

浅谈加强国有企业青年人才管理和培养的策略

赵文亮

中交天航南方交通建设有限公司

摘要：本文探讨了国有企业管理和培养青年人才的重要作用，指出了国有企业在人才管理方面面临的主要挑战，例如吸引和留住年轻专业人员，并讨论了它们对组织绩效的影响。重点提出了加强人才管理的综合战略，包括创造有吸引力的工作环境、提供有竞争力的薪酬以及实施有效的招聘流程，强调职业发展机会、指导计划和促进工作与生活平衡的重要性，此外还要倡导与教育机构、行业协会合作，培育青年人才不断学习、创新的文化。

关键词：国有企业；青年人才；管理和培养；策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.10.092

引言

在不断发展的全球商业环境中，国有企业面临着吸引、留住和培养年轻人才以保持竞争力的严峻挑战。国有企业要关注有效人才管理的重要性，明确所面临的独特挑战，需要研究青年人才吸引和保留的策略，例如培育有吸引力的工作文化、提供有竞争力的福利以及促进职业发展机会，还有持续技能发展、促进创新以及与教育和专业机构建立伙伴关系，通过采取这种综合方法，最终通过战略人才管理增强国有企业的综合实力。

一、加强国有企业青年人才管理和培养的重要性

加强国有企业青年人才的管理和培养的重要性怎么强调也不为过。这一必要性植根于不断变化的全球经济格局、技术进步以及对创新和可持续性的日益重视。在国有企业往往在国民经济和社会福利中发挥着关键作用的背景下，青年人才的战略管理和发展对于确保长期成功和竞争力至关重要。

1. 全球经济一体化和敏捷领导力的需求

随着世界经济一体化程度不断加深，国有企业不仅面临国内竞争，还面临全球范围的竞争。年轻人才为这个充满活力的环境带来了新鲜的视角、敏捷性和适应性。它们更适应全球趋势，可以帮助国有企业驾驭国际市场、了解多样化的消费者需求并快速响应全球经济变化，培养此类人才是保持国有企业在全球市场的相关性和竞争力的关键。

2. 促进创新和创造力

创新是任何组织增长和可持续发展的关键驱动力，对于通常在国家战略利益领域运营的国有企业来说尤其如此。年轻人才以其新鲜的想法和视角，可以成为创新的重要催化剂。通过挑战传统并提出新方法，他们可以帮助国有企业更有效地创新，这不仅促进了新产品和服务的开发，而且还培育了持续改进和适应的文化。

3. 继任计划和企业连续性

培养年轻人才的另一个重要方面是确保企业的连续性和长期可持续性。随着当前领导层和劳动力的老龄化，需要培养下一代领导者，在组织内得到良好管理和

发展的年轻人才可以在未来被培养担任这些领导角色，确保运营和战略的平稳过渡和连续性。

4. 增强企业文化和员工敬业度

年轻人才往往寻求充满活力、包容性并能满足他们的需求和愿望的工作场所。通过关注这些个人的发展，国有企业可以创造更有活力、更具吸引力的企业文化，这不仅吸引了更多的年轻人才，还提高了员工的整体满意度和保留率，这对于降低人员流动成本和维持稳定且经验丰富的员工队伍至关重要。

二、国有企业管理和培养青年人才面临的挑战分析

1. 面临的主要挑战

官僚文化和对变革的抵制：国有企业通常在传统官僚文化的框架内运作，这种文化可能会抵制变革，这种环境可能会扼杀创新和创造力，而这正是年轻人才的关键特质。年轻的专业人士可能会发现自己受到严格等级制度和缓慢决策过程的限制，导致沮丧和缺乏动力。

吸引和留住人才：国有企业可能难以吸引和留住年轻人才，尤其是在与往往提供更具吸引力的薪酬待遇和充满活力的工作环境的私营部门实体的竞争中。年轻的专业人士越来越多地寻求能够提供灵活性、成长机会和使命感的场所，而这些是国有企业有时所缺乏的。

技能不匹配和发展差距：年轻专业人员所拥有的技能与国有企业所需的技能之间往往存在差距，这种差距可能是由于培训计划过时或教育机构与国有企业的具体需求之间缺乏一致性造成的。

领导力培养：国有企业面临着将年轻人才培养成未来领导者的挑战。这一困难源于缺乏结构化的领导力发展计划和指导机会。因此，往往缺乏“准备好”的领导者来在需要时接管关键角色。

绩效管理与评价：在许多国有企业中，绩效管理体系尚未充分发展，无法认可和奖励年轻人才的独特贡献。如果没有适当的评估和认可机制，年轻的专业人士可能会感到被低估和缺乏动力。

2. 这些挑战对国有企业整体的影响

对创新和增长的影响：国有企业的官僚文化和对变

革的抵制可能导致缺乏创新，使这些企业难以适应不断变化的市场条件和技术进步，这种停滞会严重阻碍国有企业在全球市场的增长和竞争力。

劳动力缺乏积极性和高流动率：吸引和留住年轻人才的挑战可能会导致高流动率，这对任何组织来说都是代价高昂的。此外，由于僵化的结构和不良的认可系统，现有年轻员工缺乏动力，可能会导致生产力和敬业度下降。

