

关于健全国有企业人才培养机制的探讨

蒋丽群

内蒙古呼伦贝尔市鄂伦春自治旗诺敏镇毕拉河林业局

DOI:10.32629/er.v2i10.2090

[摘要] 在现今及未来的市场竞争中,不仅仅是技术、管理、资本的竞争,最本质的是人才竞争。随着知识经济的到来,本已非常激烈的人才竞争愈演愈烈。党的十八大以来,党中央告诉重视国有企业人才工作,为进一步完善企业人才培养机制,遏制人才流失,健全国有企业人才培养机制,实现企业高质量发展显得尤为重要。

[关键词] 国有企业; 人才培养机制; 人才流失

国有企业要想在现今激烈的市场竞争中抢得先机,站稳脚跟,就需加大对人才的重视力度,在坚持人才制胜理念的基础上,构建一支专业性强、综合素质高的人才队伍,实现企业的全面科学发展创新发展,促进国有企业的可持续发展。

1 国有企业人才培养的背景

现如今,市场竞争日益白热化,人才在企业发展和市场竞争中的作用也更为突出,人才资源与其他的物质资源和资本要素相比优势更为明显,甚至对企业发展和市场竞争具有决定性的作用。国有企业在发展中应高度关注人才培养,以期在市场竞争和发展中占据更加积极和有利的地位。

国有企业改革中,人才培养水平明显提高,国家高度支持国有企业的人才培养。如今,我国经济发展速度和经济结构均产生了较大的变化,经济发展中更加重视创新驱动,但其在推动企业发展的同时,也为企业带来了诸多的压力。党中央提出加强供给侧改革是解决深层矛盾的重要举措,必将推动企业实现创新发展高质量发展,针对资金技术和资源等都会出现同质化的问题,就应该拓展人力资源的思维和能,使之无法复制模仿,所以人才之间的竞争也成为了企业竞争的内核。

目前,国家和经济发展不断变化,国有企业人力资源因素也是影响企业发展的关键要素,其对企业的市场竞争力形成了极大影响。所以,在创新驱动发展中,研究国有企业人才培养问题具有不可忽视的现实意义。其一方面能够更好地推动国有企业人才培养改革,另一方面也可增强企业的核心竞争力,使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2 国有企业人才培养中的问题

2.1 后备人才储备不足,关键岗位培训体系缺失

储备人才在国有企业可持续发展中占有重要地位,其是保证企业内部各岗位工作有序开展的基础条件。不过现阶段,由于我国国有企业对储备人才作用认知的不明确,往往是在人才离职或缺岗情况产生后,才

会开展人才招聘工作,工作进展存在一定空挡,不仅影响了工作效率,人才的招募和培训也会消耗较多时间,拖慢整体发展进度。尤其是关键岗位人才的缺失,会直接影响企业生产、经营活动,制约国有企业经济效益的提升。

另外,国有企业中并未设置健全的关键岗位培训体系,预警应对机制不完善,在岗位人才缺失后,无法在短时间内进行补充,只能通过其他部门调派或临时高薪外聘等方式,来弥补存在的缺失问题,这为企业运营带来了较大风险及经济损失。为此,企业应加大人才储备的重视力度,定期挑选合适人才,确保企业发展策略的高度落实。

2.2 评价体系单一、滞后

评价是对培训及工作状况的一种测评,合理的评价体系能够准确反映企业内部各项工作的运行情况及员工存在的问题,为后续调整工作的开展提供依据。国有企业自然也不例外,合理的评价体系对于实现操作的规范化、标准化,保护职工的权责利益有着显著效果。不过目前国有企业中的评价体系还不是十分完善,评价内容及模式较为单一,经常会出现论资排辈、任人唯亲的现象,严重影响了国有企业内部各项工作的开展及职工潜能的发挥,再加上考核标准的不规范性,使得国有企业经营中的突发问题得不到及时有效解决,严重影响了企业管理运营。此外,在员工培训中,未将其与绩效考评联系起来,员工的参与积极性和热情不高,对培训内容不重视,员工自身能力得不到提升,工作开展存在诸多弊端,降低了工作实效。

2.3 激励机制不完善

国有企业在发展中因受到传统运营理念的制约,内部职工的工作积极性不高,懒惰情绪较为严重,人才自身潜能得不到充分发挥,工作积极性不高,这使得国有企业各项目标的落实受到阻碍,激励制度的作用得不到发挥。具体来说,主要体现在以下几方面上:

一是员工薪资水平与市场发展脱节,对工作水平的要求高于市场定位;

报,2017,16(02):80-83.

[3]吕志红.微课程视域下高职英语教学做评一体化教学模式研究——以外事实务课程为例[J].长江丛刊,2018,000(010):148.

[4]肖范存.利用课外资源构建教学做一体化高职英语教学模式研究[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2017,(5):147-148.

[5]郝强,宁秋平,于晓云,等.网络环境下“机械制图及CAD”课程实施教学做合一的研究与实践[J].黑龙江科学,2018,9(04):144-145.

[6]孙颖.微课在高职院校《成本会计实务》教学中的应用探讨——以“生产费用之原材料费用归集与分配”微课教学为例[J].时代金融(中旬),2016,(10):199-208.

综上所述,将微课资源应用于化工单元操作课程的开发中,能够即可微课本身应用灵活的基本原则,科学合理地开发并使用。通过对微课资源的使用,使得化工单元操作课程的“教学做”教学模式得以创新,可以有效选择知识点,并结合知识内容的特点与重要性确定微课类型,以达到课程课堂教学目标,进一步提高教学实践的质量与效果。

[参考文献]

[1]陈旭东,华新宇,王晓兰,等.网络与移动环境下教学做一体化教学模式在组织学胚胎学教学中的应用[J].解剖学杂志,2018,41(6):730-731.

