

## 对企业组织人事干部队伍建设的研究

张 艳

新疆生产建设兵团交通建设有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]从计划经济到市场经济的转型过程中,企业所面临的内外环境发生了深刻的变化。在过去,企业管理主要依赖于政策的引导和资源的分配,干部队伍建设也相对单一,通常以传统的任职经验和工作年限为主要标准。随着全球化、信息化以及技术创新的不断推进,传统的管理方式,已逐渐无法满足日益复杂的企业需求。现代企业迫切需要的是更加灵活、高效、具备前瞻性的管理团队,以适应市场环境的变化,并应对发展中的挑战。因此,提升企业组织人事干部队伍建设水平,完善选拔、培训与激励机制,已成为提升企业竞争力并实现可持续发展的重要战略目标。

[关键词]企业;人事干部;队伍建设

DOI: 10.33142/mem.v6i2.16156

中图分类号: D262

文献标识码: A

### Analysis and Research on the Construction of Enterprise Organizational Personnel Cadre Team

ZHANG Yan

Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

**Abstract:** In the process of transitioning from a planned economy to a market economy, the internal and external environment faced by enterprises has undergone profound changes. In the past, enterprise management mainly relied on policy guidance and resource allocation, and the construction of the cadre team was relatively simple, usually based on traditional job experience and work experience as the main criteria. With the continuous advancement of globalization, informatization, and technological innovation, traditional management methods are gradually unable to meet the increasingly complex needs of enterprises. What modern enterprises urgently need is a more flexible, efficient, and forward-looking management team to adapt to changes in the market environment and respond to challenges in development. Therefore, improving the level of personnel and cadre team construction in enterprise organizations, perfecting selection, training, and incentive mechanisms, has become an important strategic goal to enhance enterprise competitiveness and achieve sustainable development.

**Keywords:** enterprise; personnel cadre; team building

### 引言

随着市场经济的快速发展与竞争加剧,企业的管理模式和发展方向面临前所未有的挑战。为此,企业人事干部队伍建设已成为推动长期发展的关键。干部队伍不仅肩负战略执行与决策落实的重任,还对企业文化塑造、员工凝聚力提升及组织效能发挥具有决定性作用。通过科学管理和精准的人才选拔与培养体系,企业能够打造高素质、专业化的干部队伍,从而提升核心竞争力和可持续发展能力。

#### 1 开展对企业组织人事干部建设的核心价值

在计划经济时期,企业的运作往往受到政策导向的较大制约,导致内部效率低下,干部队伍建设面临诸多局限。那个时代的企业管理体系较为封闭,缺乏灵活性,决策大多依赖上级指令,员工的创新性和积极性也未能得到充分释放。随着市场经济的到来,企业发展的动力逐步转向了人才素质和管理水平,尤其是干部队伍建设,已成为推动企业持续成长的核心因素。要实现企业的高质量发展,人才的支持不可或缺。干部队伍的能力和素质直接影响到企业的运营效率、决策执行力以及团队协作的成效。优秀的干部不仅能够推动企业内部协调,促进规范化运作,还

能在瞬息万变的市场环境中灵活应对挑战,确保战略目标的有效落实。实际操作中,干部队伍建设并非一蹴而就,而是需要面对诸多复杂的挑战。例如,如何根据不同行业的特点、企业发展阶段的差异,量体裁衣地制定干部培养方案,这就要求管理层具备较强的战略眼光和敏锐的市场洞察力。尽管早期的干部队伍建设经验为我们提供了宝贵的参考,但随着市场环境和行业特点的变化,过去的一些做法已难以适应当下的需求。在这个背景下,企业必须结合现代管理理论,立足当代发展机制,积极探索更适应时势的管理方式与措施。管理层要具备全局视野,不仅要着眼当下,更要从长远角度谋划,持续提升自身的管理能力,并在此基础上灵活调整组织结构和岗位配置,科学调度资源,确保每个环节的顺畅运转。如此,才能为员工创造良好的工作氛围,确保各部门之间的协同合作,并能够迅速响应市场需求,提升企业的核心竞争力。干部队伍建设不仅是人力资源管理的任务,更是企业文化塑造、战略执行以及未来发展的重要组成部分。通过科学规划和灵活实施,企业可以充分挖掘干部队伍的潜力,从而为企业的持续发展、规模扩张以及行业领先奠定坚实的基础。

