

组织架构优化是释放人才活力的基础,产业领先实践表明,对软件及数字化行业差异化管控具有显著效果。通过“模块化”模式,既保持软件团队的自主性与活力,又能与传统业务形成有效协同。这为组织数字化转型人才提供了适宜的发展路径。

第四,数字化转型改革是激发队伍活力、东风雨转商周用的关键经验值,对于人才实行“经理人”管理模式,重新定位名称和薪酬标准,实现干部去行政化身份、去级别化,全面推行经理层任期制和契约化管理,通过干部“聘任制+竞聘制”,打破传统任期制,实现

激励机制创新是持续激发动力的保
企业在完善“对赌工资”等短期激励的
，应积极探索中长期激励机制。项目分
股权激励、科技成果转化收益分享等多
股权激励、科技成果转化收益分享等多

企业长期发展,形成命运共同体。

(四)构建数字化人力资源平台

面对数字化转型浪潮,传统汽车行业应加快构建数字化人力资源平台,提升企业管理效能与决策水平。

借鉴“三维岗位建模”技术,将岗位解构为能力素质、绩效产出、文化适配维度,实现用人标准的数字化转换。将“安排资源”等模糊要求转化为可量化

绩效管理提供清晰依据。

打造数据驱动的人才决策机制是提升的关键。通过采集入职人员的多个绩点,使系统自动优化岗位模型,实现标准的自我进化。实践证明,这种方法能够显著提升人才选拔与评价准确性,有效降低流失率,提高岗位适配

建立知识管理平台是加速企业家成长的重要支撑。企业可建立平台化的知识管理体系,整合各大系统知识,构建权限闭环机制,为知识复用奠定基础。这种知识

流动造成的组织知识流失,为企业家学习提供有力支持。

展望未来,随着人工智能、大数据等技术的深度应用,汽车行业产业变革将深入推进。传统企业需保持战略定力,持续保持技术型企业家人力建设,构建人才发展产业升级良性互动的创新生态。只有通过持续、持续性的努力,才能在激烈竞争中赢得持续优势,实现高质量发展,为汽车产业的新质生产力发展作出更大贡献。

(作者单位:无锡市企业大学研究会)

(二)优化提升国资企业发展的内外环境

业创造协同发展的内外环境, 全面
有资本配置效率与整体市场竞争
在内部治理上, 要求企业将高质量发展
、新质生产力深度融入战略规划, 明确
投向优化与产业升级的实施路径。例
发电类央企需规划出传统能源资产的
调整方案, 并制定在新能源、先进储能
引领域的具体发展目标。在外部环境
通过资本战略转移, 驱动企业投资重
心从传统领域转向新兴战略领域, 以此响应

(三)强化国计民生夯实可持续发展基础
《管理办法》明确要求国有资本在投资

领域发挥关键作用，凸显国有资本
务国计民生的不可替代性。例如，某主
水环境治理的大型国有企业，在制定
生态修复重大工程的长期规划时，可
国有资本独特优势，实施分阶段、可持
长期投入机制。这类项目难以依赖纯
短期市场资本完成，易出现“市场失
(作者单位：四川省社会科学院)

河南群北教育咨询有限公司 2025年11月3日
寻找徐福生父母
本人徐福生，现年19岁，出生于2006年2月27日，目前在河南省郑州市就读高中。因家庭原因，现欲寻找我的父母。如有知情者，请与我联系，定当重谢。
联系人：徐福生 电话：13838000000 地址：河南省郑州市金水区