

# 关于企业干部人事管理体制改革的探讨

游永芬

四川三江交通建设工程有限公司，四川成都，610000；

**摘要：**企业干部人事管理体制改革的推动企业高质量发展、优化管理结构、提升治理效能的关键环节。而现行干部选拔、考核、流动及培养机制在适应市场化竞争和现代企业治理要求方面仍存局限，会对优化升级企业人事管理体制产生不良影响。鉴于此，本文立足企业干部人事管理体制改革的改革中存在的问题，分析解决问题的意义，并提出引入市场化选聘、构建多维度考核指标、建立轮岗交流机制等具体策略，旨在为提升干部队伍活力、增强组织管理效能提供有价值的参考。

**关键词：**企业干部；人事管理体制；体制改革

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.05.022

## 引言

在企业转型升级的背景下，传统的人事管理模式面临诸多挑战，亟需企业依托制度创新和机制优化，构建科学、高效、规范的人才管理体系。为此，企业应优化选拔机制，并建立多维度考核体系，以此紧密衔接考核结果与干部晋升、薪酬调整、岗位调配等工作，提高干部管理的精准度。与此同时，企业也要完善培训培养体系，提高干部岗位调整机制的灵活性，进而提升干部的综合管理水平，强化管理团队的战略执行能力。

## 1 企业干部人事管理体制改革的改革中存在的问题

### 1.1 选拔方式程序固化，晋升路径单一

部分企业的干部选拔体系仍以传统的行政任命和内部推荐为主，市场化选聘和竞争性选拔机制的应用范围有限，导致干部选拔渠道相对狭窄，缺乏多元化的人才来源。而且在实际操作中，其选拔程序涉及较多的审批环节，周期较长，也会影响干部队伍的动态调整效果<sup>[1]</sup>。与此同时，由于内部选拔标准仍主要依赖于资历、职级和任职年限，而对专业能力、管理素养和创新思维的考察较为薄弱，使得部分优秀的年轻干部和复合型人才难以获得晋升机会。除此之外，部分企业干部晋升通道较为单一，高层管理岗位数量有限，中层干部晋升空间受限，导致有些干部的职业发展停滞，进而影响其工作积极性和创造力。

### 1.2 考核管理体系局限，绩效导向不强

部分企业的干部考核管理体系仍存在较大的局限性，主要体现在考核指标的单一性、考评周期的滞后性

以及考核结果的应用不充分等方面。其现行考核体系较多依赖于定性评价，量化指标的科学性和权重分配尚不完善，导致考核结果难以全面反映干部的实际工作能力和贡献。而在考核方式上，传统的年度考评周期较长，反馈机制不够健全，也导致部分干部在考核周期内的短期表现无法得到及时评价。除此之外，部分企业应用绩效考核结果有限，考核结果与干部的薪酬调整、职级晋升、岗位调配等环节衔接不紧密，未能充分发挥考核的导向作用<sup>[2]</sup>。而且，在部分企业中，考核制度更侧重于过程管理而非结果导向，考核标准过于强调合规性、稳定性，而对创新能力、业绩突破和战略执行力的考察不足，容易导致干部倾向于维持现状，缺乏进取精神。

### 1.3 干部岗位调整有限，跨部门流动不足

部分企业的干部岗位调整机制尚未形成系统化、常态化的运作模式，跨部门、跨领域的人才流动仍然较为受限，并会影响干部队伍的整体优化和企业管理效率。由于部分企业长期实行固定岗位任职制度，干部在同一部门或相近岗位长期任职，导致其管理经验单一、跨领域综合管理能力不足。与此同时，部门之间的交流轮岗机制尚未健全，干部在不同业务板块之间流动的机会较少，也会制约干部对企业全局业务的理解深度，影响其管理决策的系统性和前瞻性。而且在实际管理过程中，由于部分企业的组织架构相对稳定，岗位调整受到层级限制，部分岗位长时间缺乏调整，导致干部个人职业发展受限，也会降低干部队伍的活力。

### 1.4 培训发展体系不足，人才培养覆盖面窄

部分企业的干部培训体系仍存在结构不完善、覆盖范围有限、针对性不强等问题,难以满足干部队伍综合素质提升和企业长远发展的需求。其培训内容多侧重于学习政策和基础管理知识,而在新技术应用、行业趋势、国际化视野、创新管理等方面的培训较少,导致干部的业务拓展能力和战略思维不足。与此同时,其培训资源主要向中高层管理干部倾斜,基层管理人员和业务骨干的培养机会相对有限,也会影响企业整体人才梯队的均衡发展。而且,部分企业的培训方式仍以传统课堂讲授为主,缺乏互动性和实战性,且部分培训内容与企业实际经营管理需求脱节,也会影响培训效果的转化率。除此之外,部分企业的培训机制也缺乏系统性规划,未能建立科学的培训评估体系,导致难以量化考核干部培训的效果,无法有效持续优化培训内容。

