

浅谈加强企业人力资源干部管理创新思考

王 华

中国兵器装备集团摩托车检测技术研究所 陕西 西安 710032

摘 要：新时期加强企业干部管理创新是推动企业持续发展的重要举措。本文从干部选拔任用、培训激励、管理制度等方面探讨了企业干部管理创新的实施策略，并提出了几点思考。首先，加强企业文化建设，营造良好的干部管理氛围；其次，创新干部培训方式，提高培训效果；再者，引入现代信息技术，提高干部管理效率；最后，加强与高校、科研机构的合作，提升企业创新能力。通过这些措施的实施，可以为企业的发展提供有力的人才保障和智力支持。

关键词：企业；人力资源；干部管理；创新

引言：随着科技的快速发展和全球化的不断深入，企业面临的商业环境愈发复杂多变。在这样的背景下，企业干部作为企业的中坚力量，其管理方式的创新与优化对于企业的生存与发展具有至关重要的作用。本文将对企业干部管理现状进行深入剖析，并提出在新时期加强企业干部管理创新的几点思考，以期为企业管理提供一定的参考。

1 新时期企业干部管理创新的基本原则

新时期企业干部管理创新的基本原则是以人为本，关注员工成长和发展；以市场为导向，提高企业竞争力；以创新为动力，推动企业持续发展；以法治为基础，规范企业干部管理行为。这些原则在新时期的企业干部管理中起着至关重要的作用。首先，以人为本，关注员工成长和发展。在新时期，企业要想取得长足的发展，就必须重视人才的培养和引进。企业应该为员工提供良好的工作环境和机会，帮助他们实现自身价值。同时，企业还应该建立完善的激励机制，鼓励员工积极进取，为企业做出更大的贡献。其次，以市场为导向，提高企业竞争力。在新时期，市场竞争日益激烈，企业要想在竞争中立于不败之地，就必须不断提高自身的竞争力。这就要求企业在生产经营活动中始终坚持以市场为导向，不断调整产品结构，优化资源配置，提高产品质量和服务水平^[1]。再者，以创新为动力，推动企业持续发展。在新时期，科技日新月异，企业发展面临着前所未有的机遇和挑战。只有不断创新，才能抓住机遇、应对挑战。因此，企业应该大力推动科技创新和管理创新，不断提高企业的核心竞争力。最后，以法治为基础，规范企业干部管理行为。在新时期，依法治国已经成为国家治理的基本方略。企业作为社会经济的重要组成部分，也必须严格遵守法律法规，规范干部管理行

为。这就要求企业在干部选拔任用、培训教育、考核评价等方面都要严格按照法律法规进行操作。

2 新时期企业干部管理创新的主要内容

随着社会的发展和科技的进步，企业面临着日益激烈的市场竞争。为了适应这种变化，企业必须进行干部管理的创新，以提高企业的竞争力。首先，干部选拔任用制度的创新是企业干部管理创新的基础。企业应该建立科学的选拔任用标准，注重干部的政治素质、业务能力和道德品质。同时，企业应该实行公开、公平、公正的选拔任用程序，确保选拔任用的公正性和有效性。此外，企业还应该加强干部队伍建设，提高干部素质，为企业的发展提供有力的人才支持。其次，干部培训和激励机制的创新是企业干部管理创新的关键。企业应该建立完善的培训体系，提高干部的业务能力和综合素质。这包括定期组织内部培训、外部培训和在线培训等多种形式，以满足干部不同层次、不同领域的培训需求。同时，企业还应该设计合理的激励机制，激发干部的工作积极性和创造力。这包括物质激励和精神激励两个方面，既要关注干部的经济待遇，也要关注干部的职业发展和心理需求。此外，企业还应该建立有效的考核评价机制，对干部的工作绩效进行全面、客观、公正的评价，促进干部的成长和发展^[2]。最后，干部管理制度的创新是企业干部管理创新的保障。企业应该完善干部管理制度，规范干部管理行为，确保管理工作的有序进行。这包括制定详细的干部管理办法、流程和标准，明确干部的权利和义务，加强对干部的日常管理和监督。同时，企业还应该加强干部队伍建设，提高干部管理水平，培养一支政治坚定、业务精湛、作风优良的干部队伍。此外，企业还应该建立健全干部监督制度，保障干部的合法权益，防止权力滥用和腐败现象的发生。

