

新时代国有企业办公室队伍建设探析

□ 河南能源集团永煤公司新桥煤矿 韩耘

国有企业办公室是国有企业高质量发展的基础和保证,在新时代的背景下,应意识到工作人员在提高工作效率、促进企业发展中的作用,应结合新时代下国有企业办公室的工作特点,打造一支高素质、高能力的工作队伍,不断增强企业核心功能,提高核心竞争力,更好发挥国有经济战略支撑作用。本文主要分析新时代下国有企业办公室工作的特点,并对国有企业办公室队伍建设的策略进行探究,希望可以为企业的人员队伍建设提供一些参考建议。

一、新时代下国有企业办公室工作的特点

新时代背景下国有企业办公室工作特点包括以下几点,一是对政治建设的要求有所提升,在工作队伍建设的过程中,需要始终坚持党对国有企业的领导,应强化“两个维护”的政治自觉,将政治标准贯穿在办公室工作的全过程。二是需要显示出对企业战略的支撑作用,国有企业的办公室工作人员需要注重对企业战略的研究,并为企业的管理和发展提供决策上的参考,同时对企业的改革任务进行统筹规划。三是新时代对国有企业办公室的创新性要求更高,目前国有企业面临着一定的发展调整,办公室工作需要转变固有的工作思维,在实际工作中融入新的理念和新技术,可以将智能化、数字化的技术手段应用在办公室工作中,进一步提升国有企业办公室的工作效率和作品质量。

二、新时代国有企业办公室队伍建设策略

结合现阶段国有企业办公室队伍的实际情况,需要在深入理解新时代特点的基础上采取有效的建设策略。

(一) 严格准入资格,保障人员素质

国有企业需要对人员的选拔给予高度的重视,适当提高办公室的准入资格,保障办公室工作人员的素质。一是建立科学的人才选拔体系,关注竞聘人员的学历、能力以及道德素养,并在面试和笔试的过程中重点考察人员的政治素养、文字表达能力以及组织管理能力等,保证人员的个人能力可以适应国有企业办公室的工作需求。二是完善人员审查背景,国有企业需要建立起完善的政治审查档案管理制度,定期开展人员审查工作,从职业道德和廉洁从业的角度入手,针对存在的人员操作违规行为进行严肃处理,同时实施试用期动态考核淘汰制度,对不符合办公室工作要求的人员及时淘汰,全面提升工作队伍的素养水平。三是优化人才引进的渠道,国有企业可以加大校园招聘中加入行政管理人才的引进比例,吸引更多的优质毕业生进入企业,针对行业内部的优质人才,可以建立人才引进绿色通道,进一步强化人才队伍的专业能力水平。

(二) 重视学习培训,强化工作能力

在建设国有企业办公室人才队伍的过程中,需要

重视对人员的培训,强化其工作能力,一是建立系统化的培训体系,根据企业现阶段发展的实际需求,制定年度培养计划以及员工个人的发展计划。人事部门需要定期开展培训工作,将政治理论、专业技能以及综合素质作为培训的主要内容,并根据人员的实际情况采取分层分类的培养模式,使其可以在培训中获得有益于工作岗位的技能素养。二是对培训的方式进行创新,在实际培训的过程中,可以应用案例教学法以及情景模拟等,案例教学可以借助企业发展过程中的实际决策案例,让员工意识到国有企业办公室工作的重要性,并模拟较为真实的工作场景,锻炼人员的工作能力。国有企业也可以建立起导师制的培养模式,根据办公室岗位的特性设置导师岗位,指导刚进入岗位的工作人员,帮助其理解工作内容和模式。三是重视实践锻炼,国有企业内部可以开展轮岗交流活动,让办公室的工作人员体验不同的岗位,了解企业中的业务、财务、生产等多个部门的工作流程,目的是在实际工作中可以更好的进行部门工作的统筹管理,让工作人员对企业的发展现状有更加深入的了解。对于企业的重点项目,也可以让办公室人员进行跟班学习,重点强化人员的实践操作能力。

