

国有企业的人才培养及创新机制探讨

周敏 石玥

湖北省烟草公司武汉市公司, 湖北 武汉 430000

[摘要] 国有行业作为高度集中的行业, 长期以来依赖于传统的业务模式和稳定的市场需求。探索和建立一套有效的人才培养和创新机制, 成为企业持续发展和转型升级的关键。文章提出了一系列国有企业的人才培养建议, 如精细化制定人才培养规划、畅通晋升发展通道、建立员工职业生涯管理体系等, 讨论了国有企业人才培养机制创新的对策, 包括组织架构调整和管理流程优化, 旨在为国有企业提升人才培养质量和创新能力提供参考。

[关键词] 国有企业; 人才培养; 创新机制

DOI: 10.33142/mem.v5i4.13319

中图分类号: F272

文献标识码: A

Exploration on Talent Cultivation and Innovation Mechanism in State-owned Enterprises

ZHOU Min, SHI Yue

Wuhan Branch of Hubei Tobacco Company, Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract: As a highly concentrated industry, state-owned enterprises have long relied on traditional business models and stable market demand. Exploring and establishing an effective talent training and innovation mechanism has become the key to the sustained development and transformation of enterprises. The article proposes a series of talent training suggestions for state-owned enterprises, such as refining talent training plans, smoothing promotion and development channels, establishing employee career management systems, etc. The article discusses countermeasures for the innovation of talent training mechanisms in state-owned enterprises, including organizational structure adjustment and management process optimization, aiming to provide reference for state-owned enterprises to improve the quality of talent training and innovation capabilities.

Keywords: state-owned enterprises; talent cultivation; innovation mechanism

引言

随着社会环境和市场需求的变化, 对企业人才队伍的素质和结构要求也在不断提高, 需要不断培养和吸引具有创新意识、专业技能和实践经验的人才。因此, 探讨国有企业的人才培养及创新机制, 能够更好促进企业的可持续发展和转型升级。在过去, 人才培养主要以技能培训和管理培训为主, 但随着高质量发展的要求, 单一的培训模式已不能满足人才需求。当前, 国有企业应该建立更加多元化和灵活的人才培养机制, 以提升企业核心竞争力, 实现可持续发展。

1 国有企业人才培养机制创新的必要性

国有企业作为国家经济的重要支柱, 在市场竞争和全球化背景下, 面临着日益激烈的挑战。其一, 随着科技进步和产业升级, 国有企业需要更多具备高科技、高技能的人才。传统的培养模式可能无法满足对复合型人才的需求, 需要创新培养机制, 引入新的教育理念和办法, 培养具有跨领域知识和创新意识的人才。其二, 国有企业需要应对人才流动和留存挑战。传统的培养模式可能无法吸引和留住优秀人才, 而创新的培养机制可以提供更加灵活和个性化的发展路径, 激发员工的工作激情和归属感, 从而增强企业的竞争力^[1]。其三, 国有企业还需要适应市场需求和企业发展的变化。创新的培养机制可以更加及时地调整人才结构和培养方向, 为企业的战略转型提供有力支撑,

保持企业的活力和竞争力。其四, 创新的人才培养机制也有助于提升国有企业的社会责任和可持续发展。通过培养具有社会责任感和可持续发展意识的人才, 国有企业可以更好地履行社会责任, 促进经济、社会和环境的可持续发展。

因此, 国有企业人才培养机制的创新是适应时代发展和企业需求的必然选择, 可以提升企业的竞争力和可持续发展能力, 助力国有企业实现转型升级和可持续发展。

2 国有企业人才培养现状及存在的问题

2.1 人才培养规划有待完善

国有企业人才培养是企业发展的关键环节, 当前培养规划存在不完善现象。许多企业在人才培养方面缺乏长远规划, 更注重眼前的短期目标而忽视了长期发展的战略性人才培养, 导致企业在人才储备、选拔和培养上缺乏系统性和持续性, 难以培养出符合企业发展需要的高层次人才。同时, 部分国有企业在人才培养规划中盲目跟风、模仿他人的情况, 追求表面功夫, 缺乏深入研究和量身定制的培养计划, 导致培养效果不佳。此外, 由于企业管理层对人才培养的重视程度不够, 导致了培养计划的执行力度不足, 培养过程中缺乏有效的监督和评估机制, 使得培养计划无法顺利实施和达到预期效果。

