共享。同时,在数据在系统间扭转的过程中极易导致数据的丢失和人为泄露。

信息化档案管理依旧需要人为操作,而档案的信息化要求档案管理员具备电子档案管理的技术知识、实操经验,如果档案管理人员的技术性不达标,实操经验不足,职业能力不强,信息化技术不够,都会制约电子档案管理工作的有效进行。目前,中国福利彩票发行中心对档案管理员的不够重视,专业化培训不充分,有些单位甚至从其他部门或社会派遣人员,造成了部分档案管理员责任心不强,业务能力不足,整体素质不高,在开展档案信息化建设和管理工作时增加了工作失误的风险,影响了档案信息化工作的顺利开展。

3.5 网络安全导致信息化档案管理数据丢失

福利彩票档案信息化管理确实为档案管理提供了很大的便利,在信息归档和资料整理过程中的准确度也很高,但是,在档案信息化管理工作中存在着网络媒介不稳定等不安全因素。福利彩票发行中心的特殊性,很多档案具有一定的保密性和经济性,而对此类档案电子化提出了挑战。在档案信息化管理过程中离不开网络媒介,而伴随着网络信息化运用的深入,带来了更多诸如病毒传播、黑客入侵等网络安全隐患,这威胁着福利彩票档案管理工作的安全性和严密性。

4 提高福利彩票档案信息化建设和管理的途径

4.1 提高认识,优化信息化档案管理制度

发行中心的事业性和经济性注定了其管理重心更侧重于彩票的发行与销售,对福利彩票档案管理工作的重视程度往往偏低。但是,福利彩票档案管理工作的服务性又要求其需求不断地创新发展。因此,发行中心要强化认识,积极引导档案管理人员主动参与到彩票业务活动当中,以超前的服务意识和信息化认知完成档案信息化建设和管理工作。同

时,发行中心还要针对档案信息化管理进行系统化的梳理,明确档案管理流程和工序要求,制定统一的、标准的、规范化的信息化档案管理制度,让档案管理人员和信息收集人员有依可循,实现档案信息化管理流程规范化,将档案信息化管理工作制度化。除此之外,完善监督管理机制,约束管理人员权限,监管信息提供者的工作,制约信息使用者的滥用,确保电子档案信息的准确、完整,防止电子档案被冒用滥用,以使福利彩票档案管理工作更好地满足市场需求和发展需求。

4.2 培育人才,提升档案管理信息化程度

目前,福利彩票发行中心正在积极寻求信息化技术的“帮助”管理档案,在某种程度上实现了网络化管理,但是信息化程度依旧不强。实现福利彩票档案管理与高科技的完美融合是补齐科技短板的重要方面^[1]。一是建设福利彩票档案一体化平台。平台整合发行、销售、财务、人事等各项资源,成为彩票行业内部信息沟通桥梁,实现内部信息共享和联动,完成福利彩票一线与档案信息管理的相互衔接。二是强化人才培育。为确保档案信息化管理工作的顺利进行,对档案管理人员要加强专业技术培训,以增强档案管理人员的专业素质和职业能力。也可以针对该项工作招聘专业性技术人员,以保障档案管理人员在进行档案管理时操作的准确度,降低出错率,以保证档案的准备和完整,进一步提高电子档案管理工作效率。同时在确保档案管理员具备一定的实操能力的同时,还要注意对管理人员综合素质的培养。对管理人员开展定期或不定期的培训,以提升管理员对档案的归集、分类、保密等职业素养。例如,邀请具备档案管理工作资深资历的专家学者开展讲座,开展知识竞赛活动,开展有奖问答活动等,通过各种活动激发单位人员对档案管理的能动性,进一步促使档案信息提供者、档案管理员都可以在档案管理中手到擒来,以降低档案信息化管理的出错率,提高档案信息的准确性和完整性,有效助力福利彩票事业的有序推进。

