

# 新时代下如何加强国有企业组织人事干部队伍建设

王津钊

河南交投中原高速郑洛建设有限公司

**摘要：**在中国的经济体系中，国有企业占据着重要的地位，对于国家的发展和稳定起到关键的作用。而在国有企业中，组织人事干部是推动企业顺利运营的关键人力因素。其相关职责涉及人才的选拔、培训、考核以及企业文化的传承等多个方面，是国有企业不可或缺的一部分。在当今经济全球化的背景下，国有企业面临着越来越多的挑战。其中，如何加强国有企业组织人事干部队伍建设，以适应市场经济的需要，已成为国有企业发展的重要课题。文章通过分析当前国有企业组织人事干部队伍建设的现状和存在的问题，提出了相应的策略和建议，以期为企业的可持续发展提供参考。

**关键词：**新时代；国有企业；人事干部队伍；建设思考

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.08.233

## 引言

国有企业是我国经济发展的重要支柱，而组织人事干部则是国有企业发展的核心力量。随着市场经济的发展，国有企业面临着越来越多的挑战和机遇。如何加强国有企业组织人事干部队伍建设，提高干部队伍的素质和能力，已成为国有企业发展的关键性问题。文章旨在探讨如何通过加强国有企业组织人事干部队伍建设，提高国有企业的竞争力，促进国有企业的可持续发展。

### 一、国有企业组织人事干部队伍建设的现状和问题

#### （一）干部队伍结构不合理

目前，国有企业组织人事干部队伍的结构，存在不合理的情况，主要体现在年龄结构、知识结构和专业结构等方面。部分企业面临着干部队伍老龄化的问题，这些干部往往经验丰富，但年龄偏大，难以适应市场经济的快速变化和新兴技术的不断涌现。此外，一些企业的干部知识结构相对单一，缺乏多元化的知识和技能，无法有效地应对复杂多变的市场需求。还有部分企业的干部专业能力不足，缺乏足够的专业知识和技能，无法胜任新形势下的工作任务。这些问题的存在，使得国有企业的组织人事干部队伍难以适应市场经济的需要。为了解决这些问题，企业需要采取一系列措施，包括加强干部队伍的年轻化建设、推动知识结构的多元化和专业能力的提升等。只有这样，才能够建设一支适应市场经济需要的、高素质的干部队伍。

#### （二）干部选拔任用机制不健全

目前，部分国有企业的干部选拔任用机制，也存在一些显著的缺陷。其中，选拔标准的不明确性是一个关键问题。这导致了在选拔过程中，缺乏一个清晰、客观的评估标准，使得一些能力不足、素质不高的候选人

得以进入领导岗位。此外，选拔程序的不规范性也是导致这一问题的原因之一。在选拔过程中，往往缺乏透明度和公正性，这使得一些有背景或关系的人员，得以优先获得选拔机会，而真正有才华的人却被排除在外。更为严重的是，任用决策的不科学性也是造成这一现象的重要因素。在国有企业中，往往存在一些裙带关系和利益交换的情况，这使得一些不称职的人员得以继续担任重要职务，而那些真正有能力、有潜力的人才，却无法得到应有的机会。这些缺陷的存在，不仅影响了国有企业的可持续发展，更严重的是，阻碍了企业的创新和进步。因此，对于国有企业来说，建立一个科学、公正、透明的干部选拔任用机制是至关重要的。只有这样，才能确保企业能够选拔到最合适的人才，为未来的发展奠定坚实的基础。

#### （三）干部培训和管理制度不完善

一些国有企业的干部培训和管理制度存在明显的缺陷，缺乏一套科学、系统、有效的培训计划和管理措施。这种状况导致干部队伍的整体素质和能力无法得到显著提升，进而影响了国有企业的竞争力和长远发展潜力。具体而言，这些国有企业，往往缺乏对干部队伍的全面分析和了解，没有针对不同岗位和职责，制定个性化的培训计划，导致培训内容与实际工作需求脱节。一些国有企业的干部管理制度也不够完善，缺乏有效的考核、奖惩和晋升机制，导致干部队伍缺乏积极性和动力，无法充分发挥个人能力和潜力。这种状况不仅影响了国有企业的经营效益和长远发展，也对企业干部的个人成长和发展造成了不利影响。因此，国有企业应该加强对干部培训和管理制度的改革和创新，建立一套科学、系统的培训计划和管理措施，以提高干部队伍的素

