

附件 2

论刊物扫描上传件（模版）

The screenshot shows the search results on the VIP Chinese Journal Service Platform. The search term is '国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践'. The results list three articles, with the first one highlighted by a red box.

期刊文献⁺ 任意字段 国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践 检索 高级检索 检索历史 期刊导航

二次检索 共找到 4 篇文章 每页显示 20 50 100 1

已选 0 条 导出题录 引用分析 统计分析 相关度 被引量 时效性 显示方式: 文摘 详细 列表

国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践

作者: 徐正平 · 《中文科技期刊数据库(全文版)经济管理》 · 2021年第9期0089-0090,共2页

国有企业干部人才工作的重要性不言而喻。但是,经典的人力资源管理教材中,并没有干部人才方面的内容,干部人才工作缺乏广泛认可的理论和方法论。本文厘清了人力资源、干部人才的基本概念,探讨了人力资源工作和干部人才工作的关系,提出了协同推进人力资源工作和干部人才工作的思路。

关键词: 人力资源 干部人才 实践

[在线阅读](#) [下载PDF](#)

新时期国有企业干部监督管理工作的探索与实践——以某国有油田服务公司为例

作者: 乔卫杰, 景石头 · 《新丝路》 · 2024年第5期0176-0178,共3页

作为市场主体之一,国有企业在国民经济中发挥着非常重要的作用。国有企业领导干部作为直接参与企业运营管理的主体之一,是国有企业发挥功能职责和实现高质量发展的中坚力量,其履职能力、管理水平、素养修养在企业的成长中发挥着举足轻重... [展开更多](#)

关键词: 新时期 国有企业 干部 监督管理

[在线阅读](#) [下载PDF](#)

用人才培养辩证法思想指导国有企业干部管理实践研究

学者服务
收录证明 学术名片 开放交流

年份

- 2024 2
- 2023 1
- 2021 1

学科

- + 经济管理 2
- + 社会学 2
- + 政治法律 1

期刊收录

ISSN 1671-5543
CN 50-9206/F

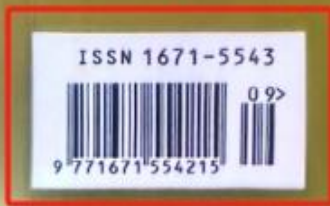
中文科技期刊数据库（全文版）

经济管理

ECONOMIC MANAGEMENT

09 / 2021

必须提供



首页目录必须扫描提供

目次

中文科技期刊数据库(全文版)

经济管理

2021年9月04

主管单位: 科技部西南信息中心

主办单位: 重庆维普资讯有限公司

出版单位: 重庆维普资讯有限公司

总 编: 车东林

电 话: 023-63416211

网 址: <http://www.cqvip.com>

地 址: 重庆市渝北区洪湖西路
18号上丁企业公园

邮 编: 401121

国际标准连续出版物号: ISSN 1671-5543

国内统一连续出版物号: CN 50-9206/F

法律顾问: 闫 军

本刊声明

本刊版权归重庆维普资讯有限公司所有。作者稿件一经录用,均视为作者同意刊载以及同意在本刊合作的数据库及互联网站传播。如作者不同意文章被收录,请在来稿时向本刊声明。

经管论坛

- 论如何加强农村商业银行的合规文化建设 刘翰文 1
新常态下农发行业务转型发展探索 林 鸽 4
A公司光伏产品出口美国存在的问题及对策研究
..... 闫宇恬 6
轨道交通业务高质量经营与标前商务策划方法浅析
..... 陈 杰 12
医院内部审计风险的防范路径之研究 谭李谷 14
关于ERP在企业管理信息化中的应用与效益分析
..... 任安国 17
工业工程在输变电工程经济分析中的应用研究
..... 吴志鹏 19
关于乡镇农产品电商扶贫做法与成效 刘新荣 22
经济评价中时间参数对工程项目经济效益的影响
..... 鲁 楠 24
数字化转型赋能电网企业高质量发展策略探究
..... 郑学青 27
铁路物资采购管理难点及最高限价对策分析 张唯忆 30
浅析如何提高建筑预算编制与有效控制建筑工程结算
..... 燕云云 32

