

核心素养以外,还应该重视知识创新型人才的沟通能力及理解能力,关注知识创新型人才的责任意识及工作态度。但知识创新型人才往往又是人力资源市场上较为缺少的人力资源类型,很难直接从市场当中招聘到合适的人力资源。这就要求企业在招聘员工时必须重视知识创新人才的招聘和管理工作,应该对这类人才实现特殊招聘。在创新自身招聘理念和人才创新管理模式的前提下,创新企业招聘员工的要求对这类人才实现单独招聘。一方面要求企业需要构建自己特有的人才引进机制,采取加盟或团队管理的理念,使员工在企业工作中的内容并不局限在基础工作范围内,而是提出要实现员工个人长远发展及职业规划的需要,使员工能够在获取物质需求的前提下又能够获得个人成长的能力。另一方面,企业人力资源管理机制要实现创新发展,要保证人力资源的价值优势,在发展企业基本战略目标的同时建立知识创新机制,为企业内部员工提供人力资源发展资料,不断提高员工个人的能力。不仅如此,企业也应该强调员工与企业文化相匹配,关注员工的责任意识及工作态度,确保员工个人素养符合企业发展文化,提出招聘员工的要求应该是具备知识创新能力,员工工作意识强烈并且愿意自主学习及发展,适应企业文化氛围的优秀人才<sup>[3]</sup>。

#### (二) 目的一知识创新人力资源管理机制

企业要获取更加充足的人力资源优势,就应该强调企业发展和员工个人成长的一致性需要。企业在创新人力资源管理机制时,应该根据知识创新型人才自主学习和个人发展的需要,为员工提供基础的教学培训,引导员工积极参与。同时在培训

过程中,需要合理的给予相关员工一部分知识经济管理建议,让知识创新型员工逐渐成为企业人力资源管理的核心优势,使员工能够获取相应的学习机会和途径,创建完整的企业内部培训机制,按照团队发展的需要对企业内部员工进行定期培训和考核,真正提高企业人力资源管理优势,进一步实现企业市场竞争能力有效提升的目的。

#### 三、总结

综上所述,大数据时代发展对知识经济创新发展的要求越来越高,在巨大的市场竞争压力下,企业要想实现可持续性发展必须要对现有的人力资源管理模式进行创新,充分应用知识创新对人力资源优势提升的积极作用,从员工招聘和员工管理两大部分提出创新人力资源管理模式的具体方法,使人力资源管理真正成为企业后续发展的核心竞争因素。

#### 参考文献

- [1] 赵红霞. 当议大数据时代给企业人力资源管理带来的变革[J]. 现代国企研究, 2015(04): 14.
- [2] 薛滨. 当议大数据背景下企业财务管理的挑战与变革[J]. 商场现代化, 2019, 000(004): 183-184.
- [3] 吴玉美. 大数据背景下企业财务管理的挑战与变革[J]. 环球市场, 2017(24).

## 如何加强国有企业政工干部队伍建设

冯国宾

(汤旺河林业调查规划设计队 黑龙江 伊春 153037)

**[摘要]** 国有企业在党的领导下,始终坚持走中国特色社会主义道路,是我国经济实现高速发展的关键。当前的市场环境下,国有企业必须重视内部思想政治工作的开展,它不仅能够提高国有企业内部的凝聚力,而且保障了企业的顺利改革。但就目前国有企业的政工干部队伍来看,还难以满足新时代思想政治工作的要求。因此,本文将深入思考政工干部队伍建设策略,为相关工作提供 参考借鉴。

**[关键词]** 国有企业; 政工干部; 团队建设; 策略建议

对于国有企业而言,为了应对激烈的市场竞争,大多将主要精力放在经营 发展方面,忽略了企业的思想政治工作的开展,导致企业内部出现了很多矛盾 问题,一定程度上限制了国有企业的现代化发展。为了解决这些问题,国有企业必须重视政工干部队伍建设工作,提高相关工作者的专业能力,保障思想政治 工作的高质量开展。因此,研究 分析国有企业政工干部队伍建设策略具有重要 的现实意义。

#### 一、政工干部队伍建设意义概述

1、保证国有企业正确发展方向 当前,市场经济发展浪潮中,多种 经济形势共同存在,且呈现出共同发展 的方式,国有企业必须积极应对市场的 变化,通过政企分离,实现企业的转型升级,坚定不移地跟党走,确保党的领 导权,才能确保整个社会的和谐稳定发 展。在国有企业开展思想政治工作阶段,离不开政工人员的 工作努力,他们是党 组织在企业阶层的重要代表,是指引国 有企业科学发展 的关键。因此,国有企业 政工干部队伍的建设质量,不仅影响着 我国社会经济的改革方向,而且还是保 障国有企业实现健康可持续发展的重要 力量。

