

基于创新驱动的企业人才队伍建设及新质生产力培育研究

胡 平

蜀道投资集团有限责任公司营运管理分公司 四川 成都 610041

摘 要：当前，创新已成为企业持续发展的核心动力。企业人才队伍的建设和新质生产力的培育是实现创新的关键因素。随着科技的不断进步和产业模式的转型，企业亟需通过构建基于创新驱动的人才体系，以适应快速变化的市场需求和技术趋势。因而，研究如何有效地建设人才队伍，并在此基础上培育新质生产力，对于企业的长远发展具有重要的现实意义和理论价值。

关键词：创新驱动；企业人才队伍建设；新质生产力培育

引言：在当今全球经济快速变化的时代背景下，创新已成为推动企业发展的核心动力。在这样的环境中，企业人才队伍建设与新质生产力的培育显得尤为重要。它们不仅是企业持续竞争力的源泉，更是企业实现长远发展的基石。鉴于此，论文就基于创新驱动的企业人才队伍建设及新质生产力培育做了深入研究和探讨。希望论文的研究能够帮助企业可以有效提升其核心竞争力，实现可持续发展。

1 创新驱动下企业人才队伍建设与新质生产力培育的重要性

1.1 人才队伍建设的重要性

(1) 知识经济的核心要素。随着知识经济的兴起，人才已成为企业最宝贵的资源。一个优秀的人才队伍能够为企业带来先进的理念、技术和管理经验，推动企业不断向前发展。(2) 增强企业创新能力。人才是企业创新活动的主体^[1]。一个高素质、富有创新精神的人才队伍，能够不断提出新的想法和解决方案，推动企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。(3) 提升企业核心竞争力。在全球化竞争的背景下，企业的核心竞争力往往体现在其人才队伍上。一个优秀的人才队伍能够使企业在技术、管理、服务等方面形成独特优势，从而在市场上立于不败之地。

1.2 新质生产力培育的重要性

(1) 适应市场需求变化。随着消费者需求的日益多样化和个性化，企业必须不断培育新质生产力，以满足市场的不断变化。新质生产力的培育能够使企业更好地把握市场趋势，提供更加符合消费者需求的产品和服务。(2) 提升产品附加值。新质生产力的培育不仅关注产品的数量，更关注产品的质量和附加值。通过技术创新、管理创新等手段，企业能够提升产品的技术含量和附加值，从而增强产品的市场竞争力。(3) 推动企业转

型升级。在产业升级和转型的关键时期，新质生产力的培育对于企业的生存和发展具有重要意义。通过培育新质生产力，企业能够实现由传统制造向智能制造、绿色制造的转变，推动企业向更高层次发展。

2 创新驱动下企业人才队伍建设与新质生产力培育现状

2.1 人才队伍建设的现状

第一，人才流失与招聘困难。随着市场竞争的加剧，人才流失成为许多企业面临的普遍问题。优秀的员工往往因为薪资待遇、工作环境、职业发展等原因选择离开。与此同时，企业在招聘过程中也面临着诸多困难，如招聘渠道有限、人才匹配度不高等，导致企业难以招到合适的人才。第二，人才结构不合理。许多企业在人才结构上存在不合理现象，如年龄结构老化、学历层次偏低、专业技能不足等。这些问题使得企业在面对市场变化和技术更新时显得力不从心，难以快速适应并抓住发展机遇。第三，人才激励机制不完善。激励机制是激发员工积极性和创造力的关键。然而，许多企业在激励机制上存在不足，如薪资体系不合理、晋升通道不明确、培训和发展机会有限等。这些问题导致员工缺乏工作动力，难以充分发挥其潜力。第四，人才培养体系不健全。人才培养是企业人才队伍建设的重要环节。然而，许多企业在人才培养上缺乏系统性和针对性，培训内容与实际需求脱节，培训方式单一且效果不佳。这些问题使得员工难以获得有效的成长和提升，影响了企业的整体竞争力。

2.2 新质生产力培育的现状

第一，创新意识薄弱。创新意识是新质生产力培育的前提和基础。然而，许多企业在创新意识上存在不足，对新技术、新工艺缺乏敏感度和探索精神。这导致企业在面对市场变化和技术更新时显得被动和滞后，难

