

新时期国有企业后备干部人才培养与管理研究

姚明良

开滦股份吕家坨矿业分公司 河北 唐山 063000

[摘要]对国有企业而言,后备干部是确保其今后实现稳健发展的重要因素,因此就需要广大管理者通过完善的选拔、培养与监管体系提升后备干部队伍的职业素养、专业素质和技能水平,并引导和规范后备干部的行为举止、工作作风和思想动态,提升企业的凝聚力、执行力、创新力以及发展动力为国有企业的发展壮大打下坚实基础。

[关键词]国有企业;后备干部;人才培养;管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.084

1 后备干部的培养与管理的必要性

1.1 促进煤矿企业内部稳定发展

煤矿企业中坚力量的储备,主要依靠后备干部的培养来完成。故而,煤矿企业后备干部的培养与管理在企业的发展与壮大过程中发挥着重要作用,是企业核心竞争力的必要保证。如果煤矿企业不能够妥善处理后备干部的培养与管理问题,那么企业人才培养质量与效率都难以得到保证。为了促进自身的可持续发展,对后备干部的培养与管理问题,一直受到煤矿企业的广泛关注。这部分工作,甚至被煤矿企业视为内部发展的关键。

1.2 有利于企业经营战略发展

煤矿企业后备干部人才培养有利于煤矿企业整体经营战略的推进。煤矿企业经营发展战略主要探讨的就是关于企业未来如何持续发展的问题。企业经营发展战略是对企业未来发展方向、发展重点、发展质量、发展速度的重大规划、设计和选择。而后备人才干部的成长可以持续推动煤矿企业沿着正确的路径不断发展壮大。通过对后备干部人才的长期培养和锻炼,让他们逐渐参与企业经营发展战略的规划中来,不断结合自身所学所思发挥自身的本领特长,为企业在未来激烈的市场竞争环境中创造新的业绩增长点,获取更大的市场空间,帮助企业在竞争中扎稳脚跟。

1.3 促进国有企业战略发展

员工的职业发展规划,是激发其不断提升自身能力和素养的内在动力。如何引导员工职业发展规划与企业发展战略相适应,是当代国有企业发展的重要课题。后备干部队伍在国有企业战略目标的实现过程中发挥着援军作用,后备干部团队的素质越高,对国有企业的发展促进作用越大、持续性越强。如果国有企业疏于对后备干部培养和管理,那么所影响的不仅是当下的企业运营,更会形成人才青黄不接的情况。当后备干部在思想和能力上都无法与当下的岗位需求与未来的企业发展相适应,那么人才对国有企业发展所起到的作用就不是促进,而是阻碍了。国有企业实现可持续发展的典型案例告诉我们,人才优势就是市场竞争优势,对后备干部的培养和管理是对企业未来的有力保障。

2 国有企业现阶段后备人才培养和管理现状的问题

2.1 后备干部人才选拔培养标准不完善

如今,“重推荐、浅考察、轻培养”等问题仍然普遍存在。对后备人才的选拔培养不够重视,“走形式、老好人”思想仍然存在。在中国这个“重关系,还人情”的复杂背景下,许多国有企业在选拔后备人才时就免不了会有“走后门”的特殊情况出现。这种情况下就会导致选拔出的后备人才在职业素养、业务能力、技能水平等方面参差不齐,这就造成在企业发展的某些关键时刻他们无法发挥出应有的作

用,贻误企业发展时机。同时,有些国有企业在后备人才培养过程中缺乏培养标准或者培养标准不完善。有些国有企业甚至还把“缺什么才补什么”“干什么才学什么”作为培养后备干部的指导思想。这是一个严重的错误思想并且这个错误思想还具有一定普遍性。所以国有企业在培养后备干部人才的过程中一定要转变思想,从自身业务实际需求出发,建立健全企业内部后备干部人才选拔和培养的标准,严格按照标准进行落地实施。

