

新时期国有企业人才培养机制的探究

左立衡

国网拉萨供电公司

摘要：政府对于国有企业数字化技术改造不断提速，有序实施国有企业数字化转型行动计划，《关于加快推进国有企业数字化转型工作的通知》《数字中国建设整体布局规划》等文件先后出台，促进数字经济和实体经济融合发展，引导国有企业把握数字经济发展机遇，加速提升企业创新能力，建设世界一流企业。可以说，以数字化技术为核心驱动下的产业变革和以开拓创新为价值导向下的人才建设是相辅相成的有机整体。国有企业应当通过发挥人才培养这项关键性的驱动力量，使人才培养效能转化为引领信息技术变革以及促进经济高质量发展的重要优势，为技术革新和产业升级注入发展活力，在推动产业数字化转型方面为中国式现代化贡献国企力量。因此，企业科学建立内部人才培养机制，全力打造高质量人才团队，才能在竞争极为激烈的世界市场环境中，脱颖而出，扬帆远航。本文对新时期国有企业的人才培养机制进行了探究，同时论述了调研结果，希望以此给有关人员提供参考。

关键词：新时期；国有企业；人才培养；分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.222

引言

随着经济全球化进程不断深刻演进，我国的市场经济环境迎来了新时期，国有企业也正在积极推动自身改革，优化产业结构并进行转型和升级，在此过程中，人才是其发展的重要资源。国有企业作为国民经济发展的支柱，应当深刻把握经济发展的时与势，做好国有企业转型的顶层设计和体制机制建设，以数字经济赋能实体经济，实现国有企业的高质量发展。在国有企业转型过程中，人才是关键力量和重要支撑。同时，各地积极布局转型，利好政策密集出台，组建协同创新平台，总结推广典型模式和优秀实践，国有企业在一体化协同推进数字化转型方面取得积极进展。不论时代如何变迁，社会的发展离不开相关人才的贡献。人才一直都是社会所需的重要资源，其不仅是企业发展的根本，还是其核心竞争力的主要体现。国有企业作为国民经济的中坚力量，为了迎接新时期所带来的挑战，必须持续完善自身人才培养机制，扩充人才队伍，在日益复杂的大环境中，勇争潮头，占据有利地位。

一、分析国有企业人才培养存在的问题

（一）由于人才主体关注不完善

现阶段国有企业人才管理的过程中，人才队伍建设脱离企业战略定位，缺少业务团队的参与，无法解决问题，模式千篇一律，导致培养方式流于形式，在人才选用的过程中，通常情况下是根据“事”作为主导对人才进行培养，然而并不是根据个人的特性来进行定制化

的培养和成长规划，导致企业基层人才培育效能不高，员工成长缓慢。在事项决策的过程中，重大决策往往是通过领导层的决议。对于基层员工而言，参与国企重大决策的机会很少，缺乏企业决策的参与感与职业的责任感。以上种种导致企业中人才培育效能不高，路径不明，出现内卷式困境，偏离国有企业长期发展战略与预期业务目标。

（二）由于人才梯队建设有待于提升

在经济快速发展的同时，国有企业现如今的外部环境更加的复杂，新兴技术迭送速度对于国有企业人才梯队建设存在一定的技术要求，在国有企业中，原来的人才梯队在新时期下需要有着新的变化，进而能够支撑企业内部改革和高质量发展。结合实际情况分析，国有企业的人才梯队存在人才后备力量不足的情况，高度专业化复合人才缺失，管理岗位断层等情况。对于基层人才梯队而言，此类人才虽然数量较多，但是存在高端技术人才难招、高端人才流失等问题。校园招聘为主的基层人才由于国企文化认同较少以及薪酬激励不足等一系列原因，时常发生人才流失现象，导致企业人才库中的优质新生力量缺乏。对于这些员工，适应最新数字化技术的培训和高层管理培训是必不可少的，然而国有企业往往忽略了此类人才的培养培训，导致提拔的高层人才梯队能力不足，形成中层和高层之间人才“断层”的现象，造成企业的后备力量缺乏。在培养高层人才梯队层面，国有企业对此类人才的培养停留在外部交流、轮岗

