

国有企业应届大学生储备与培养体系构建研究

李秋宇

广东特发信息光缆有限公司 广东 东莞 523000

摘要: 国有企业要实现现代化转型升级, 关键之处在于人才队伍建设, 所以人力资源管理工作越来越受重视并被提上日程, 掌握前沿知识的大学毕业生, 无疑是国有企业发展急需引进的重要力量, 但受国有企业长期沿用传统管理模式等因素制约, 大量大学毕业生入职后选择离职, 这对国有企业人才培养和可持续发展带来负面冲击。文章对国有企业应届大学生储备与培养体系构建进行了研究分析, 以供参考。

关键词: 国有企业; 应届大学生; 储备与培养; 体系构建

1 引言

在如今经济全球化且市场竞争愈发激烈的大背景下, 国有企业身为国家经济重要支柱发展面临诸多挑战与机遇, 人才作为企业发展核心资源对国企提升竞争力实现高质量发展至关重要, 应届大学生作为充满活力与创新精神群体是国企人才储备重要来源, 从战略层面看提升企业核心竞争力离不开高素质人才有力支撑, 从现实需求出发科技飞速发展社会快速变革各类技术革命不断深化企业管理运营模式不断创新, 但国有企业在人才知识信息更新速度上相对滞后且基础性前沿性理论研究不足缺乏引领性技术创新制高点关键工艺技术亟待突破, 所以加快提升人才培养质效发挥人才培训战略性先导性作用培养更多科学素养深厚高层次人才后备对支撑国企高质量发展尤为重要紧迫, 另外优化人才发展环境也是吸引和留住优秀人才的关键因素, 应届大学生刚进入企业初期对职业发展和个人成长有着较高期望。

2 国有企业应届大学生储备与培养存在的问题

2.1 人才储备规划不完善

部分国有企业在应届大学生储备工作上缺乏科学合理规划, 没有充分结合企业战略发展目标和人才需求预测来制定储备计划, 这导致人才储备数量出现不足或者过剩的情况, 储备的专业和企业实际需求不匹配而造成人才资源浪费, 有些企业在招聘应届大学生的时候仅依据当前岗位空缺情况进行招聘, 未从企业长远发展角度考虑人才储备问题, 当企业业务拓展或者转型时才发觉缺乏相应人才支持。

2.2 培养体系针对性不足

国有企业面向应届大学生开展的培养活动常常缺乏针对性, 入职培训教育一般是大规模且统一化进行, 没有充分考虑应届大学生个体素质、学历层次、所学专业以及所定岗位的差异, 轮岗期间各个岗位工作时间较短

难以做到因材施教, 使得应届大学生在培养过程中无法获得个性化指导和锻炼, 培养效果往往不太理想, 就像对理工科专业应届大学生和文科专业应届大学生采用相同培训内容和方式, 不能满足他们不同学习需求和职业发展方向。

2.3 培养方式单一

目前国有企业针对应届大学生的培养方式比较单一, 主要采用课堂培训与师徒带教这两种形式, 课堂培训通常着重于理论知识方面的传授, 和实际工作的联系不够紧密, 这使得应届大学生在学习过程中缺少实践体验, 难以把所学知识运用到实际工作当中, 师徒带教虽说能够给应届大学生一定的实践指导, 但因为师傅的水平存在差异, 并且部分师傅工作比较繁忙, 没办法全身心投入到带教工作里, 从而影响了带教的效果, 企业缺少多样化的培养方式, 像项目实践、模拟演练以及在线学习等, 无法满足应届大学生多元化的学习需求。

2.4 激励机制不健全

在应届大学生培养进程当中激励机制不健全是突出问题, 一方面薪酬待遇缺乏竞争力和应届大学生工作表现贡献不匹配致其工作积极性不高, 另一方面职业发展空间有限晋升渠道不够畅通让应届大学生对未来职业发展迷茫缺动力, 部分企业晋升倾向论资排辈而非依据员工能力业绩严重打击应届大学生积极性与创造力。

3 国有企业应届大学生储备体系构建

3.1 基于战略的人才规划

3.1.1 结合企业战略目标预测人才需求

国有企业要深入细致地分析自身战略发展目标, 清晰明确未来业务拓展、技术创新、管理提升等方面发展方向, 要通过综合评估行业发展趋势、市场竞争态势以及企业内部资源和能力, 精准预测不同阶段各类人才需求数量、专业结构和能力素质要求, 对于计划未来几

