

# Research on Optimization and Practice Path of Skill Talents Training System of Central Enterprises

Wencong Shao

CGN Nuclear Power Operation Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518124, China

## Abstract

As a vital pillar of national economic development, central enterprises (hereinafter referred to as "CEs") play an irreplaceable leading role in breakthroughs of key core technologies, industrial structure upgrading, and the implementation of national strategies. Skilled talents, as a crucial component of CE's core competitiveness, directly determine their innovation capabilities and market competitiveness. Based on multi-case studies, this paper thoroughly analyzes the current status of CE's skilled talent cultivation systems, accurately identifies prominent issues, and systematically explores their underlying causes. On this basis, it constructs an overall framework for optimizing CE's skilled talent cultivation systems and proposes targeted, actionable core strategies, providing valuable references for enhancing talent cultivation quality and strengthening talent support in CE's.

## Keywords

core competence; industrial structure; national economy; cultivation quality

## 央企技能人才培养体系优化与实践路径研究

邵文聪

中广核核电运营有限公司, 中国·广东深圳 518124

## 摘要

作为国民经济发展的重要支柱, 中央企业(以下简称“央企”)在关键核心技术突破、产业结构升级以及国家战略实施过程中, 发挥着不可替代的引领作用。技能人才作为央企核心竞争力的重要组成部分, 其素质高低直接关系到央企的创新发展能力和市场竞争力。本文以多案例调研为基础, 深入剖析当前央企技能人才培养体系的实践现状, 精准识别其中存在的突出问题, 并系统探究问题产生的深层成因。在此基础上, 构建央企技能人才培养体系优化的总体框架, 提出具有针对性和可操作性的核心策略, 为央企提升技能人才培养质量、强化人才支撑提供有益参考。

## 关键词

核心竞争力; 产业结构; 国民经济; 培养质量

## 1 引言

当前, 全球正处于新一轮科技革命和产业变革的关键时期, 我国经济也从高速增长阶段转向高质量发展阶段, 产业结构调整 and 转型升级步伐不断加快。央企作为国家经济的“压舱石”和“顶梁柱”, 不仅承担着保障国家能源安全、粮食安全、产业安全等重要使命, 还在高端装备制造、新能源、新材料等战略性新兴产业领域肩负着突破关键核心技术、实现自主可控的重大责任。技能人才是央企一线生产、技术研发、成果转化的核心力量, 其专业能力、创新能力、职业素养, 直接影响着央企的产品质量、技术水平和市场竞争力。因此, 深入研究央企技能人才培养体系的优化路径, 对提高央企核心竞争力, 推动央企高质量发展, 服务国家战

略实施具有重要的理论价值和实践意义。

## 2 多案例调研下的央企技能人才培养体系现状分析

### 2.1 调研设计与实施

为全面、客观地掌握央企技能人才培养体系的现状, 本文采用多案例调研的方式, 选取不同行业、不同规模的多家央企作为调研对象, 涉及能源、制造、交通、建筑等重点领域。调研主要采用文献研究, 深度访谈, 实地考察三种方式开展。文献研究阶段, 对国家有关技能人才培养的政策文件、调研对象的年度报告、人才培养管理制度等资料进行系统梳理, 为调研奠定理论基础。在深度访谈阶段, 选取了调研对象的人力资源部门负责人、技能培训中心教师、一线技能骨干、青年技能人才等群体进行访谈, 深入了解各央企技能人才培养的具体实践、成效及存在的问题。实地考察阶段, 走访各央企技能培训基地、生产车间, 实地观察培训设

【作者简介】邵文聪(1977-), 男, 中国吉林吉林人, 本科, 经济师, 从事人力资源研究。

施建设、培训过程实施、技能人才工作场景等。通过多维度的调研,充分收集相关信息,确保调研结果的真实性与可靠性[1]。

## 2.2 现有央企技能人才培养体系

培养组织架构上,多数央企形成了“人力资源部门统筹协调、技能培训中心具体实施、业务部门密切配合”的三级培养管理机制。人力资源部门负责制订技能人才培养战略规划、管理制度、年度培训计划,统筹调配培养资源;技能培训中心是专门的培训实施机构,主要承担课程开发、教学组织、师资管理等中心工作;业务部门根据自身生产经营需求提出培训需求,参与培训方案设计,配合开展岗位实操训练。部分央企还成立了技能人才培养领导小组,由企业高层领导担任组长,加强对培养工作的统筹领导。

