

文化类国企人力资源管理创新路径与人才发展战略研究

■山西新华书店集团有限公司 李宇星

在文化类国有企业的发展历程中,人力资源管理不单是维持企业正常运行的根基,更是助力企业核心竞争力提升的核心要素。伴随数字化转型推进、市场形态日趋多元以及全球范围内人才流动加速,以往的管理模式已很难满足企业高质量发展的实际需求,对人力资源管理路径加以革新,搭建科学的人才发展策略框架,成为文化类国企突破发展瓶颈、重焕生机的必由之路,只有从战略层面统筹规划人才培养工作,确保其与企业使命高度契合,方能在白热化的竞争中打造独特竞争优势,助力文化产业稳健前行、长远发展。

一、文化类国企人力资源管理的创新路径探索

新时代背景下,文化类国企面临着以往未曾有过的机遇与挑战,一方面,文化产业正逐步成长为国家战略性支柱产业,文化类国企肩负着文化传播、价值引导以及社会责任履行等多重使命,需要借助人力资源管理创新来激发自身潜在活力;另一方面,市场竞争愈发激烈,新兴文化业态与数字经济持续对传统发展模式产生冲击,导致传统人力资源管理理念难以跟上快速变化的环境步伐。

在创新路径的探索过程中,优化人才选拔与招聘机制是首要任务。文化类国企不应局限于传统“编制型”人才引进模式,而应借助市场化手段吸纳多元化人才资源,尤其要重点引进具备跨学科知识

背景、创新思维能力以及数字技术应用能力的专业人才,企业还需建立科学完善的考核评价体系,摒弃单一的结果导向评价标准,转向综合评价模式,着重关注员工创造力培养、团队协作能力提升以及长期发展潜力挖掘,在此基础上,完善培训与学习机制同样至关重要,文化类国企应构建多层次培训体系,该体系既需涵盖基础岗位所需的专业技能培训,也应包含创新思维拓展、国际视野培育以及跨界融合能力提升等方面的培训内容。

人力资源管理创新过程中,还需重视激励机制与企业文化之间的融合。文化类国企具有鲜明的社会责任属性与价值引领功能,因此在设计激励方式时,不能单纯依赖物质回报,而应构建涵盖薪酬待遇、荣誉表彰、发展空间等多个维度的综合激励模式,满足员工在成就感获得与自我价值实现方面的需求,同时,要充分发挥文化企业自身的独特优势,将企业文化理念融入人力资源管理全过程,营造具有强大凝聚力与员工认同感的企业文化环境,通过增强员工对企业的使命感与归属感,促使员工个人目标与企业使命形成协同共振,进而激发企业发展的内生动力。

二、文化类国企人才发展战略的构建与实施

文化类国企的人才发展战略,既是保障企业实现长期稳定发展的重要基础,也是提升企业文化竞

争力与践行文化使命的关键支撑。当前,在新技术应用与新业态涌现的推动下,文化产业正快速发展演进,企业对人才的需求不仅在数量上有较大规模,更对人才质量与结构合理性提出了更高要求,因此,文化类国企在构建人才发展战略时,需以国家文化战略部署与企业自身发展目标为根本依据,将人才战略提升至企业核心发展层面。

在人才发展战略构建过程中,明确人才梯队整体设计是首要环节。文化类国企需结合自身业务特点与发展规划,构建由高端领军人才、骨干中坚人才以及青年后备人才组成的立体化人才梯队,形成结构合理的人才队伍格局,高端领军人才需充分发挥引领作用,推动企业在文化原创能力提升、技术创新突破以及战略布局优化等方面实现新发展;骨干中坚人才要承担起支撑企业日常运营与项目推进的重要职责,成为企业发展的中坚力量;青年后备人才作为企业未来发展的重要储备资源,需要通过系统化培养逐步释放发展潜能,为此,企业应制定长期人才培养计划,积极推进校企合作与产学研深度融合,同时借助国际交流合作平台引进优秀文化人才。