(三) 注重绩效考核,构建激励机制

新时代下国有企业办公室队伍的建设还需要注重绩效考核,建立科学激励机制。一是完善绩效考

核体系,可以将 KPI 与 OKR 相结合,完善考核指标体系,找出 KPI 和 OKR 之间的关联点,比如,在行政管理中,KPI 可以设定为项目管理工作的按时完成率、管理问题率等,OKR 则可以设定为管理创新功能的实现、管理效率等,并根据企业不同阶段的重点和业务需求,灵活调整 KPI 和 OKR 指标的权重,在业务拓展初期,可适当提高 OKR 中创新目标的权重,在业务稳定期,加大 KPI 中业绩指标的权重。二是优化员工激励措施,建立绩效工资与专项奖励相结合的薪酬体系,对可以高效完成工作任务的人员需要提高绩效奖励,此外,也可以设计创新贡献奖等专项奖励,奖励在企业发展过程中可以主动创新、为企业做出突出贡献的人员。在激励中还需要注重精神激励和物质激励的融合,满足员工的实际需求,从而使其可以更好的开展本职工作。

三、结语

国有企业办公室队伍的建设直接影响企业战略目标的实现以及管理质量的提高。国有企业需要明确新时代对企业办公室工作的要求,分析办公室工作的特点,并结合企业现阶段的发展现状采取有效的队伍建设措施,严格准入资格,保障人员素质,重视学习培训,强化办公室工作人员的工作能力,注重绩效考核,加强人员激励,从而打造优质的工作队伍。

数字经济视域下企业经营管理的优化路径

□ 浙江时空智子大数据有限公司 余一鸣

现代社会背景下,数字经济正在借助技术渗透、要素重构推进企业经营模式的根本性变革,在本文中将从不同维度探讨企业经营管理的优化理论与路径,期望能够为企业经营者实现效率提升与价值创新的理论参考,更好地适应时代的发展和变迁。

数字经济已成为全球经济增长的核心引擎,重塑传统生产要素基本配置逻辑,作为新型生产要素,数据催生了生产关系的“智能化”重构,倒逼企业突破传统管理范式。就目前的现实情况来看,企业在数字化转型中面临技术应用碎片化、供应链协同不足、客户需求响应滞后等方面的问题,急需探索系统性的优化路径。

一、打造数据驱动下的动态决策体系

在数字经济背景下,数据要素所具备的高流动性和可复用性等特征,要求各个企业突破传统经验决策模式,建立基于实时数据分析的动态响应机制,通过算法模型将海量异构数据转化为可操作的商业洞察,实现从因果分析到相关性挖掘的范式转变,增强企业在不确定环境中的敏捷性。

具体来说,搭建全域数据采集系统,整合生产、供应链、客户行为等多源数据,通过数据清洗与标准化消除“信息孤岛”,如深度数科集团开发的“承法”产业

图谱,通过构建 600 万企业的产业链标签数据,实现供应链层级与风险指标的精准刻画,为金融机构信贷决策提供支撑。

二、推进组织结构逐步转向智能化、网络化

数字技术的应用在较大程度上消除了传统的科层制组织的边界,构筑了网格化和扁平化的组织结构,借助数字化技术手段取代一些中层管理职能,能够让决策权逐渐向一线“下沉”,形成前端响应更加灵敏、后端协同更加高效的敏捷体系,从本质上来说,组织结构的智能化、数字化转型,就是借助数字工具来催生资源优化动态匹配,有效降低内部交易成本,调动员工的潜能。

具体来说,一是要从协同办公系统、低代码开发工具入手,打造跨部门任务协作网络,如华为“鸿蒙智造”方案通过 AI 质检系统实现生产端到管理端的直接联动,质检效率就得到了明显的提升,而且人工干预层级也得以减少;二是构建“区块链”基础上的分布式决策机制,借助智能合约自动执行规则明确的业务流程。

三、全面深化“智慧供应链”的协同创新

智慧供应链通过物联网、区块链等技术实现全链条可视化与实时协同,在最大程度上突破企业之间的

“数据壁垒”,打造价值共享的全新生态,以数字技术驱动供应链创新,不但能够显著提高物流的效率,还能够借助需求预测和资源优化的过程降低风险隐患,强化产业链的韧性,促进企业良性发展。