2.2 人才晋升通道不够全面

晋升通道缺乏多样性。通常, 国有企业的晋升通道主

要集中在管理层级上，对于技术人才、专业人才等非管理类人才的晋升路径较为狭窄，导致企业在人才队伍结构上的单一化，难以充分发挥各类人才的潜力，制约企业在不同领域的创新与发展。晋升通道缺乏透明度和公平性。在国有企业中，晋升更多地依赖于个人关系、权力因素，而非基于专业能力和绩效表现，使得员工对于晋升的公平性产生质疑，影响了员工的工作积极性和团队凝聚力。

2.3 人才评价及管理体系欠缺

一方面，人才评价体系缺乏科学性和客观性。许多国有企业在人才评价上仍然依赖于传统的主观评价方法，如上级主管的个人主观评价或者简单的定性评价，而缺乏客观的评价指标和量化的评价体系，导致评价结果受到人为因素的干扰，使得人才评价缺乏公正性和准确性；另一方面，人才管理体系缺乏灵活性和针对性。国有企业的人才管理体系较为僵化，缺乏针对不同类型人才的差异化策略，使得一些优秀的人才无法得到应有的重视和激励，同时使得一些普通员工缺乏成长和发展的机会，影响了人才队伍的稳定性和竞争力。

3 国有企业人才培养策略

3.1 精细化制定人才培养规划

针对国有企业的人才培养，精细化制定人才培养规划是一项关键的建议，可通过明确的规划和有针对性的措施，为企业的长远发展提供有力支持。制定符合自身发展需求的人才培养规划。这一规划应当充分考虑企业的战略目标、业务需求以及市场竞争环境，从而确保人才培养的方向与企业发展的方向保持一致。例如，针对行业日益增长的对数字化技术的需求，人才培养规划可以重点培养具备数字化技能和创新能力的人才。人才培养规划需要具体到不同岗位和不同层级，可以根据各个岗位的特点和需求，量身定制相应的培养计划和培训课程。例如，针对生产线上的员工，可以开展技能培训和安全生产知识培训；对于管理人员，可以开展领导力培训和团队管理培训，以提升其管理水平和团队协作能力。同时，注重员工个性化发展需求。企业可以通过定期进行员工需求调查和个人发展规划，了解员工的职业志向和发展期望，从而为其量身定制个性化的培养计划。这不仅可以提高员工的工作满意度和忠诚度，也有助于激发其潜力和创新能力，为企业的长期发展培养更多的人才储备。人才培养规划还需要与绩效考核和激励机制相结合。企业可以将人才培养的成效纳入到员工绩效考核体系中，并根据员工的培养表现和成果给予相应的奖励和激励，以进一步促进员工的学习积极性和工作动力。

3.2 畅通人才晋升通道

企业应采取一系列措施，以确保员工的晋升机会公平、透明、有序地进行。一是建立完善的晋升制度和评价体系。包括明确晋升的条件、标准和程序，确保晋升过程公开、透明，避免因为个人关系或其他非业务因素而影响晋升决策。此外，应当建立科学合理的晋升评价机制，综合考虑

员工的能力、业绩、素质等因素，全面客观地评估员工的晋升资格。二是加强员工的职业发展指导和规划。通过与员工进行沟通和交流，了解其个人职业发展目标和意愿，为其量身定制职业发展路径和晋升计划。同时，提供相关的培训和学习机会，帮助员工提升自身技能和能力，为其未来的晋升打下坚实基础。三是建立内部晋升和岗位轮岗制度，为员工提供更多的晋升机会和发展空间。通过内部竞聘和轮岗制度，激发员工的工作积极性和创新潜力，提高组织的灵活性和适应性，同时也有利于挖掘和培养内部潜力人才，降低员工流失率，增强组织的凝聚力和竞争力。四是加强对员工的晋升培训和辅导，帮助其提升晋升所需的技能和能力。定期举办晋升技能培训班、职业发展讲座等活动，提高员工的综合素质和竞争力，增强其在晋升竞争中的优势。

