

Research on the Optimization of Talent Team Structure and the Enhancement of Core Competitiveness of Central Enterprises

Xiaona Xu

Guohua (Ningxia) New Energy Co., Ltd., Yinchuan, Ningxia, 750001, China

Abstract

Against the backdrop of globalization and the new economic situation, central enterprises, as a vital pillar of the national economy, cannot enhance their core competitiveness without the support of high-quality talents. At present, the talent team structure of central enterprises still has problems such as unbalanced levels and insufficient innovation capabilities, which urgently need to be optimized to meet the requirements of enterprise transformation and high-quality development. This article first analyzes the necessity for central enterprises to optimize their talent structure, pointing out that this is an inevitable choice to cope with strategic development and the challenges of the new economy. Subsequently, in light of the actual situation, a multi-dimensional talent optimization path was proposed: cultivating compound and skilled talents through the "incubator" model of studios, building an open and shared talent system, promoting institutional and mechanism reforms, strengthening top-level design, and focusing on core businesses and core markets to forge a genuine competitive advantage. Research suggests that scientifically optimizing the structure of the talent team not only helps enhance the innovation capacity and market expansion ability of central enterprises, but also provides a solid guarantee for their long-term sustainable development.

Keywords

Central enterprises "Talent team; Structural optimization Core competitiveness

央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升研究

许晓娜

国华(宁夏)新能源有限公司, 中国·宁夏 银川 750001

摘要

在全球化和新经济形势的背景下, 央企作为国家经济的重要支柱, 其核心竞争力的提升离不开高质量的人才支撑。当前, 央企人才队伍结构仍存在层次不均衡、创新能力不足等问题, 亟需通过优化来满足企业转型与高质量发展的要求。本文首先分析了央企进行人才结构优化的必要性, 指出这是应对战略发展和新经济挑战的必然选择。随后, 结合实际, 提出了多维度的人才优化路径: 通过工作室“孵化器”模式培养复合型与技能型人才, 构建开放共享的人才体系, 推动体制机制改革, 强化顶层设计, 并聚焦核心业务和核心市场, 以锻造真正的竞争优势。研究认为, 科学优化人才队伍结构不仅有助于提升央企的创新能力和市场拓展力, 也能为企业长期可持续发展提供坚实保障。

关键词

央企; 人才队伍; 结构优化; 核心竞争力

1 引言

作为国家经济发展的核心力量, 既肩负着重大战略使命, 而且在促进产业换代、保障民众生活和提高国际竞争水平方面起到关键作用, 伴随新一轮科技革命与产业变革的加快演进, 央企面临的市场环境渐趋复杂, 传统人才队伍架构已无法充分契合高质量发展要求。此外, 部分央企面临人才

老化、专业结构单一化以及创新与复合型人才匮乏等状况, 一定程度上抑制了企业核心竞争力展现, 对人才队伍结构进行优化, 搭建高效、开放、创新型人才架构, 成了央企转型升级、增强国际竞争力需深入研究的课题。

2 央企人才队伍结构优化的必要性

2.1 提升央企核心竞争力的战略需求

央企身为我国国民经济的支柱, 其发展状况和竞争能力, 既关乎企业自身的存续与发展, 还直接左右国家经济安全及产业布局, 在全球竞争加剧和新经济迅猛发展形势下, 央企若想维持长久的市场领先地位, 应以人才作为核心驱

【作者简介】许晓娜(1981-), 女, 回族, 中国河北石家庄人, 本科, 初级政工师, 从事央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升研究。

动,持续优化人才团队架构。其次,核心竞争力的塑造不单纯依靠资本体量与资源长处,关键在于人才的创新能力、管理能力以及战略见识,央企承担起国家战略落地和重大工程建造的职责,这就需要其在技术革新、管理方式和产业带动上拥有强劲的支持能力,优化人才队伍结构可显著增强企业科技创新能力,促进科研成果转化运用,进而掌控新兴产业与高端制造领域。此外,若缺失高水平创新型人才,央企难以实现技术革新与产业进阶,无法构建可持续竞争优势,面对复杂且多变的市场状况,央企既要应对国内企业的激烈角逐,还得直面跨国企业的挑战,传统资源依赖式竞争模式无法契合新时代发展需求,借助优化人才构成,央企能够造就更多兼备市场、管理、技术素养的复合型人才,增强企业在战略规划、风险防控及国际化业务中的适应与竞争能力。

