

对应的知识体系范畴,勾勒出岗位的职业发展路径规划等多方面要素,从而构建起详细、精准的岗位人才画像。在此基础上,借助先进技术搭建岗位与候选人的匹配模型。在条件具备时,充分运用大数据分析海量的候选人简历信息,结合人工智能技术深度剖析候选人的在线测评结果与面试表现等多维度数据资料,通过算法综合运算得出候选人与岗位的匹配度得分。随后依据企业实际情况设定合理的匹配度阈值,高于该阈值的候选人顺利踏入后续的招聘流程,切实保障招聘工作的精准性与有效性,为企业源源不断地输送合适的人才资源。

3.2.2 利用猎头服务挖掘人才

对于企业急需的高端人才、稀缺专业人才或具有特殊技能和经验的人才,可以借助专业猎头公司的资源和渠道进行招聘。与知名猎头公司建立合作关系,向他们详细阐述企业的人才需求、企业文化、岗位要求以及薪酬福利等信息,让猎头公司能够精准定位目标人才。此外,企业还要积极参与行业高端人才论坛、研讨会、专业展会等活动,拓展高端人才人脉资源。与行业内的顶尖人才进行面对面交流,展示企业的发展前景、创新项目和人才理念,吸引他们关注并有可能加入企业。同时,还可以利用这些活动建立人才库,对有潜在合作意向的高端人才进行持续跟踪和沟通。

3.3 科学绩效管理与激励

3.3.1 公正考核过程

首先,企业须着力建立一套标准化的绩效考核流程,确保从绩效目标设定、数据收集、评价打分到结果汇总等各个环节都能有条不紊地进行,从而保障考核过程的一致性与公正性。其次,要加强对考核者的专业培训,提升考核者的考核技能,使其熟练掌握各种评价方法与技巧,同时强化公平意识,进而在评价过程中尽可能地排除个人情感与认知局限的干扰。最后,要采用多维度考核方式,上级评价可从管理视角审视员工对组织目标的贡献;下级评价能反映领导的管理成效与团队协作氛围;同事评价有助于了解员工在团队中的合作表现;而对于与客户接触频繁的岗位,客户评价则能直接体现其服务质量与专业素养^[1]。

3.3.2 合理应用结果

企业需依据严谨设定的绩效评估标准,依据员工的绩效得分来确定其薪酬涨幅或奖金发放比例。对于那些在绩效评估中评定优秀的员工,应给予他们激励性的回报,比如一定幅度的薪酬增长或者丰厚的奖金激励,以此彰显他们对企业的卓越贡献。另外,在员工晋升决策过程中,可以把绩效表现作为核心考量因素之一,优先从绩效突出且经过综合评估被认定具备良好晋升能力与潜力的员工群体中筛选晋升人选。企业还应设立完善的绩效奖励制度,对绩效优秀的团队和个人给予额外的奖励,如荣誉证书、旅游机会、培训基金等多元化的奖励形式,从精神与物质的双重维度全方位地激发员工持续积极创造高绩效的热情与动力,为企业的长远发展注入源源不断的活力与竞争力。

3.4 深化企业文化建设与落地

3.4.1 明晰文化理念

企业需积极开展深入研讨活动,召集各层级员工代表、管理团队以及相关领域专家,共同挖掘企业的特色底蕴和发展诉求。同时,要广泛开展员工调研工作,深入了解员工内心对企业的认知、期望与价值追求,收集来自基层的真实声音与创意灵感。在此过程中,明确企业存在的根本意义与社会责任、确立社会主义核心价值观、塑造独特的企业精神,凝聚员工的精神力量。随后通过编制内部宣传资料、优化企业文化网站的文化展示板块、发放企业文化手册等多种形式,将企业文化广泛传播至企业的每一个角落,渗透到每一位员工的日常工作与行为之中。