## 2 解决企业干部人事管理体制改革的意义的意义

### 2.1 激发干部队伍活力

企业干部人事管理体制能够推动选拔机制的优化,提升干部队伍的流动性和竞争性,促使组织内部形成良性的人才竞争环境。而依托建立更加科学合理的选拔标准,企业可以强化市场化选聘和竞聘上岗机制,避免干部选拔受限于资历或职级,进而提升整体干部队伍的能力结构<sup>[3]</sup>。而优化晋升机制,则有利于打破干部晋升路径单一的局限性,使干部能够根据个人能力、业绩表现获得晋升机会,增强其个人职业发展的可持续性。干部管理体制还能够推动完善轮岗交流机制,使管理人员具备多岗位经验,提升干部队伍的综合能力,减少因岗位长期固守带来的管理固化和创新不足等问题。在此基础上,干部队伍的积极性和创造力将得到充分释放,从而为企业适应市场变化、提升竞争力奠定坚实的人才基础。

### 2.2 推动干部精准管理

企业干部人事管理体制能够促使管理体系更加科学化、规范化,提升干部考核评价的精准度,从而保障人岗匹配具有合理性。企业依托构建科学合理的绩效考核体系,能够全方位、系统性地评价干部能力,避免考核指标单一、评价结果失真等问题。而且,精准的考核体系,也有助于建立基于实绩导向的评价标准,使干部的管理绩效与企业整体发展目标相契合,推动管理层在执行决策、团队建设、创新管理等方面发挥更大的

作用。在管理实践中,精准考核还可以促进干部在企业经营管理过程中更加注重结果导向和效能提升,并能加强对不同层级管理人员的分类管理,保障企业在关键发展领域具备稳定的管理人才储备,从而提升组织的长期竞争力。

### 2.3 提升组织整体效能

企业干部人事管理体制能够提升组织运行的科学性,推动管理体系向精细化、专业化方向发展,从而增强企业整体的管理效能。依托优化干部岗位流动机制,企业使不同职能部门之间的人员调配更加高效,进而提升组织内部的协作水平,避免部门间出现信息壁垒和资源配置不均等问题。干部管理体制还能够优化人力资源配置,使企业能够根据市场变化和业务调整进行动态的人才管理,增强整体运营的灵活性,同时也有助于企业精准识别高绩效干部,并依托科学的激励机制激发其工作积极性。干部管理改革还能够增强企业管理层的决策能力,提高组织执行效率,保障战略规划的有效落地,从而增强企业在行业中的竞争力,并提高其的社会影响力,为企业的长期稳定发展奠定坚实基础。

## 3 解决企业干部人事管理体制改革的措施

### 3.1 引入市场化选聘,提高选拔多元性

企业需要引入市场化选聘机制,以公开招聘和竞争性选拔为核心,扩大选人渠道,优化人才来源。为此,应明确岗位职责和任职标准,制定科学合理的遴选条件,保障候选人具备专业素养和管理能力,并依托行业招聘平台、专业猎头机构和高端人才数据库,构建常态化市场化选聘模式,打破内部晋升的局限性,提高选拔的灵活性<sup>[4]</sup>。企业还需要优化筛选流程,通过笔试、面试、背景调查等方式,多维度评估候选人的综合素质,保障选聘决策科学公正。以在中层岗位推广竞聘上岗机制为例。企业需要系统推进分析岗位需求、优化选聘流程、构建评估体系等多个环节,保障人才来源多元化,选拔方式科学化,管理效能最大化。其中,岗位需求分析是实施市场化选聘的基础,需要对企业现有岗位分类,结合发展战略和业务需要,明确哪些岗位适合市场化选聘,哪些岗位适合内部晋升。对于中层岗位,应确定具备市场竞争力、对企业经营管理具有关键影响的岗位为市场化选聘的重点范围,并制定岗位任职资格,细化核心能力要求。优化选聘流程则是市场化选聘的关键环节,需