年拓展通信光缆行业的国有企业而言,需提前预测通信光缆技术研发、项目管理等方面所需人才数量和专业背景,为人才储备提供清晰明确的目标和依据。

3.1.2 制定科学的人才储备计划

按照人才需求预测的结果来制定科学合理的应届大学生人才储备计划,明确储备专业、储备数量、学历层次以及招聘时间安排等相关内容,制定计划时要充分考虑企业人才流失率、人才培养周期以及业务发展不确定性,预留一定弹性空间来应对可能出现的人才短缺情况,计划每年招聘一定数量应届硕士研究生充实到企业研发部门,为企业技术创新提供相应人才支持,同时根据企业业务发展节奏合理安排招聘时间,确保新入职应届大学生能及时满足企业用人需求。

3.2 优化招聘选拔流程

3.2.1 拓宽招聘渠道

国有企业为吸引更多优秀应届大学生要拓宽招聘渠道,实现多元化招聘模式,除了传统校园招聘之外,还需充分利用网络招聘平台、社交媒体、行业论坛等渠道发布招聘信息,以此扩大企业招聘影响力,要积极参加各类高校举办的就业双选会、招聘会,和高校建立长期稳定合作关系来提前锁定优秀人才,可通过社交媒体平台发布企业招聘信息和企业文化宣传内容,吸引应届大学生关注以提高企业知名度和美誉度。

3.2.2 完善选拔标准与方法

要建立科学又完善的应届大学生选拔标准与方法,以此全面考察应聘者的综合素质和能力。选拔标准不能只关注专业知识和技能方面,还得注重应聘者学习、创新、团队协作等能力以及职业素养。在选拔方法上要综合运用笔试、面试、心理测试等多种方式,对应聘者进行全方位评估。通过结构化面试来了解应聘者沟通表达、问题解决能力和职业规划情况,通过心理测试评估应聘者性格特点和职业适应性,

3.3 建立人才储备库

3.3.1 入库标准与流程

要明确应届大学生进入人才储备库的具体标准和详细流程,入库标准需和企业人才需求以及战略发展目标相契合,以此确保储备人才具备较高质量和良好发展潜力,通常来讲入库标准涵盖学历、专业、学习成绩、综合素质评价、实习经历等多个方面,入库流程应严格规范,包含简历筛选、初试、复试、综合评估等诸多环节,在每一个环节里都要严格依照标准开展筛选和评价工作,从而确保选拔出符合要求的人才进入储备库。

3.3.2 储备库管理与维护

要加强人才储备库的管理与维护工作,需定期对储备库内人才信息做更新完善,建立人才跟踪机制来关注储备人才,关注他们学习和发展情况并定期沟通交流,通过沟通交流去了解储备人才需求想法,为他们提供必要指导与支持,对储备人才实施动态化的管理模式,依据他们表现和发展情况调整人员结构,对于表现优秀且符合企业用人需求人才,及时把他们纳入企业正式人才队伍,针对不符合要求或发展潜力不足的人才,及时对其进行调整或者淘汰处理。

4 国有企业应届大学生培养体系构建

4.1 入职培训体系

4.1.1 企业文化与价值观培训

企业文化跟价值观属于企业的灵魂所在,对员工行为和态度有着重要引导作用,应届大学生入职培训工作中,应把企业文化与价值观培训当成重点内容,通过讲解企业发展历程使命愿景等,让应届大学生深入了解企业的文化内涵,以此增强他们对企业的认同感和归属感,邀请企业老员工分享企业发展故事和成功经验,让他们亲身感受企业的文化氛围和独特魅力,进而加深他们对企业文化的理解程度和认同感。

4.1.2 职业素养与基础技能培训

职业素养是员工在职场取得成功的重要关键因素,入职培训要着重培养应届大学生职业素养,涵盖职业道德、职业礼仪、职业规划等多方面内容,通过开展专题讲座、案例分析、小组讨论等培训活动,助力应届大学生树立正确的职业观念,让他们掌握基本的职业技能,为其尽快适应职场生活奠定坚实基础,邀请专业礼仪培训师开展职业礼仪培训,凭借现场演示和模拟演练让应届大学生掌握职场礼仪规范,开展职业规划讲座引导应届大学生依据自身兴趣特长与职业目标制定合理职业发展规划。

4.2 岗位实践与轮岗锻炼

4.2.1 制定合理的岗位实践计划

为应届大学生制定详细合理的岗位实践计划,明确实践的目标、任务、时间安排以及考核标准。岗位实践计划应根据岗位的特点和应届大学生的实际情况进行定制,确保他们能够在实践中得到充分的锻炼和成长。在实践过程中,为应届大学生安排导师,导师应定期与他们进行沟通和指导,帮助他们解决工作中遇到的问题,确保实践计划的顺利实施。对于新入职的技术类岗位应届大学生,制定为期半年的培训期、半年的见习期的培养计划,包括产品的生产流程、工艺生产原理、质量事故典型案例剖析、材料涉及的性能参数及测试等等,并