质和能力，增强国有企业的竞争力。

## 二、新时代下国有企业组织人事干部队伍建设的重要性

### （一）保障企业运营顺畅

组织人事干部是企业运营的核心力量，不仅需要负责制定和执行一系列严谨的人事政策，以确保企业在招聘、选拔、培训、考核等环节的顺利进行，还承担着维护企业与员工关系、提升员工满意度和忠诚度的重任。这些工作不仅需要深厚的人事管理经验和技能，还需要对员工需求、企业文化以及行业发展有深入的理解和洞察。特别是在国有企业中，由于企业规模较大，组织人事干部的作用更加突出。首先需要确保企业的人事政策得到有效执行，以保障企业的稳定运营。这不仅需要具备出色的人事管理经验和技能，还需要具备出色的组织协调能力和沟通能力。只有这样，才能在企业中发挥出最大的价值，为企业的发展提供坚实的保障。组织人事干部在企业的运营中扮演着至关重要的角色，不仅是企业人事政策的制定者和执行者，还是企业与员工之间的桥梁和纽带。通过该部门的努力，企业能够更好地吸引和留住优秀人才，提升企业的核心竞争力，实现企业的长期稳定发展。

### （二）提升企业竞争力

在当今竞争激烈的市场环境中，企业的生存和发展往往取决于其核心竞争力，而这种核心竞争力主要来自人才。组织人事干部作为企业中负责人才管理的关键角色，其工作涉及人才的引进、培养和激励，这些工作环节直接关系到企业的核心竞争力。只有通过建设高素质的组织人事干部队伍，才能更好地挖掘和发挥人才的优势，进而提升企业的核心竞争力。组织人事干部队伍的素质和能力对于企业的成功至关重要，这支队伍需要具备专业的人力资源管理知识，拥有丰富的实践经验、良好的沟通协调能力、敏锐的洞察力，只有这样，才能准确地把握市场动态和人才需求，有效地引进和培养人才，激发员工的工作热情和创造力，从而为企业的发展提供强有力的人才保障。通过构建积极向上、团结协作的企业文化，增强员工的归属感和凝聚力，从而更好地发挥人才的优势，提升企业的核心竞争力。

### （三）推动企业文化建设

企业文化是企业的灵魂，代表着一个企业的价值观和精神追求。组织人事干部是企业文化的主要传承者，负责将企业的价值观传递给每一个员工，并引导员工理

解和认同这些价值观。通过建设一支高素质的组织人事干部队伍，可以更好地传承和推广企业文化，激发员工的归属感和自豪感。

## 三、新时代下加强国有企业组织人事干部队伍建设的相关策略

### （一）优化干部队伍结构

国有企业应积极优化干部队伍的结构，包括年龄结构、知识结构和专业结构等方面。具体措施包括：加强年轻干部的培养和选拔，提高干部队伍的年轻化比例；推动干部队伍的知识更新和技能提升，提高干部队伍的综合素质；优化专业结构，培养具备专业知识和技能的高素质干部队伍。此外，国有企业还应该注重干部队伍的性别结构，提高女性干部的比例，促进性别平等和多样化。可以通过制定公平的选拔和晋升机制，鼓励女性干部积极参与领导岗位的竞争，并为其提供更多的发展机会。

在优化干部队伍结构的过程中，国有企业应该注重建立健全的人才培养机制。可以通过定期组织培训、学习、交流等活动，提高干部队伍的综合素质和专业技能，帮助其不断适应企业发展的需要。同时，要建立健全的激励机制，鼓励干部发挥自己的创造力和团队合作精神，为企业的发展作出更大的贡献。

### （二）完善干部选拔任用机制

国有企业应完善干部选拔任用机制，建立科学、公正、公开的选拔任用制度。具体措施包括：明确选拔标准，制定科学规范的选拔程序；加强对候选人能力和素质的全面评估，确保选拔出具备优秀领导能力和良好素质的干部；建立任期制和考核评价制度，确保干部任用的科学性、公正性。

首先，要明确选拔标准，这是建立科学规范的选拔程序的关键。标准的制定应以企业发展和干部需求为基础，包括对干部的专业技能、管理经验、领导能力以及个人品质等多方面的综合要求。同时，要注重标准的动态调整，根据企业发展和干部队伍的变化，及时调整选拔标准，确保其始终能够适应企业的实际需求。其次，要加强对候选人能力和素质的全面评估。在选拔过程中，除了对候选人的专业知识和技能进行评估外，还要对其领导能力、沟通能力、团队协作精神、创新意识等进行综合考察。只有全面评估，才能确保选拔出具备优秀领导能力和良好素质的干部，为企业的发展提供有力支撑。最后，要建立任期制和考核评价制度。任期制的

建立，可以确保干部任用的科学性和公正性，避免“一选定终身”的现象发生。同时，要建立完善的考核评价制度，对干部的任期表现进行科学评价，根据评价结果进行奖惩或调整，使干部队伍始终保持竞争力和活力。

