

国有企业人才培养存在的问题与提高效能

黄怡荟

(国网福建信通公司, 福建 福州 350000)

【摘要】随着市场经济的不断发展,国有企业在长期垄断经营下所形成的固有管理模式已不能满足企业发展需求,需构建新的管理模式。国企作为社会主义公有制的市场主体,在诸多风险和挑战面前担当起了维护经济和市场稳定的重任。企业的发展离不开高素质人才队伍的支撑,也离不开高效有序的人才培养体系。在全球经济面临下行压力,诸多风险、隐患不断增多的背景下,国企只有不断提高人才培养效能,建立高素质的人才队伍,才能够充分激发企业的发展活力,使自身在激烈的市场竞争中具备开拓创新、稳中求进的实力。

【关键词】国有企业;人才培养;问题;提高效能

引言

近年来,随着科技发展的日新月异,知识经济也随之兴起,人才在现代社会发展中的地位和影响越来越突出。国家的进步要依靠人才,人才成为科学技术进步和生产力发展的重要推力。国有企业作为我国国民经济的重要命脉和支柱,它的转型升级对于促进市场经济的发展、提高我国的国家实力具有十分重要的意义。人才已经成为国有企业发展的一个核心因素,是焕发国有企业活力的一股新鲜血液,是企业最宝贵的财富。因此,加强国有企业人才队伍的建设是至关重要的。

一、企业人才培养的重要性

①人才培养是企业竞争力提升的关键。核心竞争力是企业长期累积形成的,支撑过去、现在和未来的市场竞争优势,并使企业在竞争环境中长时间取得主动的核心能力。在市场竞争日益激烈的今天,企业要想在竞争中立于不败之地,必须要依靠人才,提高企业发展的活力。有了强大的人才支撑,就可以利用更加先进的技术和思想,通过制定合理完善的管理体系,对企业实施规范化、科学化管理,进而提高企业的竞争力。②人才培养是企业高质量发展的抓手。企业通过人才培养,不断提高企业员工的生产经营能力。通过制订合理的经营计划,能够减少因为决策失误而造成的损失,提高企业发展效益,在具体的生产执行过程中,如果面临问题,高素质的人才团队就可以及时对企业生产进行调整,从而更好地适应经营方向,减少企业不必要的损失。③人才培养是人力资源素质提升的动力。人才是企业发展的核心动力,企业人力资源水平的提升,一方面要靠人才的引进,另一方面就是对人才的培养。

以“师带徒”为例,企业每年都要引入很多刚刚毕业的大学生,他们在技能和经验方面还有所欠缺,通过这种人才培养模式,有针对性地对青年人才开展培养,实现了师徒的相互促进,为整个企业的人才培养质量提升奠定了重要的基础。企业除了培养人才业务能力和管理能力,言谈举止、人格魅力等也都得到了提升,人力资源的整体素质得到提高。

二、国有企业人才培养存在的问题

(一)培养机制不完善

国企经过长期发展,已经在制度建设上具备了一定的基础,但培养机制较为固化,缺乏灵活性和效率弹性。在评价机制上,随着国企改革的深入推进,以绩效考核为基础的评价广泛推行,但是国企缺乏对人才的多维度评价,忽视了人才的成长性和发展能力。对于部分市场化岗位的人员,片面地以市场化业绩和数据指标作为人才评价的关键内容,忽视了人才成长的阶段性变化,也容易挫伤人才创新的积极性。在激励机制上,国企的激励机制大都以年度预算为基准进行内部的切分,其虽然能够起到一定的激励作用,但是相比于市场化企业更为灵活的激励政策,国企的激励机制更注重稳定性,激励更多表现为荣誉性内容,货币性、实物性激励相对不足。在晋升机制上,国企本身对于管理岗位数量就进行了严格的限制,在内部人员流动性较差的背景下,国企基层员工的晋升渠道狭窄,且在国企改革背景下,部分业务板块的整合,进一步压缩了基层员工的晋升空间,这对于团队积极性同样构成了打击。

