

关于以梯队建设促进国有企业人才规划与培养的思考

王 峰

河南能源集团有限公司 河南 郑州 450046

摘 要：在国有企业面临激烈市场竞争与转型升级的关键时期，人才的重要性愈发凸显。本文阐述了梯队建设对国有企业人才规划与培养的战略意义，包括保障人才供应、优化人才结构、激发员工积极性与创造力、提升企业核心竞争力。分析了人才梯队建设的关键要素，如明确人才标准、精准人才盘点、科学规划路径。并提出了基于梯队建设的国有企业人才规划与培养策略，包括完善培养体系，做到内部与外部培训、理论与实践、导师辅导与自我学习相结合；建立激励机制，涵盖薪酬、晋升、荣誉激励；营造良好文化氛围，倡导学习、创新、团队合作文化，为企业发展储备人才。

关键词：梯队建设；国有企业；人才规划；培养；思考

引言

在当今经济全球化与市场竞争日益激烈的大背景下，国有企业作为国民经济的重要支柱，其发展面临着诸多挑战与机遇，而人才无疑是推动企业发展的核心力量。科学合理的人才规划与培养对于国有企业的持续稳定发展起着至关重要的作用。梯队建设作为一种系统且有效的人才管理策略，能够从保障人才供应、优化人才结构、激发员工潜能以及提升企业核心竞争力等多方面，为国有企业人才规划与培养提供有力支撑。本文将深入探讨梯队建设对国有企业人才规划与培养的战略意义、关键要素，并提出基于梯队建设的具体策略。

1 梯队建设对国有企业人才规划与培养的战略意义

第一，保障企业人才持续供应。国有企业发展离不开长期稳定的人才支撑，通过梯队建设，企业能够依据战略规划和业务需求，提前对不同层级、岗位的储备人才进行规划与培养。一旦现有岗位人员出现变动，能迅速从人才梯队中挑选出合适的人员进行填补，有效避免因人才断层而影响企业的正常运营与发展。尤其在关键技术和岗位建立后备人才梯队，可确保在关键时刻有能胜任的人员及时顶上，维持企业运转的稳定性。第二，优化企业人才结构。合理的人才结构是企业实现高效运作的基础，梯队建设有助于企业按照岗位的特点和要求，有针对性地培养和选拔人才，使人才结构更加科学合理。明确各层级人才的比例和职责，能够避免出现人才冗余或短缺的情况。在技术人才梯队中，既有经验丰富的高级技术专家，又有充满活力的年轻技术骨干，形成老中青相结合的合理结构，有利于企业技术的传

承与创新。第三，激发员工积极性与创造力。梯队建设为员工提供了明确的职业发展路径和晋升机会，让员工清晰地看到自己的发展前景。这种明确的预期能够激发员工的工作积极性和创造力，促使他们主动提升自身的能力素质，以满足梯队晋升的要求。为了在人才梯队中脱颖而出，员工会积极学习新知识和新技能，踊跃参与企业组织的培训和实践活动，在企业内部形成良好的学习氛围和创新文化^[1]。第四，提升企业核心竞争力。人才是企业核心竞争力的关键要素，梯队建设使国有企业能够培养出一支高素质、高技能、创新能力强的人才队伍，这成为企业发展的核心竞争力。这些人才在各自的岗位上发挥着重要作用，能够为企业带来更高的生产效率、更好的产品质量和更强的市场竞争力。优秀的管理人才梯队能够制定科学合理的发展战略，引领企业快速发展；专业技术人才梯队则能够推动企业的技术创新，进一步提升企业的核心竞争力。

2 国有企业人才梯队建设的关键要素

2.1 明确人才标准

一是人才标准的制定需紧密结合国有企业战略目标与业务发展需求。由于不同战略目标对人才的能力、素质以及知识结构有着不同的要求，所以标准制定要有的放矢。若企业实施创新驱动发展战略，那么对人才的创新能力和学习能力就会提出更高要求；当企业侧重于国际化发展时，人才的跨文化交流能力和国际视野则成为关键考量因素。二是要分层分类设定人才标准。国有企业的人才梯队包含多个层级和类别，像管理人才梯队、技术人才梯队、技能人才梯队等。不同层级和类别的人

