

新时期国有企业组织人事管理工作的创新探讨

刘亚琼

231083198112164829

【摘要】风力发电企业的发展情况在很大程度上取决于其人事管工作的水平。组织人事工作是风力发电企业中非常重要的工作内容之一，合理的开展组织人事管理工作不仅仅能够很好的提升国有企业核心竞争力，并且还能够促使国有企业更进一步的发展，因此加强对其改革和创新非常的有必要，尤其是在当前新时期背景下。基于此，本文主要针对新时期风力发电企业组织人事管理工作的创新及逆行了详细的分析，希望能够对相关人员进行帮助。

【关键词】新时期；风力发电企业；组织人事管理；创新

风力发电企业组织人事工作担任着干部队伍和领导班子建设，对于新时期背景下国有企业改革发展有着非常重要的作用。随着社会生产力水平不断的提升，创新型的管理模式逐渐的替代传统粗放式管理模式，风力发电企业组织人事管理工作也是如此，具体分析如下。

1 完善人事管理制度

就当前新形势背景下，对于人才的要求也是越来越高，不仅仅要求他们具备着高技能和高素质，同时还得对市场有着敏锐的捕捉力，只有这样才能够给予企业更为强劲的生命力，提升风力发电企业市场竞争力。因此，风力发电企业需要将人才吸纳列入风力发电企业人事管理的核心位置，同时还得加强重视自身专业知识的不断提升，积极的学习国内外先进的管理经验，合理的完善人才培养机制，只有这样才能够促使风力发电企业更加持续的发展。虽然风力发电企业在国有经济中占据着重要的位置，不过这并不代表着其能够在市场中能够有绝对的话语权，其同样需要面临着激烈的市场竞争。在当前新时期背景下，风力发电企业要想更好的实现长远发展的目标，唯一的途径就是适应市场经济，积极的转变和创新旧观念和旧制度。企业之间的竞争归根结底就是人才的竞争，所以风力发电企业还得积极的完善人事管理制度，正确的树立“以人为本”理念，最大程度上激发职工的主观能动性。除此之外，管理机制还得注重原则性和灵活性的有效结合，在人才吸收方面应该不拘小节，而对于糟粕则是应该坚决剔除。

2 以企业发展目标来选拔人才和制定招聘流程

充分挖掘人事管理工作中的资源配置以企业发展需要和目标来制定招聘流程，能够最大程度上发挥出人事管理工作的效能。并且这样还能够展示出企业对人才

的重视和尊重，让应聘者感受到企业文化从而有效的提升他们的应聘积极性。在当前新时期背景下，风力发电企业要想获得更加长远的发展，那就必须得结合市场情况积极的进行创新改革。而这就要求企业开通科学化和公开化的干部选拔渠道，同时还得规范明确的企业干部工作岗位，合理的评定各个岗位所需的专业技能和知识水平。在这一过程中，需要严格的遵循公平、公正以及公开的原则，从各种途径择优录取企业干部，同时在干部管理上可以采用任期制的形式。然后就是在干部任用期间，需要对其进行相应的考核，如果考核不通过，则是需要采取相应的处罚措施，同时考虑其是否继续留任。

对于风力发电企业干部人事档案管理来说，其属于一项非常严肃的工作。其承担着企业干部队伍建设和人力资源调度的重要任务，通过还是企业干部人事管理工作创新的基础。所以，风力发电企业必须得加强重视其传统管理形式的创新，积极的进行干部信息数据库的完善，合理的选用先进的管理技术和软件，建立全面且完善的干部人事档案管理系统，从而为风力发电企业的人事需求提供更好的服务。

3 实施三项工程，提升人才竞争力

首先就是需要立足高端，加强人才培养工作的开展。而在这一过程中，必须得突出核心能力的培养，抓好高级技能人才、高层次经营管理人才以及专业技术人才的培训。同时还得合理的开展领导干部轮训工作，引导他们坚定理想信念。除此之外，需要加强对中青年后备干部的培养，定期开展相应的培训。而对于关键工种岗位来说，则是需要选拔有潜力的人才，给予他们发展的平台。

其次就是抓住骨干，以提升岗位技能和履职能力为

目标。对生产运行、经营管理以及技能操作等关键岗位人才开展集中强化培训。具体可以通过专题讲座和拓展训练等形式来开展,重点培养协作意识、大局意识以及责任意识,并且还得通过各种方法来提升他们的处理突发事件的能力和创新创业的能力。

最后就是整体推进,开展全员素质提升工程。具体可以以基层单位为主,通过师带徒或者是岗位练兵等方式来进行基本功训练和岗位责任培训,以此来有效的提升职工综合素质。对于专业技术人才,需要大力的开展知识更新工程,不断的推进再教育;而对于经营管理方面的人员,则是需要进行现代项目管理、精细化管理等知识内容的培训;对于技能操作人员,则是应该合理的开展岗位适应性训练和职业技能培训等。只有这样才能促使全员素质的共同提升,为风力发电企业持续发展的目标实现提供有力的支持。

4 推进教育改革,提升培训创新力度

首先就是加强教学研究,不断的优化培训的内容。而这就需要结合企业实际情况和新时期需求,然后以生产技术解题解决作为切入点来进行。在这一过程中,需要整理提炼生产经营中的典型案例和重大问题,并将其引入培训教学中,通过新鲜经验和生产经验实践来培训职工,切实提升他们解决实际问题的能力。其次就是需要积极的改进培训的方法,强化职能。明确各个部门的工作职责和工作程序,充分的发挥出上下互动和部门联合的工作合力。组织人事管理部门需要加强宏观方面的

管理,从管具体事务朝着管政策和官方向方面转变。而对于业务部门来说,需要有专人负责培训指导方面的工作,协助人事管理部门有效的开展各项工作。最后需要加强领导,统筹规划。风力发电企业组织人事管理工作的创新是一项长期性的基础工作,并且需要各个部门的配合。

总而言之,风力发电企业作为国民经济的支柱产业,其发展情况可以说就是中国企业发展的缩影。所以风力发电企业应该起到引领和标杆的作用,积极的创新和改革组织人事管理机制,打破束缚人才管理的枷锁,以人为本,向用人主体放权,为人才松绑,既能吸引人才,也能留住人才,让人才各得其所、尽展其长,得到归属感和荣誉感。让人才成为企业可持续发展的源动力,助推风力发电企业经济的高质量发展,只有这样才能促使我国经济更加稳定健康的发展。

【参考文献】

- [1] 崔莉.新形势下做好人事组织工作的对策探讨[J].企业改革与管理,2017(12):94.
- [2] 吴雄甫.关于国有企业人事管理工作的思考[J].人才资源开发,2019(16):83-84.