

Under the Guidance of Correct Performance Concept: Challenges and Solutions in Talent Cultivation for State-Owned Enterprises

Fuping He

China Aluminum Industry Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

Talent is the core support for state-owned enterprises to strengthen, optimize, and expand, and achieve high-quality development. The correct performance concept serves as the fundamental guideline for state-owned enterprises to fulfill their missions and standardize development directions, providing value guidance and action plans for talent cultivation. In the context of the new era, the General Office of the Central Committee of the Communist Party of China has deployed learning and education initiatives to establish and practice the correct performance concept. As a key sector, state-owned enterprises urgently need to align talent cultivation directions with the correct performance concept to address prominent issues in traditional talent development. This paper systematically analyzes the practical challenges faced by state-owned enterprises in talent cultivation under the guidance of the correct performance concept, drawing on practical experiences from state-owned enterprises, and proposes targeted solutions. It aims to provide theoretical references and practical insights for state-owned enterprises to enhance talent cultivation quality and efficiency, activate talent development momentum, and solidify the talent foundation for high-quality development through the correct performance concept.

Keywords

Correct view of political achievements; State-owned enterprises; Talent cultivation; Challenges; Solutions

正确政绩观导向下国企人才培养的困境及破解策略

何福平

中国铝业集团有限公司，中国·北京 100000

摘要

人才是国有企业做强做优做大、实现高质量发展的核心支撑，正确政绩观作为国企践行使命担当、规范发展方向的根本遵循，为人才培养提供了价值引领与行动指南。新时代背景下，中共中央办公厅部署开展树立和践行正确政绩观学习教育，国有企业作为重点领域，亟需以正确政绩观校准人才培养方向，破解传统人才培养中的突出问题。本文结合国企人才培养实践，系统剖析正确政绩观导向下国企人才培养面临的现实困境，结合国企实践经验，提出针对性的破解策略，为国有企业以正确政绩观引领人才培养提质增效、激活人才发展动能、夯实高质量发展人才根基提供理论参考与实践借鉴。

关键词

正确政绩观；国有企业；人才培养；困境；破解策略

1 引言

人才作为国有企业核心竞争力的核心要素，其培养质量直接决定国企改革发展的成效与长远潜力，更是国企践行正确政绩观、实现高质量发展的关键支撑。当前，全党深入开展树立和践行正确政绩观学习教育，重点聚焦县级以上领导班子和领导干部，国有企业成为这场学习教育的核心领域。正确政绩观的核心要义是坚持实事求是、务实担当，摒弃短期功利主义、形式主义，聚焦长远发展与国家战略落地，

强调“功成不必在我、功成必定有我”，这一理念与国企人才培养“长期投入、久久为功”的规律高度契合，也为破解当前国企人才培养中的短期化、表面化、脱节化等问题提供了根本遵循。然而，当前部分国有企业在人才培养过程中，受传统政绩观惯性影响，仍存在重短期成效、轻长期培育，重形式推进、轻实效落地，重数量积累、轻质量提升等突出问题。

2 核心内涵界定

2.1 正确政绩观的核心内涵

新时代国企正确政绩观，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足国企“根”与“魂”，践行“国

【作者简介】何福平（1985—），男，中国陕西宝鸡人，本科，政工师，从事企业党建、人力资源管理研究。

之大者”，坚持实事求是、务实担当。其核心内涵体现在三个维度：一是政治导向，坚持党的领导，将人才培养、企业发展与国家战略、社会责任结合；二是务实导向，拒绝“形象工程”，注重实效，聚焦人才培养长远价值；三是价值导向，坚持以人为本，实现个人、企业与社会价值统一。践行正确政绩观，核心是将人才培养作为长远政绩，摒弃“重使用、轻培养”倾向，把人才培养成效作为衡量政绩的重要指标，推动人才培养与国企改革同部署、同推进、同落实。

2.2 国企人才培养的核心内涵

国企人才培养是国有企业为实现发展战略、适配发展需求，整合各类资源，通过教育、培训、实践、激励等多种方式，提升员工综合素质、专业能力与责任担当，培育符合企业发展定位与国家战略需求的各类人才的系统工程，其核心涵盖培养目标、培养内容、培养方式、考核评价、激励保障等关键环节，具有政治性、长期性、系统性、实践性等鲜明特点。

正确政绩观导向下的国企人才培养，区别于传统人才培养模式，更强调政治引领、实效导向、长远规划与价值融合，核心目标是培育“政治过硬、能力突出、务实担当、甘于奉献”的复合型人才，为国企高质量发展、国家战略落地提供有力的人才支撑，实现人才培养与企业发展、国家需求的同频共振。