## 2.3 典型案例分析

能源行业的龙头企业央企,分层分类培养技能人才,面向不同层级,不同岗位的技能人才需求。对基层技能操作人员,以岗位技能达标为重点,进行常态化的在岗培训、技能考核,确保其熟练掌握岗位必备技能;对中层技能骨干,以提高技术攻关能力为重点,选拔其参与企业内部的技术改造项目和难题攻关项目,通过“以干代训”的方式积累实践经验;对于高层高技能人才,以培养创新能力和行业引领能力为目标,推荐其参与国家重大科技项目、行业技术交流活动,并给予专项科研经费支持,鼓励其开展技术创新研究。同时,该央企还建立了技能人才与管理人才、技术人才互通的职业发展通道,为技能人才提供广阔的晋升空间,有效激发了技能人才的培养积极性[2]。

# 3 央企技能人才培养体系存在的问题及成因分析

## 3.1 存在的主要问题

部分央企在制定技能人才培养目标时,缺乏对企业长远发展战略的深入研判,往往仅基于当前生产经营需求设置培养目标,导致培养的技能人才与企业未来产业升级、技术创新的需求不相匹配。例如,一些央企在新能源、数字化等新兴领域布局时,发现现有技能人才队伍在相关领域的专业能力严重不足,无法满足企业战略实施的需求。同时,部分央企对技能人才的培养侧重于专业技能提升,忽视了职业素养、创新思维、团队协作等综合能力的培养,导致技能人才的综合竞争力不强。随着新兴技术在央企生产经营中的广泛应用,生产设备、工艺流程、技术标准等不断更新迭代,但部分央企的技能人才培养内容未能及时跟进,仍沿用传统的课程体系和教学内容,与实际生产技术脱节严重。例如一些制造类央企,虽然都引进了智能化生产设备、数字化管理系统,但培训内容仍以传统设备操作、手工工艺为主,经过培训的技能人才还不能熟练操作新设备、运用新技术。此外,部分央企的培训内容缺少针对性,不注重不同岗位、不同层

级技能人才的个性化需求,进行“一刀切”的培训,造成培训效果不佳[3]。

## 3.2 问题成因分析

部分央企对技能人才培养的重要性认识不足,仍存在“重生产、轻培训”“重学历、轻技能”的传统观念,把技能人才培养作为一种成本投入,而不是作为一种战略性投资,缺乏足够的资源投入、政策支持等。同时,有的企业管理层对技能人才培养的规律认识不足,急功近利,期望通过短期培训,使技能人才的水平迅速提高,忽视了技能人才培养的长远性和系统性,导致培养工作缺乏长远规划。部分央企未将技能人才培养纳入企业整体发展战略,缺乏系统的技能人才培养规划,使培养工作缺乏明确的目标和方向。在制定培养计划时,不深入分析企业未来发展对技能人才的需求,不全面评估现有技能人才队伍的结构、能力,培养计划的科学性和针对性不足。此外,由于缺乏战略规划的引领,各部门之间在技能人才培养工作中的协同配合不够紧密,存在各自为政的现象,难以形成培养合力。

# 4 央企技能人才培养体系优化的总体框架与核心策略

## 4.1 优化的指导思想与基本原则

优化央企技能人才培养体系,应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实国家关于技能人才队伍建设的决策部署,紧紧围绕央企发展战略和核心业务需求,以提升技能人才的专业能力、创新能力和综合素养为核心,以体制机制创新为动力,以资源整合为支撑,构建“战略引领、需求导向、多元融合、闭环管理”的现代化技能人才培养体系,为央企高质量发展提供坚实的人才保障。在优化过程中,应遵循以下基本原则:一是战略导向原则,将技能人才培养与企业发展战略紧密结合,确保培养目标、培养内容与企业战略需求相匹配;二是需求导向原则,深入调研企业生产经营需求和技能人才个性化需求,制定针对性的培养方案,提高培养的实效性;三是多元融合原则,整合企业内部、院校、科研机构等多方资源,创新培养模式,实现产学研用深度融合;四是闭环管理原则,建立“需求调研—方案设计—实施培训—效果评估—反馈改进”的闭环管理机制,持续优化培养体系;五是激励驱动原则,完善评价激励机制,充分调动技能人才的学习积极性和主动性[4]。

## 4.2 优化总体框架构建

一是培养目标模块,根据企业战略需求和岗位要求,制定分层分类的培养目标,明确不同层级、不同岗位技能人才的能力标准;二是培养内容模块,构建“基础能力+核心技能+创新能力+职业素养”的多元化培养内容体系,及时更新课程内容,确保与技术发展和岗位需求同步;三是培养模式模块,整合“师带徒”、校企合作、项目驱动、数字化培训等多种培养模式,构建灵活多样的培养模式体系;