2.2 适应新经济形势下的人才结构调整压力

随着时代步入新阶段,我国经济正由高速增长期迈向高质量发展期,诸如数字经济、绿色经济、智能制造之类的新兴产业不断出现,给央企人才结构带来了前所未有的挑战与要求,以往围绕生产与资源调配构建的人才体系,无法全面支持央企在变化多端的新经济态势下实现转型发展。央企需积极顺应新经济发展走向,开展人才队伍的系统调整与优化工作;新经济环境下,技术更新换代的速率大幅提升,特别是人工智能、大数据、云计算这类前沿科技全面用于生产经营各环节,若央企未能及时引入和培育掌握新技术的人员,很可能在产业升级浪潮里丢掉主动权。其次,央企应增强高端技术人才和跨界复合型人才的储备及培养强度,以推动企业向数字化、智能化转变,绿色发展理念得到广泛认同,国家“双碳”战略的实施促使央企在节能减排、清洁能源及循环经济等方面加速布局,此情况对企业人才的结构设定了更高规格的要求:既需拥有传统产业管理与技术能力的人员,还应引入精通绿色科技与国际标准的专业人员。此外,倘若央企人才储备匮乏,央企不仅无法实现可持续发展目标,还极有可能在国际竞争中碰到制度与规则层面的不利形势,新经济环境里市场竞争的全球化趋势日益明显,央企推进“走出去”战略的速度不断提升,跨国经营并非仅关乎技术与资本角逐,关键是人才的竞争,优化海外市场的布局与拓展。因此,央企急需有国际眼光、跨文化交流能力和国际规则认知的人才,以实现在海外市场更有效的布局与拓展,现有人才队伍的专业构成和知识结构面临明显的调整要求^[1]。

3 央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升策略

3.1 采用工作室“孵化器”培养模式,培养知识技能型人才

增强央企整体竞争力进程中,有效培育兼具理论与实践能力的知识技能人才,是增强整体竞争力的关键之处;以往的集中式训练或单一岗位培养模式,常面临实践机会匮

乏、与实际业务脱钩的状况,为攻克此困境,可引入“孵化器”概念,搭建以工作室为核心的人才培养架构,使学习、实践、科研与项目深度融合,促成人才成长的良性循环态势。

“工作室孵化器”为人才发展打造了一个近乎实战的实操平台,有别于传统课堂培训模式,它更侧重于借助真实项目和任务的驱动来增强人才的综合能力,青年员工和技术骨干在导师带领下参与研发、管理或市场开发等工作,既可以积累实践经验,又把理论知识转化成可实施成果,实现知识和技能同步增进。该模式可促进搭建多层面的师徒传承和团队协作构架,央企存有大量阅历丰富的专家,借助工作室搭建他们与年轻员工的对接桥梁,构建“传、帮、带”培养体系,如此既能够加速新员工成长,又可推动经验积累与知识迭代,杜绝企业因代际差别出现技能断裂。此外,团队协作模式可促使青年员工萌生创新思维,增强其自主探索的积极性,增强其独立思索与处理问题的本领,“工作室孵化器”可给予人才创新制度支撑与资源供给,央企可借助设置专项资金、技术载体和奖励制度,给工作室的运作赋予活力,让其成为汇聚科研开发、技术攻坚和人才培育的“复合空间”。

另外,借由此机制,知识技能人才可实现快速成长,又能助力企业关键技术与核心业务,促进创新成果转化与价值实现,工作室“孵化器”模式冲破传统人才培养途径的限制,将项目实操、导师引领与制度支撑相融合,能切实培养出一批懂理论、擅技能、勇担当的高素质人才团队。

3.2 打造开放的人才体系

在新能源行业快速发展的背景下,央企的人才体系建设愈发显得关键。作为以风力、光伏发电及氢能综合应用为主的新能源投资运营商,公司在优化人才结构、提升企业核心竞争力方面,始终坚持打造开放、灵活的人才体系。

例如,以氢能业务为例,伴随国家政策支持增强、技术持续革新与成本渐次降低,绿氢产业体现出突出优势和可观前景,为促进氢能产业规模拓展,公司除关注技术钻研外,还将人才当作支撑绿色能源变革的核心动力,依靠系统化人才部署,公司持续发掘并培育可投身技术革新、项目实施与产业化发展的高端专业人才,为企业在国内外能源绿色转型时释放“氢能量”筑牢根基。公司就技能人才而言,构建了“匠苗”人才库,一批长期坚守生产一线的技术高手,依靠精湛的技术水平在自己的岗位上发光发热,此类人才在技术创新、设备改良与成果应用方面贡献突出,还实现了可观的经济与社会效益,成为企业技术进步和长远发展的核心支撑。公司着重加强对年轻干部的发掘与培育,实施“墩苗计划”,搭建年轻干部人才储备库,重点聚焦“90后”里综合素质出色、表现卓越的人才,实施长期追踪培养并大胆起用,通过健全以党组织主要负责同志为首要责任人的工作责任制,把年轻干部工作与干部管理、党建工作及企业改革发展深度关联,实现人才培养和企业战略目标的深度融合。