## 2 企业组织人事干部队伍建设现状分析

当前,企业在组织人事干部队伍建设方面面临着诸多挑战与机遇。尽管大部分企业已经在这一领域投入了资源,并进行了一定程度的探索,整体效果却依然未达到预期。许多企业在选拔人才、干部培养以及管理机制方面存在明显的短板,导致干部队伍的素质与能力未能有效地与企业发展的实际需求相匹配。企业的人才选拔机制依然显得滞后,往往更注重资历和工龄,而忽视实际能力与业绩表现。在一些传统企业中,晋升主要基于资历与工龄,这使得一些缺乏实际能力的管理人员被提升至关键岗位,进而直接影响了决策效率与团队执行力。更为严重的是,这种选拔方式不仅未能及时识别和培养高潜力的年轻人才,反而容易导致具备创新思维的优秀人才的流失。在干部培训与发展体系方面,企业也存在不足。尽管一些企业已开始开展干部培训,然而这些培训内容往往过于单一,形式也较为传统。培训课程通常偏重于领导力与管理技能的提升,而与企业实际需求紧密结合的内容较少,特别是在创新思维与跨部门协作等现代管理能力的培养上,存在较大的不足。培训周期较长,且效果难以立竿见影,缺乏系统性和长效的干部发展机制,致使培训的整体效果大打折扣。在绩效管理与激励机制的实施方面,部分企业也面临困境。许多企业的绩效考核存在目标不明确、评价标准模糊等问题,导致干部的工作表现与实际成果之间的关联度较低,这使得一些优秀干部未能得到应有的奖励与认可。激励机制的缺陷,不仅影响了干部的积极性与创造性,也对其忠诚度及企业的整体凝聚力造成了不利影响。企业文化的建设与干部队伍之间的契合度也亟待加强,许多企业的文化建设与干部队伍的实际需求之间存在脱节,企业文化过于理想化,缺乏实际操作措施,导致干部队伍在执行过程中出现偏差,未能充分发挥文化的引领作用。文化与干部队伍之间的不匹配,使得企业的凝聚力与团队协作精神受到影响,进一步制约了企业的整体发展。面对这些挑战,企业必须加大对干部队伍建设的投入,创新选拔、培养、激励以及文化建设的机制,确保干部队伍的素质和能力真正能够满足企业发展的需求。

## 3 企业组织人事干部队伍建设的策略与优化路径

### 3.1 完善选拔与招聘机制

为了完善企业组织人事干部队伍的选拔与招聘机制,传统的“以资历论英雄”观念必须被摒弃,取而代之的是更加注重实际能力、绩效与潜力的选拔模式。当前,许多企业的选拔机制仍过于依赖简历、年资以及面试等传统手段,未能全面评估候选人的综合能力及潜在价值。为了提升选拔的精准度,应引入多元化的评估方式,如情景模拟、能力测评以及360度反馈等工具,全面了解候选人的领导力、决策能力、团队合作能力与创新潜力。选拔标准应具有科学性与系统性,且紧密结合企业发展的战略目标。不

同发展阶段的企业对于干部的需求差异显著。例如,处于初创期的企业更为看重具备创新精神与战略眼光的干部,而在企业成熟期,执行力与管理能力则变得尤为重要。因此,企业应根据其发展阶段与业务特点,明确岗位要求,确保选拔的干部能为企业带来实质性贡献。在招聘过程中,除了专业能力外,候选人的适应性、文化契合度及长远发展潜力也应成为企业关注的重点。通过细致的背景调查与心理测评等手段,可以确保选拔出的干部不仅能够胜任当前工作,更能在未来的岗位上持续成长,推动企业的长远发展。此外,企业还应高度重视内部人才的梯队建设,优先考虑内部晋升机制。这不仅有助于激励员工的积极性,也能增强管理层的稳定性与忠诚度。通过设立明确的职业发展通道与定期的绩效评估,能够鼓励员工不断提升管理能力与综合素质,从而形成良性的人才循环。

### 3.2 建立多元化培训与发展体系

建立多元化的培训与发展体系,是提升企业干部队伍素质及整体效能的重要举措。企业不应单纯依赖传统的培训方式,而应根据不同干部的岗位需求、职业发展阶段及个人特点,设计灵活多样的培训项目。制定清晰的干部发展规划,结合企业战略目标与行业发展趋势,至关重要,这样可以确保培训内容与企业未来方向高度契合。例如,面对快速变化的行业环境,干部需不断更新知识,提升创新能力与应变能力。为此,定期的技术培训与市场趋势分析应成为培训体系的核心组成部分<sup>[1]</sup>。不同层级干部的需求应在个性化的培训方案中得以体现。高层管理者不仅需要提升专业技能,更应着重强化战略思维、领导力以及全球视野的拓展。通过高端研修班或国际交流等途径,能够帮助其提升决策能力与全局视野。对于中层干部,除了深入业务知识外,也应注重团队管理、沟通协调等软技能的提升。通过团队合作项目或跨部门交流等形式,该层级干部能更好地锻炼领导力与协作能力。而基层干部,则应侧重于操作技能与执行力的提升,通过岗前培训与在职学习,迅速积累经验,助其成长。在培训方式上,结合线上与线下的资源十分必要。利用互联网技术,开发在线学习平台,使干部能够随时随地更新知识,打破时间与空间的限制。与此同时,线下培训要注重互动性与实战性,采用案例分析、情景模拟与导师指导等方式,帮助干部将理论转化为实际操作能力。通过这种多元化的培训形式,干部能够在不同工作场景中灵活应对,提升综合素质。除培训外,企业还应为干部提供跨岗位轮岗与项目制管理的机会,拓展其职业发展空间。通过“边干边学”的方式,干部不仅能够积累跨部门的工作经验,还能激发创新思维与解决问题的能力。这种方式有助于培养复合型人才,为企业的长远发展注入持续动力。

