

论新形势下加强国有企业干部人事管理的措施

郝汀

梅河口市人力资源和社会保障局劳动监察大队

[摘要]目前,在我国大多数的国有企业当中,担任干部人事这一职位的工作人员往往并不具备较高的专业水平以及职业能力,不仅没有拥有较强的规划意识,自身的思想也不够先进与灵活,无法做到随机应变,从而在一定程度上阻碍了国有企业的发展进程。如今,有一部分的国有企业发现了这一问题,并且学会以实际的发展情况以及发展需求为基础,采取针对性较强的措施对这一问题进行良好的改善。此举能够帮助企业进一步增强自身的市场竞争力,占据良好的市场地位。

[关键词]新形势;国有企业;干部人事管理;有效措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.400

1. 新时期国有企业干部管理工作创新发展的必要性

在市场经济深化发展的背景下,企业所面临的竞争不断加剧,而为了能够有效拓展企业所具有的生存与发展空间,提升企业的竞争能力,企业就必须重视做好干部管理工作。从新时期企业干部管理工作创新发展的必要性来看,一方面,干部管理工作对于推进企业经营发展发挥着不容忽视的作用。企业干部管理工作对于提升企业决策科学化水平以及企业发展战略执行效率具有重要意义,与此同时,强化企业干部管理,提升企业干部对管理工作的满意度,能够有效维护企业干部群体的稳定性,避免人才流失现象为企业持续发展带来负面影响;另一方面,对干部管理工作进行创新,是推进企业干部管理工作体系适应企业发展需求的必要路径。当前,部分企业在干部管理工作中存在着管理方式单一、激励手段欠缺、培训模式发展滞后以及考评机制缺失等问题。这些问题的存在严重制约着企业实现现代化转型,因此,企业有必要强化干部管理工作,通过开展创新来实现与时俱进的发展,进而为企业持续发展构建保障。

2. 当前国有企业人事档案管理中存在的问题

2.1 当前国有企业档案管理中存在的问题

人事档案是企业内部组织人事活动,进行人事调动的重要依据。其中资料收集是档案管理的第一步,然而就在档案的收集过程中就会产生一些问题。首先,在档案资料收集过程中会产生一系列问题。一方面,档案持有人提供的相关资料不全面,如续签合同,在职学历等等,其中也包括由于国有企业在不同阶段招收不同员工所需要的人事档案内容不同而造成的种种区别;其次,各部门资料形成时间长短不一,资料收集工作断断续续,编目统计更是难以开展,有些行程较早部门的资料积压较多,一些员工不断调配,导致其中包含着大量的无用档案,由于企业内部对人事档案的不重视,导致档案大量的积压,对档案编目工作的开展造成了很大难度。最后,企业内部人员调配过程中,档案不能及时转移,导致后期一系列内容空挡、缺档。

2.2 档案管理环境差

大多数企业依然采用传统的档案收集方法,纸质档案依然是大多数企业人事档案的主要组成部分。环境因素对纸质档案的保存的耐久性有决定性的作用。但是由于大多数企业对于档案管理并不重视。档案室通常都是顶层或者底层,是企业内部不能用来办公的区域,阴暗潮湿,易有虫害。在这种保存环境之下,纸质档案受潮和虫蛀都是很严重的问题。

2.3 管理方法相对陈旧

首先,标准化水平低。因为档案管理工作不被重视,所以很多企业在日常工作中并无专业专职的档案管理人员。即便有也是年纪比较大,对现代信息化技术手段并不熟悉,很多工作还是依靠手抄笔誊,效率低下的同时标准化水平也低。管理工作也只停留在“保存”这个层面,与真正的“管理”这个含义相差很远。

其次,流程化不足。现在档案册不是放在柜子里一动不动。企业内部日常工作中有很多事项甚至个人的社会活动都需要从档案中提取资料,同时企业内部与外部人才流动也越来越频繁,档案在企业内部与外部之间的流转也越来越多。由于缺乏完善的制度,合理的流程。档案资料流转要不就是自主性大,要不就是审批繁复影响效率,以及档案资料涉及的多个部门之间不能有机协调。

2.4 国有企业档案管理方式粗放,工作没有连贯性统一性

在信息化高度发展的今天,信息化是人事档案发展的必然趋势。国有企业人事档案管理也逐步走上了信息化的道路。但是目前来说,这个信息化是初步的,不完善的。国有企业相关部门对于档案管理的不重视,导致对相关方面的资金投入较少,无法使其完整配备现代化的信息系统。从整体上来说,也没有一个完整的档案信息化管理相关标准。

2.5 人才招聘工作水平较低

相关人员的人事档案是随着相关人员的工作调动进行的。另一方面来说,国有企业内部人员在往外调动之时,档案可能不会及时带走,就会造成无用档案增多的情况。并且在国有企业办事的过程之中,员工的自主性非常强,对档案管理也没有合理的制度,完善统一的流程。在这方面很容易出现国有档案

