

# Research on the Construction of Talent Teams in Guangxi State-Owned Enterprises under the Awareness of the Chinese National Community

Mei Liu

Guangxi Honggui Capital Operation Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530022, China

## Abstract

This study focuses on the issues of missing mechanisms and unclear paths faced by state-owned enterprises (SOEs) in ethnic regions as they strive to strengthen the awareness of the Chinese national community. By taking Guangxi as a specific case, the study systematically constructs a theoretical framework for talent team building. It analyzes the unique characteristics of SOE human resource management within the “diverse unity” framework, identifies practical challenges such as imbalances in the current talent structure and institutional constraints, and proposes a ‘trinity’ practical approach that includes talent introduction and allocation, training and integration, and incentive innovation. The study uses typical cases like the Beibu Gulf Port Group and Liugong Group to validate the innovative mechanism that transforms community awareness into organizational management effectiveness. This research provides a mechanism design framework with both theoretical depth and practical value for the reform of state-owned enterprises in border ethnic regions, offering significant reference for improving the cross-cultural management system of SOEs.

## Keywords

Chinese National Community Awareness; Guangxi SOEs; Talent Team Building; Mechanism Innovation; Cross-cultural Management

# 铸牢中华民族命运共同体意识下的广西国企人才队伍建设研究

刘美

广西宏桂资本运营集团有限公司, 中国·广西南宁 530022

## 摘要

本研究聚焦于民族地区国企于铸牢中华民族共同体意识进程当中所碰到的类机制缺失以及路径模糊方面的问题,把广西当作具体的研究对象后,对涉及人才队伍建设的理论框架予以系统构建,也就是借助解析在“多元一体”这样格局之下国企人力资源管理所具有的特殊性,进而诊断出存在像现有人才结构失衡以及制度掣肘等等这般的现实困境情况,然后提出“三位一体”的实践路径,此路径涵盖着人才引进配置、培养融合以及激励创新等内容,并且结合像北部湾港集团、柳工集团等典型案例,去验证那将共同体意识转化成为组织管理效能的创新机制,而该研究成果对于边疆民族地区国企改革而言,提供了一种既有着理论深度同时又具备实践价值的机制设计框架,在完善国有企业跨文化管理体系这一事项上具备重要参考意义。

## 关键词

中华民族共同体意识; 广西国企; 人才队伍建设; 机制创新; 跨文化管理

## 1 引言

尽管现有从政治学、民族学、管理学等多元视角出发针对中华民族共同体意识在理论内涵以及培育路径层面所开展的研究进行了多维阐释,然而却存在着三方面显见不足,此三方面不足具体如下:对于共同体意识跟企业人力资源管理二者之间的交叉研究而言,其仍旧处于才刚刚起步的

阶段,现有相关的诸多成果大多将关注焦点放置在宏观政策的宣导层面,严重缺失能够把价值理念加以转化从而成为人才队伍建设具体实践的那种机制设计;针对于国有企业人才队伍所展开的研究重点集中在东部经济较为发达的地区,对边疆民族地区国有企业所具备的特殊性的关注极其不足,尤其忽略广西所拥有的作为多民族聚居区域以及面向东盟开放前沿的这一双重特殊属性;现有相关文献,要么仅仅停留于理念倡导的层面,要么只是进行一些零散的策略探讨,尚不能够构建起一个将“意识培育、队伍建设、企业发展、区域稳定”串联起来形成闭环的研究体系。而这种研究层面存

【作者简介】刘美(1989-),女,苗族,中国湖北武汉人,在职研究生,会计师,从事统一战线、民族团结研究。

在的空白,致使民族地区国有企业在落实共同体意识这一关键任务的时候,面临着理论指导极为不足、实践路径相当模糊的艰难困境,亟待从人才选拔、人才培养以及人才激励这一完整链条之上,构建出一套具备民族区域特色鲜明的建设方案,这也正是本文基于广西国有企业改革的具体实践而展开系统性深入研究的逻辑起始点。

## 2 理论基础与核心概念界定

中华民族命运共同体意识作为一种有着政治、经济以及文化多维度内容交织的理论体系,其内在核心所强调的乃是各民族对于共享发展成果以及共担历史使命这样的价值认同;于国企具体场景之中,此意识需完成向人才队伍建设具体维度的转化,这一转化要求对“多元一体”格局之下广西国企员工呈现出的民族构成方面具有的特征加以解析,要明确将跨文化管理能力当作核心素质里面具有关键作用的构成要素,其中涵盖语言沟通、习俗尊重以及利益协调等具有实践性质的技能;还需要对共同体意识和国企人力资源管理二者之间的耦合机制进行清晰界定,诸如把民族团结进步方面的指标纳入到人才评价体系之中,构建起一种复合型评价框架,该框架涵盖民族文化认知、区域发展参与以及社会责任履行等多个方面;针对广西所具备的区位优势,更应当从边疆民族地区国企人才队伍实际状况里抽象出其特殊性,包括少数民族技术骨干培养、东盟跨境人才协作等诸多具有区域性特点的要素,从而为后续机制设计奠定起具有概念层面支撑作用的基础。

