

# 国企青年人才管理与培养中存在的问题及改进措施分析

高红卫

中交第一公路勘察设计研究院有限公司

**[摘要]**近些年来,为了保证国企的发展和进步,在实际进行工作的过程中需要加强对青年人才进行管理与培养,因为青年人才是当前国企发展的主要动力,而且青年人才也可以不断完善和创新国有企业的发展路径和方式。从现阶段国企青年人才管理与培养的发展状况来看,其已经取得了很大的进步,当前青年人才思想积极向上,而且其文化素养越来越高,成长空间也在逐渐扩展。但是国企实际进行管理和培养的过程中依然面临一定的问题,因此一定要制定有效的策略进行改善和优化。

**[关键词]**国企;青年人才;管理与培养;问题;改进措施

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.336

从当前世界发展状况来看,国企是保证我国立足的重要内容,并且其发展状况在很大程度上决定了我国在国际市场中的竞争力,国企的发展主要取决于企业内部的人才。目前青年人才是国企发展的中坚力量,而且现在大部分国企领导也意识到青年人才管理和培养的重要性,为了保证国家的发展和进步,我国政府部门于2017年首次提出关于青年人才发展的规划,并要求各企业贯彻落实规划内的各项内容,保证青年人才发展,对其进行有效地管理,并不断培养其职业素养以及综合能力。

## 一、国企青年人才的特点

### (一)文化程度较高

目前我国在发展的过程中,越来越重视教育,因此目前大部分民众文化水平较高,部分民众也具备高学历,因此在国企内部,大部分青年人才都具备较高的文化程度。根据研究显示,目前国企青年人才队伍中,超过90%的青年人才具备本科或者本科以上的学历,仅有10%左右的职员学历低于本科。而这不不难看出,国企在进行发展建设的过程中,一般都会考虑到青年人才的文化程度,有助于提升青年人才的管理以及培养水平,并为国企的发展进步奠定了坚实的基础。

### (二)更乐于实现自我价值

从目前阶段青年人才的思想行为状态来看,大部分青年人才更看重事业发展,而且也更重视自身价值的实现,进而提升自身的成就感以及自豪感。大部分青年人才具备完善健全的人生观、价值观以及世界观,且意志力更加坚定,因此其更忠诚于自身的事业。青年人才在国企进行工作的过程中,其中最大的需求之一就是企业可以采取有效的手段和措施对其进行管理和培养,保证其工作的规范性,同时也可以提升其职业素养以及综合能力水平,进而对自身的职业生涯进行规划,并制定发展目标。

### (三)重视知识能力的提升

区别于其他技能的人才,青年人才其精力更高,而且受到年龄的影响其对于新鲜事物的追求和接受能力更强,且具备较高的创新创造意识,但同时也具备一定的危机意识,更能精准了解当前时代变化的情况,学习新的知识,提升自

身的的能力,进而保证青年队伍发展动力,并打造强而有力的青年人才队伍,为国企的发展和进步奠定坚实的基础<sup>[1]</sup>。首先,受到信息时代的影响,青年人才接受的信息和思想更繁杂,但是其视野和眼界更开阔,所以其可以不断地推陈出新,并帮助国企进行创新和改革;其次,受到当前大环境的影响,其价值观也发生了一定的变化,为了给家人带来更好的生活环境,为其提供优质的生活质量,青年人才需要不断完善自身的能力,并汲取全新的知识内容,提升自我价值,而这也是国企发展最重要的内容。

## 二、国企青年人才管理与培养中存在的问题

近年来,绝大部分国企在发展进步的过程中已经意识到青年人才管理与培养的重要性,并且也建立以相应的管理培养体系,比如说格力集团在选拔人才的过程中始终坚持“忠诚第一”的选拔原则;海尔集团根据自身发展的特点以及人才情况,完善健全的培养体系;而阿里巴巴在青年人才选择的过程中会随着时代的变化进行改变,但是其中最重要的几项指标为:不以智商论长短,青年人才要保持积极、乐观、向上等态度。而这些企业的成功不仅得益于其制定的发展战略,也是因为其尊重人才和知识,只有人才得到全面发展,企业才能提升核心竞争力。但是从目前青年人才管理培养的状况来看,当前过于形式化,流于表面,缺乏标准化的体系机制,而且管理培养的内容缺乏针对性等,具体表现为以下几点:

### (一)管理培养机制不健全

目前国企虽然意识到青年人才管理培养的重要性,但是由于受到各种因素的影响,并没有建立完善的管理培养机制,在实际进行工作的过程中,更看重青年人才的专业素养,进而保证可以全面应用到实际工作之中。而且受到国际市场竞争激烈的影响,目前在进行青年人才管理培养的过程中,相关部门更想事半功倍、急于求成,而这种情况,不仅不能提升青年人才的素质水平,还会在一定程度上抑制其发展和进步,此外当前大多数的管理培养机制出现一致性、普遍性的特点,因此无法满足青年人才的实际需求。