3 新时期企业干部管理创新的实施策略

3.1 加强企业文化建设,营造良好的干部管理氛围

企业文化是企业核心竞争力的重要组成部分,对于干部管理具有重要的指导作用。它不仅能够塑造企业的价值观和行为准则,还能够激发员工的工作热情和创造力,提高企业的绩效和竞争力。首先,企业应该树立以人为本的价值观。这意味着企业应该关注员工的发展和福利,尊重员工的个性和需求,为员工提供良好的工作环境和机会。只有当员工感受到企业的关怀和支持时,他们才会更加积极地投入到工作中,为企业创造更大的价值。其次,企业应该坚持公平公正的原则。在干部管理中,公平公正是非常重要的。企业应该建立公正的评价体系,根据员工的实际表现和能力来评价和晋升干部。同时,企业还应该建立公平的薪酬制度,确保干部的薪酬与其贡献相匹配。只有当干部感受到公平公正的待遇时,他们才会更加努力地工作,为企业创造更大的价值。此外,企业还应该强调团结协作的重要性。团结协作是企业发展的基础,只有当干部之间相互支持、相互合作时,企业才能够更好地应对各种挑战和困难。因此,企业应该鼓励干部之间的交流和合作,建立良好的团队合作氛围。同时,企业还应该加强内部沟通,及时传递信息和决策,确保干部对企业发展的方向和目标有清晰的认识。最后,企业应该鼓励干部提出建设性意见和建议。干部是企业的中坚力量,他们的意见和建议对于企业的发展至关重要。因此,企业应该建立一个开放、包容的沟通机制,鼓励干部敢于表达自己的观点和想法。同时,企业还应该重视干部的培养和发展,提供培训和学习的机会,帮助他们不断提升自己的能力和素质^[3]。

3.2 创新干部培训方式,提高培训效果

在当今这个快速发展的时代,企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地,就必须不断提高自身的核心竞争力。而干部作为企业的中坚力量,其素质和能力的提升对于企业的发展具有举足轻重的作用。因此,创新干部培训方式,提高培训效果,已经成为企业发展的重要课题。首先,企业应该充分了解干部的实际需求,制定科学合理的培训计划。在制定培训计划时,企业应该充分考虑干部的年龄、性别、职务、工作经验等因素,确保培训内容贴近干部的实际工作需求。此外,企业还应该根据市场变化和企业发展战略,不断调整和完善培训计划,使之更加符合企业发展的需要。其次,企业应该采用多种培训方式,提高培训的针对性和实效性。传统的线下培训虽然在一定程度上能够满足干部的学习需求,但由于时间和空间的限制,往往难以满足干部个性

化、多样化的学习需求。因此,企业应该积极引入线上培训、实战演练等新型培训方式,让干部在工作之余能够随时随地进行学习,提高学习效率。同时,通过实战演练等方式,让干部在实际工作中不断总结经验、提高能力,使培训成果更好地转化为实际工作能力。此外,企业还应该加强对干部培训效果的评估。企业可以采用问卷调查、面谈、考核等多种方式,对干部的培训效果进行全面、客观的评价。通过对培训效果的评估,企业可以及时发现培训过程中存在的问题,如培训内容不符合实际需求、培训方法不合适等,从而及时调整培训内容和方式,确保培训取得实际成效。最后,企业还应该建立健全干部培训激励机制,激发干部学习的积极性和主动性。企业可以通过设立培训奖励、晋升机制等方式,让干部在学习过程中看到自己的成长和进步,从而更加积极地投入到培训学习中。

3.3 引入现代信息技术,提高干部管理效率

随着现代信息技术的飞速发展,企业干部管理也面临着新的挑战和机遇。为了提高干部管理的效率和质量,企业应该积极引入现代信息技术,将其与干部管理工作相结合,实现干部管理的信息化、智能化。首先,大数据技术在干部管理中的应用具有重要意义。通过对企业内部和外部的大量数据进行收集、整理和分析,企业可以更加精确地了解干部的工作表现、能力素质、发展潜力等方面的信息。这些信息有助于企业制定更加科学合理的干部选拔、培养、使用和考核政策,提高干部队伍的整体素质和战斗力。同时,大数据技术还可以帮助企业发现干部工作中的问题和不足,为企业改进干部管理制度提供有力支持。其次,云计算技术为干部管理提供了便捷的信息存储和处理平台。通过将干部信息管理系统部署在云端,企业可以实现干部信息的集中管理和快速查询,降低信息传递的时间成本和空间成本。此外,云计算技术还可以实现干部信息的实时更新和共享,提高干部管理的时效性和协同性。再次,人工智能技术在干部管理中具有广泛的应用前景^[4]。通过运用人工智能技术,企业可以实现对干部信息的智能分析和挖掘,为干部选拔、培养、使用和考核提供更加科学、客观的依据。此外,人工智能技术还可以辅助企业进行干部培训和教育,提高干部的业务能力和综合素质。