四是师资队伍模块，建立“专职+兼职+外聘”的多元化师资队伍，加强师资培养和管理，提升师资队伍整体水平；五是评价激励模块，构建科学的评价体系和完善的激励机制，激发技能人才的培养积极性。

### 4.3 优化的核心策略

央企应转变传统观念，树立“人才是第一资源”的理念，将技能人才培养提升到企业战略高度，纳入企业整体发展战略规划。管理层应加强对技能人才培养工作的重视，加大资源投入力度，将培训经费足额纳入年度预算，并确保经费专款专用。同时，加强对技能人才培养理念的宣传引导，营造“尊重技能、崇尚技能、学习技能”的良好企业文化氛围，提高技能人才的社会地位和职业声望，吸引更多年轻人投身技能工作。基于企业发展战略和岗位需求，开展全面的技能人才需求调研和现状评估，制定分层分类的培养目标。一是根据企业战略布局，分析未来几年在新兴产业、关键技术领域对技能人才的需求，制定前瞻性的培养目标；二是按照技能人才的层级，分为初级、中级、高级、技师、高级技师等不同层级，明确各层级技能人才的能力标准；三是结合不同岗位的特点，制定岗位专属的培养目标，确保培养的技能人才能够快速胜任岗位工作。建立培养内容动态更新机制，确保培养内容与技术发展、岗位需求同步。一是加强与业务部门的沟通协作，定期收集生产经营中的技术难题、设备更新信息等，将其转化为培训内容；二是跟踪行业技术发展趋势，及时引入新技术、新工艺、新规范等内容，开设相关培训课程；三是构建“基础能力+核心技能+创新能力+职业素养”的培养内容体系，基础能力涵盖职业道德、安全知识、企业文化等内容，核心技能涵盖岗位必备技能、设备操作技能等内容，创新能力涵盖技术攻关、发明创造等内容，职业素养涵盖团队协作、沟通能力、责任意识等内容；四是针对不同层级、不同岗位的技能人才，设计个性化的培养内容模块，实现“因材施教”。整合内外部资源，创新多元化的培养模式，提高培养的灵活性和实效性。一是深化“师带徒”制度，建立导师选拔、培养、考核、激励机制，选拔经验丰富、技术过硬、善于教学的技能骨干担任导师，明确导师和徒弟的职责和权利，签订师徒协议，定期开展考核评估，对表现优秀

的师徒给予表彰奖励；二是推进“校企深度合作”，与职业院校、高等院校共建产业学院、实训基地，共同制定人才培养方案，开展“订单式培养”“学徒制培养”，实现教学与生产的深度融合；三是推行“项目驱动培养模式”，选拔技能人才参与企业重大技术改造项目、科研项目等，让技能人才在实践中积累经验、提升能力；四是升级数字化培训平台，整合优质线上资源，开发虚拟仿真训练系统、互动式课程等，增强线上培训的趣味性和互动性，实现线上线下培训有机结合；五是定期举办技能竞赛、技术比武、岗位练兵等活动，以赛促学、以赛促练，营造浓厚的技能提升氛围。

## 5 结语

技能人才是央企核心竞争力的重要组成部分，优化技能人才培养体系是央企实现高质量发展、服务国家战略的必然要求。本文通过多案例调研，深入分析当前央企技能人才培养体系的实践现状，识别出培养目标与企业战略脱节、培养内容滞后于技术发展、培养模式缺乏灵活性和实效性、师资队伍建设滞后、评价激励机制不完善等突出问题，并从理念认知、战略规划、资源投入、体制机制、外部环境等方面探究问题产生的深层成因。本文在此基础上，构建了以“一个核心目标、五大关键模块、两大保障体系”为核心的央企技能人才培养体系优化总体框架，提出了树立战略导向的培养理念、精准定位培养目标、构建动态更新的培养内容体系、创新多元化的培养模式、加强师资队伍建设和完善科学的评价激励机制、强化组织和资源保障等核心策略。

## 参考文献

- [1] 陈玉杰.育才兴企、技能强基发挥企业技能人才培养主体作用[J].中国人才,2025,(03):46-47.
- [2] 吕力,陆文瑜.中国传统管理哲学视域下的企业德治体系建构[J].企业经济,2025,44(06):40-51.
- [3] 黄桔双.央企职业技能等级认定工作体系建设[J].人力资源,2023,(20):8-10.
- [4] 关于部分央企职业技能提升行动的调研报告[J].中国培训,2020,(05):64-68.