2.2 国有企业内部后备中层管理人才的思想作风及管理机制有待加强完善

随着现阶段我国社会经济的快速发展,对企业人才也提出了更高要求,在一些煤矿企业内部的后备中层管理人才队伍中,思想作风存在问题的也大有人在。思想作风存在问题的后备人才,如果未能在人才培养与管理过程中对自身加以改正,将会不利于后续发展,甚至给企业的发展情况带来不利影响。一些煤矿企业内部中层管理后备人才在浮躁的社会现象影响下,降低了对自身的标准与要求,随之而来的官僚主义、享乐主义给企业的生产经营带来极为严重的影响后果。除此之外,由于相应管理机制的不健全,使中层管理后备人才的培养与管理出现凝聚力不足的情况。

2.3 培训模式单一,培训内容偏理论化

国有企业在培养后备人才的过程中大多数岗位人才的培养,多是以理论知识的讲解为主,实操锻炼相对较少。俗话说:“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”。所以为了更全面的培养后备人才,就需要企业加强人才实操能力和水平的培养。再有一个比较突出的问题就是部分国有企业不注重后备人才培养相关制度的建设,或者是虽然有相应的制度但没有充分结合国有企业发展的实际情况,企业的文化特征没能全面融入人才培养制度的建设之中。导致该制度在企业内部“水土不服”不能有效的保障后备干部人才培养工作的良性发展。最后就是存在明显的形式主义。因为培养模式过于单一,培训制度不够完善,后备干部人才选拔培养标准不统一,人才专项培养方案的制定缺乏个性化和针对性,导致人才的培养工作逐渐进入倦怠期,培养过程按部就班甚至草草了事,疏于变通。让培养后备人才这个环节失去了它原本的意义。

3 新时期国有企业后备干部人才培养与管理的优化策略

3.1 建立多元化、系统化人才发掘机制

组织推荐和群众推荐两种人才发现模式并行,为煤矿企业发展装上发现人才的千里眼,让每一匹千里马都能够遇到伯乐。首先,在组织推荐方面,由领导书面推荐和访谈口头推荐,并经过党委审核之后,拟定后备干部的培养名单和计划。其次,定期组织各个层面的群众开展后备干部推荐活

动,并通过长期的训练和坚持,形成一套符合煤矿企业发展需求的推荐流程,促使企业干部梯队层次化,促进后备干部队伍培养和管理科学化。最后,加强对后备干部发掘工作的监督,保障其工作质量和选拔公平。后备干部的选拔坚持先德后才、德才兼备原则。开展后备干部发掘工作的相关人员和审核人员,需要保持公道、正派的工作作风,积极接受相关部门和人员的监督。

3.2对后备中层管理人员的思想作风建设工作进行加强

在对后备中层管理人员进行培养与管理时,应对其进行思想作风建设的加强工作,这是提升后备人才队伍思想道德素质的有效途径。培养后备中层管理人才,不仅要培养他们的业务能力和思想作风,更要锻炼他们的执行力,以为后续企业的经营带来效率的提高。强化中层管理后备人才培养。培训对企业来说,具有十分重要的意义,同时也是人力资源增值的源泉,因此,企业在发展的过程中,必须重视人才的培养,充分利用人才的优势和其他方案,以满足企业生存与发展的相关要求,重视后备人才的选拔,在人才选拔过程中要综合考虑,注重人才培养。初期要了解人才情况,开展培训工作,分析后备人才的能力状况,按照人才培养标准进行对照分析,了解能力提高与水平差距。国有企业要加强对后备干部思想作风方面的建设工作的重视程度,选派专业人员定期对后备人才进行有关思想道德素质的培训,还要做到培训内容与时俱进,与企业的发展战略有效结合,坚决反腐倡廉,弘扬“脚踏实地,为国为民”的优秀价值观。用潜移默化的方式进行言传身教,以身作则,完成对后备中层管理人才的工作及生活上的言行约束。而通过这一措施不仅能够有效提升中层管理人员的综合素质,同时还能够为企业的思想政治建设工作起到较为有效的促进作用,以此来确保企业的思政管理能力能够得到有效提升。

3.3构建优秀干部队伍

在开展选拔以及培养工作中,煤矿企业应当不断构建优秀干部队伍,建立高素质团队。在构建高质量团队的过程中,要求煤矿企业应当重视年轻干部的选拔工作,并根据企业发展的实际需求以及对人才的相关标准,合理选择相应的后备干部。在实际的选拔过程中,煤矿企业应当对干部年龄加以重视,需选择年轻干部,有助于为企业发展注入新鲜血液,有效带动煤矿企业的整体工作效率,促进企业的良好发展,并使煤矿企业能够得到长远发展。同时,在选拔时,企业还应当注重后备干部的实际经验以及自身技能,对其进行充分测试,确保其具备较高的专业能力,能够快速开展企业相关工作。企业还需结合工作时间等相关因素,对后备干部进行充分考虑,确保其符合选拔的各项要求。此外,企业还需秉持公平、公正、公开的原则,加强外部人员的监督,确保选拔工作的合理性,从而招收大量的优秀人才。