等层次，缺乏对于高层人才梯队培养的创新变革、战略把握、协调交流、思考模式等方面能力的培育。

（三）由于培育培养机制不完善

在国有企业中，制度上存在一定的基础，但是一些国有企业现如今培养机制较为单一，缺少灵活性和动态性的人才培养机制，在考核机制上，国有企业多数都是实行绩效考核制度，忽视了人才成长和发展的动力，缺少对人才多元化和多维度的评价，在激励机制上，国有企业的激励机制大多以年度预算为基础，虽然有一定的激励作用，但是缺乏灵活性和多元化，薪资激励与市场相比缺乏吸引力，荣誉激励缺乏相关实质性的保障，因此需要进一步完善提升。在人才晋升上，国有企业对于岗位数量有着严格的管理，岗位的流动性较差，人员较为固化，各单位之间人力资源不够畅通，退出机制不够完善，存在“只进不出”的现象，增加员工的惰性思维，降低员工对于团队的参与感与积极性，不利于企业的整体发展。

二、分析新时期国有企业人才培养机制

（一）完善人才吸纳招聘工作

人才流动不仅能帮助企业内在活力，也能够对员工未来发展具有更多的好处，国有企业需要将人才流动控制在可接受范围内，避免人才频繁流动，所导致人员流失和人力成本提高的后果，为企业的日常经营带来不良的影响。因此要增加国有企业的核心竞争力，需要管理层继续拓宽人才吸引渠道，统筹兼顾内部人才培养和外界人才引进，壮大自身人才团队，保证内部人才储备充足。其中的首要任务，就是要求人事部门相关人员，必须全面了解国企内部各个岗位的工作内容，熟悉特点、明确需要，针对性计划招聘方案。国企还需建立科学的招聘机制，将市场化选聘手段作为主要的人才引进方式，做到人才招纳工作公开透明，扩大招聘规模和目标范围，促进人才竞争，以便从中挑选出更为优秀的员工。同时，要注意外部招聘和内部培养相结合，通过外部引进的优秀员工，向内部人员施以压力和刺激，激发其他员工的好胜心，从而提升自身技术水平，提高工作效率。另外，人事部门还要对每一位新员工进行详细的评估，结合不同的特点，采取差异化的人才培养方案，有目标的进行培养，只有如此知人善用，才能够不断的

提高人才管理效率，带动国有企业持续发展。

（二）对人才培养系统进行强化

在国有企业中，人才培养机制的系统性是直接关系到内部人力资源管理工作效果，因此国有企业需要围绕着经济政策和行业政策以及专业素质等，对人才进行全方位的考核，结合不同岗位要求，采取管理岗和技术岗等人才培养模式，对现有的人才结构从上到下全面的进行覆盖和多层次的培训。一是要结合互联网的技术，实现线上线下相互结合的培养方式，通过资源共享为每一个思想进步的员工提供出学习成长的机会，进而提高自身综合素质。二是要根据企业发展需求，注重理论与实践的结合，培养出既能脚踏实地，掌握核心技术，动手能力高超，又要拓宽眼界，拥有良好大局观，和统筹规划的管理能力的高级人才。在实际培训之中，应该引导人才积极走进基层，深入工作环境，熟练掌握技术操作基础，做到与工作岗位的“无缝衔接”。三是注重人才交流。相较于其他企业而言，国企内部环境更加稳定，缺乏创新的冲劲和活力，十分不利于企业未来发展。所以，国企经营者，需要加大与其他企业的人才交流，互通有无，取长补短，不断吸取先进的管理观念和技术手段，尽可能避免其内部管理模式僵化，进一步提高企业效益。

（三）促进人才全面的发展

电力企业通常情况下包括多个生产环节，对其与人才的需要，也是多样化的，国有企业管理层进行人才培养工作中，是需要灵活的进行处理，制定出科学的选人和用人的制度，因此充分的尊重员工的个人爱好以及特长作为前提，对现如今人才队伍详细调查，深入了解每个人的能力特点，区别制定培养计划，分层次建立人才储备库，借此达到全面提升企业内部管理效能。此外，还要建立起包括经营管理、专业技术等多个方面的发展通道，鼓励不同人才充分发掘自身潜力，立足于岗位快速成长，以更好地实现自身价值。而且，对于能力突出的员工，需要公司不拘一格进行提拔，允许员工进行转岗培训，培养高素质复合型人才。