要结合企业招聘平台,并联合行业招聘机构,面向社会发布岗位信息,进一步拓宽人才来源渠道。企业可组织多轮面试,结合结构化面试、无领导小组讨论、案例分析等多种方式,考察候选人的专业素养。评估体系构建是选聘质量的保障,需要设定科学的评价指标体系,并采用分层评分机制,保障评价结果精准客观。

### 3.2 构建多维度考核指标,全面评估干部表现

企业需要制定系统化的考核体系,强化定量与定性相结合的评价方式,保障干部考核科学合理。具体而言,需要完善包含战略执行、经营绩效、组织管理等指标的考核体系,以此精准反映干部的综合素质,并优化考核方法,采用年度考评、专项考核、日常监督等多种方式,提高评估的全面性。企业还需结合实际,设定短期与长期考核目标,保障考核内容与企业发展需求保持一致,并可以推行 360 度评价体系,收集上级、同级、下属及外部合作方的评价意见,进一步提升考核的客观性。以设定短期和长期考核目标为例。短期考核目标应围绕企业年度经营目标展开,以任务完成情况、项目推进进度、团队管理效果为核心,保障干部在日常管理中能够保持较高的执行力。为此,需要制定明确的短期绩效指标,并细化到季度、月度考核节点,保障管理层能够快速调整战略,优化运营模式。同时,还要结合财务指标、运营数据、客户反馈,形成可量化的短期考核体系。长期考核目标则要侧重于干部的战略思维、组织管理、创新能力,构建包含企业增长、组织发展等维度的考核体系,保障有效衡量干部的长期贡献。企业可以制定年度及三年滚动考核计划,并结合发展周期和行业趋势,动态调整考核内容。

### 3.3 建立轮岗交流机制,提升综合管理能力

企业需要制定系统化的轮岗交流计划,鼓励干部在不同职能部门、业务领域和层级之间流动,提升其综合管理能力。为此,应明确轮岗岗位范围,并结合企业发展需求和干部个人成长路径,设定轮岗周期,保障轮岗安排既符合组织战略,也有助于提升个人能力。与此同时,也要完善轮岗评估体系,制定轮岗期间的绩效考核标准,促使干部在不同岗位履职尽责,并建立跨部门的沟通协调机制,帮助轮岗干部快速融入新岗位,缩短其适应周期,进而提高其工作效率<sup>[5]</sup>。以鼓励干部在不同职能部门任职为例。企业需要建立完善的轮岗计划、岗

位匹配机制,以此保障轮岗机制的系统性、科学性和可操作性。其中,在制定轮岗计划时,需结合企业发展战略和干部个人能力,明确轮岗岗位范围,保障干部能够在不同业务板块锻炼综合管理能力,并合理设定轮岗周期。短期轮岗侧重业务学习,长期轮岗则要侧重提升综合管理能力。岗位匹配机制是轮岗制度实施的关键,需要结合干部个人特长、职业发展路径、企业管理需求,完成精准匹配,保障轮岗干部能够快速融入新岗位,发挥其管理效能。企业还要优化轮岗后的岗位衔接机制,以此在轮岗期间有效承接原岗位的职责,避免因轮岗造成管理空缺或业务断层问题。

## 4 结束语

优化企业干部人事管理体制是提升组织治理能力、增强核心竞争力的重要抓手。面对市场环境的快速变化,管理体系的科学化、规范化、动态化建设,已成为提升企业运行效率的关键方向。企业需要合理配置人才结构,多元优化选拔机制,并在不断完善考核标准的同时,系统性构建培训体系,以此优化升级组织架构、提升各层级管理人员的决策能力,从而推动干部管理模式向更加灵活高效的方向演进。

### 参考文献

- [1] 范蔼如. 国有企业人事管理体制改革的现存问题及完善措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2023, (24): 100-102.
- [2] 李新磊. 国有企业人事管理体制改革的现存问题及完善措施[J]. 产业创新研究, 2023, (15): 172-174.
- [3] 吉晶晶. 国有企业干部人事管理体制中的问题及改革策略探究[J]. 现代商贸工业, 2022, 43(22): 115-117.
- [4] 杨竹. 基于体制改革视角下的国有企业干部人事管理研究[J]. 质量与市场, 2022, (09): 91-93.
- [5] 李欢. 国有企业干部人事管理体制中存在的问题及改革策略[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2020, (03): 1-2.

作者简介: 游永芬, (1991 年 11 月), 女, 汉族, 四川广安人, 本科, 政工师, 目前从事干部人才、职工教育培训、工会管理工作。