2.3 二者的内在关联

正确政绩观与国企人才培养相辅相成，二者融合是国企高质量发展的必然要求。一方面，正确政绩观为人才培养提供方向引领，其长远与实效导向能破解人才培养短期化等问题；另一方面，人才培养成效是践行正确政绩观的重要体现，是衡量国企管理者政绩的重要标尺，二者相互支撑，共同推动国企高质量发展。

3 当前国有企业人才培养的现实困境

部分国企受传统政绩观惯性影响，在人才培养过程中面临诸多困境，具体体现在以下四个方面：

3.1 政绩观导向偏差，人才培养存在短期化、功利化倾向

部分国企管理者对正确政绩观的内涵理解不深刻，仍受传统政绩观影响，存在“重短期显绩、轻长期潜绩”“重经营指标、轻人才培养”的倾向，将人才培养视为“软任务”，而非“硬政绩”。具体表现为：一是人才培养缺乏中长期规划，多以短期培训为主，难以实现人才能力的系统提升，部分国企甚至为追求短期“政绩好看”，开展形式化培训，缺乏实际效果；二是注重人才数量积累，忽视质量提升，盲目引进人才却缺乏后续培育与激励，导致人才留不住、用不好，资源浪费严重；三是人才培养与企业发展需求脱节，过于追求“快速见效”，忽视人才培养的周期性与系统性，培育出的人才难以适配企业长远发展与国家战略需求，违背了正确

政绩观的核心要求。

3.2 人才培养体系不完善，适配性与实效性不足

一是培养目标模糊，部分国企未结合正确政绩观要求与企业发展定位，明确人才培养核心目标，难以培育出兼具专业能力、责任担当与政治素养的复合型人才；二是培养内容滞后，仍停留在传统专业知识层面，缺乏对新理论、新技术、新方法的系统培训，也缺乏对正确政绩观、国企使命担当的价值引领，与时代发展、企业需求脱节；三是考核评价机制不健全，考核指标多聚焦于培训参与率、考核通过率等短期指标，缺乏对人才培养实效、人才能力提升、人才对企业发展贡献度的长期考核，与正确政绩观“注重实效、聚焦长远”的要求不符。

3.3 人才培养协同机制不健全，资源整合能力不足

国企人才培养需要党委、人力资源部门、业务部门、高校、科研机构等多元主体协同发力，但当前部分国企协同机制不健全，存在“各自为战”现象。一是企业内部协同不足，人力资源部门与业务部门缺乏有效沟通，不了解业务人才需求，导致培养与需求脱节；党委引领作用未充分发挥，未将正确政绩观贯穿人才培养全过程，难以统筹各方资源、凝聚合力。二是校企、校地协同不足，与高校、科研机构的合作流于形式，难以借助外部师资、技术资源提升培养质量。三是资源整合能力不足，内部培训、技术、人才资源未有效共享，外部资源引进利用不充分，导致资源浪费，难以形成全方位、多层次的培养体系。

3.4 人才激励与保障机制不完善，人才发展动能不足

正确政绩观强调“以人为本”，但当前部分国企激励保障机制不完善，难以激发人才积极性、留住高素质人才。一是激励机制单一，多以物质激励为主，缺乏精神激励、职业发展激励，且力度不足，难以体现人才价值贡献；部分国企因担心“出事”，不敢落地股权激励、超额利润分享等中长期激励工具，制约激励效应发挥。二是职业发展通道不畅通，晋升路径不清晰，缺乏个性化职业规划，人才看不到成长空间，积极性受挫。三是保障机制不完善，人才培养投入不足，培训设施、师资短缺；缺乏容错纠错机制，人才在创新实践中出现失误难以得到包容，不敢创新、不愿突破，制约能力提升。

4 正确政绩观导向下国企人才培养困境的破解策略

结合困境剖析，以正确政绩观为引领，立足国企实际，聚焦核心痛点，从思想引领、制度完善、资源保障、协同联动、激励优化五个方面，提出针对性破解策略，推动人才培养提质增效。

4.1 强化思想引领，校准政绩观导向，凝聚人才培养共识

思想引领是破解困境的首要任务，需通过深化正确政

绩观教育,引导全员树立正确培养理念。一是加强管理者教育,通过专题培训、案例学习等方式,引导其深刻理解正确政绩观内涵,树立“功成不必在我、功成必定有我”的理念,摒弃短期功利主义,将人才培养作为长远政绩抓牢抓实;结合学习教育要求,开展“学查改一体推进”,及时整改政绩观偏差问题。二是将正确政绩观教育融入人才培养全过程,引导员工树立“务实担当、持续学习、服务国家”的理念,增强责任意识与使命担当,激发主动参与培养、提升自身能力的积极性。