### 3.3 强化绩效管理与激励机制

强化绩效管理与激励机制,是推动企业发展、提升干

部队伍执行力及责任感的关键途径。通过建立科学的绩效管理体系,明确每个岗位的职责与目标,企业能够确保各项任务的高效落实。绩效管理不仅仅是对工作进行考核,更是激励与发展过程的一部分,它能够引导干部关注工作成果,并通过合理的激励措施激发其潜力,从而推动企业的高效运转。绩效管理体系必须精准对接企业战略目标,确保每个岗位和部门的绩效标准紧密契合企业的长远发展规划及年度目标。为此,具体、可量化的关键绩效指标(KPI)应被制定,以确保每一位干部明确自己的工作目标与方向<sup>[2]</sup>。例如,销售岗位的目标可设定为销售额与客户满意度,而管理层的绩效可能侧重于团队建设与项目推进等方面。通过明确绩效目标,企业能够有效引导干部的日常行为,确保组织目标的实现。绩效评价的全面性与公正性也至关重要,在考核过程中不能仅仅关注业绩指标,工作态度、团队协作能力以及创新性等软性指标同样需要综合评估。采用360度评价等多维度的评价方式,能够全面反映干部的表现,避免单一角度的评价,减少主观偏见的影响。通过公正透明的评估体系,干部会感受到其努力与贡献得到了充分认可。激励机制的构建需要兼顾物质与精神两个层面,物质激励通常体现在薪酬、奖金与股权激励等形式,与个人绩效直接挂钩,进而激发干部的积极性和竞争意识。精神激励则通过表彰、荣誉称号以及晋升机会等方式,为干部提供更多的职业成就感与自我实现空间。除此之外,企业还应提供更多的学习与发展机会,如培训与岗位轮换等,鼓励干部不断提升自己,追求更高的职业目标。

### 3.4 提升领导力和干部队伍的协作能力

提升领导力与干部队伍的协作能力,是确保企业高效运作和顺利达成目标的关键所在。一个具备卓越领导力的团队能够为企业清晰的战略方向与决策支持,而高效的团队协作则确保各个部门能够紧密配合,共同推动企业的整体发展。领导力的提升应当聚焦于战略眼光与决策能力的增强。作为领导者,不仅需要全面把握企业的整体发展局势,还需能够根据外部市场的变化以及内部业务的需求,迅速且精准地做出决策。强大的领导力不仅体现在管理团队上,更在于能够在动态的市场环境中,及时调整战略、优化资源配置,从而为企业的持续发展奠定坚实的基础<sup>[3]</sup>。为了培养这些能力,企业应为管理层提供丰富的领导力培训,这些培训应覆盖传统的管理技巧,也要包括情

商、沟通能力与危机处理等软技能的培养。干部队伍的协作能力的提升同样至关重要。此能力不仅限于部门之间的沟通与配合,还应涵盖共同目标的明确、工作流程的优化及资源共享等方面。在企业的日常运营中,部门协作常常决定了工作效率和质量。具备高效协作能力的团队能够迅速响应市场变化,及时解决出现的问题。因此,加强干部的团队意识及跨部门协作能力显得尤为重要。通过跨部门合作项目、团队建设活动等形式,能够有效增强干部之间的协作精神,提升整体团队的凝聚力与执行力。作为领导者,榜样作用应当以身作则,树立良好的领导力与团队合作精神,同时鼓励干部之间的互动与信息共享。通过打破部门之间的壁垒,促进全员的共同成长,推动团队协作文化的建立。团队工作方式的明确目标导向应帮助领导者建立,确保每个成员的职责清晰,工作协作无缝对接。提升领导力与协作能力的过程是一个持续不断的过程,短期的努力无法立即见效。通过日常的实践与持续地培训、反馈机制的建立,能够不断完善这些能力的培养。这种提升不仅能增强团队的执行力,还能在激烈的市场竞争中,为企业提供强大的竞争优势。

## 4 结语

企业人事干部队伍建设对推动高质量发展至关重要。通过优化选拔流程、建立多元化培训体系、强化绩效管理,以及提升领导力与团队协作,企业能够打造高效、专业的干部队伍,从而增强核心竞争力。面对复杂的市场环境,企业必须持续调整和优化相关策略,确保持续稳定地发展。在高质量发展中,完善选拔机制和培训体系,结合多元激励和强有力的领导力,才能促进干部队伍的高效运作与持续创新。

### 【参考文献】

- [1] 王景艳. 对企业组织人事干部队伍建设的研究[J]. 东方企业文化, 2021(2): 91-92.
  - [2] 张晓宇. 对企业组织人事干部队伍建设的研究[J]. 产业创新研究, 2020(9): 137-139.
  - [3] 兰丽春. 新时期加强国有建筑企业干部管理的有效策略[J]. 投资与创业, 2025, 36(3): 88-90.
- 作者简介: 张艳(1992.7—), 毕业院校: 喀什大学, 所学专业: 教育技术学, 当前就职单位: 新疆生产建设兵团交通建设有限公司, 职称级别: 政工师。