在人才发展战略实施过程中,需坚持制度保障与文化引领相结合的原则。一方面,文化类国企应

进一步完善绩效考核与激励机制,打破传统论资排辈的管理模式,将人才的能力水平、实际贡献以及创新成果作为重要评价依据,真正实现“以业绩论英雄”的评价导向,多元化激励体系不仅要包含薪酬福利等物质激励内容,还应在荣誉表彰、岗位轮换以及职业成长机会提供等方面形成有效补充,另一方面,要将企业文化融入人才发展全过程,通过价值认同培育与使命感塑造增强人才队伍的凝聚力,通过营造鼓励创新、宽容失败的工作氛围,打造开放包容的团队协作环境,构建积极向上的企业文化氛围,让人才在实现个人价值的过程中,主动将自身发展与企业愿景目标紧密结合。

三、结语

新时代背景下,文化类国企只有坚持人力资源管理创新与人才发展战略同步推进,才能在激烈的市场竞争中保持稳健发展态势。通过将机制改革、制度优化与文化引领有机结合,推动人才选拔、培养与激励体系不断完善,企业将逐步形成可持续的核心竞争力,未来,文化类国企应在国家文化战略部署与文化产业变革进程中准确把握发展机遇,将人才视为企业发展的第一资源,实现文化价值传递与经济效益获取的有机统一,走出一条符合自身实际的高质量发展道路。

“双碳”战略下新能源发电企业的发展研究

■大唐贵州发电有限公司新能源分公司 刘传海

“双碳”战略的提出,为我国能源结构转型指明了方向,也为新能源发电企业带来了前所未有的发展机遇与挑战。文章探讨了企业在技术研发、成本控制、政策适应及市场竞争等方面面临的问题,提出加强核心技术创新、优化成本管理体系、深化政策协同以及拓展市场合作等路径,希望为我国“双碳”目标的达成提供有力支撑。

一、“双碳”战略下新能源发电企业面临的问题

(一)核心技术仍存在短板

尽管我国新能源发电技术水平有了较大提升,但在部分核心技术领域仍存在“卡脖子”问题。例如,在风电领域,大型风机的主轴、控制系统等关键零部件仍依赖进口,不仅增加了企业的生产成本,还存在供应链安全风险。核心技术的短板,制约了新能源发电企业的竞争力提升,也影响了行业的可持续发展。

(二)成本控制压力较大

虽然新能源发电成本近年来不断下降,但新能源发电企业仍面临较大的成本控制压力,新能源发电项目的前期投资较高,项目初始投资金额较大,企业面临较高的资金压力。新能源发电的运营成本较高,风电、光伏项目需要定期进行设备维护、检修,且维护成本随设备运行年限的增加而上升,同时新能源发电的波动性导致企业需要配套建设储

能设施,进一步增加了运营成本。

(三)政策适应性不足

尽管政策支持体系不断完善,但部分新能源发电企业对政策的适应性仍不足,政策调整较为频繁,如绿电交易规则、碳排放权交易配额分配方法等政策每年都有调整,部分企业未能及时调整发展战略,导致项目收益不及预期。部分地区在新能源项目用地审批、并网服务等方面存在流程繁琐、效率低下的问题,企业需要花费大量时间与精力协调地方政府部门,影响了项目推进速度。

(四)市场竞争日益激烈

随着新能源发电行业的快速发展,市场竞争日益激烈,大型能源央企凭借资金、技术、资源等优势,在新能源项目招标中占据主导地位,民营新能源发电企业面临较大的竞争压力,部分中小企业因无法获得优质项目而被迫退出市场。此外,国际新能源企业加速进入中国市场,凭借先进的技术与管理经验,进一步加剧了国内市场的竞争。