(二)技术型人才培养中存在的不足

整理当下国有企业实践行的政策来看,政府部

门一直致力于培养技术型人才，并配套出台了多种发展政策。但经培养实施的效果来看，部分下发实施的政策具有周期性，未等上一个下发政策产生培养效果，下一个政策就已经践行实施，这样一来，促进发展的政策缺乏关联性，政策之间未能产生较大的关联，相互间的促进作用产生了抵消，人才培养政策未能产生较强的作用。从下发政策实际的指导性来看，下发政策中规范了技能型人才的发展方向，但单一的培养政策并不能对国有企业技能型人才产生培养效果，还需下发对应的配套政策，单一的培养政策无法解决停滞不前的培养计划，存在的培养细节还需不断地完善。相同技术工种间的企业并未形成一个良好的技术交流，受到竞争意识的影响，多数国有企业把持着高水平技术的应用技巧，使用该技巧作为行业发展的壁垒，影响了社会中技能型人才的全面发展。从技术型人才培养投入来看，技能型人才主要来源于职业技术学院，多数地方政府致力于培养理论型人才，并未将职业技术学院作为主要培训经费的支持对象。一旦培训经费出现短缺，技能型人才的教育规划就产生了滞后，长此以往，技能型的生产活动受到制约，影响了社会经济的发展。综合上述研究得到的人才培养现状以及培养工作中存在的不足，制定国有企业技能型人才培养计划。

（三）人才队伍缺乏稳定性

国有企业人才队伍缺乏稳定性的主要原因在于企业体制、企业工资制度、企业工作环境的制约。由于国有企业承担着国家重要的经济责任和社会责任，使得国企体制不及民营企业制度灵活，人才队伍缺乏归属感、被动性较大。再加上复合型专业人才成为市场争夺的焦点，国企专业人才碰到机会，就会考虑跳槽；国有企业与职位挂钩的工资制度不利于专业人才的工作积极性调动和人才队伍的稳定，已成为不争的事实。专业人才一旦失去提高工资的岗位，或升迁通道，就会产生职业倦怠，对工作失去热情；艰苦恶劣的工作环境、企业文化的桎梏，致使一些专业人员对职业生涯的前途失去信心。在此种国企机制、制度、环境的影响下，一些专心于本职工作的职工往往难以得到晋升机会，严重打击了人才的进取积极性与工作热情，甚至造成了严重的人才流失，不利于企业的和谐稳定，也降低了企业人才队伍的稳定性，不符合国有企业的可持续发展需求。

三、国有企业人才培养提高效能的有效措施

（一）完善培养制度

制度是进一步提升人才培养体系科学性和落地性的重要内容，应当进一步加强人才培养制度建设，通过多维评价、多元激励、多途晋升等形成人才培养的管理闭环，持续优化企业人才管理生态，使高素质人才“为我所用”。在多维评价上，应当搭建更为科学的评价体系，在绩效评价中不仅关注具体人员的市场化业绩，还应当关注其成长性和发展能力，将实际业务能力、管理能力等纳入到考核评价之中，使人才能够得到全面、客观的评价，从而为人才选拔、职位晋升等提供参考。在多元激励上，应当建立具有国企特色的激励制度，进一步加强市场对标，提升货币性、实物性激励在激励中所占的比重，并强化荣誉性激励的作用，使激励成为激活国企内部人才活力的重要抓手。在多途晋升上，应当进一步关注基层员工的现实诉求，设置管理型、专业型、运行型等多元化的人才提升通道，为员工提供实现自身的职业理想的舞台。在业务发展上，主动根据国家政策导向和业务发展趋势，通过开拓新业务、开拓新区域等方式，促进国企做大做强，从而为青年员工提供实践锻炼的机会，助力其长期的职业发展。

（二）构建技能人才组织培养保障

根据实际的人才培养计划可知，人才培养离不开培养保障的支持。在实际构建技能人才组织培养保障时，以国有企业的组织机制作为基础，建立技能人才培养领导小组，明确技能型人才的培养地位。对应不同的培养环节，设定人才培养奖惩机制，将技能型人才作为培养考核项目，明确技能培养的责任机制。并成立专业化的技能培养职能小组，明确小组各位组成人员的职能，在日常的人才培养过程中，形成一个培养覆盖的培养机制。在技能人才所在的部门内，设定评定明确的考评机制，周期性的评价企业技能人员掌握的技能，对于技能掌握快且运用熟练的人才，设定对应的技术奖励。当企业内设备发生更新时，聘请对应的技术人员开展技能培训，让技术人员迅速掌握设备更新所带来的生产变革。综合上述研究，最终完成对国有企业技能型人才培养计划的研究。