4.3 强化技术,确保档案管理信息的安全完整

推动福利彩票档案管理工作信息化发展,是提升福利彩票整体发展空间的重要手段。福利彩票档案的严谨性和涉密性

对其管理的安全性要求相对较高,只有提高发行中心对彩票档案管理整体的关注度和重视度,才能进一步提升档案信息化建设和管理的安全性和可靠性^[4]。一是加大对信息化设备的保护力度,尤其要对档案管理专用设备进行不定期的检查和维护,相关电脑等信息化设施都要采取一定的安全保障措施,比如使用防火墙等;二是加强对电脑硬件设施的日常维护,如加大对电脑线路的检查力度,确保线路的安全,以免发生因硬件故障而损坏信息化档案的事件;三是在档案信息化管理系统中设置专人管理权限,规定只有管理员才能有权限进入系统,禁止管理员之外的人擅自查阅,并设置密码,确保权限的安全;四是学籍档案信息化管理配备专用设备,并对设备进行专业的病毒查杀,以及后台设备的监控。另外,还可就福利彩票档案信息化系统定期聘请外部专业人员,对系统进行日常的维护和管理,确保档案信息化系统的安全顺畅运作,进而保证福利彩票档案信息化管理不受外界影响,提升档案的安全性。

5 结语

福利彩票发行中心进行档案信息化建设和管理,可以让档案管理工作变得更轻松更有效;可以让档案查询和修改工作变得更方便更快捷。即使就目前而言,在发行中心档案管理中档案信息化管理工作的注重程度有限,但相信在之后的不久,随着科技的进步,信息的更新,福利彩票档案工作获得质的发展,建立健全管理制度,规范化标准化开展档案信息化管理工作,强化档案安全性管理,将有效地提高档案管理的效率和效果,进一步推动福利彩票事业的全面深化发展。

参考文献

- [1] 唐虹. 体育彩票档案管理人员素质分析[J]. 黑龙江档案, 2021(6): 236-237.
- [2] 隋野. 机关档案归档质量控制方法研究与实践[J]. 兰台世界, 2024(6): 85-88.
- [3] 龙宛苒. 信息时代档案管理工作面临的问题及对策研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2024, 40(6): 179-181.
- [4] 赵洋. 基层档案室档案信息化建设研究[J]. 兰台世界, 2024(6): 119-121.

Exploration of Innovative Mode of Enterprise Ideology Cultivation under the New Era Background

Mofei Liu

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

Abstract

Under the background of the new era, the cultivation of enterprise ideology is not only related to the construction of enterprise internal culture, but also directly affects the core competitiveness and sustainable development ability of enterprises. Therefore, how to innovate the cultivation mode of enterprise ideology under the background of the new era has become an urgent problem to be solved. This paper aims to explore the innovative mode of enterprise ideology cultivation, through analyzing the challenges and opportunities faced by the current ideological work, and based on the in-depth analysis of the current status of enterprise ideology work, the innovative mode of enterprise ideology cultivation is proposed from many aspects. It is hoped that the research of this paper can provide useful reference for the ideological work of enterprises and promote the ideological work of enterprises to a new level.

Keywords

new era; enterprise; ideological cultivation; innovation mode

新时代背景下企业意识形态培养的创新模式探索

刘莫菲

河南金苑置业有限公司, 中国·河南 郑州 450006

摘要

在新时代背景下, 企业意识形态的培养不仅关乎企业内部文化的构建, 还直接影响到企业的核心竞争力和可持续发展能力, 因此, 如何在新时代背景下创新企业意识形态培养模式, 成为一个亟待解决的问题。论文旨在探索企业意识形态培养的创新模式, 通过分析当前意识形态工作面临的挑战与机遇, 基于对当前企业意识形态工作现状的深入分析, 从多个方面提出了企业意识形态培养的创新模式。希望通过论文的研究, 能够为企业意识形态工作提供有益的参考和借鉴, 推动企业意识形态工作不断迈上新台阶。

关键词

新时代; 企业; 意识形态培养; 创新模式

1 引言

随着全球化和信息化进程的不断加速, 企业面临着日益复杂多变的外部环境。在这样的背景下, 企业的意识形态工作显得尤为重要。意识形态作为企业文化的核心组成部分, 不仅关系到企业的价值取向、精神风貌和行为规范, 还直接影响到企业的凝聚力、创新力和竞争力。因此, 加强企业意识形态培养, 探索符合新时代要求的创新模式, 对于推动企业持续健康发展具有重要意义。