3.4 加强与高校、科研机构的合作,提升企业创新能力

高校和科研机构是人才和技术的重要来源,企业应该积极与它们开展合作,共同推进技术创新和管理创新。通过产学研一体化的方式,将高校和科研机构的研究

究成果转化为企业的生产力，提高企业的核心竞争力。首先，企业可以与高校建立紧密的合作关系，共同开展科研项目。通过与高校的合作，企业可以获得最新的科研成果和技术知识，从而推动自身的技术创新。同时，高校也可以借助企业的实践平台，将科研成果转化为实际应用，提高科研成果的转化率。其次，企业可以与科研机构建立长期稳定的合作关系。科研机构通常拥有丰富的研究资源和专业的研究团队，可以为企业提供专业的技术支持和解决方案。通过与科研机构的合作，企业可以获取到前沿的科技成果和技术突破，从而在市场竞争中占据优势地位。此外，企业还可以积极参与高校和科研机构的人才培养工作。通过与高校合作开设实习基地、研究生工作站等，企业可以为学生提供实践机会，培养他们的实际操作能力和创新思维。同时，企业也可以通过与高校合作开展技术培训和学术交流等活动，提升员工的专业素质和技术水平。最后，企业还可以积极参与高校和科研机构的科研项目申报和评审工作。通过参与科研项目的申报和评审，企业可以了解最新的科研动态和市场需求，为自身的研发工作提供指导和支持。同时，企业也可以通过参与科研项目的评审工作，对高校和科研机构的研究成果进行评估和筛选，选择适合自身需求的合作项目。

3.5 建立健全干部管理创新的长效机制

建立健全干部管理创新的长效机制是企业发展的重要保障。为了实现这一目标，企业应该将干部管理创新纳入企业的战略规划中，明确干部管理创新的目标、任务和责任。首先，企业应该明确干部管理创新的目标。这包括提高干部队伍的整体素质和能力水平，培养具有创新精神和实践能力的干部，推动企业管理水平的提升等。通过明确目标，企业可以为干部管理创新提供明确

的方向和指导。其次，企业应该确定干部管理创新的任务。这包括制定干部培训计划，开展干部交流和轮岗，建立干部选拔和考核机制等。通过明确任务，企业可以为干部管理创新提供具体的行动指南。同时，企业还应该建立健全干部管理创新的评价机制。这包括建立科学的干部绩效评估体系，对于干部在管理创新中的工作表现进行评价和反馈。通过评价机制，企业可以及时发现和解决干部管理创新中存在的问题，推动干部管理工作的不断改进和提升。包括对在干部管理创新中做出突出贡献的个人和团队给予表彰和奖励，激发干部的创新热情和积极性。通过激励机制，企业可以鼓励干部积极参与管理创新，推动干部队伍的活力和创造力的释放。

结束语

新时期的企业干部管理创新是推动企业持续发展的关键环节。通过创新干部选拔任用机制、完善培训激励体系、优化管理制度等措施，可以为企业的发展提供有力的人才保障和智力支持。同时，加强企业文化建设、引入现代信息技术、加强与高校和科研机构的合作等也是推动企业干部管理创新的重要途径。希望本文的探讨能为企业的干部管理创新提供有益的参考，共同推动企业的健康发展。

参考文献

- [1] 栗丛瑞,邱福荣,樊立龙.探讨干部管理在人力资源配置中的重要性[J].中国科技纵横, 2019, 00(09):230-231.
- [2] 张宏.干部管理在人力资源配置中的重要性[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(10):3.
- [3] 白玲.强化绩效考核创新管理机制——对创新干部管理机制的思考[J].2021(4):93-94.
- [4] 于芳芳.企业人力资源管理创新问题浅谈[J].人力资源开发,2020,(16): 157.