4.2 完善制度体系,强化长效保障,规范人才培养流程

完善的制度体系是人才培养有序推进的保障,需结合正确政绩观要求,构建系统规范的培养制度。一是制定中长期规划,结合企业定位与国家战略,明确培养目标、阶段任务与预期成效,推动人才培养与企业发展同部署、同落实,避免短期化倾向。二是完善培养方案,结合不同岗位、层次人才需求,制定个性化方案,优化内容与方式,提升针对性与实效性。三是优化考核评价机制,调整指标权重,将培养成效作为衡量管理者政绩的重要指标,建立“过程+结果+贡献”三维考核体系,聚焦人才能力提升与企业贡献,摒弃短期指标;采用“四不两直”督导方式,杜绝形式主义。四是强化制度执行,建立监督机制,定期检查执行情况,对落实不到位的部门与个人问责,确保制度落地见效。

4.3 加大资源投入,强化支撑能力,提升人才培养质量

充足的资源投入是提升培养质量的支撑,需加大人力、物力、财力投入,整合各类资源。一是加大财力投入,设立人才培养专项经费,保障课程开发、师资引进、设施建设等需求,确保培养工作有序推进。二是加强师资队伍建设和行业专家、高校教授,培育内部骨干师资,打造兼具理论与实践能力的专业化队伍,定期开展师资培训,提升教学水平。三是完善培训设施与实践平台,搭建数字化培训基地、实训平台,推动理论与实践深度融合,提升人才实践能力。四是强化资源整合,实现内部资源共享,加强与高校、行业协会等外部资源对接,拓展培养渠道,提升培养质量。

4.4 健全协同机制,凝聚多方合力,构建全方位培养格局

健全协同机制是破解“各自为战”的关键,需构建“内部协同、外部联动”的培养格局。一是强化内部协同,建立党委统一领导、人力资源部门统筹、业务部门落实、各部门

配合的机制,明确权责分工,定期沟通需求、协调问题;推动人力资源部门与业务部门深度合作,让业务部门全程参与培养各环节,确保培养与需求适配。二是深化外部协同,与高校、科研机构、科技企业深度合作,共建培养基地,联合制定方案、开发课程,开展定制化、联合培养;参与行业人才交流、技能竞赛,搭建交流平台;对接政府部门,争取政策与资源支持,营造良好外部环境。三是打破体制机制限制,建立风险防控机制,破解“别出事”思维制约,大胆推进协同合作,提升培养成效。

4.5 优化激励保障,激发发展动能,留住高素质人才

坚持“以人为本”,结合正确政绩观要求,优化激励保障机制。一是完善多元化激励,兼顾物质与精神、短期与长期激励,设立专项激励资金,表彰优秀人才与管理者,提高薪酬待遇;推行股权激励、超额利润分享等中长期激励,实现“按能力定薪酬、按贡献定奖励”;加强精神激励,树立先进典型,增强人才荣誉感与归属感。二是畅通职业发展通道,明确不同类型人才晋升路径,为人才提供发展空间,鼓励参与重大项目攻坚,建立人才成长档案,制定个性化发展规划。三是完善保障机制,建立容错纠错机制,包容创新失误,解除人才后顾之忧;解决人才工作生活难题,完善医疗、住房等保障;加大青年人才扶持力度,搭建成长平台,助力快速成长。

正确政绩观为国企人才培养提供了价值引领与行动指南,二者内在统一、互促共进。只有坚持正确政绩观,摒弃短期功利主义、形式主义,聚焦人才培养的长远价值与实际成效,才能破解突出问题,激活人才发展动能,实现人才培养与国企发展、国家战略的协同共进,彰显国有企业的政治担当与社会责任。

参考文献

- [1] 习近平. 树立和践行正确政绩观[J]. 求是, 2023(19): 4-11.
- [2] 国务院国资委. 关于进一步加强国有企业人才培养工作的指导意见[Z]. 2024.
- [3] 吉祥如意. 中央重提政绩观,“别出事”思维下国企改革困境何解[J]. 中国国企, 2026(05): 45-50.
- [4] 李园园, 刘建华, 段坤, 等. 企业社会责任、技术创新与品牌价值的门槛效应研究[J]. 软科学, 2020, 34(6): 1-7.
- [5] 刘得华. 党建引领激发国企治理效能的探索与思考[J]. 交通企业管理, 2023, 38(5): 42-43.
- [6] 罗文远, 王卫华, 张炳南. 以“党建+”为抓手, 推动国有企业高质量发展[J]. 企业文明, 2025(1): 60-63.