才,其标准存在明显差异。对于高层管理人才,应着重考察其战略思维、决策能力以及团队领导能力;而对于基层技术人才,则要更关注其专业技能水平和实际操作能力,确保各类人才都能在相应岗位上发挥最大价值。三是人才标准并非一成不变,而是要动态调整优化。当企业内外部环境发生变化、战略目标做出调整时,人才标准也需及时跟进。要密切关注行业发展趋势和市场需求变化,结合企业自身实际情况,对人才标准进行修订和完善,保证人才标准始终与企业战略需求相契合,为国有企业人才梯队建设提供科学、准确且符合发展需要的标准依据,推动人才梯队建设有序开展,满足企业持续发展对各类人才的需求。

2.2 精准人才盘点

首先,要全面评估能力素质。对企业现有人才进行全面且系统的评估,内容涉及员工的知识储备、技能水平、综合能力以及素质表现等多个维度。采用面试、笔试、360度评估、绩效评估等多种方式,多角度、深层次地了解员工的优势与不足。通过这样的全面评估,能够为人才梯队建设提供精准且可靠的依据,让企业对员工当下的实际状况有清晰、准确的认知。其次,需分析人才发展潜力^[2]。精准人才盘点不能仅仅局限于对员工现有能力素质的评估,还要深入分析其发展潜力,也就是员工在未来取得更大成就的可能性。这涵盖学习能力、创新能力、适应能力等多个关键方面。通过科学分析发展潜力,能够挖掘出具有培养价值和发展前景的潜在人才,将这些人才纳入人才梯队进行重点培养,从而为企业储备充足的后续发展力量。最后,要识别人才差距。在完成人才盘点后,将企业现有人才的能力素质和发展潜力与企业战略所要求的人才标准进行细致对比,找出人才在数量、质量、结构等方面存在的差距。明确这些差距后,企业可以有针对性地制定人才规划与培养方案,合理调配各类资源,逐步缩小差距,使企业的人才队伍与企业战略发展相匹配,保障国有企业人才梯队建设能够高效、有序地推进,满足企业长远发展的需求。

2.3 科学规划路径

第一,要设计职业发展通道。需为人才梯队中的员工规划出清晰明确的职业发展通道,清晰地界定不同层级与岗位之间的晋升关系以及具体的发展路径。职业发展通道可细分为管理通道、专业技术通道、技能通道等多种类型,让员工能够依据自身的兴趣爱好和特长优势,选择最适合自己的发展路径。具备管理潜力的员工可以朝着管理岗位的方向发展,专业技术能力突出的员工则能够在专业技术领域不断深耕,从而为员工提供多

元化的职业发展选择。第二,要制定个性化培养计划。根据员工现有的能力素质以及发展潜力,为人才梯队中的每一位员工量身定制个性化的培养方案。培养计划应全面涵盖培训课程、实践锻炼、导师辅导等多个方面的内容,针对员工存在的不足之处进行有针对性地培养和提升。通过这样系统、全面的培养,帮助员工补齐自身短板,切实提升综合能力和素质。第三,要建立动态调整机制。人才的发展是一个动态变化的过程,员工的职业发展规划也需要根据实际情况进行适时调整。建立动态调整机制,定期对人才梯队中的员工进行评估考核,依据评估结果以及员工自身的发展意愿,及时对员工的职业发展路径和培养计划做出调整^[3]。如此,能够确保人才梯队建设始终紧跟企业发展的步伐和员工成长的需求,保持旺盛的活力和有效性,为国有企业的持续发展提供坚实可靠的人才保障。

3 基于梯队建设的国有企业人才规划与培养策略

3.1 完善培养体系

一是在培训方式上要做到内部培训与外部培训相结合。国有企业需构建完备的内部培训体系,紧密结合人才梯队需求与企业发展战略,开发具有针对性的培训课程。内部培训可安排企业内部专家、骨干员工担任讲师,他们能分享实际工作经验与专业知识,让培训内容更贴合企业实际。同时,积极引入外部优质培训资源,邀请行业专家、学者授课,选派员工参加外部培训课程与研讨会,以此拓宽员工视野与知识面,使员工接触到行业前沿理念与技术。二是人才培养需注重理论学习与实践锻炼结合。理论知识是基础,但实践锻炼同样不可或缺。国有企业要为人才梯队中的员工提供丰富多样的实践锻炼平台,如让员工参与重点项目、承担重要任务、进行轮岗交流等。通过这些实践机会,员工能在实际工作中积累经验,提升解决实际问题的能力,将所学理论知识转化为实际工作技能。三是还应实现导师辅导与自我学习相结合^[4]。为人才梯队中的员工配备经验丰富的导师,开展一对一辅导与指导。导师能协助员工制定职业发展规划,解答工作中遇到的问题,传授工作经验与技巧,帮助员工少走弯路。同时,鼓励员工自我学习,培养其学习习惯与自主学习能力。企业可为员工提供学习资源与支持,如建立图书资料室、搭建在线学习平台等,方便员工随时获取知识,不断提升自身素质,以适应企业发展和人才梯队建设的需求,为国有企业持续发展提供有力的人才支撑。