（四）完善人才激励制度

一是薪酬绩效管理是基础，在国有企业中，要建立起完善的考核制度，设定合理的绩效标准，通过员工排

名,末尾约束等措施,适当的给员工施加压力,使其内心产生紧张感,绩效考核标准的设定是需要重视科学合理,适宜的标准可以充分的激发员工积极性,如果标准过高,在员工努力尝试依然达不到的情况下,会产生怠惰思想,甚至在工作人员之间大范围蔓延,如此绩效考核制度就形同虚设;而设定过低的话,就与原本设定标准的目的背道而驰。而薪酬管理,需要与绩效考核成绩相关联,做到能者多劳、多劳多得,充分发挥每个人的特长和潜能,使其得到最大化地成长。二是加深激励制度的影响力。不仅要员工的薪酬和公司效益联系起来,还要把个人绩效与集体利益绑在一起,通过团队鼓励,互相监督的方式,促使员工努力进行自我提升。对于核心骨干和突出员工,管理层应该酌情采取弹性管理政策,合理地进行薪资差异化分配,并以任务完成度为主要依据,分层次计算薪酬。三是充分借鉴市场中其他成功案例,建立属于自己的激励制度。经济全球化的进程深刻演进,给国有企业带来了广阔的市场,同时也增加了无数的强劲对手。同样的,对于国有企业的激励制度的建立而言,可以参考的样本量,也随之大大增加,管理层可以充分借鉴其他企业的成功案例,结合自身发展实际情况,建立起适合自己的制度,积极的去探究利用限制性股票和期权以及利润分红等方式,奖励作出贡献的员工,保证公司的奖励制度始终对员工具有吸引力,这样可以吸引更多的人才,巩固现如今的人才团队。

(五) 重视思想政治教育

在对员工专业技能培养的过程中,不可以忽视其思想政治教育,因为国有企业的规模和影响力,其员工的思想觉悟高度,也是直接的决定了其发展路线的问题。因此管理层需要设立专门的思政工作小组,时时关注员工的思想动态,积极了解其生活工作中遇到的困难,想尽办法为其解决后顾之忧,让工作人员得以全身心地投入到工作当中。如果发现某些员工出现了思想滑坡,思政工作小组成员,应及时展开谈话工作,深入了解其中隐情,纠正错误观念。想要保证一家企业的长远发展,先就要找对方向,走对道路,而思想上的正确性,就是道路正确的保障,管理者应该充分重视起思政教育工作,掌握好公司发展之舵。

总结

总而言之,基于新时期的形势变化,改革是国有企业发展的必由之路,其中相关专业人才是转型升级决策的关键执行者。由此来看,只有创新人才管理理念,完善机制,以此为基础,培养出企业发展所需的优秀人才,才能更好地完成企业转型的长远目标。国有企业的数字化转型风口,加大了对优质人才培养的需求。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,在国有企业建设的过程中,人才队伍的建设工作是关键,人才的培育成为重中之重,优质的人才队伍能够有效推动企业的数字化转型,反之,企业的数字化建设也能够强化人才队伍培育的效能。人才是新时期国有企业得以乘风破浪继续发展的关键因素,只有及时优化自身人才培养机制,不断壮大人才团队,培养出更多符合时代标准和自身实际需要的人才,才能在现有基础上,持续推动自身产业结构改革,以适应更加复杂的市场环境,在竞争当中逆流而上,促进国有企业继续繁荣。

参考文献

- [1] 吴晓娟. 国企转型中人才队伍建设的意义和策略[J]. 现代企业, 2023(06): 42-44.
- [2] 杨军华. 国企党建与人力资源人才培养有机融合研究[J]. 现代企业文化, 2023(15): 133-136.
- [3] 喻莹洁. 国企青年人才管理与培养中的问题及改进[J]. 现代企业, 2023(03): 29-31.
- [4] 金权培. 国企党建工作与人才培养融合路径[J]. 现代企业文化, 2023(07): 73-75.
- [5] 陈惠玲. 财务共享对国企内部控制系统建设的影响研究[J]. 商业观察, 2023, 9(06): 21-24.
- [6] 童竞章. 加强建筑行业国企党校建设实践与思考[J]. 中外企业文化, 2023(02): 160-162.
- [7] 黄睿, 汪津. 关于提升国企青年志气、骨气、底气的思考[J]. 企业文明, 2023(02): 66-67.
- [8] 李彦涛. 新时期国企政工队伍建设探索[J]. 现代企业文化, 2023(05): 58-60.
- [9] 杨婷婷. 国有企业党建工作与人才培养的有机融合探究[J]. 现代商贸工业, 2023, 44(06): 80-82.
- [10] 许婷婷. 互联网时代下国企党建工作科学化水平提升策略[J]. 中外企业文化, 2023(01): 178-180.