只有通过建立公平公正的晋升制度和评价体系，提供多样化的职业发展机会和培训支持，才能够吸引和留住优秀人才，为企业的长期发展注入源源不断的人才动力。

3.3 建立科学的人才评价及管理体系

企业可以建立员工职业生涯管理体系，以帮助员工规划和实现个人职业发展目标，促进组织与员工之间的良性互动与共赢。

建立个性化的职业生涯规划服务。通过与员工深入沟通和了解，明确其职业发展目标、兴趣爱好、专业技能等方面的情况，为员工量身定制符合其发展需求的职业生涯规划。这种个性化的规划服务可以帮助员工更清晰地认识自己的优势和劣势，明确职业方向，为未来的发展制定合理的计划和目标。同时，提供多样化的职业发展机会和培训资源。为员工提供跨部门、跨岗位的轮岗机会，丰富其工作经验和技能，拓宽职业发展路径，积极组织各类专业培训、技能提升课程，提升员工的综合素质和职业竞争力，为其实现职业生涯目标提供有力支持。另外，建立健全的绩效评价和激励机制，将员工的职业发展与绩效考核、薪酬激励相结合^[2]。通过与员工签订职业发展协议，明确双方的责任和权利，建立长期的合作关系。根据员工的职业发展表现和成果，给予适当的晋升机会、薪酬调整和其他激励措施，激发员工的工作积极性和创造力，增强其对企业的归属感和忠诚度。最后，还应当建立健全员工信息管理系统，对员工的职业生涯发展情况进行跟踪和管理。通过建立员工档案和个人发展计划，及时了解员工的职业发展需求和变化，为其提供个性化的服务和支持，定期组织员工职业生涯规划辅导和评估，帮助员工不断调整和完善职业生涯规划，实现个人价值和组织目标的有机结合。通过个性化的职业生涯规划服务、多样化的职业发展机会和培训资源、健全的绩效评价和激励机制，以及有效的信息管理和跟踪，才能够实现企业与员工之间的良性互动和共赢局面。

3.4 构建高效有序的人才后培养体系

企业应构建高效有序的培养体系，以提升员工素质和组织竞争力。建立全面的人才需求分析机制，通过对企业

战略发展目标和业务需求的分析,明确各个岗位和部门的人才需求,确定人才培养的重点和方向,精准定位培养目标,确保人才培养与企业发展紧密相连,避免盲目投入资源和精力。在此基础上,建立多层次、多样化的培养项目和课程体系。针对不同层级、不同岗位的员工,提供专业化、针对性的培训项目,包括技能培训、管理培训、领导力发展等方面,探索建立内部导师制度,由资深员工担任导师,为新员工提供指导和帮助,促进知识和经验的传承。同时,积极借鉴外部资源,引进优质培训机构或专家团队,开展针对性的培训项目,与高校、科研机构等合作,共建产学研用人才培养平台,加强理论与实践相结合,提升员工的创新能力和实践能力。通过定期对培训效果进行评估和反馈,及时调整和改进培养方案和课程内容,确保培养目标的达成,为企业的长远发展打下坚实基础。

3.5 完善人才考核激励机制

国有企业应完善考核激励机制,以激发员工的积极性和创造力,促进员工个人发展与企业目标的紧密结合^[3]。首先,对考核指标进行优化和完善。根据企业的发展战略和业务需求,制定符合实际情况的考核指标体系,既包括绩效指标,如产量、销售额等,也包括素质指标,如团队合作能力、创新能力等。这样的考核指标体系能够全面客观地评价员工的工作表现,为员工的发展提供明确的方向和目标。其次,建立灵活多样的激励机制。除了传统的奖金和晋升机会外,可以探索引入更多具有针对性和个性化的激励方式。例如,可以设立年度优秀员工奖励,表彰在业务工作、创新实践等方面表现突出的员工。再次,加强对员工的绩效评价和反馈。定期进行绩效评估,及时给予员工反馈和指导,帮助其了解自己的优势和不足,激励其持续改进和提升。建立员工发展档案,记录员工的工作经历、成绩表现、培训情况等信息,为员工的晋升和职业发展提供依据和支持。最后,强化激励机制的公平性和透明度。确保激励机制的设计和实施过程公正公平,避免因个人偏好或主观因素影响激励结果,及时向员工公布激励政策和标准,让员工清晰了解自己的奖励机会和权益,增强其对企业的信任和归属感,更好地激发员工的工作热情和创造力,实现员工个人发展与企业目标的良性互动。

