# 加强国有企业干部管理工作存在问题及对策建议思考

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-08-03

*加强国有企业干部管理工作存在问题及对策建议思考随着社会经济的不断发展，国有企业运行进程逐渐加快，在国有企业经营期间，干部管理工作起着决定性的作用，该项工作的有效实施是提升国有企业工作效率的主要方式，因此加大对国有企业干部管理工作力度是很有必...*

加强国有企业干部管理工作存在问题及对策建议思考

随着社会经济的不断发展，国有企业运行进程逐渐加快，在国有企业经营期间，干部管理工作起着决定性的作用，该项工作的有效实施是提升国有企业工作效率的主要方式，因此加大对国有企业干部管理工作力度是很有必要的。不过，在市场经济体系深入落实的背景下，国有企业面临着严峻的挑战，而为了积极应对这一挑战，国有企业领导人员需要摒弃以往传统理念，引进新型的工作模式，希望以此可以达到企业良好运行的目的。文章重点论述了国有企业干部管理工作包含的重点，提出了加强国有企业干部管理工作的相关策略。

干部管理工作是国有企业中十分重要的一个环节，其起着决定性的作用。从实际情况来看，国有企业和国家政府机关管理方式相比较而言有着诸多的相同之处。不过，在涉及到企业经营以及管理的时候，领导干部产生的作用并不是相同的，这是因为国有企业干部有着属于企业的特征，在干部管理任用流程上也是一样的。基于此，在社会经济水平不断提升的背景下，全面掌握国有企业干部管理工作的重点，是目前面临的首要问题。

一、国有企业干部管理工作包含的重点内容

在我国经济发展过程中，国有企业做出很多贡献。但在企业发展过程中，受干部工作能力的影响很大，因此，文章以国有企业干部管理工作包含的重点内容为主，详细论述了该项工作具备的特征。

（一）整体协调难度高

在现有的国有企业干部管理工作开展期间，企业一般是根据组织部门来考察干部管理工作，而组织部门仅仅能够考察组织工作中的相关内容，对于廉政以及经营等工作的考察，则是需要其他部门介入。当企业干部受到任命有了职级之后，相关的薪资等级同样也会受到人力资源部门的管理，这样一来，便增加了干部管理整体协调的难度。同时，各部门可相互合作，促使有关工作良好开展。

（二）灵活性

在企业管理期间，离不开完善管理制度的约束。对于一些私营企业中的干部管理工作来讲，当选拔人才的时候，一般是将能力高低当成主要的评判依据，可往往不重视自身的思想品德，而事业单位不同，事业单位比较关注人员素质。同时在选拔干部的过程中过于看中个人简历，薪资也处于一成不变的状态，均是根据干部的不同职级来制定薪资的。

在国有企业内选拔干部的时候，应该除了考虑自身能力以及个人品德之外，对于资历没有太高的要求，在薪资的制定中，会按照不同的干部职级和工作难度加以确定，如此一来，就可以激发干部的工作积极性，促使管理工作良好开展。

（三）保密性

国有企业干部管理工作具备普通企业的特征。不过，和其他工作还有一定的不同之处，那就是国有企业干部管理工作具备较强的保密性，这一特征是干部管理工作期间务必遵循的基本原则。同时，国有企业干部管理工作也应严谨。

在国有企业干部管理工作实施期间，必须谨遵保密性的原则，比如，当对干部进行选拔的时候，整个过程务必要保密，以此增强干部选用的公平性，避免受到不良现象的影响。此外，绩效考核以及薪酬也应当加以保密，这样做既可以维护干部自身隐私，还能够确保国有企业稳定运行。

二、国有企业干部管理工作存在问题

（一）国有企业管理工作没有紧跟时代发展需求

在新时代的发展背景下，我国对于国有企业提出了非常严格的要求，从当前情况来看，国有企业依旧处于计划经济的初期阶段。干部层自身拥有的权利过于集中，企业内的各个环节均是由最高领导人员进行决定的，一旦最高领导人员发生了决策失误现象，必定会阻碍企业正常运行。在管理期间，过于重视财务、物资、资源及生产等方面的管理工作，严重忽视了人为因素。一般情况下，员工只一味听从上级领导指派的命令，严重约束了员工创造力的发挥。