2 企业意识形态培养的重要性与紧迫性

首先, 企业意识形态是企业文化的核心组成部分, 它反映了企业的价值观、信念和行为规范。一个积极向上、健康稳定的意识形态, 能够凝聚人心、激发潜能, 增强员工的

归属感和责任感, 从而推动企业的稳定发展。在竞争激烈的市场环境中, 意识形态成为企业区别于竞争对手的重要标志, 具有独特的竞争优势。

其次, 随着社会的快速发展和变革, 企业员工的思想观念、价值取向日益多元化, 这对企业的意识形态工作提出了新的挑战。如果企业不能及时适应这种变化, 加强意识形态培养, 就可能导致员工思想混乱、价值观偏离, 进而影响到企业的凝聚力和战斗力。因此, 加强企业意识形态培养, 引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观, 是保持企业稳定发展的重要保障。

最后, 从国家层面来看, 企业作为社会的重要组成部分, 其意识形态状况直接关系到社会的和谐稳定。因此, 加强企业意识形态培养, 不仅有助于企业自身的发展, 也有利于维护社会的和谐稳定^[1]。

【作者简介】刘莫菲(1987-), 女, 中国安徽界首人, 本科, 政工师, 从事意识形态研究。

3 新时代背景下企业意识形态培养面临的挑战

3.1 多元化的价值观冲击

随着全球化的深入发展和信息时代的到来,各种社会思潮相互激荡,多元化的价值观不断涌现。这些多元化的价值观不仅影响了企业员工的思想观念,也对企业的意识形态培养构成了挑战。员工在面对多种价值观时,可能会出现思想困惑和价值取向的偏离,从而影响企业的凝聚力和向心力。

3.2 西方意识形态的渗透

西方社会思潮通过各种渠道不断向中国渗透,尤其是借助互联网等新媒体手段,其传播速度和影响力更加显著。这些西方意识形态往往标榜自由、民主等价值理念,但实际上却隐藏着对中国主流意识形态的颠覆和侵蚀。企业作为社会的重要组成部分,其意识形态工作也难免受到西方意识形态的影响和冲击。

3.3 信息传播的裂变式特征

在网络信息时代,信息传播呈现出裂变式的特征。员工可以通过互联网自由获取和传播信息,这使得企业意识形态工作的管控难度大大增加。传统的单向传播方式已经无法满足当前的需求,企业需要探索更加灵活多样的意识形态传播方式,以应对信息传播方式的变革^[2]。

3.4 企业内部因素的复杂性

企业内部因素的复杂性也是意识形态培养面临的重要挑战之一。随着企业规模的扩大和业务的拓展,员工队伍的结构和素质也呈现出多样化的特点。不同背景、不同观念的员工在一起工作,难免会产生思想碰撞和摩擦。如何统一员工的思想观念,形成共同的价值取向,成为企业意识形态工作的重要任务。

3.5 党建工作与中心工作的深度融合存在困难

党建工作是企业意识形态工作的重要组成部分。然而,在实际工作中,党建工作与中心工作的深度融合往往存在困难。一方面,部分企业对党建工作的重视程度不够,导致党建工作与中心工作相脱节;另一方面,党建工作在推动中心工作方面的作用发挥不够充分,难以形成有效的合力。这些问题都影响了企业意识形态工作的有效开展。

4 开展意识形态工作的有效措施

4.1 做好顶层设计

国有企业应当高度重视政治站位,确保各级党组织将意识形态工作视为党建工作的核心政治使命,应积极响应并贯彻党中央的各项决策与规划,不断强化主体责任,将意识形态工作置于重要的议事日程之中,确保领导班子及党员干部深刻认识到意识形态工作的重要性。为推进意识形态工作的深入实施,企业应将其与企业生活会、成员述职述责述廉等环节紧密结合,实现与生产经营活动的同步规划、执行、跟踪与评估。具体而言,这要求企业做到以下几点:

首先,要确保意识形态工作的认识深入人心。企业需

从思想层面出发,明确工作导向,坚定不移地将思想政治与理念文化建设置于首要位置,旗帜鲜明地强调政治意识,以此作为企业持续发展的强大动力。同时,要确保意识形态工作渗透到企业的各个层面、部门、岗位及工作中,引导在岗职工树立大局观,关注重大事务,灵活应对形势变化,保持正确的方向与立场,在企业内部形成思想统一、方向一致的良好氛围。