具体来说,需要打造产业互联网平台核心的全新供应链协同体系,一是结合实际情况设计智能化的物流系统,整合多元化的技术手段(如 RFID、GIS 定位等),优化算法,实现动态化调度仓储物流,如京东“亚洲一号”智能仓通过 AGV 机器人将分拣效率提升 5 倍、能耗降低 30%以上;二是建立供应链金融数据共享机制,利用区块链技术确保交易数据的不可篡改性,解决中小微企业融资信息不对称问题,如深度数科集团的产业图谱平台即通过供应链层级标签,帮助银行精准评估企业信用风险;三是推动供应链端到端数字化,从需求预测、生产排程到交付履约全流程嵌入智能算法。

四、强化“客户全生命周期管理”模式

在数字经济大环境下,传统客户关系管理模式得到了较大的突破和创新,消费者也从被动接受者转变到了价值共创者,“客户全生命周期管理”这一模式强调的是借助数据挖掘来判定潜在客户,并借助个

性化服务来延长客户的价值周期,理论内核就是将原本较为离散的消费行为数据转变成连续性的价值图谱,促进交易导向转向关系导向的迁移。

具体来说,企业需要构建以客户“时空切片”为核心的个性化运营体系,一是整合线上线下行为数据,借助大数据的分析和预测功能,判断客户流失的可能,如抖音电商借助分析用户内容消费与搜索热词,挖掘“即食助眠”等细分赛道,指导品牌精准开发新品;二是设置生成式 AI 增强客户互动深度,作为金融企业可以尝试运用智能投顾系统提供个性化资产配置建议、作为零售企业可通过虚拟试衣间与 AR 导购提升体验转化率等等;三是结合实际需求建立客户资产价值评估模型,分析消费者的历史消费数据与社交影响力评分,落实分层运营。

五、结语

综上,数字经济对企业管理的影响非常深远,在本文中提出的应对策略体现了数据要素重塑生产关系的理论逻辑,也涵盖了技术赋能、组织变革与生态协同的实践创新,在未来发展中势必会得到深度发展和广泛应用,在动态平衡中实现数字竞争力与可持续发展能力实现全面提升。

人工智能背景下重构高校人才培养模式研究

□ 宁波城市职业技术学院 周莹莹

人工智能革命正重塑着人才培养范式。当下高校人才培养模式存在三大结构性矛盾:一为“目标维”矛盾,具体表现为:标准统一化的机器式生产与因材施教相矛盾,其根本原因是工业时代的生产型教育无法发挥 AI 时代创造性、个性化、适应性特点;二为“过程维”矛盾,主要在于线性化讲授——接受式的教学与分布式的网络化学学习之间是彼此相对立的关系;三为“评价维”矛盾,指的是静态化试卷考试应试教育和注重考查成长过程、培养终身学习和发展能力的发展性评估之间出现失衡。针对上述矛盾,本文创新高校人才培养模式,构建“理念—目标—内容—方法—评价”五位一体的创新框架,培养“时代新人”。

一、理念重塑:从“知识传授”向“创新引领”

(一)创新能力构造。运用“认知创新—实践创新—价值创新”三阶能力构建框架;重视培育计算思维、批判性思维和设计思维等核心素养;以 TRIZ 理论、可拓学等系统方法为主要内容开设创新方法论课程体系。

(二)创新生态建设。打造学校层的“教学—科研—产业”三螺旋创新生态体系;打造基于真实场景的 PBL 教学模式;打造创新资源共享型校际创新联盟。

(三)创新文化创设。建立容许试错、鼓励探索的机制;开展创新学分累进互认、转换工作;畅通“允许失败、鼓励探索”的交流渠道,培育国际视野下的创新精神。

二、目标创新:从“知识传授”到“认知增强”