效率低下，竞争力下降：技能不匹配和发展差距，意味着国有企业可能无法有效利用其人力资源，这种低效率可能导致国有企业绩效不佳并降低其竞争优势，尤其是面对更加敏捷和创新的私营部门竞争对手。

领导真空：未能将年轻人才培养成未来的领导者可能会造成领导真空，这可能会对国有企业的战略方向和可持续性产生深远的影响，因为经验丰富、技术精湛的领导者对于引导企业应对挑战和机遇至关重要。

三、加强国有企业人才管理的策略

（一）吸引青年人才到国有企业工作

1. 营造有吸引力的工作环境和文化

培养包容、充满活力的文化：培养包容、充满活力、对新想法持开放态度的工作文化至关重要，这涉及打破官僚障碍并鼓励更具协作性和创新性的工作环境，创造一个让年轻人才感到受到重视并鼓励贡献自己的想法和观点的空间。

增强使命感：许多年轻的专业人士追求的不仅仅是薪水，他们还追求更高的目标，他们想为一些有意义的事情做出贡献。国有企业在国家发展和公共服务中往往发挥着重要作用，因此有能力提供这种使命感，向社会宣传国有企业工作的影响和重要性可以使这些角色对年轻人才更具吸引力。

利用技术和现代工作实践：利用最新技术和工作实践实现工作场所现代化，可以使国有企业对精通技术的年轻专业人士更具吸引力。这包括采用数字协作工具、灵活的工作安排以及促进创造力和团队合作的现代办公室设计。

2. 提供有竞争力的薪酬福利

具有市场竞争力的薪酬：虽然国有企业不一定能够提供与私营部门一样高的薪酬，但确保薪酬在公共部门中具有竞争力至关重要。这可能涉及定期进行市场基准测试，以确保薪资保持有吸引力和公平。

全面的福利待遇：提供全面的福利，包括健康保险、退休计划以及儿童保育支持和交通补贴等其他福利，可以使国有企业的就业更具吸引力。这些福利应根据年轻专业人士的需求和期望进行定制。

基于绩效的激励：实施基于绩效的激励可以吸引那些寻求与其贡献相符的认可和奖励的人才。该系统鼓励

绩效驱动的文化，可以成为年轻专业人士的强大动力。

3. 实施有效的招聘和选拔流程

简化招聘流程：现代化和简化招聘流程，使其更加高效和用户友好，可以增强国有企业对年轻人才的吸引力。这包括使用在线招聘平台、社交媒体和虚拟面试。

雇主品牌：通过各种渠道积极宣传国有企业作为首选雇主，可以提高其知名度和吸引力。这涉及营销国有企业的文化、使命及其工作对社会的影响。

与教育机构合作：与大学和其他教育机构建立牢固的关系，可以创造吸引年轻人才的渠道。这可以包括参加招聘会、提供实习机会以及合作研究项目。

（二）留住国有企业青年人才

1. 提供职业成长和晋升的机会

清晰的职业道路：制定清晰透明的职业道路有助于留住年轻人才。这包括规划国有企业内潜在的职业轨迹，并将这些路径传达给员工，以及晋升所需的必要步骤和资格。

跨职能经验的机会：为年轻专业人士提供在不同部门或不同项目工作的机会，可以提供宝贵的经验并有助于他们的整体发展。这不仅增强了他们的技能，而且使工作保持吸引力和挑战性。