二、“双碳”战略下新能源发电企业的发展路径

(一)加强核心技术创新

核心技术是新能源发电企业发展的核心竞争力,企业需加大技术研发投入,突破技术短板,建立健全研发体系,加强与高校、科研机构的合作,组建

产学研合作平台,重点研发风机轴承、光伏高端材料、储能核心材料等关键技术,提高国产化率。企业还应推动技术迭代升级,加快风电、光伏等传统新能源技术的优化,加大对生物质能、地热能、氢能等新型新能源技术的研发投入,培育新的技术增长点,加强知识产权保护,及时申请专利,避免核心技术泄露,提升企业的技术竞争力。

(二)优化成本管理体系

企业需从投资、运营等多个环节优化成本管理。在投资环节,企业应加强项目前期调研,选择优质项目,合理控制用地、设备等投资成本;在运营环节,推行精细化管理,利用大数据、物联网等技术实现设备状态实时监控,减少设备故障发生率,降低维护成本,进行技术创新与规模化应用,降低储能系统成本,优化储能调度,提高储能利用效率,减少弃风弃光损失。

(三)深化政策协同

企业应建立政策研究团队,及时关注国家与地方政策的调整,提前调整发展战略,确保项目符合政策要求,加强与地方政府部门的沟通协调,积极争取项目用地、并网服务等政策支持,加快项目推进速度。企业还应充分利用碳交易、绿电交易等市场机制,积极参与碳配额交易与绿电交易,增加企业收益。

(四)拓展市场合作

企业应加强企业间的合作,大型企业可通过兼并重组、战略合作等方式整合中小企业资源,提高市场集中度,中小企业可以加入大型企业的产业链,实现资源共享与优势互补。企业还应拓展新型能源市场,加大对生物质能、地热能、氢能等新型能源领域的布局,丰富产品结构,积极开拓国际市场,利用“一带一路”倡议的机遇,参与国际新能源项目建设,学习国际先进技术与管理经验,提升企业的国际竞争力。

三、结语

“双碳”战略为新能源发电企业带来了广阔的发展空间,但企业在发展过程中仍面临技术、成本、政策、市场等多方面的问题。新能源发电企业需抓住战略机遇,采用加强技术创新、优化成本管理体系、深化政策协同以及拓展市场合作等路径,提升自身竞争力,实现可持续发展。同时,企业与政府协同发力,推动新能源发电行业高质量发展,为我国“双碳”目标的实现奠定坚实基础。

作者简介:

刘传海(1994-9-),男,汉族,贵州遵义人,本科学历,工作单位:大唐贵州发电有限公司新能源分公司,新能源运维管理,研究方向:新能源发电运维及管理。

基层公众参与乡村治理现代化实践的问题审视与对策建议

■中共池州市委党校(池州行政学院) 陆宏

提高社会治理现代化水平,重点在基层,难点也在基层。公众参与不足是当前我国乡村治理现代化实践的重要短板之一。党的十九届四中全会要求,要完善党委领导、政府负责、民主协商、社会协同、公众参与、法治保障、科技支撑的社会治理体系。党的二十大报告指出,要提升社会治理效能,强调畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障通道。这就为加强和创新乡村治理现代化实践中基层公众参与治理实践提供了科学指引和基本遵循。

一、基层公众参与乡村治理现代化实践存在的主要问题

(一)治理理念陈旧,公众参与易被忽视

乡村治理主体对基层民众参与的认识存在偏差,对其参与能力及实际效能持质疑态度,普遍表现出回避、推诿、畏惧等消极应对心态,进而忽视了公众在基层社会治理中的核心角色与能动作用,从而导致公众应有的参与权、自主选择权不能有效行使,在一定程度上打消了基层公众参与的积极性。

(二)公众参与意识薄弱,参与能力不足

乡村基层公众存在治理主体意识、治理社会责任意识和治理主动参与意识淡薄,公众参与能力不足等问题。部分公众认为参与乡村公共治理缺乏根本的价值意义,认为参与治理所产生的结果具有较高的不确定性,在实践中往往呈现出被动的参与;部分公众缺乏乡村治理相关政策、法律法规内容