3.4.2 促进文化落地

企业应当制定企业文化落地实施计划,将文化理念融入企业的各项管理制度和工作流程中。例如,在培训体系中,设置企业文化培训课程,让员工深入了解企业文化内涵和行为规范;在绩效考核中,将企业文化价值观纳入考核指标,对符合企业文化要求的行为给予加分,对违背企业文化的行为进行扣分;在员工激励方面,对践行企业文化的优秀员工进行表彰和奖励。同时,大力开展形式多样、内容丰富的企业文化活动,让员工通过文艺表演、文化展览的形式领略企业深厚文化底蕴;在年会主题演讲中,用演讲语言传递出企业价值;参与团队建设活动促进协作,增强凝聚力;志愿服务只能给,彰显企业社会责任,使员工于活动中深度感知企业文化,归属感与认同感得以显著强化。

4 结语

综上,人力资源管理犹如企业发展的基石与引擎,其成效深刻影响着企业的命运走向。企业必须正视当前在人力资源管理各环节中存在的不足,积极采取精准有效的对策加以改进。通过实施精准规划与战略协同、多元招聘与合理配置、科学绩效管理与激励以及深化企业文化建设与落地等一系列针对性举措,逐步构建起高效且适应企业战略需求的人力资源管理体系。这不仅能提升员工的工作效率与忠诚度,更能为企业在激烈的市场竞争中打造核心竞争力,助力企业实现可持续的长远发展,适应不断变化的商业环境挑战并把握发展机遇。

参考文献

- [1] 王鹏.浅析人力资源机构管理现状及对策[J].财讯,2024(8):59-61.
- [2] 公佩鑫.企业人力资源管理的现状以及创新对策[J].中国商界,2024(1):54-55.
- [3] 姜宇辰.浅谈企业人力资源管理的现状及对策[J].现代商业,2023(12):95-98.
- [4] 杨丽娟.企业人力资源管理信息化现状与发展对策[J].技术与市场,2021,28(9):188+190.
- [5] 吕秀娟.中小企业人力资源管理现状及对策探讨[J].企业改革与管理,2021(4):80-81.

Research on the Selection and Training Mechanism of Outstanding Young Cadres in State-owned Enterprises

Wuduo Li

Shanghai Power Equipment Research Institute Co., Ltd., Shanghai, 201100, China

Abstract

With the reform of state-owned enterprises to continue to deepen, the selection and cultivation of outstanding young cadres has evolved into the core elements to boost the long-term development of enterprises. At present, there are some defects in the process of the selection and training of young cadres in state-owned enterprises, such as the lack of scientific selection mechanism and the lack of targeted training system. In view of this, this paper gives the measures to optimize the selection and training mechanism, the core focus is on clarifying the selection criteria, improving the selection mode, expanding the diversified training channels and mobilizing the enthusiasm and intention of young cadres with the help of the incentive mechanism. Through case analysis, this paper discusses the specific practical operation, and gives reference to enhance the comprehensive quality of young cadres in state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; young cadres; selection mechanism; training mechanism; incentive mechanism; reform

国企优秀年轻干部选拔与培养机制研究

李五朵

上海发电设备成套设计研究院有限责任公司, 中国·上海 201100

摘要

伴随国有企业改革不断向纵深迈进, 出色年轻干部的甄选和培育已演变为助推企业长久发展的核心要素。当下国有企业于选拔及培养年轻干部的进程里存有一定缺陷, 像选拔机制欠缺科学性、培养体系欠缺针对性之类的状况。鉴于此, 论文给出了优化选拔和培养机制的举措, 核心聚焦在明晰选拔准则、健全选拔模式、拓展多元化培养渠道, 同时借助激励机制调动年轻干部的工作热情与留任意向。经由案例剖析论文对具体的实践操作展开了探讨, 给国企增强年轻干部队伍的综合素养给予参照。