## 3 广西国企人才队伍建设现状与问题诊断

### 3.1 人才结构与民族构成现状分析

广西国有企业的员工队伍所呈现出的结构特征,乃是汉族在其中占据主体地位,而少数民族的比例处于稳步提升状况,然而技术岗位方面存在的少数民族代表性不足这一突出问题不可忽视。依据来自2025年自治区国资委所统计的数据来看,在全区国有企业的员工当中,少数民族的占比已经达到38.7%,可是在具备高级技术职称的群体里,该比例却下降至24.1%,这一情况充分凸显出高层次人才出现结构性失衡。从区域分布角度而言,边境地区企业的员工里面本土少数民族的比例尽管高达62.3%,但却面临着东盟语种人才极为匮乏的这样一种困境,进而对跨境业务的拓展产生制约。关于语言能力的情况,仅仅只有19.6%的员工掌握壮汉双语,而苗、侗等少数民族语言的使用者更是不足5%,如此便影响到跨民族沟通的效能。通过流动性分析可以显示,少数民族技术骨干每年平均的离职率达到11.2%,高于汉族员工7.8个百分点,这背后折射出职业发展通道并不顺畅以及文化融入机制有所缺失,这种在人才结构与民族构成方面所存在的不均衡现象,对国有企业服务民族地区经济的能力形成制约,还削弱共同体意识在人力资源领域当中的实践基础。

### 3.2 现有机制对共同体意识培育的制约因素

现有机制于制度设计层面存在着这样三重掣肘情况,即沿袭传统指标体系的人才选拔机制,因对如跨文化管理能力以及民族事务处理经验这类软性素质缺少量化标准,进而致使少数民族员工的晋升通道被隐性收窄;而侧重专业技能却忽视共同体意识培育的培训体系,由于民族政策解读、区域文化认知等课程占比不足8%,难以构建起文化认同所需的知识基础;至于将经济效益当作单一导向的绩效考核机制,鉴于对员工在民族团结实践中的贡献度欠缺可测度指标,使得价值导向与行为激励出现错位。这种制度性路径依赖,实际上把多元文化背景以某种方式简化成为同质化的人力资源管理对象,未能建立起与民族区域发展相适应的人才评价维度方面的内容,弱化国企在铸牢共同体意识当中本应承担的主体责任这一关键部分。

## 4 共同体意识融入人才队伍建设的实践路径

### 4.1 人才引进与配置机制优化

广西国企所面临的构建与民族区域发展需求适配的人才引进配置体系这一任务,而北部湾港集团的实践能够为其提供实证参考,该集团借由实施那名为“智汇北港”的工程,对传统人才引进模式予以突破,从而建立起一张覆盖了76条内外贸航线的全球引才网络,并且针对东盟业务需求以定向的方式引进具备越南语专业硕士学历的人才,要求其必须持有中越翻译资格认证以及跨境电商运营经验,最终形成一种“语言能力+跨境实务”的复合型选拔标准。于配置机制方面,创新式地推行“片区化人才调度”,将防城港、钦州、北海这三大港区的人才池予以打通,进一步建立起跨区域的人才共享平台,使得临港产业所急需的机械、化工以及物流专业人才能够在港区间实现灵活的调配,以此来解决边境地区企业技术岗位所存在的本土少数民族人才缺口这一问题。针对于高层次人才,特别设计“战略人才编制池”,对拥有博士研究生学历的交通运输规划、港口机械自动化等紧缺专业采用“岗位预置+项目绑定”的方式,当此类人才入职之后便直接参与到平陆运河配套港口建设、北部湾国际门户港智能化改造等重大工程当中,以达成引进即参与、到位即顶岗这样的目标。

### 4.2 培养体系与共同体意识培育融合

广西国企所应构建的“政治引领—专业技能—文化认同”三位一体式融合培养体系,柳工集团的实践为其提供典型范式;该集团鉴于东盟市场对技术人才需求而开发“双轨制”培训课程,此课程中,于专业技能模块嵌入工程伦理与跨文化管理课程并要求参与东南亚项目技术人员系统学习《中国—东盟技术合作伦理准则》以掌握属地化研发文化敏感性,在政治引领模块创设“工匠精神与民族担当”专题借助重走湘江战役路线及参与三江侗寨农机援助项目强化技术骨干家国情怀,于文化认同模块实施“双语导师制”由