内部档案管理政策性的不足。

3. 新形势下加强国有企业干部人事管理的有效措施

3.1 树立正确的“公共档案”管理理念

第一，要明确国有企业干部档案管理的理念，以“公共档案”理念为基准，完善传统干部档案管理作业中的不足之处，也就是呈现出公共管理的价值意义，以新公共服务理论为基础，重视档案管理服务角色的合理定位，达到公共管理的真实目的及需求，重视保密性原则。在这一过程中，国有企业干部档案管理必须以新公共服务理论为依据，完善和创建高质量干部档案管理平台，构建闭环管理机构，明确服务内容，探究和挖掘更多技术性数字系统。另外，也要摒弃传统干部人事档案管理的封闭性管理方式，逐渐深入“公共档案”管理理念工作，确保人事档案管理的顺利开展。

3.2 拓宽档案管理范围

在对档案管理范围的拓展延伸工作中，需要根据干部的个人简历信息和实际需求进行不同的管理方案的设定，主动要将档案管理的专业性及层次性充分体现出来。相关人员需要在管理工作中发现问题，并提出相应的整改措施，确保工作内容能够有效且合理的进行调整，通过对档案管理工作中的内容进行系统全面的分析研究，提出更加科学合理的机制，从而将不同类型的干部档案进行收集和归纳起来，做好内容的序列，档案信息的有效整合，提高档案管理工作的整体效率。

3.3 做好档案管理升级工作

除上述改进方案之外，档案管理工作还需要进一步的升级和改进。具体的升级内容主要有以下几方面，首先是对档案管理制度的升级，完善和优化国有企业认识干部档案管理相关制度体系，弥补档案管理制度中的不足之处，并且相关管理人员也要加以重视档案管理内容，将信息化管理方式逐渐融入当前的干部人事档案管理工作，达到档案管理信息化、深入化；其次是创建智慧档案平台，将档案管理数字化技术融入国有企业人事干部档案管理工作，使得企业干部人员能够与档案之间建立一个高质量的沟通机构。完善数字化扫描机制、识别技术应用机制等，逐渐创建出新型的档案管理平台，完成对数据的收集、审核归档等。在这一过程中，也不能忽视干部人事档案服务内容，为国有企业干部绘制出进准的画像等。

3.4 强化审核监督，建立失信惩戒机制

国有企业发展建设中，也不能忽视了对审核监督机制的强化工作，以新公共服务理念为前提，有效的将国有企业干部人才培养工作融入起来，保障干部人事档案管理的权威性。另外，也要减少国有企业中认为造假事件的发生，所以强化监督机制是至关重要的工作，只有将档案管理信息维护起来，并发挥其真正的价值，才能够实现档案管理公共服务机制的创建。

在建立失信惩戒机制方面，需要设定干部档案失信等级，对干部信用问题进行追责处理，保证档案管理工作真实可靠。要基于不同等级分析档案失信具体行为，包括不同失信行为可能受到的不同惩戒，明确各级惩戒力度，以儆效尤。对于某些国有企业干部档案管理失信、失责行为直接追究其法律责任。

3.5 保证档案管理环境设施规范和达标

国家档案室有相关的建设标准，国有企业需要以国家标准为基础建立自身的人事档案室保证档案库房安全、通风、防潮、防虫，保障档案室的环境符合国家标准。在建设档案室的过程之中需要合理规划室内空间，依据本单位实际情况划分区域，力求能够在合理利用空间的基础之上，在寻找资料时能够有更高的效率，增强档案管理室的实用性以及安全性。

3.6 加强对档案管理的重视

首先要从意识层面上来说，要加强对档案管理的重要程度的认识。首先从企业的角度来说，要完善人事档案管理相关的制度，培训专门的档案管理人员，增加企业内部关于档案管理各方面的培训，通过各种活动来提升员工对于人事档案重要性的认识。比如说在企业内部召开相关的讲座，要让员工认识到人事档案信息与自己的利益息息相关，为档案管理的不断创新奠定思想基础。档案管理重视程度需要领导阶层带头为基层员工形成好的模范作用，只有公司领导层对档案管理增加重视程度，基础员工才能真正认识到档案管理对自身发展的重要性。

结语

综上所述，干部管理是企业人力资源管理，甚至是企业管理的核心，对于企业以及组织的发展都具有极其重要的战略意义。国有企业应将年轻干部培养选拔工作列入重要议事日程，作为企业人才强企工程的首要任务，着眼近期需求和长远战略需要，着力打造适应国有企业高质量发展的高素质专业化人才队伍，确保事业长青、后继有人。

参考文献

- [1] 张兴霞. 企业人事档案管理专项审核及资源建设方案初探[J]. 兰台世界, 2020(S2): 88-89.
- [2] 杨小雪, 杨振兴. 当前铁路企业人事管理干部素质提高的途径[J]. 现代企业, 2020(11): 12-13.
- [3] 刘蓉, 杨军红, 李鹏. 新形势下加强国有企业干部人事管理的措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2020(17): 112-113.
- [4] 古星星. 国有企业干部人事管理浅谈[J]. 今日财富, 2020(04): 117.
- [5] 陈晨. 国有企业干部人事管理体制中存在的问题及改革策略[J]. 智库时代, 2020(07): 49-50.
- [6] 沈希珍. 新形势下加强国有企业干部人事管理的措施研究[J]. 企业改革与管理, 2019(09): 79-80.