以形成独特的竞争优势。第二，研发投入不足。研发投入是新质生产力培育的重要保障。然而，许多企业在研发投入上存在不足，导致新技术、新工艺的研发和应用受到限制^[2]。这使得企业在产品升级、工艺改进等方面难以取得突破，影响了企业的市场竞争力。第三，技术创新与市场需求脱节。技术创新应紧密围绕市场需求进行。然而，许多企业在技术创新过程中忽视了市场需求的重要性，导致研发成果难以转化为实际生产力。这既浪费了企业的资源，也影响了企业的市场竞争力。第四，产学研合作不紧密。产学研合作是推动新质生产力培育的重要途径。然而，许多企业在产学研合作上缺乏积极性和主动性，与高校、科研机构等外部资源的联系不够紧密。这导致企业在技术创新和人才培养上缺乏外部支持，难以形成合力推动企业发展。

3 创新驱动下企业人才队伍建设与新质生产力培育策略

3.1 完善人才选拔和培养机制

在创新驱动的背景下，企业人才队伍的建设是其生存与发展的重要基石。为了构建一支高效、专业、充满活力的人才队伍，企业必须完善人才选拔和培养机制。在人才选拔方面，企业应打破传统思维，拓宽招聘渠道，实现多元化的人才引进。通过校园招聘，企业可以吸收年轻、有活力的新生力量；而社会招聘则能够引进具备丰富经验和专业技能的优秀人才。选拔标准需结合企业的实际需求和发展战略，既要关注候选人的专业技能和工作经验，又要注重其综合素质和潜力。通过科学的选拔流程，确保选拔到的人才能够迅速融入企业文化，为企业创造价值。在人才培养方面，企业应树立“以人为本”的理念，关注员工的个人成长和职业发展。制定个性化的培训计划，提供有针对性的培训课程和学习资源，帮助员工提升自身技能和素质。此外，企业还应注重员工的实践锻炼，通过项目实践、轮岗交流等方式，让员工在实践中学习和成长。在激励机制方面，企业应建立公平、透明的薪酬和晋升体系，让员工感受到自己的努力能够得到认可和回报。同时，企业还应注重员工的心理健康和工作生活平衡，提供必要的支持和帮助，增强员工的归属感和忠诚度。通过完善人才选拔和培养机制，企业可以构建一支具备高素质、专业化、富有创新精神的人才队伍，为企业的长远发展提供坚实的人才保障。

3.2 加大研发投入和技术创新力度

在新质生产力培育的征途上，加大研发投入和技术创新力度扮演着至关重要的角色。在快速变化的市场环

境中，技术创新已成为企业生存和发展的关键。企业必须清醒地认识到，技术创新不仅仅是产品的升级换代，更是企业核心竞争力的体现。在加大研发投入方面，企业需要制定明确的研究战略，将研发经费纳入年度预算，并确保资金的持续投入。而且，企业还应积极引进先进的研发设备和技术，为研发团队提供强大的硬件支持。另外，吸引和留住优秀的研发人才也是至关重要的。企业应提供具有竞争力的薪资待遇和福利保障，以及良好的职业发展前景，让人才愿意为企业的发展贡献智慧和力量^[3]。技术创新对于企业的意义不仅在于提升产品的技术含量和附加值，更在于通过降低生产成本、提高生产效率，为企业创造更多的经济价值。随着技术的不断进步，企业可以不断开发出具有更高性能、更低成本的产品，满足市场的多样化需求。并且，技术创新还能够为企业带来品牌效应和口碑传播，增强企业的市场竞争力。而在推进技术创新的过程中，企业还应加强与高校、科研机构等外部机构的合作与交流。

3.3 优化管理流程和提升管理效率

在创新驱动的时代背景下，企业面临着日益激烈的市场竞争和不断变化的业务环境。为了确保企业持续稳健的发展，优化管理流程和提升管理效率成为了至关重要的环节。随着企业规模的扩大和业务范围的拓展，原有的管理模式和流程可能已无法适应新的发展需求，所以，必须寻求创新和变革。在优化管理流程方面，企业应积极引入先进的管理理念和方法。例如，精益管理强调消除浪费、持续改进和全员参与，可以帮助企业更精确地把握客户需求，提高生产效率和产品质量。而敏捷开发则注重快速响应市场变化，通过迭代和反馈不断优化产品，使企业能够灵活应对市场的波动。这些理念和方法不仅可以帮助企业协调各部门之间的工作，还能提高资源的利用效率，确保各项工作的顺利进行。在流程优化过程中，企业还应注重流程的简化和标准化。通过减少不必要的环节和冗余操作，可以大大缩短工作流程，提高工作效率。并且，标准化的操作流程有助于降低错误率，提高产品质量和稳定性。为了实现这一目标，企业可以制定详细的操作规范，并对员工进行培训和指导，确保他们能够熟练掌握并遵循这些规范。除了优化管理流程外，提升管理效率也是企业必须关注的问题。企业应加强内部沟通和协作。建立高效的沟通渠道，如内部论坛、即时通讯工具等，确保信息的畅通无阻。这有助于各部门之间及时分享信息、协调工作，避免信息孤岛和重复劳动。