经济视野

- 经济学视野下的人才助推乡村振兴问题探讨 张美玲 34
原州区村级集体经济发展现状浅析 彭玉龙 36
湿地生态建设与合理开发利用——助力新区打造高质量发展的
经济积极增长 何小虎 39
加强基层卫生医疗机构统计信息工作的探讨 林 杰 41
以政治眼光观察和分析经济社会问题 刘春雨 43
浅析如何加强精细化管理促进地勘经济稳步发展
..... 王 娟 45
基于实物期权视角的红色文化遗产经济价值评价研究
..... 郭信艳 47

财务会计

- 基于业财融合视角下电力企业预算管理模式研究
..... 张亚洲 53
基于企业财务共享模式试析成本核算与管理策略
..... 张文娟 56
新政府会计制度对事业单位管理的影响 邓久辉 58
利用信息化平台加强医院财务及绩效管理
..... 张文峰 苏晓舟 梁家君 黄发原 蔡其伶 61

浅谈如何完善医院会计核算体系	刘 敏 63
浅谈基于大数据背景下的国有企业业财融合模式的构建	柴 璐 65
现代企业会计内部控制的途径研究	王洋洋 67
探讨新形势下如何做好企业财务主管	张 波 70
依托内部控制建设提升企业管理会计水平	谢 畅 72

人力资源

新常态下国有企业人力资源管理的创新对策	王 博 75
网络环境下妇幼保健院人事统计工作模式应用研究	侯丽敏 77
“互联网+”时代山西省属国有煤企J公司人力资源管理现状分析及优化措施探讨	靳丽媛 李 玮 80
事业单位人力资源薪酬管理体制变革方法分析	武耀辉 82
企业绩效管理过程中常见的问题与对策	马国莱 84
新时期商业银行员工培训成果转化探讨	陈惠花 87
国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践	董平 89

财政金融

基于财政可持续发展的税收政策选择	王银生 91
政府财政监督的信息化建设策略	刘文超 93
财政补助对财务绩效的影响	别婉僮 95
外贸企业业财融合中存在的问题及应对策略	孙 菊 97

市场营销

浅谈网络营销下的电力优质服务策略	伊思诺 99
------------------------	--------

造价与成本

生态经济背景下煤炭行业环境成本控制问题研究	孙 博 102
水利工程经济管理中的成本控制方法探讨	官旭东 104

公共管理

高校国有资产管理创新思路构建	杨 君 106
浅析锡盟财政预算绩效管理工作取得成效及存在问题	王东明 108
关于行政事业单位统计工作的规范化管理分析	孙秀金 111

税务审计

经济责任审计与数字化审计探索与实践	王延刚 刘凌霄 高 宝 严冬梅 史生萍 113
对做好新形势下审计工作的认识	王典福 115
加强国有企业税务管理工作的几点分析	罗幸婷 117
建筑企业税收筹划现状及其优化策略	高 丽 120

工商管理

经济新常态背景下企业工商管理创新路径的分析	王 慧 122
-----------------------------	---------

本人文章题目需标记

国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践

江苏省广电有线信息网络股份有限公司, 江苏 南京 210046

摘要: 国有企业干部人才工作的重要性不言而喻。但是, 经典的人力资源管理教材中, 并没有干部人才方面的内容, 干部人才工作缺乏广泛认可的理论和方法论。本文厘清了人力资源、干部人才的基本概念, 探讨了人力资源工作和干部人才工作的关系, 提出了协同推进人力资源工作和干部人才工作的思路。

关键词: 人力资源; 干部人才; 实践

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A

在经典人力资源管理教材中, 并没有干部和人才的专门内容。人力资源实务方面, 我国企业人力资源管理师国家职业技能鉴定指定教材将人力资源管理分为了规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等 6 个章节, 基本上也没有涉及干部和人才议题。但是, 对于广大国有企业人力资源管理从业人员来说, 干部和人才工作又是最重要的工作内容之一, 其重要性、关注度甚至远超过人力资源选、育、用、留诸多模块。如何应用经典的管理理论和方法, 指导国有企业干部人才工作的实践, 形成体系化的管理逻辑, 是值得深入探讨的问题。