其次,要切实将意识形态工作落到实处。企业应建立由书记担任第一责任人、分管领导为直接责任人的管理机制,形成上下联动、齐抓共管的工作格局。同时,要深入领会党的十九大会议精神,细化文件部署目标,增强主要负责人及党员干部对思想政治工作宣传的责任感与使命感。

最后,要建立健全的意识形态工作考评体系。考评是评估企业各工作组工作成效的重要手段,应将意识形态工作纳入年度考核重点,通过动态化考评、调研考评、年终考评等多种方式,实现考评工作的严格性、全面性与细致性。这有助于激发党员干部及职工的思想活力与工作动力,推动意识形态工作的持续深入发展^[3]。

4.2 精准定位聚焦重点

意识形态工作具有系统性的特点,在工作中必须精准定位、聚焦重点。

首先在优化理论教育层面,我们应坚定不移地将之置于意识形态工作的核心地位,着重强化警示教育、主题教育及党性教育的核心价值。通过充分发挥党支部的引领示范作用,引领各党支部深入研习新时代背景下的新思维、新理论,力求以卓越标准自我塑造,深刻反思个人思想动态与工作成效,确保与党中央的政治思想紧密契合,持续探索创新,将理论成果转化为实践动力,有效指导重大决策与部署,从而推动企业管理的持续进步与突破。同时,我们应坚定树立“四个自信”,秉持选贤任能、德法并重、团结协作的原则,积极传承与弘扬中华民族优秀传统文化的精髓。面向未来,我们应保持无畏挑战、勇于探索的精神风貌,必须时刻保持对党政纪律的敬畏之心,确保在政治方向、政治立场、政治言论、政治行为上始终与党中央保持高度一致。

其次,就社会网络舆论的管理而言,鉴于新媒体信息传播环境的日新月异,企业党政工作者必须身处前沿,凭借敏锐的洞察力捕捉热点议题,深入剖析舆情起源、扩散路径及导向趋势,科学评估舆情潜在风险,并准确识别可能造成的损失。舆情管理工作既具有长期性又伴随着间歇性,遵循新闻传播的固有规律,广受公众瞩目。为此,相关从业者需不断探索新方法新策略,既要有效遏制舆情源头,又要妥善引导舆情走向,以确保内部信息的权威性和公信力。当前,互联网与媒体技术的深度融合,极大地拓宽了人们获取企业信息的渠道,跨越了时间和空间的界限。企业因此面临双重挑战:既要应对内部员工思想动态的变化,又要适应外部公众认知的多元化。面对新出现的问题,企业需全方位把握传

播理念与文化交流模式的演进，牢牢掌握传播的主导权。国有企业尤其应将互联网建设与舆论引导工作紧密结合，秉持正确的工作导向，在内容、机制、形式、策略等多个维度上进行创新，积极传播社会正能量，于企业内外构建强大的向心力。

最后，企业文化作为引导公众认知的重要力量，深刻体现了企业的发展轨迹和精神风貌。企业应将战略愿景与文化建设紧密结合，在传承主流价值观的同时推动文化创新，坚定文化自信，执行企业文化四项层次落地完善，如图1所示。通过开辟新平台、采用多样化的宣传手段，向全体员工输送新的价值观，将个人成长与企业命运紧密相连，增进员工对企业的认同感，不断丰盈企业的文化内涵。

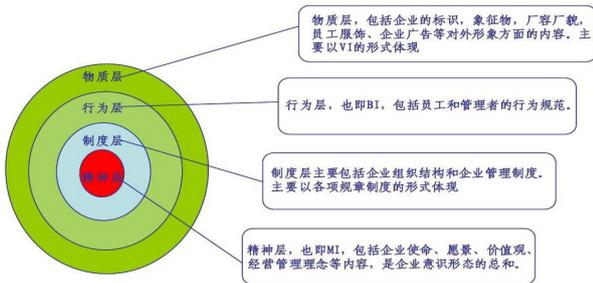


图1 企业文化四个层次

4.3 强化企业意识形态阵地建设

首要任务是强化阵地构建，以此夺取意识形态领域的战略高地。这要求我们全面动员企业内部的各个层级与部门，尤其是各级党组织，坚持以马克思主义为灯塔，树立全面而深入的宣传意识，精心打造与企业发展轨迹相契合的党建品牌。我们需依据“一企一品、特色鲜明、亮点突出”的原则，明确工作方向，勇于开辟新的意识形态战场。同时，将党的二十大精神深深植根于党务公开平台，确保最新的政治理论深入人心，成为指引行动的灯塔。