(一)算法思维。即具有算法思维的能力来解决问题。包括问题抽象和模式识别能力、算法设计和优化能力、大数据分析处理能力三个大能力要素。

(二)数字协作。即指在人机混合环境下的工作能力,有三大能力要素:会用智能工具、会管分布式团队、能进行多模态的沟通交流表达。

(三)创新韧性。是面向未来,在遇到各种挑战的时候依然能够积极进取的一种心理资本,包括认知灵活性、恢复力、持续学习能力。

(四)伦理判断。是保障面向未来社会的不使用合乎伦理规则、体现社会价值的基本要求,包括价值敏感性、伦理推理能力对社会影响的预见性。

三、内容重构:学科交叉的拓扑重构

(一)AI+X 微专业群建设。以市场需求为导向,结合产业方向开辟专业,结合校内外的已有平台资源,通过跨学科的方法打破传统专业之间的壁垒,采取多学科组队以及多学科交融开发的方式打造包括 AI 类为主的不同微专业群。

(二)重新设计课程的内容和教法。将交叉学科教育与创新文化教育、创新教育、人工智能素养教育有机融合为一体,根据需求进行个性配置,支持学生自选知识单元组合而成的学习通路,进行动态更新。

(三)建立健全的课程动态调整机制。建立需求响应机制实现“产业需求—课程内容”实时映射;实行课程校、省、国家三级认证制度形成质量保障机制;建立“技术追踪”项目实现教学内容紧贴科技前沿。

四、方法革新:人机协同教学新范式

(一)学与教模式创新。创立可拓创新教学模式,用已学理论知识、搜集的信息作为素材,用可拓创新方法论知识进行加工、处理,训练学生利用知识解决实际问题。构建大学生“双创”能力提升的可拓学习模式,知识协同:基于基元理论整合教材知识、事实信息等资源,构建可拓模型与基元库,形成创新实践素材库;方法协同:运用 3E3A5T 可拓创新法,通过发散思维列出创新路径并试错验证;组织协同:利用流程化训练和可拓变换理论实现人员分工合作,形成规范化创新方案并根据评价选出优胜方案。

(二)“三课堂”人机协同。理论课堂是指教师变“知识传授者”为“学习设计师”,根据“在线+在场”的混合式教学特点,创设情境,制作内容,设计流程,开展问题导向项目式学习和培养学生批判性思维、创新思维等高阶思维能力;移动课堂是指在 AI 导师系统的辅助以及学习分析技术支撑下,借助于学习管理系统(LMS)平台打造个性化学习路径规划和实时学情反馈机制;实践课堂立足世界眼光和社会责任感培养,组织学生开展丰富多彩的跨文化实践活动,夯实其成为具备全球视野、有社会担当的高质量后备人才的能力。

五、评价转型:区块链赋能的能力认证

(一)全过程取证认证方式。采用区块链技术的去中心化和不可篡改性,将全流程学习的所有信息均采用学习系统信息的方式进行记载,将课堂表现、完成

作业、考试成绩、参加项目等工作行为全部通过上课系统以分布式账本的形式记录下来,把体现信息真实情况的数据存证到链上,实现长久保存,并能回溯出学习者整个学习过程且作出数据分析。

(二)全景式学生能力画像。在多元智能和建构主义理论下,从知识掌握度、实践能力、创新思维水平、协作素养等对学生成长轨迹进行全景式画像刻画,及时采集学习数据,进行实时更新和个性化反馈,由静态到过程评价,施行精准教学指导。

(三)建立区块链的终身学习档案。针对教育个性化发展要求及数字化发展趋势创建,具有在学龄前覆盖学历教育,又包括全生命周期非学历教育特点;以密码学技术保护数据隐私、信息安全,以区块链技术,从技能习得过程上提高个人素质水平,促进教育公平、个性化、可持续发展。

基金项目:

浙江省高等教育学会 2023 年度高等教育研究课题《人工智能背景下重构高校人才培养模式研究》(KT2023217);

教育部人文社科研究项目高校思政理论课教师研究专项《“大思政课”视域下课程思政与思政课程协同发展机制研究》(24JDSZK035)。

作者简介:

周莹莹(1976-),女,安徽濉溪人,宁波城市职业技术学院副教授,研究方向:思政教育。