### (二)管理培养内容缺乏针对性

现阶段国企对青年人才进行管理培养的过程中，其内容存在一定的问题和不足之处，其中最为明显的就是没有根据自身企业的实际情况以及企业内部青年人才实际需求制定内容，而直接照搬其他企业乃至国外的内容，不可否认的是这些内容是成功的，但是不见得符合所有的国有企业。而且这种情况和方式在很大程度上降低了青年人才的热情以及积极性，同时无法发挥出管理培养的价值和意义。盲目的参考其他成功经验，虽然给国有企业的管理培养工作带来了一定的便利，但是却无法真正发挥其作用，而且无法提升青年人才的职业素养以及综合能力。

### 三、国企青年人才管理与培养的改进措施

目前我国改革开放不断地深入，国家竞争力也在稳步提升，但是为了提升我国的国际地位，需要全面发展国有企业，其是我国发展和进步的基础，因此需要加强管理和培养青年人才，为国有企业的创新和改革奠定坚实的基础。国企在发展的过程中需要重视青年人才的重要性，并建设强而有力的青年人才队伍，保证其可持续性发展，对青年人才进行管理培养具体有以下几点：

#### （一）重视综合能力，完善健全青年人才管理培养机制

从目前国有企业的发展来看，其拥有许多私有企业缺乏的资源，其资源更多元化，在实际进行青年人才管理培养的过程中，不能只重视其专业素养的提升，同时也需要重视其综合能力水平情况，因此国企需要以自身发展情况为基础，并结合企业内部青年人才的需求，完善健全青年人才管理培养机制<sup>[2]</sup>。首先，要保证国企内部青年人才的流动性，并保证其科学性以及合理性，当青年人才长期处于同一个工作岗位或者是工作环境，会在很大程度上降低其活力，而这会影响其工作效率和工作质量，因此需要对组织结构和工作环境等进行一定的改变，这样才能保证青年人才的活性。其次，需要加强对青年人才的实践训练，并保证实践活动的多样性，进而提升青年人才的综合能力水平，同时也可以磨炼青年人才的意志力和精神，并在遇见突发问题时临危不乱。最后，可以在实际进行管理培养的过程中采用分层模式，根据不同人才的需求，采用不同的方式，这样才能满足所有青年人才的需求，同时也保证了管理培养的全面性。

#### （二）搭建平台，丰富青年人才管理培养内容

随着我国时代的发展和进步，目前北京、上海以及深圳等地区是培养人才的重点城市，而且这几个城市培养的青年人才更符合当今社会发展的需求，而且其在实际进行青年人才管理培养的过程中，通常会与相关的人员进行探究分析，进而丰富青年人才管理培养内容，使其具有针对性，保证青年人才管理培养工作的质量和效率。国有企业在实际进行工作的过程中，不能直接照搬其他企业或者是国外的内容，需要按照自身情况，完善内容，保证内容的全面性。此

外国有企业在进行人才选拔的过程中，可以推陈出新，打破固有的思想观念，并在此基础上进行创新和完善，可以破格录取综合能力强、“潜力股”并具有发展空间的青年人才。同时也需要也要保证青年人才培养管理顺利进行，搭建平台，积极利用信息技术手段，可以采用线上线下等多种方式进行管理培养工作，这样也可以节约一定的时间资源，充分利用碎片化的时间，使青年人才加深对内容的理解。除此之外，国有企业也需要帮助青年人才进行职业规划，制定自身发展和进步的目标，并不断充实自身，提升知识内容的掌握情况。

（三）凝聚思想共识，提高青年人才队伍建设的重要性认知

在十九大会议报告中，习近平总书记明确指出“民族的发展主要依靠青年人才的力量，因此要保证青年人才具备独特的思想，并且具备自身特点和能力，也需要具备责任感，这样才能为国家的发展奠定坚实的基础”。因此国有企业在实际进行工作的过程中，需要改变思想观念，不能持续沿用论资排辈的模式方法，需要坚持优胜劣汰的选拔原则和工作态度，这样才能在一定程度上提升青年人才的责任感，并且在无形之中给予青年人才自信心。国有企业的党组织在组织开展工作的过程中，需要将青年人才的管理培养纳入企业发展的战略目标之中，并且提升其工作质量和工作效率，将选拔青年人才作为当前国有企业发展的重点内容。基础党组织在实际开展工作的过程中，需要考虑到自身的发展情况以及当前市场竞争情况，并以此为基础制定科学的方案计划，并明确内容和目标，进而建设综合水平以及职业素养较高的青年人才队伍。

### 四、结语

综上所述，我国想要提升在国际市场中的竞争力，那么一定要保证国有企业的发展和进步，而影响国有及企业发展的重要内容就是青年人才，因此国有企业需要加强对青年人才的管理和培养，仅为提升青年人才的职业素养以及综合素质能力。国有企业在实际开展工作的过程中，需要完善健全青年人才管理培养机制，并丰富管理培养内容，同时也需要意识到建设青年人才队伍的重要性。

### 参考文献

[1]王延永.国有企业青年人才培养存在的问题与对策研究[J].经济管理文摘,2020(10):32-34

[2]刘佳妮.新形势下国有企业人才培养存在的问题及解决措施[J].各界,2020(10):85-86

#### 作者简介:

高红卫(1971.10-),男,汉族,河南尉氏县人,大学本科学历,现任职于中交第一公路勘察设计研究院有限公司,政工师;研究方向:国企党建。