关键词

国有企业; 年轻干部; 选拔机制; 培养机制; 激励机制; 改革

1 引言

人才是企业发展的第一资源, 是国有企业发展的根本, 企业之间的竞争就是人才的竞争, 其培养与使用机制更是国有企业能否持续健康发展的关键所在。在新时代国有企业改革不断深入的大环境中, 出色年轻干部的选拔和培育变成了推动企业持续进步的关键要素。伴随市场环境的迅速变化以及企业内部管理需求的持续提升, 怎样科学地挑选和培育契合时代要求的年轻干部已演变为提升国际竞争力的核心课题。

2 国企优秀年轻干部选拔与培养的理论基础

2.1 干部选拔与培养的理论框架

干部选拔与培育的理论架构以人才管理的基础理论为

依托, 涵盖了人才的甄别、成长与留存这三个关键节点。其一, 人才甄别乃是选拔的基础条件, 往往凭借明晰的选拔准则以及综合评估系统来施行。准则的确定不但涵盖专业本领和综合素养而且要着重团队协作、创新水平以及领导潜能, 借助科学的筛选模式可以挖掘出具备高潜力的年轻干部。其二, 人才成长的重点在于借助培育来提升干部的专业水平与管理素质。具体举措涵盖理论学习、岗位实践、跨部门合作以及专项训练等, 保证年轻干部能够在各类情境中锤炼自身的能力, 并为其职业发展规划给予引导。其三, 人才留存属于培育进程中的重要一环, 经由完备的激励体制、优良的组织文化以及富有吸引力的职业发展路径, 能够增进干部的归属感和忠诚度, 减少人才的流失量^[1]。

2.2 国企优秀年轻干部选拔与培养的特殊性

在党组织引领下的国企党性教育与政治素质的培育一直处于关键位置, 强化党的理论教育、思想政治工作以及党风廉政教育, 能够保证年轻干部拥有正确的政治导向和优良

【作者简介】李五朵(1983-), 女, 中国江苏徐州人, 硕士, 经济师, 从事企业管理、人力资源管理研究。

的职业操守。再者国企身为国民经济的支柱，拥有充足的资源和宽广的发展平台，这促使年轻干部能够获得更广阔的发展空间。国企一般具有完备的制度架构和充足的资金扶持，能够给年轻干部稳定的工作环境和成长契机。不过国企的体制机制相对复杂，不少国企存在决策效率不高、管理刻板等情况，也会对年轻干部的职业发展形成一定限制。

3 国企优秀年轻干部选拔与培养中存在的主要问题

3.1 选拔机制不够科学合理

国企年轻干部选拔方面依旧存在部分相当显著的问题，其一选拔标准欠缺科学性，有部分企业在干部晋升时，更注重人际关系、背景这类非能力要素，或多或少存在着论资排辈等现象，致使真正富有潜力的年轻人才难以崭露头角。另外，当下的竞岗测评模式过度依赖领导的提名与推荐，民主测评、公开竞聘等环节趋于形式化，难以切实保障选拔流程的透明性与公平性。在选拔进程中缺少充足的数据支撑以及全方位的背景考察，决策流程不够缜密，常常在未充分知晓候选人实际能力的状况下仓促下定论。

3.2 培养机制不够完善与高效

国有企业在员工培训上的重视度不够，且培养规划缺乏系统性、针对性，企业常常无法依照自身发展的需求确立短期、中期以及长期的培养目标，造成培养过程随意性较大，难以持续为年轻干部的职业发展赋予能量。特别在专业能力提升方面，众多企业不能够给年轻干部个性化的培养方案，培训内容和其岗位需求不能精确匹配，许多培训课程过于理论化，缺乏实际操作和实践经验的传授，缺少科学化的成长体制以及有效的跟踪管控。在年轻干部的培育方面，某些企业于培养进程中过度侧重理论知识的传授，却忽视了实践能力的锤炼，这致使年轻干部在应对复杂实际问题时呈现出经验匮乏的状况。随着新兴产业的发展，符合企业改革发展需求的复合型人才也成为“稀缺资源”，干部队伍的专业能力无法满足企业转型发展，一定程度上会影响企业新兴产业创新落地的速度。