壮族工程师带领团队翻译越南语版《工程机械操作手册》同时开展壮乡“三月三”文化体验活动让技术传承与文化认同形成共振,这种培养模式令技术人才在投身“一带一路”建设时既能保持专业竞争力又能成为中华文化传播者。

### 4.3 激励机制与文化认同建设创新

广西国企所应构建的是那融合“价值量化—文化赋能—职业发展”一套极为复杂的激励创新体系,而广西汽车集团所进行的实践则是以一种极为独特且具备实证意义的方式为其提供相应方案。在这一过程中,传统的物质激励模式被该集团大胆突破,民族文化认同被巧妙地纳入到绩效考核体系之中,具体体现为于年度评优环节特意增设“民族团结贡献奖”,对于那些主导完成壮语版设备操作规程编纂工作以及积极参与瑶乡新能源汽车推广活动的技术人员会给予专项加分处理;设计名为“文化积分账户”的独特机制,在此机制下员工每当参与一次民族文化培训或者成功完成一项跨民族技术协作任务便能够累积相应积分,这些积分后续还可用于兑换诸如职称评审加分或者海外研修机会等极具吸引力的回报。针对少数民族骨干群体,建立起一套被称作“双通道晋升快线”的特别机制,在此机制下骨干人员可以通过技术专利申报途径实现破格晋升,凭借民族文化遗产方面所做出的突出贡献而获得管理岗位竞聘资格,就如壮族“工匠”黄某正是凭借新能源汽车电池管理系统的壮语培训课件开发这一出色成果,在短短3年时间里就从一名普通技术员成功晋升为车间主任,这样一种激励体系是将共同体意识以一种精妙的方式转化为具备可测度以及可增值特性的职业资本。

## 5 典型案例分析与经验借鉴

广西国企于共同体意识实践里所开展的创新探索,为理论研究提供出实证样本,其中北部湾港集团借构建“海丝人才矩阵”之方式,在钦州自动化集装箱码头项目中施行“三阶融合”这种培养模式,第一阶段开展由壮族工程师主导系统开发、瑶族员工负责属地协调且汉族技术骨干提供算法支持的跨民族技术攻坚小组建设工作,第二阶段创设于船

舶调度间隙组织各民族员工一同学习海洋文化与港口发展史的“海上民族课堂”,第三阶段建立选派精通越南语的技术骨干参与中越“两国两园”建设以形成技术输出与文化传播双重效应的“东盟人才驿站”;而柳工集团通过“全球工匠孵化计划”,于印度、巴西等海外基地推行“本土化人才+中国文化导师”制度,要求外籍员工系统学习《中国装备制造伦理规范》,同时选派壮族技术能手前往海外基地传授“工匠精神”,达成技术标准与文化认同同步输出;这些实践表明,若将共同体意识融入全球产业链布局之中,一方面能突破传统国企人才管理存在的地域局限,另一方面还可构建跨文化管理的创新范式。

## 6 结语

本研究以对广西国企人才队伍建设实践逻辑进行深度解析的方式,进而揭示出将中华民族共同体意识成功转化为组织管理效能的创新路径,就如北部湾港集团所推行的有着独特特色的“海丝人才矩阵”以及柳工集团所开展的别出心裁的“全球工匠孵化计划”等实际例证表明,凭借构建“政治引领—文化赋能—专业提升”的三维机制,国企能够对边疆民族地区存在的人才结构性矛盾加以突破,还能够形成一种服务国家战略方面的独特优势。此机制创新不仅是对人才评价标准进行了重塑,更在于通过技术输出与文化传播两者之间的协同,为“一带一路”建设给予一种跨文化管理范式。而对于未来而言,则需要进一步探索数字化技术在跨民族协作方面进行赋能所起到的作用,以及探索在RCEP框架之下对深化东盟人才共同体建设可能存在的路径,让国企能够成为连接国内国际双循环的文化纽带以及技术桥梁,进而持续不断地为民族地区实现高质量发展注入人才方面的动能。

### 参考文献

- [1] 陈满达胡,纳日碧力戈.民本思想的传承创新与铸牢中华民族共同体意识[J].西北民族研究,2023(6):26-34.
- [2] 孙学玉.担负起铸牢中华民族共同体意识的时代使命[J].政治学研究,2022(2):21-30.
- [3] 韩玉瑜.增强文化认同,铸牢中华民族共同体意识[J].精神文明导刊,2019(11):3.