#### 2、国有企业思想政治工作的需要

对于国有企业而言,必须重视科学 的发展理念。而国有企业政工干部队伍 的综合能力高低,关系着国有企业思想 政治工作的开展质量。尤其是基于当前 时代发展背景下,国有企业面临的社会 环境越来越复杂,思想政治工作所处的 内外部环境、相关内容以及开展对象也 处于动态变化当中。就目前国有企业的 职工现状来看,不同性格的职工,其价 值观也不尽相同,对于利益分配的看法 存在差异,导致企业内部存在着较为复 杂的矛盾关系,这对国有企业思想政治工作的开展提出了全新的挑战,一支高 素质、高能力的专业政工干部队伍,是 国有企业面临实现可持续发展所必需 的力量,只有这样,才能充分发挥思想政 治工作应有的作用,通过各种形式的活 动组织,来鼓舞企业职工,提高国有企 业职工的凝聚力,统一思想,共同为企 业的战略发展而努力。

#### 3、新时代企业文化建设的需要

就当前的经济发展形势,国有企业 若想取得长效发展,首先需要在企业内 部建设符合新时代要求的企业文化,重 视企业内部管理水平的提升,营造积极 向上的良好内部环境。人是企业的重要 组成部分,而人才则是企业实现科学发 展的核心。国有企业的政工干部通过落 实党的思想政治教育,在企业内部 打造了良好的企业文化范围,在提高国 有企业综合竞争力的同时,也提高了职 工的凝聚力,平衡了企业、职工之间的 利益关系,统一了企业内部的思想和,共 同推动国有企业的经营发展建设。国有 企业政工干部队伍建设帮助企业塑造了良好 的形象,提高了企业的影响力,使得企 业本身和所有职工都能够清楚的明白国 有企业的战略发展目标,使得社会经济 发展过程中,国有企业所扮演的角色越来越重要。

#### 4、确保了国有企业的稳定发展

在市场经济的作用下,国有企业正 经历着国企改革,行业转型的速度不断 加快。但在这一过程中,国有企业也突 显出各种问题,不仅有国有企业改革之 前所遗留的各种难题,还有日益突出的 职工利益矛盾,一定程度上影响了国有 企业的稳定发展。为了解决以上问题,需要国有企业的政工干部重视企业思想 政治教育

工作的开展,从思想上提高国 有企业职工对相关政策的理解程度,解 答他们存在的疑问,统一国有企业职工 的思想。同时国有企业的政工干部需要重视群众工作的 开展,通过各种形式的 活动来减少国有企业内部的不稳定因素,将各种隐患消 灭在萌芽状态,确保企业 稳定可持续发展。

#### 二、国有企业政工干部队伍建设存在的问题

##### 1、政工价值观存在问题

对于国有企业而言,经济任务是企 业发展的首要指标。这导致国有企业的 领导层都将主要的精力和重点工作放在 了经济建设方面,忽略了企业内部思想 政治工作的开展。这种大环境下,导致国有企业的政工人员对自身的工作 认知产生的偏差,在工作过程中因为担 心影响企业的正常经营生产,放不开手 脚,导致政工工作开展质量较低。

此外,很多企业在政工干部队伍的 任命过程中,一方面错误的认为资历老 就能够开展政工工作,将企业当中一些 难以胜任一线生产经营岗位的老员工调 任政工工作,导致政工干部队伍存在老 龄化严重、专业知识能力低等问题;另 一方面很多国有企业的一部分适合开 展政工工作的年轻人,不愿意从事政工 干部工作,导致政工干部队伍存在严重 的青黄不接问题。

##### 2、政工人才标准的问题

就目前国有企业的政工干部队伍建设 现状来看,在人才的培养和聘用方面还 存在较大的问题,主要体现在以下几个方面:

1) 部分企业的政工干部队伍整体的专业水平较低,一方面不注重系统的理 论学习和业务钻研,另外一方面本身并 不了解政工工作,且自身的思想政治水 平不足,大多从事企业的一些与政工工 作无关的杂事,导致企业的政工工作得 不到有效开展。

2) 当前国有企业政工干部在开展政工工作过程中,手段相对单一,导 致政工工作的开展质量较差,难以起到 提高企业职工思想政治觉悟的作用,并未体现其真正的价值。同时政工干部在 开展工作时,缺乏对企业整体的了解,尤其是一些重要的工作岗位,政工干部 队伍无法和专业性较高的职工进行有效的交流。

3、在后备力量储备方面,国有企业 的政工干部队伍存在严重的短缺问题。即便是企业内部存在符合政工工作要求 的职工,往往因为学历、经验以及个人 等因素,导致其无法从事政工工作。

综上所述,国有企业应当坚持党的 领导,加强党的建设,党是国有企 业的灵魂,也是我国建设具有中国特色 社会主义道路的独特优势。作为国有企 业内部思想政治教育工作的领军者,政 工干部的质量,关系着国有企业党 建工作的开展质量。因此,为了满足时 代发展的要求,国有企业必须重视政工 队伍的建设,建立完善的制度,开展多 种形式的培训,来打造一支具有优良工 作能力和丰富实践经验的政工团队,充 分发挥党在国有企业现代化发展中的引 领作用,实现国有企业的健康可持续 发展。

#### 参考文献

- [1] 崔成波. 对国企基层政工干部队 伍建设的思考[J]. 石油化工管理干部学 报, 2011, 13(4): 10-12.