此外，推行“党员+项目”的创新支部建设模式，设立党员先锋岗位，是激发党员先锋模范作用、确保党的组织建设与项目同频共振的有效途径。我们鼓励党员在项目一线冲锋陷阵，以实际行动践行党的宗旨，引领项目顺利进行。树立先进典型，也是提升意识形态工作效能的关键一环。通过表彰在各自岗位上作出杰出贡献的党员，我们旨在激发全体党员的进取心与责任感，鼓励他们追求卓越、争做先锋，全面展现党员风采，围绕拼搏、协作与热爱三大核心价值，向全体员工传递正能量^[4]。

最后，企业应致力于构建文明、有爱心的企业形象，通过积极参与社会公益活动，如抢险救灾、扶贫帮困等，展现企业的社会责任与担当。这些行动不仅能够提升企业的社会声誉，还能为企业的长远发展奠定坚实的群众基础与社会认同。

4.4 妥善应对意识形态新挑战

在应对全球及本土范围内新思潮、新文化交融的背景

下，需妥善应对意识形态领域的新挑战。针对涉及核心原则与政治导向的问题，党政工作者务必坚守信念，坚定不移地高举社会主义大旗。企业应强化内部管理机制，确保在复杂环境中掌握主动权。秉持人本管理理念，紧密贴近群众，致力于服务群众需求，增进群众福祉，以此增强工作的吸引力和凝聚力，促使员工自发地向党组织靠拢，积极参与思想教育

教育活动。同时，企业应建立常态化的信息收集机制，聚焦于安全生产、环境保护、市场动态等关键领域，确保信息来源的权威性与内容的准确性。通过设立专项小组，对收集到的信息进行深入分析，并实施动态监控策略，以维护企业内外部环境的稳定与和谐。此外，宣传团队及关键岗位人员应迅速响应社会热点，主动发声，积极回应民众关切，通过有效引导赢得公众信任。

4.5 考核督查要畅通渠道

在意识形态工作方面，应将其整合进述职评价流程及个人述职总结中。为了深化执纪监督的广度，需将意识形态的决策部署纳入督查体系，结合专项与全面的督查手段，强化对涉及民众事务的引导、管理与优化措施。企业需确保民意反馈的畅通无阻，通过建立网格化的管理机制，深入基层，精准识别问题。利用党员交流、直接访谈等途径，紧密跟踪员工的思想动向及关切点，有效调和员工与企业间的利益冲突，稳固群众根基。同时，坚决落实厂务透明制度，保障员工的全面知情权。此外，应组织员工代表进行非固定性检查，增强员工对企业管理的参与度。通过广泛设立劳模工作室、强化职业健康与安全监管、提供健康咨询服务等举措，并健全心理关怀体系，以保障员工队伍的稳定性和思想的可控性。

5 结语

总而言之，对于国有企业而言，加强意识形态工作不仅是时代赋予的必然使命，更是推动企业全面、持续、健康发展的基石。在快速发展的经济社会中，意识形态的稳固与引导力直接关系到企业内部文化的凝聚力、员工队伍的向心力以及企业对外形象的塑造力。因此，将意识形态工作提升至与经济建设工作同等重要的战略高度，是确保国企各项工作得以顺利开展、高效推进的根本前提。

参考文献

- [1] 李丹凤.新时代国有企业意识形态话语权建设[J].南宁职业技术学院学报,2022,30(3):11-15.
- [2] 高媛媛.如何做好新形势下国有企业意识形态工作[J].中小企业管理与科技,2021(21):136-137.
- [3] 卫华,王聿.新时代国有企业意识形态工作体系研究[J].中外企业文化,2024(3):133-135.
- [4] 单玉琳.加强国有企业意识形态工作的对策研究[J].企业改革与管理,2019(14):189-190.