通过技能人才与年轻干部的双轮驱动,公司构建了开

放包容的人才体系，为新能源业务的发展提供了强大的人才支撑，也为企业在全球绿色能源转型浪潮中持续提升核心竞争力奠定了坚实基础。

3.3 转型改革，优化人才队伍顶层建设

伴随新能源行业高速发展和能源结构变革，央企人才队伍的顶层规划成为提升企业核心竞争力的关键要素。企业是以风力、光伏发电与氢能综合利用为主要业务的新能源投资运营商，公司把人才建设放在战略发展的关键地位，着重抓好科技创新型人才的引进培育与合理使用。

近年来企业将目光投向氢能战略性新兴产业，面向科技领域人才，特别是青年科技英才，构建了全面的人才储备与培育体系，这些青年人才既拥有较高的思想认知和宽广眼界，又拥有科研与创新能力，可深度攻克工程技术难关，且长时间投身科研与生产前沿。

针对重大科技项目及核心技术攻关要求，公司构建了青年科技英才动态管理与重点培养库，利用科研项目磨砺、交叉学科训练和导师辅导等多维度办法，使青年科技人才的创新本领和工程实践能力得以迅速提高。从宏观设计角度，公司通过明晰人才发展战略和岗位职能，将科技研发人才的培养、考核与运用纳入企业总体规划，实现制度与政策对接，企业不但看重科技人才的技术进步，还着重提升他们在项目管控、团队协同及战略思考方面的能力，力图塑造兼具创新活力与全面素质的高端科技人才。

通过开展转型革新与顶层设计优化，公司实现了人才队伍架构的合理规划，促使青年科技创新人才在战略新兴产业前沿充分施展潜能，助力企业新能源领域技术革新与产业拓展，此机制为企业不断增强核心竞争力、应对全球能源绿色转型难题筑牢了人才根基。

3.4 锻造核心业务，培育核心市场

在经济全球一体化和市场多样发展的大环境下，部分央企发展时呈现跨界经营、盲目拓展态势，造成资源分散、核心业务削弱，无法构建长期竞争优势，“广撒网、抓机会”这种模式，与国家设立央企的目的相悖，还降低其在国家战略里的引领作用。

央企在后续发展中应回归主营方向，聚力核心业务，加强资源整合，促进核心市场深度培育，中央企业要界定核

心业务的范围，企业是竞争力最强、能突出体现资源和技术优势、具备持久盈利特性的业务板块，央企要从战略层面切入，综合产业走向、政策指引与自身条件，精准明确关键领域与优势产业，杜绝因过度分散资源而降低核心竞争力。此外，开展业务选择工作，需结合当下情况，同时考虑未来的发展潜力，保障核心产业稳定且持续发展，塑造核心业务要深化顶层谋划，企业需在战略规划里突显“有所为有所不为”准则，把有限资源投向关键环节和优势范畴，构建高壁垒的产业链与价值链。另外，需聚焦产业协作与资源互通，借助规模成效和集群长处，构建“强主业、强链条、强生态”的发展局面，中央企业应凭借核心业务，发展并拓展核心市场，核心市场既包含国内具有战略意义的区域市场，还包含国际化运营里可展现竞争优势的关键区域。

因此，央企要在全球市场布局里聚焦核心，高效配置资源，强化产业链掌控及话语能力，应积极贴合国家战略，主动助力“一带一路”、双碳目标、数字经济等国家关键领域，提升企业在市场中的战略位置与抵御风险的能力^[4]。

4 结论

作为国家经济支柱的央企，提升其核心竞争力，得依靠科学合理地优化人才队伍结构，实施顶层谋划，促进人才培养模式的革新，搭建开放型人才体系，并且着重培育核心业务与核心市场；此外，央企可将人才优势切实转化为发展与竞争优势，对人才结构加以优化，既能填补短板、激活潜力，促使企业更有效地服务国家战略、推动产业发展，进而实现持续性的高质量发展。

参考文献

- [1] 王守全,田成坤,陈楚.石油央企增强核心功能、提升核心竞争力指标体系建设[J].石油组织人事,2025,(05):12-17.
- [2] 张继德,刘黎明,范子坤.大型央企数字化转型与企业核心竞争力提升研究——以际华三五一五为例[J].财务管理研究,2025,(03):39-61.
- [3] 王玉生.提升品牌价值增强建筑央企核心竞争力[J].国资报告,2025,(03):118-121.
- [4] 单新钰.科学理解“新质生产力”，提升央企核心竞争力[J].国际公关,2025,(01):23-25.