2. 建立指导计划和领导力发展计划

指导计划：实施指导计划，让经验丰富的员工指导和支持年轻人才，这可以促进知识转移、提供职业指导并加强年轻员工的专业发展。

领导力发展计划：制定专门的领导力计划培养年轻人才，对于担任未来的领导角色至关重要。这些项目应侧重于培养基本的领导技能、战略思维和决策能力。

3. 促进健康的工作与生活平衡

灵活的工作安排：引入灵活的工作时间、远程工作选项和其他能够更好地平衡工作和个人生活的安排，可能是留住年轻专业人士的重要因素。

健康计划：实施关注员工身心健康的健康计划，也有助于更好地平衡工作与生活。这可以包括使用健身设施、心理健康日和咨询服务。

（三）培养青年人才的技能和能力

1. 设计综合培训和发展计划

量身定制的培训计划：制定专门针对年轻专业人员的需求和国有企业战略目标的培训计划至关重要，这包括在职培训和正规教育机会。

关注新兴技能：鉴于技术的快速进步和不断变化的市场动态，培训计划应侧重于新兴技能和能力，这可以包括数字素养、数据分析和可持续发展实践等。

2. 鼓励持续学习和专业发展

支持继续教育：为继续教育提供支持，例如赞助高级学位或专业认证，可以鼓励持续学习和发展。

创建学习文化：培养重视并鼓励持续学习和专业发展的文化至关重要，这可以通过定期的知识共享会议、研讨会以及鼓励员工参加会议和行业活动来实现。

3. 培育创新和创造力文化

鼓励创新：创造一个鼓励年轻专业人士创造性思考并提出创新解决方案的环境至关重要，这可以通过建立创新实验室、黑客马拉松或创意孵化计划来支持。

认可和奖励创新：建立认可和奖励创新思想和创造性解决问题的制度，可以进一步培育创新和创造力的文化。

总之，加强国有企业的人才管理需要采取全面的战略方针。通过实施有效的战略来吸引、留住和培养年轻人才，国有企业可以打造一支充满活力、技术精湛、积极进取的员工队伍，能够推动创新并确保长期可持续发展和成功。

四、合作伙伴关系促进国有企业人才培养

协作和伙伴关系在国有企业人才培养中发挥着关键作用，通过与教育机构、大学、行业协会和专业组织等外部实体合作，国有企业可以显著增强其人才管理战略。这种合作不仅弥合了理论知识与实际应用之间的差距，还为持续学习、创新和专业发展提供了平台。

（一）与教育机构和大学的合作

1. 建立知识共享和研究合作的伙伴关系

与学术机构的战略联盟：国有企业可以与大学和研究机构建立战略联盟，这种伙伴关系促进了知识和专业知识的交流，使学术界和企业界都受益。合作研究项目、联合研究和智库倡议可以解决行业特定的挑战，并为该领域的进步做出贡献。

客座讲座和学术参与：国有企业专业人士作为客座讲师或兼职教授参与学术环境，可以为学生提供现实世界的见解和观点。这不仅丰富了学术课程，也让国有企业专业人士能够及时了解最新的学术发展和新兴人才。

联合研发项目：在研发项目上进行合作可以产生适合国有企业特定需求的创新解决方案。这些项目可以重点关注技术进步、运营效率和可持续实践等领域，它们还可以提供在实际环境中测试新理论和概念的平台。

2. 推进实习和合作办学项目

结构化实习计划：与教育机构合作提供结构化实习计划，可以为学生提供其学习领域的实践经验。这不仅有助于缩小教育与实践之间的差距，而且还使国有企业能够评估和识别未来潜在的员工。

合作办学项目：实施合作办学项目，学生在学术学习和国有企业工作期间交替进行，可以更深入地了解该行业。这种模式帮助学生在完成学业的同时获得实践经验，使他们在毕业后更好地为行业做好准备。

指导和职业发展机会：通过这些实习和合作项目，

学生可以与国有企业经验丰富的专业人士配对进行指导，这可以显著增强他们的学习经验，并提供宝贵的职业发展见解。

（二）与行业协会和专业组织合作

1. 参加行业活动和会议

积极参与和领导行业活动：国有企业可以积极参与并在行业活动、研讨会和会议中发挥领导作用。这种参与不仅提高了国有企业的知名度，而且还提供了了解行业趋势、最佳实践和新兴技术的机会。

主办和组织行业会议：国有企业可以主办和组织会议和行业活动，为专业人士提供分享知识、讨论挑战和探索新想法的平台，这有助于将青年人才打造为行业思想领袖。

协作学习和基准测试：参与这些活动使国有企业专业人员能够与其他组织的同行进行协作学习和基准测试练习，这种交流可以促进国有企业内部采用最佳实践和创新方法。

2. 为青年人才提供交流机会

专业网络平台：鼓励国有企业的年轻专业人员加入专业网络和协会可能非常有益，这些平台提供了向该领域经验丰富的专业人士建立联系、指导和学习的机会。

职业发展研讨会和研讨会：组织和参加职业发展研讨会和研讨会，可以帮助国有企业的年轻专业人员进一步发展技能，为未来的领导角色做好准备，这些活动可以重点关注领导力、沟通、项目管理和其他相关技能等主题。

技能发展的行业合作：与行业协会合作制定有针对性的培训和技能发展计划，有助于解决行业中普遍存在的特定技能差距，这种合作确保培训符合当前的行业需求和标准。

结语

总之，加强国有企业青年人才的管理和培养，对于国有企业的持续发展和竞争力至关重要。文章所讨论的战略，从创造有吸引力的工作环境到促进与教育机构的合作伙伴关系，为国有企业加强人才管理实践提供了一个强有力的框架，通过实施这些战略，国有企业可以培养一支不仅技术精湛、创新、而且致力于组织成功的员工队伍。国有企业的未来在很大程度上取决于其适应全球市场不断变化需求的能力，因此对青年人才的有效管理与培养应该成为战略规划的关键方面。

参考文献

[1] 曾勍. 国有企业吸引和留住人才的策略[J]. 投资与合作, 2021(09): 165-166.

[2] 赵朝峰. 文化创意人才的“树形培养模式”研究[M]. 浙江工商大学出版社: 浙江工商大学出版社, 2020, 08.