3.4注重优秀干部人才培训方式的创新和转变

为了最大限度地提升后备干部培养质量,国有企业还应当实行具有针对性地培养机制,注重优秀干部人才培训方式的创新和转变。具体来说,首先是由国有企业根据后备干部自身的专业技术类型、当前所在岗位的工作内容、业务技能应用水平以及部门岗位工作整体目标等实际情况有针对性地编制出一套部门岗位在职培养方案,同时对于一些借用人员也要加强管理,并在之后的业绩考核中做到结合所在单位部门岗位实际情况进行综合考评。随后通过阶段性的培养与考核来观察整体效果。如果培养效果不达标则由用人部门根据

工作实际要求对培养方案中的具体内容再次组织调整,直至达成预期效果。这样一来可以最大限度地保证后备干部的培养质量。

3.5实行备用结合方式

在选拔培养过程中,企业需把好质量关,要求年轻干部均具备较强的专业能力以及丰富经验,促使年轻干部具有较大的竞争力,不断证实自身的能力,并入选到相关岗位。同时,企业在选拔时,需遵循择优录取的选择,明确国有企业的选拔与培养目标,便于企业开展相关工作。并且,在备用结合方式下,企业应当强化管理,直观了解年轻干部的工作情况,对其实际状态进行充分掌握。在干部培养过程中,还需激发后备干部的热情,使其主动参与到实际工作中,在短时间内适应相应的工作内容,增强国有企业工作开展的效率,达到良好的干部培养效果,逐渐做到“用当其位,人尽其才”。充分展现年轻后备干部的实际优势以及具体作用,不断带动国有企业的飞速发展,增加企业的经济效益,有助于提升国有企业在市场中的竞争力,扩大企业的发展规模,增强企业在市场中的影响力。

3.6有效沟通反馈,建立良性淘汰机制,有机衔接人才培养体系

大学毕业生在很多企业被视为后备人才培养竞争的常效“武器”,国企亦当如此。首先要建立行之有效的沟通反馈机制,确保机制畅通。诸多实践表明,初入职场的毕业生也容易出现短时的职业迷茫、疑惑和焦虑,可能表现为压力较大,甚至提出离职。这需要我们及时予以沟通,了解毕业生真实想法,给予答疑解惑或心理辅导。即在培养期结合企业发展、专业特点、能力水平等,合理安排岗位锻炼。对于那些专业能力突出,并且愿意在某一专业领域定岗工作的人才来说,也不是一件坏事,公司的人才发展体系起到了重要的支撑,这类人才可以转到专业型人才发展通道上进行培养,在专业上再进行深度的职业发展。由此可见,将人才培养有机地衔接企业人才培养体系,有利于企业完善后备人才储备。

结论

总而言之,在国有企业发展过程中,年轻后备干部的选拔以及培养具有重要作用,应当引起企业的高度重视,提高对年轻干部培养的意识,逐渐增强后备干部的专业能力。在实际培养过程中,应当采用合理的选拔培养方式,明确干部的选拔标准,根据实际需求,完善企业的培养方案,制定详细的培养制度,打造高质量的干部队伍;并做到层层把关,不断坚持优先人用的原则,选拔出优秀的年轻干部,进一步为国有企业发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1]王闯.构建“三化”机制加快后备干部培养[J].市场周刊,2020(5):2.
- [2]顾金妍.浅谈建筑施工企业青年员工的职业生涯规划研究[J].科技与创新,2020(17):3.
- [3]陈乐.“选育管用”筑巢加速干部成才——新矿集团后备干部管理选拔培养探索实践[J].现代企业文化,2019(16):180.
- [4]刘凯月.新形势下思想政治工作在国企青年后备干部培养选拔中的挑战及对策[J].青年时代,2019(15):73,75.