3.2 建立激励机制

(1) 薪酬激励方面,需构建与人才梯队相匹配的薪

酬体系,依据员工层级、岗位及能力素质确定合理薪酬。针对人才梯队中的核心与关键岗位人才,提供具有竞争力的薪酬,以此吸引并留住优秀人才。同时,设立绩效奖金、项目奖金等,按照员工工作业绩与贡献进行奖励,充分调动员工工作积极性与创造力,让员工切实感受到付出与回报成正比。(2)晋升激励上,要明确人才梯队的晋升标准与机制,为员工营造公平、公正的晋升环境。当员工达到晋升标准时,及时给予晋升,使员工看到自身努力得到认可。这不仅满足员工职业发展需求,还能激励其他员工积极进取,在企业内部形成良性竞争氛围,促进员工共同成长与进步。(3)荣誉激励层面,设立优秀员工、技术能手、创新标兵等各类荣誉称号,对表现优秀的员工进行表彰奖励。荣誉激励可增强员工成就感和归属感,激发工作热情与自豪感。企业可通过举办表彰大会、颁发荣誉证书等方式,公开表彰获得荣誉称号的员工,树立学习榜样。这能让其他员工明确努力方向,激发他们向优秀员工看齐,形成积极向上的工作风气,推动人才梯队建设不断完善,为国有企业发展提供坚实的人才保障,助力企业在市场竞争中取得优势。

3.3 营造良好文化氛围

一是在倡导学习文化方面,企业要着力构建浓厚学习环境,推动员工不断学习新知识新技能,提升自身能力素质。可通过开展读书分享会、技术交流会、学习竞赛等活动,调动员工学习兴趣与动力。领导应发挥带头作用,以身作则主动学习,为员工树立榜样,带动全员形成主动学习、积极进取的良好风气,让学习成为企业发展的内在动力。二是培育创新文化上,创新是企业前进的动力源泉,国有企业要积极营造创新文化氛围,鼓励员工大胆创新、勇于尝试。建立创新激励机制,对取得创新成果的员工给予奖励表彰,激发员工创新积极性。同时,为员工提供创新平台与资源支持,如设立创新基金,鼓励员工提出创新项目与方案,并对有价值项

目进行资助实施,充分挖掘员工创新潜能,推动企业技术创新与管理创新。三是强化团队合作文化,团队合作是企业实现战略目标的重要支撑,国有企业要强化团队合作文化建设,培养员工团队意识与协作精神。通过组织团队建设活动、开展团队合作项目等方式,加强员工之间的沟通交流,增进彼此了解与信任,提升团队凝聚力与战斗力^[5]。建立公平合理的团队绩效考核机制,依据团队目标完成情况对成员进行考核评价,激励团队成员齐心协力、共同奋进,形成强大的工作合力,以实现团队目标,推动国有企业人才梯队建设。

结语

综上所述,国有企业以梯队建设促进人才规划与培养,是顺应时代发展、提升企业竞争力的关键举措。通过明确人才标准、精准盘点人才、科学规划路径,为人才梯队建设筑牢根基。完善培养体系、建立激励机制、营造良好文化氛围等策略,可充分激发人才活力,保障人才持续供应,优化人才结构。如此,国有企业方能打造出一支高素质、富有创造力与协作精神的人才队伍,在激烈的市场竞争中稳健前行,实现可持续发展,为国家经济建设贡献更为坚实的力量。

参考文献

- [1] 曲海华. 国有企业人才梯队建设研究 [J]. 现代商业,2022(33):32-35.
- [2] 盛箐. 国有企业青年人才培养路径研究 [J]. 商场现代化,2026(1):73-76.
- [3] 杨玫,杨柳,窦晓博. 国有企业数字人才体系建设路径研究——基于梯队、评价与培养模型的分析视角 [J]. 数字化转型,2025,2(12):19-25.
- [4] 王鹤,卜曼修. 国有建企人才培养与梯队建设策略剖析 [J]. 施工企业管理,2025(4):98-99.
- [5] 胡杏花. 国有企业核心人才梯队建设与中长期激励机制创新 [J]. 区域治理,2025(32):0061-0063.