明确每个阶段的考核指标。

4.2.2 轮岗锻炼的实施与管理

轮岗锻炼是培养应届大学生综合素质和多岗位工作能力的有效途径,国有企业需要制定科学合理的轮岗锻炼制度,明确规定轮岗的岗位范围、轮岗的具体时间、轮岗的先后顺序以及轮岗期间的管理和考核办法,在实施轮岗锻炼工作的时候,要充分考虑应届大学生的专业背景、职业发展规划以及企业的实际业务需求,从而合理安排他们的轮岗岗位,在轮岗期间,要加强对应届大学生的管理和考核工作,定期对他们的工作表现进行全面评价,及时发现存在的问题并给予专业指导,通过轮岗锻炼,能让应届大学生全面了解企业的业务流程和工作具体内容,拓宽他们的视野并提升综合能力。

4.3 导师带徒制度

4.3.1 导师的选拔与培训

导师的素质和能力直接影响着导师带徒的效果。国有企业应制定严格的导师选拔标准,选拔具有丰富工作经验、扎实专业知识、良好职业道德和较强沟通能力的员工担任导师。在导师选拔过程中,要注重考察候选人的带徒意愿和能力,确保他们能够全身心投入到带徒工作中。导师选拔完成后,要对他们进行系统的培训,包括带徒方法、沟通技巧、职业指导等方面的培训,提高导师的带徒水平和能力。

4.3.2 师徒关系的建立与维护

建立良好的师徒关系是导师带徒制度取得成功的关键。企业应组织师徒见面会,让师徒双方相互了解,明确各自的职责和权利。在带徒过程中,导师要关心徒弟的工作和生活,尊重徒弟的个性和想法,与徒弟建立起信任和合作的关系。企业应定期组织师徒交流活动,为师徒提供沟通和交流的平台,及时解决师徒关系中出现的

4.4 培训与发展体系

4.4.1 个性化培训方案制定

依据应届大学生专业背景、岗位需求、职业发展规划以及培养过程表现,为他们量身定制个性化培训方案。培训方案涵盖培训内容、培训方式、培训时间安排以及培训效果评估等诸多方面。个性化培训方案需充分

考量应届大学生个体差异,以满足他们不同学习需求和职业发展目标。针对具备较强技术研发能力和潜力的应届大学生,为其制定专业技术培训方案,包含参加行业技术研讨会、内部技术培训课程、参与科研项目等,助力他们提升技术水平和创新能力,对于有管理潜力的应届大学生,为其制定管理培训方案,包括参加管理培训课程、进行轮岗锻炼、担任项目助理等,培养他们的管理能力和综合素质。

4.4.2 多样化培训方式的运用

国有企业想要提高培训效果就得采用多样化培训方式,除了传统课堂培训之外还应积极运用在线学习、实践培训、案例分析、模拟演练、行动学习等方式,在线学习能让应届大学生依据自身时间和学习进度随时随地开展学习从而提高学习灵活性和自主性,实践培训可让应届大学生在实际工作当中锻炼并且提升技能,案例分析通过对实际案例进行分析和讨论来培养应届大学生问题解决能力和思维能力,模拟演练使应届大学生在模拟工作场景里进行实践操作以提高他们应对能力和实际工作能力,行动学习借助让应届大学生参与实际项目解决培养他们团队协作能力和创新能力,要根据不同培训内容和目标来选择合适培训方式进而提高培训针对性和实效性。

5 结语

总之,当代大学生群体是新时代高素质人才重要来源,他们不仅有扎实专业理论基础,还具备多元化能力结构与鲜明个性特征,国有企业面临高学历青年员工流失问题,这已对企业可持续发展构成严峻挑战,还可能引发人才断层等连锁负面效应,基于此情况,国有企业需从战略发展层面重新审视人才保留问题,通过转变传统管理理念与创新人才培养机制等举措,构建更具吸引力人才发展环境,以此有效稳定高素质青年员工队伍,为企业高质量发展提供持续动力。

参考文献

- [1]罗琳琳.社会资本视角下国有企业“90后”新员工择业状况实证探究[J].人力资源开发,2019(14):34-35.
- [2]陈菲,王宗智.国有企业人才流失问题探讨[J].科技经济导刊,2019(19):220.