3.3 年轻干部流动性大，留不住优秀人才

年轻干部于国企中的流动性现象相对常见，众多优秀人才由于发展空间的匮乏而纷纷流失。其一选拔提拔体系具有一定的随意性，选人用人的标准模糊不清，使得一部分干部觉得晋升机制有失公允进而选择离开所在企业。其二激励机制存在不足，诸多国企没有充分考虑年轻人才的成长需要，在薪酬福利、职业规划以及成就感的上缺乏足够支撑。考核激励手段单一，各项考核激励的力度不足以让干部引起重视，难以激发他们的工作热情和创新精神。另外晋升的通道受到限制，论资排辈的情况依旧存在，这令年轻干部在能力施展和职业成就感方面受到束缚，进而缺失归属感以及长久发展的动力^[2]。

4 优化国企优秀年轻干部选拔与培养机制的实践策略

4.1 完善选拔机制，科学公正地选拔优秀年轻干部

首先，评选机制要求对思想政治素质、业务能力以及领导潜能的多维度量，要有明确的科学遴选标准。年轻干部要具备扎实的专业知识、创新本领和较强的组织协调水平，既要有坚定的政治立场，又要有对党和国家忠诚的政治方向。选拔标准要靠制度化的框架来界定，主观上的干扰要规避，这样才能保证公平。其次，选拔方式要丰富多样，提高选拔的透明度和公正性，除了民主推荐、组织考察等形式，还可以采用公开竞聘的方式。公开竞聘可以在更大范围内发现人才，用好人才，创造有利于人才发展的良好环境，通过明确选聘岗位条件、任职资格，采用素质测评、笔试、面试、竞聘演讲等多个环节全面评估应聘者的能力素质。最后，进一步解放思想，坚决破除论资排辈、平衡照顾等传统观念的束缚，不拘一格选拔优秀人才，可以采用职级职务分离政策，让优秀干部脱颖而出。公开竞聘为优秀人才搭建一个公平竞争的舞台，民主推荐可以从基层和群众中听到真实的声音，组织考察可以展开对候选人的综合素养考察，从而确保选拔过程的科学性、公正性。另外，选拔决策程序要严格把关，在选拔动议形成前，要展开全面的考虑，充分了解候选人的实际工作能力、政治素养以及团队协作等各方面的情况，防止决策的仓促性、偏移，这样才能保证选拔过程的透明性。

以某国有企业为例，该企业在优化年轻干部选拔机制层面推行了一系列创新做法，在选拔准则方面企业确立了“思想政治素质居首”的理念，规定所有参选人员拥有坚定的政治立场，能够主动拥护党和国家的政策走向。对于业务能力的甄选该企业构建了多维的综合评估系统，借助岗位竞争、专业测验、模拟实战等形式，全面考查候选人的技术水平和处理问题的能力。另外，企业还展开组织考察，深度洞悉候选人在领导才能、决策水平、团队合作等方面的潜能。在具体施行环节，该企业首度采取“公开竞聘与民主推荐相融合”的模式进行选拔，保障了选拔流程的透明性与公平性。经由面向全体员工的公开竞聘，出色的年轻干部能够在平等的舞台展现自身本领，然后通过部门以及基层员工的民主推荐，让选拔流程更具包容性。最终选拔委员会根据候选人在政治表现、业务能力、创新思维等方面的综合情况，选定了契合企业需要的年轻干部。

4.2 加强培养机制，提升年轻干部的综合素质

建立健全优秀年轻干部培养机制，根据干部素质能力构成，制定更有针对性的干部培训计划，有针对性地加强对优秀年轻干部的系统培训。国企需要构建一套系统化、全维度的培育机制，首先要通过理论学习助力年轻干部筑牢政治素养和专业学识，以增强年轻干部的综合素养，特别是要保证年轻干部对党的方针、政策的认知清晰，在政治立场上要牢牢把握，在价值观和世界观上要有正确的塑造。另外，要