（二）干部选拔监督力度不够，干部培训体系不健全

当前，在国有企业经济、社会效益不断提升的背景下，高层管理干部自身产生的职能效果越来越高，其可以降低工作误差出现的概率。不过，从国有企业实际发展情况可以看出，在选择干部的时候因为监督不到位，没有制定有关的监督体系，因此无法达到相应的发展目标。目前采取的监督方式较为滞后，使用该种方式不利于提高监督效率，并且制定的培训体系不完善，对干部进行培训的时候，只是停留在知识的传输上，无法有效提升员工素养和水平。有的国有企业对于干部培训工作的重视力度较低，通常在干部工作发生问题之后才开始重视。干部培训形式除了课堂培训之外，并没有针对岗位以及训练等方面进行培训，培训期间监督不到位。

三、强化国有企业干部管理工作的基本对策

（一）提升干部的自我学习意识，端正自身的态度

对于管理人员来讲，必须端正自身的工作态度，树立正确的价值理念，将企业利益和自身利益相互结合起来，增强责任意识，通过不断的学习来掌握新的知识点，健全优化相关的结构体系，以此满足企业发展需求，提高干部团队的整体素养。

（二）制定健全完善的干部选拔和培训体系

第一，需对干部考察体系加以健全和完善，在考察工作开展时间，需要从多方面入手，比如能力、业绩及责任心等方面。能力主要是指考核干部的技术及业务能力，德行是对干部日常行为作风进行考核，勤奋是考察干部对于工作秉承的要点，而业绩则是考察干部对于企业做出的贡献。第二，健全干部培训制度，全方面重视国有企业干部培训工作，优化和改进培训方式，以此提升干部素养。与此同时，还需要做好公平公正竞争体系的完善工作，为干部提供有利的競争平台，最后严格落实干部选拔和任用程序。第三，制定有关的激励体系，良好的激励体系能够将员工的积极性激发出来。当前，国有企业制定激励体系的过程中，必须摒弃激励机制的单一性，除了进行物质上的激励之外，还需要实施精神上的激励，以此调动全体员工积极参与到激励机制的制定中去。

（三）做好绩效管理，优化人员配置

当前，绩效考核主要是对员工自身工作能力进行测评，绩效考核需要从员工工作内容、管理能力以及创新等方面实施，在绩效考评期间，按照工作指标和要点来评价员工的综合性能力。思想政治工作觉悟的评价必须和员工工作思想政治表现以及学习能力相互联系到一起，在绩效考核期间加大对员工思想政治素质评价的占用比例，将其当成考核的依据。引进思想政治教育工作，制定规范性的员工工作准则和素质考核档案等。在管理期间，合理对人员进行优化，培养专业性强的人员，构建完善的企业人才团队，重视员工各项素质的培养，增强专业能力。始终坚持党的基本政策，全面遵循党的思想理念，加大对员工思想政治教育力度，以此为其他工作的实施提供良好的帮助。

（四）明确自身职责，加强合作力度，促使企业各级党政之间共同运行

在企业各级党政干部中，需要在基于企业工作制度层面上对双方之间的工作职责加以确定，当实施不同工作的时候，需要紧密配合，遵循规范性的要求实施各项工作，禁止发生跨越职权的不良现象。当前，行政是对企业发展和生产经营进行管理，而党政不同，党政是以企业的目标为主，制定有关计划，落实于企业运行中，使其发挥出重要作用，以此解决国有企业领导干部管理期间存在的各项不足之处，从而实现企业稳定运行。

四、结语

国有企业是经济运行的主要组成成分，在改革工作深入落实的背景下，国有企业需要做好相关的调整和优化工作，以此满足时代发展需求，通过制定完善的体系、提升人员素养等方式来加快国有企业的运行进程。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找