### （三）加强干部培训和管理

国有企业应加强干部培训和管理，建立科学有效的培训计划和管理措施。具体措施包括：制定定期的培训计划，开展有针对性的培训课程；加强对干部队伍的日常管理，建立完善的考核评价机制；鼓励干部参与国际交流与合作，拓宽视野，提高国际竞争力。此外，国有企业还应该注重干部队伍的梯队建设，加强对年轻干部的培养和储备。可以通过设立青年干部培训班、实施导师制等方式，为年轻干部提供实践锻炼和职业发展的机会。同时，国有企业应加强对干部的激励机制，建立完善的薪酬制度和晋升通道。对于表现优秀的干部，应当给予适当的奖励和晋升机会，激发人员的工作积极性和创造力。在培训内容上，国有企业应该注重理论联系实际，注重培训效果。可以邀请业内专家和学者进行授课，同时结合实际案例和实践操作，使干部能够更好地掌握实际技能和知识。最后，国有企业应该加强对干部培训和管理工作的监督和评估。对于培训计划和管理措施的实施效果，应当进行定期的评估和反馈，及时调整和完善，确保干部培训和管理工作的科学性和有效性。

### （四）建立激励机制和容错机制

国有企业应建立激励机制和容错机制，激发干部队伍的工作积极性和创新精神。具体措施包括：制定科学的薪酬制度和晋升机制，激励干部积极进取；建立容错机制，鼓励干部在工作中勇于尝试和创新；加强对干部的人文关怀和心理疏导，提高干部的幸福感和归属感。

此外，国有企业还应该建立健全的培训机制，提高干部的专业素质和管理能力。可以通过定期组织内部培训、外部交流学习等方式，使干部不断更新知识和提升能力。同时，要加强对干部的考核和评价，建立完善的绩效管理体系，以科学、公正的评价方式，激励干部更好地发挥自己的能力和潜力。在激励机制方面，国有企业可以采取多元化的方式。除了薪酬和晋升机制外，还可以通过发放奖金、评选优秀干部、给予荣誉称号等方式，激发干部的工作积极性和创新精神。同时，要注重对干部的个人特点和能力进行差异化激励，让每个人都能在适合自己的岗位上发挥最大的价值。

在容错机制方面，国有企业应该建立健全的制度体系，明确容错的范围和标准，鼓励干部在工作中勇于尝试和创新。同时，要加强对干部的监督和管理，及时发现和纠正错误，避免因为个人失误给企业带来损失。对于在工作中出现的失误，企业应该采取适当的惩罚措施，同时也要关注干部的心理负担和压力问题，给予必要的关心和支持。

在人文关怀和心理疏导方面，国有企业应该加强对干部的关注和关心。可以通过定期组织团队活动、谈心交流等方式，增强干部之间的联系和信任。同时，要关注干部的工作压力和生活状况，及时解决干部的实际困难和问题，提高干部的幸福感和归属感。

### 结语

综上所述，以上通过对国有企业组织人事干部队伍建设现状和问题进行分析，提出了相应的策略和建议。加强国有企业组织人事干部队伍建设，是国有企业发展的重要课题，需要从优化干部队伍结构、完善干部选拔任用机制、加强干部培训和管理等方面入手，通过建立科学有效的管理制度、激励机制、容错机制等措施，进一步推动国有企业的可持续发展。在不断变化的市场环境中，国有企业需要不断调整战略以适应市场的变化。组织人事干部负责制定和执行企业的人力资源战略，需要根据新市场的变化，及时调整人力资源政策，确保企业的竞争力。同时，还需要关注国家政策的调整，确保企业的合规运营。建设一支高素质的组织人事干部队伍，可以帮助企业更好地应对市场变化和政策调整，从而推动国有企业的健康发展。

### 参考文献

- [1] 赵春林. 新时期国有企业组织人事干部队伍建设路径探寻[J]. 科学与财富, 2022, 14(7): 16-18.
- [2] 杨剑, 徐亚婷, 余丽, 等. 探究如何加强国有企业组织人事干部队伍建设[J]. 现代企业文化, 2021(22): 169-170.
- [3] 吕宗莉. 国有企业组织人事干部队伍建设的思考[J]. 智库时代, 2021(2): 57-58.
- [4] 彭振. 新时代国有企业干部人事制度改革探索[J]. 人力资源开发, 2022(1): 79-80.
- [5] 鲍剑伟, 陈大栋. 浅谈国有企业选人用人五个体系”建设[J]. 现代企业, 2021(1): 43-44.
- [6] 朱琰琰. 探讨国有企业人事管理工作的创新与实践[J]. 环球市场, 2021(18): 85.