[2]徐素鹏,李俊雅.微课资源创新“教学做”一体化教学模式研究——以“化工单元操作技术”课程为例[J].济源职业技术学院学

二是关键岗位员工的薪资水平低于市场价。三是激励制度在落实中，只看重物质激励，忽略了精神激励，实际运用效果不佳。四是对技术、劳动及分配等要素的重视力度不强，阻碍了利益共享机制的落实，很难有效调动员工工作积极性。为此，在激励制度制定和完善中，应从全局方面着眼，注重其性能发挥，实现国有企业可持续发展战略目标。

3 国有企业人才培养机制的建立措施

3.1 完善人才考核评价机制

国有企业要想在现今发展中获得绝对优势，就应该不断完善人才评价机制的内容及标准，构建多元化的人才评价体系，合理分析人才潜能，并确保其在合适岗位中发挥出自身技能水平，完善企业的生产和管理。首先，企业要开展专业性培训活动，根据时代发展需求，合理规划培训内容，同时在培训中加大思想政治教育力度，帮助员工树立正确的价值观、人生观，提高企业的凝聚力和向心力，避免人才流失。

其次，建立健全的人才评价方式，制定科学化的评价标准，主要靠对人才的贡献进行评价，更加注重业绩与潜能的挖掘，不仅仅将测评结果作为衡量人才能力的标准，而是要培养人才的专业素质。

最后，促进人才与评价体系的融合，根据人才实际情况合理安排工作岗位，做到物尽其用、人尽其才，降低人才工作压力，促进国有企业经济效益的增加。

3.2 健全人才晋升激励机制

晋升激励机制的健全对于降低国有企业人才流失率有着显著效果，不过在晋升激励机制建立中，应注重物质和精神激励晋升的有效融合，避免单一激励模式带来的影响，激发职工工作热情。同时，在晋升激励机制完善中，还需强化细节处理，通过与实际工作及需求的有效结合，推动晋升激励机制作用的充分发挥，改进员工的综合素质，为国有企业进一步发展贡献力量。只有采取这种方式才能够有效提高员工的凝聚力，将员工的主观能动性开发出来，并将人才的才华展示出来，将员工的价值发挥到最大化，做到企业的可持续发展。

3.3 完善监督约束机制

监督约束机制的建立主要是对国有企业内部职工的行为规范、各项规章制度的落实情况等实行监督管理及控制，降低不规范操作或不良行为的产生，进而营造良好的工作环境，保证完成作业指标。基于此，从人才招聘环节开始，就应该落实监督机制的相关内容，并在以人为本理念的引导下，对监督机制实行完善和优化，确保职工自身职能的充分发挥，降低表面化作业带来的影响。通过加大监督力度的方式，不仅能够增强员工的责任感，还能够一定程度上加强工作的执行力，有效提高管理效率，达到企业的长远发展目标。

3.4 强化后备人才储备

国有企业发展中，长效管理机制的制定与落实需要大量的人才方能实现，所以做好人才储备是非常重要的工作。在人才培养工程中，应从全局角度进行综合考量，一方面结合企业发展需求，实现人力资源的合理配置，另一方面需高度发挥激励机制的作用，调动员工工作积极性，从现有员工中挑选专业人才参与关键工作，促进国有企业的正常运行。

另外，在国有企业内部管控上，人才储备也发挥着重要作用，合理安排现有人员，能够在确保工作高质量完成的基础上，锻炼和挖掘员工自身潜能及价值，为企业稳固发展奠定基础。再者，专业人才队伍的建设也为技术创新提供了保障，其提升了企业整体发展水平，解决企业存在的各种问题。且通过培训与超前性储备相结合的方式，利用适当的政策对员工实行相应的政策激励，逐步增强整体创新能力，使员工的综合素质能够得到显著提升。

3.5 加强胜任能力培养

国有企业在人才招聘和管理过程中，需全面了解员工能力，开展胜任能力的培训，让人才在更加适合自己的岗位上发光发热，不断实现自我价值，从而为企业创造更大的经济效益，促进国有企业的进一步发展。而且胜任能力的培训还能够为现有的员工提供学习与晋升的机会，让员工有足够的动力。管理人员应当对于现有的岗位与未来的岗位胜任力标准予以定位，注重专业知识、组织能力、创新能力的培养。

不仅如此，胜任能力的培养能够优化员工的综合素养，强化其管理意识，为员工发展目标的实现提供助力，为企业发展储备更多专业人才。不过在胜任能力培养中，还需注重实践活动的开展，这样才能准确了解人才能力及其具有的潜能，从而更好地发挥出员工自身价值，为企业发展做出贡献。

4 结束语

综上所述我们可以获知，国有企业人才培养机制的建立是一个全方位系统性的过程，其不仅需要相关人员不断实行探索和研究，还需员工摆正自身位置、树立良好的工作态度，找准切入点，这样才能更好的发挥出人才培养机制的作用，为国有企业长远发展提供动力。

[参考文献]

- [1]景冰.完善国企青年人才培养机制的几点思考[J].现代企业,2019(06):86-87.
- [2]陈少松,张文杰,刘颖,等.建立健全部门改革发展中人才培养激励机制[J].现代国企研究,2018(08):196+198.
- [3]王洪礼,王金川.临沂市:建立完善技能人才培养评价激励机制[J].山东人力资源和社会保障,2019(07):44-45.