4 国有企业人才培养及机制创新对策

4.1 国有企业人才培养机制组织架构

企业可以通过重调整组织结构,优化资源配置,提升人才培养和机制创新的效率和效果。首先是考虑调整现有的组织架构。对企业业务流程和职能部门分析,找出存在的问题和瓶颈,确定需要优化和调整的部门和岗位^[4]。例如,考虑设立专门的人才培养部门或机构,统筹规划和实施人才培养项目和计划,提高培养效率和质量。同时,借助组织架构调整,优化人才流动和晋升通道,拓宽横向和纵向的职业发展路径,为员工提供更多的晋升机会和发展空间,加强跨部门、跨岗位的交流和合作,促进知识和

经验的共享,培养员工的综合能力和创新能力。

组织架构调整还可以促进企业内部的创新和变革。打破原有的组织壁垒和利益固化,激发员工的创新潜能和活力,推动企业的转型升级。例如,可以设立专门的创新团队或项目组,引导员工参与创新实践和项目开发,培养创新意识和能力。在调整过程中,应该及时沟通和交流,充分听取员工的意见和建议,减少不必要的阻力和抵触情绪。应该建立健全的激励机制,激发员工参与和支持组织架构调整的积极性和热情。

4.2 人才管理流程优化

针对国有企业,为提升人才培养和机制创新的效率和效果,可以通过管理流程优化来实现,重新设计和改进人力资源管理流程,以更好地支持人才培养和机制创新。

一是优化招聘和选拔流程。通过对招聘需求和岗位要求分析,精准定位人才需求,确保招聘过程的高效和准确性,建立科学的选拔机制,通过面试、考核等方式评估候选人的综合素质和适应能力,选拔出符合岗位要求和企业文化的优秀人才。二是优化培训和发展流程。企业可以结合员工的个人发展需求和企业的发展目标,制定全面的培训计划和方案。通过建立健全的培训需求调研机制,了解员工的培训需求和优先级,有针对性地开展培训活动^[4]。加强培训效果评估,及时调整和改进培训内容和方式,确保培训效果的最大化。三是优化绩效管理流程。建立科学合理的绩效考核体系,明确员工的工作目标和绩效标准,为员工提供清晰的发展方向和激励机制。加强绩效反馈和沟通,及时了解员工的工作情况和需求,为其提供必要的支持和指导,促进其持续成长和发展。四是优化福利和激励流程。企业可以通过提供丰富多样的福利和激励措施,吸引和留住优秀人才。例如,建立健全的薪酬福利体系,包括薪资待遇、社会保险、员工福利等方面,提高员工的工作满意度和归属感,激发员工的工作热情和创造力。

5 结束语

在新时代背景下,国有企业要敢于创新,不断深化人才培养机制,引领行业未来的发展。通过持续的努力和不懈的探索,在激烈的市场竞争中实现更高水平高质量的发展和

[参考文献]

- [1]刘亚婷. 国有企业人才培养与绩效管理的关系研究[J]. 商场现代化, 2024(7): 68-70.
- [2]范丽艳. 国有企业改革中人力资源优化配置关键点分析[J]. 全国流通经济, 2024(7): 84-87.
- [3]王瑞洁. 国有企业人才梯队建设的实施路径和遵循原则分析[J]. 经济师, 2024(4): 256-258.
- [4]白艳娥. 国有企业青年人才培养及评价方法分析[J]. 中国产经, 2024(6): 38-40.

作者简介: 周敏(1988—), 女, 武汉理工大学硕士研究生毕业, 湖北省烟草公司武汉市公司人力资源管理员。