（三）营造和谐稳定的人才培养环境

在国有企业培养人才的过程中，不仅要根据企业现实需要，也要从人才角度出发，为他们营造一个和谐稳定的工作环境。对于企业管理者来说，要认识到“人才兴企”的价值，所以，在人才培养的过程中，要紧密切联系员工，通过引导、愿景规划帮

助员工找到个人定位。在环境塑造中,要明确领导体制的先进与否直接影响着人才培养效果以及企业未来发展情况,所以企业管理者要始终坚持党的领导,充分发挥基层党组织的核心作用,发挥其联系员工的优势,为人才培养提供政策保障。从国有企业的角度来说,也要及时改善体制内的弊端,要让人才能够找到实现个人价值的空间,在企业提供的舞台上发挥所长。要坚决杜绝论资排辈等情况,大胆任用大胆创新,培养高效、能力和品质可靠的人才,并在实践中检验人才发展情况,为企业培养人才构建一个完整的架构。对于国有企业管理者来说,要从人才思想引导、能力塑造以及长远规划三个层面出发,要让人才认识到主人翁地位,充分发挥其主观能动性,积极投入日常工作当中。企业管理者要以鼓励激励的方式让人才能够在岗位上敢想敢干,在良好的氛围中,使其具有较高的与上级、同级和下级的合作能力、协助能力以及管理团队的能力。与此同时,也要从文化建设的角度出发,要让人才感受到来自企业的关怀,在尊重员工、鼓励员工发展的良好用人环境中,让员工尽情施展才华。从人才引进机制来看,要从人才和企业双向互动中具体落实和完善,坚持以培养综合型、应用型以及创新型人才为主,让他们能够具备对企业的归属感,在实现其自身价值的同时,促进企业的长足发展。

(四) 对管理人员的思想作风建设工作进行加强

在对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。

(五) 建立完善的人才管理战略体系及人才评价机制

人才管理战略作为企业的经营管理战略的重要组成部分,是企业发展的力量来源,与企业前景息息相关,因此人才战略的建立应符合企业之后的发展方向和企业的战略目标,应带着发展的眼光看待企业对人才的需求。国有企业既要根据岗位需求招募人才,又要结合现代化管理转型需求、财务信息化建设需求等,长期招募综合型管理人才、管理会计人才等,并结合需求制订长期的综合型、复合型人才培养计划,建立更科学的人才管理战略体系。同时,建立完善的人才评价机制,遵循相应的规则进行人才的选拔与录用,摒弃迂腐的人才选拔方式。为岗位招聘适合岗位的人才,给人才适合自己的岗位,激发员工的创造力与工作的积极主动性,通过制度为企业的人才储备库注入新鲜的血液,提高企业的活力。

结语

综上所述,随着市场变化加快,经济新常态下我国国有企业要抓住时机加快转型升级,就必须把人才队伍建设作为当前国企工作的重点,全力推进国有企业改革,只有把人才的作用发挥到极致,多措并举,一定能使国有企业进一步做大、做强,提高国有企业的核心竞争力,让国企发展更加充满活力、焕发生机,从而推动我国国民经济的发展迈向新的台阶,创造出更强大的中国力量。

参考文献:

- [1] 陆春荣,刘彦国.浅谈国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J].经济研究导刊,2017(16): 28.
- [2] 王晨.国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J].就业与保障,2018(23): 101.
- [3] 郑家俊.企业高技能人才培养模式创新[J].现代经济信息,2021,34(05): 116-117.
- [4] 吴婷.探索国有企业科研人才队伍建设和培养对策——基人本主义心理学视角[J].华东科技,2021(04): 68-71.
- [5] 赵曼.国有企业人才流失的原因及对策[J].中国商论,2017(36).