3.4 建立激励机制与职业发展路径

在创新驱动的背景下,员工的工作积极性和创造力是推动企业发展的关键力量。为了有效激发员工的潜力,企业需要建立一套完善的激励机制与职业发展路径。第一,激励机制的设计应充分考虑员工的个人需求和期望。合理的薪酬体系是基础,它应能公正地反映员工的工作成果和贡献,同时也需要具有一定的市场竞争力,以吸引和留住优秀人才。另一方面,提供晋升机会也是激励员工的重要手段。企业应明确晋升标准和流程,让员工看到自己在企业中的发展前景,从而更加努力地工作。除了物质激励,精神激励同样重要^[4]。企业可以通过设立各种奖项和荣誉,给予员工表彰和认可,激发他们的工作热情和自豪感。这种正向的反馈机制能够增强员工的归属感和忠诚度,使他们更加愿意为企业的发展贡献自己的力量。第二,在职业发展路径方面,企业应为员工提供明确的职业规划和指导。通过制定个性化的职业发展计划,帮助员工了解自己的优势和不足,找到适合自己的职业方向和发展目标。这样的激励机制与职业发展路径相结合,不仅能够有效激发员工的工作积极性和创造力,还能够促进员工的个人成长和职业发展,为企业培养更多高素质的人才。

3.5 营造创新文化氛围

在快速变化的商业环境中,创新文化成为了企业持续创新并保持竞争力的核心要素。企业要想在市场中脱颖而出,就必须积极营造一个鼓励创新、支持创新的文化氛围。营造创新文化氛围,首先要从企业的核心价值观和愿景出发,将创新理念融入企业文化之中。这要求企业高层领导以身作则,成为创新的倡导者和实践者,通过自身的行为影响和带动整个企业形成创新的氛围。与此同时,企业还应该在内部宣传中强调创新的重要性,让员工明白创新是企业生存和发展的关键。为了激发员工的创新思维和创新能力,企业可以采取多种措施。其次,举办创新竞赛是一种有效的方式,通过设立明确的奖励机制,鼓励员工积极参与并提交创新方案。

这不仅可以让员工展示自己的创新才华,还可以激发他们之间的创新竞争,推动企业整体创新能力的提升。最后,设立创新基金则是另一种重要的激励措施,为员工创新项目提供资金支持,降低他们的创新风险,使他们更加敢于尝试和投入。除此之外,举办创新讲座也是营造创新文化氛围的重要途径。企业可以邀请行业内的专家、学者或创新领袖来分享他们的创新经验和见解,让员工了解最新的创新趋势和技术动态,这不仅可以拓宽员工的视野,还可以激发他们的创新灵感和热情。然而,创新往往伴随着风险和失败。在营造创新文化氛围的过程中,企业需要建立容错机制,允许员工在创新过程中犯错。这种容错机制并不意味着纵容错误,而是要让员工明白,创新是一个不断探索和试错的过程。在这个过程中,失败是不可避免的,但重要的是从失败中吸取教训,不断学习和成长。企业可以通过设立创新失败保护机制、鼓励员工分享失败经验等方式,来降低员工对失败的恐惧感,让他们更加敢于尝试和创新。

结语:总之,创新驱动下的企业人才队伍建设与新质生产力培育具有极其重要的意义。它们不仅是企业持续竞争力的源泉,更是企业实现长远发展的基石。所以,企业应高度重视人才队伍建设和新质生产力的培育工作,采取切实有效的措施加以推进和实施。

参考文献

- [1]姚心仪,朱天聪,张虎翼.制造业领域创新型企业的科技人才队伍建设—基于我国飞机制造企业实践的研究[J].中国科技人才,2023(1):62-69.
- [2]耿梦杰.建筑企业人才队伍建设及其机制创新研究[J].中国市场,2023(36):94-97.
- [3]刘娥.企业人才队伍建设及其机制创新的探索与实践[J].现代企业文化,2023(7):139-141.
- [4]庞瑞芝,王洪岩.超大规模市场优势、复杂创新能力与培育新质生产力的内在逻辑[J].上海经济,2024(1):1-11.