1 人力资源、干部人才的基本概念

在国有企业人力资源工作实践中, 人力资源和干部人才, 经常会被区分为两个相对不同的概念。人力资源工作被定义为了招聘、考核、薪酬、劳动合同等具体实务, 是基础保障; 干部人才被归入党建工作, 起引领作用。这种概念上的区隔进而反应到了部门设置和从业人员选配上, 很多企业设立人力资源部和党委组织部两个部门, 从业人员选配要求也各有侧重。

厘清概念才能指导工作实践。“人力资源”一词出现很晚, 最早是由德鲁克 1954 在《管理的实践》这本书中创建的, 在关于讨论管理员工和工作的过程中, 德鲁克引入了“人力资源”的概念, 提出了“人”相对于其他被管理者利用的资源, “其协调、整合、判断和想象的能力”只能被自己所利用。“人才”一词则自古有之,《易经》中的“三才之道”中便有“人才之道”, 现代则泛指有才学的人; “干部”一词是舶来品, 译自日文, 原指“干事情的部”, 新中国成立后有“干部、工人、农民”三种身份之说, 在目前企业管理语境中, “干部”更多的是指“领导干部”, 也就是“带着一群人干事的人”, 或者中层以上管理人员。

因而, 追根溯源, 人力资源和干部人才的概念不应该被分割。干部和人才首先是人, 这无可争议; 干部首先也应该是人才, 很难想象“领导干部”不是“有

才学的人”。“人力资源”一词的内涵, 要大于“人才”的内涵, “人才”的内涵又大于干部的内涵, 前者均包含了后者。

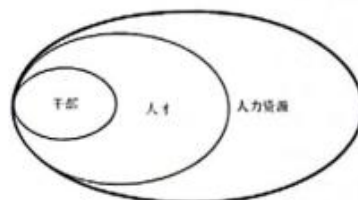


图1 人力资源、人才、干部的概念

很多国有企业人力资源从业人员对“人力资源、人才、干部”概念模糊不清, 一方面是因为实践中对干部人才工作的重视程度, 通常高于其他人力资源管理; 另一方面, 在政府机关, 干部工作主要指“党政领导干部”, 人才工作则通常面向除公务员以外的各行各业优秀人才, 两者确实具有一定的排他性。但是, 企业人力资源管理的规模和复杂性, 要远小于国家层面的人力资源管理。因而, 并不能将政府机关的运作方式简单地套用到企业运作中。在企业人力资源管理实践中, 应该将人力资源、干部、人才工作一体化考虑、一体化运作, 正如习近平总书记指出的, “干部工作也好, 人才工作也好, 本质上都是用人问题”。

2 人力资源工作和干部人才工作的关系

理解了人力资源和干部人才的基本概念, 就不难理解, 人力资源工作是干部人才工作的基础。没有有效的人力资源工作, 干部人才工作不可能有效。

很难想象薄弱的人力资源管理情形下能够产生有效的干部人才管理。这是因为, 一方面, 干部人才通常是从基层员工中成长起来的, 人力资源晋选拔机制的有效性, 决定了干部人才队伍的质量; 另一方面, 干部人才需要带领基层员工共同实现组织的目标, 其所依托的管理机制, 正是人力资源的选育用留机制。薄弱的人力资源管理, 既无法保证优秀的干部人才脱

颖而出，也不能保证干部人才能够有效地带领基层员工实现组织目标。

从本质上讲，人力资源工作是否有效，可以从两个方面衡量，一是效能输出，二是激励性。所谓效能输出，是指人力资源的价值创造能力，通常可以用人均营收、人工成本投入产出率等指标衡量；所谓激励性，是指对员工的激励程度，通常可以用员工满意度、骨干员工流失率、队伍结构（年龄、学历）等指标衡量。人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系等6个职能模块，其管理的目标，都应该围绕人力资源的效能输出和激励性展开。效能输出低、激励性差的人力资源管理，反应在6个职能模块上，通常是模块本身缺乏科学性，或者各模块间缺乏系统性和一致性，无法提供有效的员工协同机制和成长机制，也就不可能培养和造就高素质专业化的干部人才队伍。