的了解,对乡村治理现代化实践中的法定权利、应尽义务,参与的多元路径、实施方式与规范程序等均存在显著的认知盲区,这些都使其无法实现深度参与乡村治理现代化实践。

(三)公众参与缺乏制度供给,治理制度建设相对滞后

一是基层公众参与的法律法规尚不完善。虽对公众参与的法定权利与主体地位、实践方式与参与路径等核心要素进行了明确界定,但在操作程序、参与范畴及主体构成等方面仍缺乏系统性规范与清晰界定,而针对参与过程的配套保障机制及司法救济渠道的立法供给明显不足,这就使得基层公众参与乡村治理时无所适从或较为随意、缺乏稳定性;二是基层公众参与的制度机制不健全。基层公众参与乡村治理实践中的全流程参与存在明显缺口,突出表现为治理初期阶段包括决策酝酿环节的参与深度与广度不足,未能实现对治理过程的实质性介入。

(四)基层公众参与渠道不畅,参与方式效果欠佳

当前解决基层矛盾与问题,一般都遵循“属地管理、分级负责,谁主管、谁负责”的原则,存在层层批转的现象,效率有待优化;村委会尚未有效发挥公众参与的渠道作用,很大程度影响了基层公众通过此类渠道参与乡村治理实践的效果。

二、提升基层公众参与乡村治理现代化实践的对策建议

(一)革新治理价值取向,构建公共服务新范式

乡村治理主体需确立基层公众在现代化实践中的主体性支撑地位,将吸纳公众参与内化为法定职责与核心理念;需着力实施精准化引导与规范化疏导,针对部分公众的非理性利益表达倾向,建立“诉求识别—分类响应—理性转化”的全链条引导机制,需深度重塑服务型治理角色,以“民生需求导向”替代“行政任务导向”,将公共服务供给效能作为衡量治理水平的核心指标。

(二)培育公众参与素养,提升治理实践能力

基层公众需强化多维主体意识,通过治理案例教育解构“政府单一治理”的固化认知,确立多元共治中的主人翁地位;依托权利义务清单公示,明晰自身在治理中的法定权责边界;借助社区议事实践培育公共精神,构建“个体诉求—集体利益—公共价值”的递进式责任认知。同时,需实施分层能力提升工程,针对普通村民开展基础治理知识普及,对骨干村民强化协商谈判与利益整合技能,通过强化理论学习与实践结合的双重培养模式,系统提升参与效能。

(三)健全制度保障体系,优化治理运行机制

一是构建利益表达动态响应机制。依托网格化治理单元拓宽表达渠道,同步制定乡村治理参与事

项分类清单,明确哪些领域需“全体商议”、哪些可“代表协商”、哪些属“专家论证”;二是完善参与保障制度化建设。应细化参与程序中的告知、听证、异议等关键环节的制度化建设,建立参与权保障通道,明确对阻挠公众参与行为的追责标准。

(四)创新参与实现路径,构建智慧治理生态

在信息交互层面,需推进治理信息全周期公开,建立乡村治理数字平台,实现政策制定、资源分配、项目实施等数据的实时共享;在监督体系层面,构建多元化监督网络。整合村级监督委员会、第三方评估机构、村民监督员等力量,对微腐败、形式主义等问题实行“即时上报—分类处理—结果公示”的智慧治理生态处置机制。乡村治理涉及人、地、事、物、情、组织等诸多复杂要素,其治理难度与民众诉求交织叠加,因此要在畅通线下参与渠道的同时,运用现代技术力量,实时掌握和分析乡村社会运行规律与需求,治理举措与成效、社会矛盾与风险,以实现现代科技手段与乡村治理现代化实践的深度融合。

作者简介:

陆宏(1977-),男,安徽池州人,中共安徽池州市委党校(池州行政学院)理论研究室主任,副教授,法学硕士,研究方向:乡村治理等。