同时，干部人才作为人力资源中的重要群体，其管理又具有一定的特殊性。所谓“千军易得，一将难求”，形象地说明了这一类群体的重要性。因而，在国有企业管理实践中，尤其是在规模较大的国有企业，有必要建立专门性的干部人才管理机制，突出对这一群体的关注度，提升管理的针对性和有效性。

对于人力资源工作和干部人才工作的关系，我们可以这样理解：前者是后者的基础，没有有效的人力资源管理不可能产生有效的干部人才管理；后者又具有一定的特殊性和显著的重要性。

3 人力资源工作和干部人才工作的协同推进

协同推进人力资源工作和干部人才工作，可以从机构岗位设置、从业人员选配、工作逻辑等几个方面着手。

机构岗位设置方面，由于人力资源工作和干部人才工作的不可分割性和工作重点的差异性，应该将人力资源与干部人才管理职能置于同一个职能体系中，同时又有所区隔。换句话说，人力资源管理与干部人才管理应该尽可能地归属同一分管领导，以保证整体性和连贯性；同时，根据企业的规模，在岗位或部门设置层面进行适当分设，对于规模较少的单位，应该设置专门的岗位或者团队；规模较大的，可以设置专门的部门（组织部），以突出干部人才工作的重要性。

从业人员选配方面，人力资源工作人员除了应当掌握HR实务知识以外，还应当对企业业务有着比较全面的了解。要注重从业务条线培养选拔HR，这是因为，让纯管理背景员工了解企业业务是一件非常困难的事，而让业务人员掌握人力资源知识和实务，相对要容易得多。干部人才工作人员的任职要求，则要远高于普通的HR，需要一定的人力资源管理经验，熟悉人员选

育用留，并有着“识人”的能力。因而，优秀的干部人才工作人员，应当从优秀的HR中选任，直接从行政、党务或其他人员中选任干部人才工作人员，实践中非常普遍，但并不可取。

工作逻辑方面，人力资源管理注重的是制度建设，是要通过体系化的机制，形成有效的组织和协作，并为员工提供有竞争力的成长平台。人力资源管理更加聚焦机制对“群体”的有效性和激励性，在制度公平性和个体差异性之间，前者显得更为重要。做好人力资源工作，绝非人力资源部门单打独斗所能完成的事，需要企业各层级主管通力协作配合。而干部人才工作依托于人力资源机制体制，更加注重选人、育人和用人，是要培养和选拔合适的骨干，放到合适的岗位上。个体的差异性应该是干部人才工作要重点考虑的因素之一，制度本身要为优秀人才和干部的成长提供支撑，而不能拘泥于“因事设岗”和“先事后人”。干部人才工作部门应当而且必须对干部人才工作的有效性承担主要责任，其他单位则处于配合地位。

综上，有效的干部人才管理，以有效的人力资源管理为基础。干部人才管理所应用的管理理论、方法与人力资源管理是相通的，不同的是，干部人才工作对“识人”和“牵头抓总”提出了更高的要求，需要更加重视个体的差异性，工作筹划也需要更集中、更统一、更有力，这也是干部人才群体的重要性所决定的。

参考文献

- [1]张寒,田小冬.国有企业人才培养工作探讨与实践[J].管理观察,2017(1).
 - [2]刘雪娇.基于国有企业后备干部培养与管理的思考与实践[J].新丝路:中旬,2015(2):2.
 - [3]冉艳.国有企业人才培养工作探讨与实践[J].东方藏品,2017(2):184.
 - [4]王立志,李柯榕,李芳.大型国有企业人才开发与培养实践研究[J].新丝路:中旬,2015(2).
 - [5]韩玉清,谭克建,曾进康.以人为本抓管理 开发人力促发展——在新形势下培养复合型人才振兴国有企业的实践与探索[J].中国党政干部论坛,2005(1).
 - [6]文海涛.国有企业后备干部培养与管理的思考[J].魅力中国,2015(2).
 - [7]赵思思.国有企业技术研发专业人才双通道职业生涯探析——以某国有企业技术研发中心为例[J].管理学家,2014(8).
- 作者简介：徐正平，（1976—），男，汉族，江苏靖江人，高级经济师，硕士研究生，研究方向为人力资源管理，单位为江苏省广电有线信息网络股份有限公司。