

Research on the Cultivation of Young Talents in Enterprises in the New Era

Xin Fu

CAMCE International Engineering Co., Ltd., Beijing, 100080, China

Abstract

Young talents are the main force of the competitive development of state-owned enterprises, and compound young talents are the key to the transformation and development of enterprises. Focusing on the subject of youth training, this paper puts forward the ways to strengthen youth talent training, and emphasizes that we must actively explore the youth talent training mechanism to provide talent support for the healthy, stable and sustainable development of enterprises.

Keywords

new period; young talents; personnel training

新经济视野下企业青年人才培养研究

付昕

中工国际工程股份有限公司, 中国·北京 100080

摘要

随着经济社会的发展, 青年人才逐步成为国有企业竞争发展的主力军, 复合型青年人才是企业转型发展的关键。论文围绕青年人才培养这一课题, 提出加强青年人才培养的途径, 强调必须积极探索青年人才培养机制, 为企业的健康稳定可持续发展提供人才支撑。

关键词

新经济视野; 青年人才; 人才培养

1 引言

当前中国正处于经济发展从高速增长调整为高速增长、经济结构不断优化升级、经济发展动力转向创新驱动的新常态和重要发展转折期。在促进国企改革深化发展的过程中, 企业在关键岗位、重要岗位进行人员调整时出现断层现象, 青年后备干部储备不足等问题接踵而来。青年员工理论知识丰富、思想活跃而又富有激情, 对新工具、新方法的学习能力较强, 可以说是企业转型发展的主力军和先锋队。如何最大限度发挥青年员工在企业转型发展时期对企业改革的杠杆作用, 是一个值得认真探索和深入研究的重要课题。

2 新经济时代对企业人才培养提出新要求

新经济是相对于“传统经济”或“旧经济”而言的, 是以信息和知识为基本产品, 以对无形资源的生产和分配为基本过程, 以创造力为基本动力, 弘扬人性、面向未来的经

济, 是以知识化、创新化、全球化、网络化、科技化、持续化为基本特征的经济。在新经济时代背景下, 创新成为未来管理的主旋律, 人才管理创新成为企业管理的主题, 对企业人才培养提出了新的要求和挑战。

2.1 培养创新型人才

新经济时代知识产品极大丰富, 产品生产已不仅仅是设备和工具, 而是人所具备的知识与能力, 支持产品的重要生产要素是人的创造能力。商品的价值也不再是劳动者体力的简单转化, 而是劳动者知识的转化。智能制造已是国家战略的重要发展方向, 人才的创新能力是关乎社会生产力和企业竞争力的重要指标之一。

2.2 培养专业型人才

专业型人才泛指发现和研究客观规律, 掌握相关知识和技能, 应用客观规律、知识和技能从事社会生产实践的人才。如今高新科学技术的日益广泛, 产业技术实现快速升级迭代。专业型人才以其独特的作用与功能, 在尖端科技层出不穷的复杂经济背景下已成为各企业争相追逐的人才。

2.3 培养个性化人才

个性化是创新过程的表现形式之一, 任何一个创新产

【作者简介】付昕(1980-), 女, 中国北京人, 硕士, 中级经济师, 人力资源管理师, 从事人力资源管理、心理咨询与治疗研究。

品都体现出人的个性化思想。在新经济环境下,自我价值的觉醒促使人们在新生事物不断迭生的时代更容易找到多样化的价值实现路径,谁能产出个性化的、满足不同消费需求的产品与服务,谁就能在市场竞争中取胜。人才在发展过程中拥有更大的主观能动性,发展个性化,并不是发展个人主义,更不是否定集体主义,而是让人的个性在企业需求、管理与文化范围内得到充分发展。引导和发展个性化人才是保持企业创新力的源泉。

2.4 培养复合型人才

复合型人才是指多种专业能力的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的,这种创造不可能依靠某种单一知识和单一技能来实现,它必须借助多种知识、多种技能的综合运用来完成。社会越发展,创造的复杂程度越高,高度复杂的创造需要高度发展的能力系统,也就是对知识面的要求越来越宽。人才评价标准与方式更加多元化,“具有一定专业知识或专门技能”不再是人才评判的唯一标准,复合型人才因其对新经济的良好适应性,在各行业中发挥着越来越重要的作用。

3 做好青年人才培养工作的意义

一是融入实现“中国梦”伟大实践的必然要求。中华民族伟大复兴的中国梦的实现,是一场接力赛跑,需要一代又一代青年人的接续奋斗。只要青年一代有理想、有本领、有担当,那么国家就会有前途,民族就有希望,实现“中国梦”就有源源不断的强大力量。

二是推动国企高质量发展的迫切要求。国有企业要想不断做强做优做大,必须坚定不移发挥人才第一资源作用。当今人才的竞争就是企业核心竞争力的竞争。谁拥有高素质的优秀人才,就能够在竞争之中占据优势。青年人知识丰富、朝气蓬勃、勇于担当,满怀干事创业的激情和改革创新的锐气,是企业实现发展目标源源不断的强大力量,更是集团高质量发展宝贵的财富^[1]。因此,新时期国有企业发展要想实现行稳致远、基业长青,在激烈的市场竞争中保持优势,就必须抓紧抓早青年人才的培养和选拔工作,积蓄人才资源的“源头活水”。

三是满足青年成长成才的内在要求。青年要想成为国家进步、企业发展的栋梁之才,就必须在不断成长成才的过程中,练就成事的“真本领”和担事的“宽肩膀”。当然青年要想成长成才成事,不仅需要自己的主观需求和内在渴望,还需要各级组织的正确引导和管理。习总书记强调,“关心和支持青年是全社会的共同责任”,各级党组织、各单位都要关心青年成长、支持青年发展,给予青年更多机会,积极营造有助于青年成长发展、干事创业的良好氛围。从企业层面为青年人才提供的“沃土”、搭建的“平台”,将会极大满足和激发青年人才成长成才的内在需求。

4 青年人才培养中往往存在的不足

一是培养力度不足。培养模式单一,外部的创新文化难以渗透,不利于青年人才理论知识和文化素养的整体提升。

二是培养对象的主动性不高。很多青年人才容易对企业培养易产生抵触或懈怠的情绪。导致培养形式虚设、不能达到理想效果。

三是专业培训覆盖面窄。企业开展的集中专业培训受成本限制,多集中在管理人员,青年员工大多在业务一线,得不到集中专业培训^[2]。

四是人才培养效果不明显。企业虽然通过多种形式对青年员工进行培养,但每种方式又都存在其自身的不足,造成用人之际能提出来的人才屈指可数,培养投入没有得到应有的人才回报,人才培养效果不明显。

面对上述容易出现的问题,企业应该提高对青年人才培养的重视程度,制定全方位的培养方案,在政策、资源等各方面进行倾斜,确保培养落到时效。

5 青年人才培养的基本原则

5.1 选择合理的培养方式

青年人才培养可采取多种方式,包括:专业培训、岗位轮换、技能大赛、项目攻关、挂职锻炼等方式。

5.2 建立完善的培养流程

明确各培养环节时间节点、责任人、成果输出等。对青年的培养要根据青年见习期、成长期、成熟期各阶段循序渐进开展。

5.3 做好培养考核工作

通过培养考核对青年人才培养效果进行评价,考核成绩优秀的青年员工可以为其确定更高层次的培养目标和计划。

6 搭建青年培养体系

6.1 高度重视,统筹协调全面落实新员工培养

单位高度重视新入职员工培训培养工作,统筹协调内、外部优秀培训资源,成立由主要领导负责,人力资源部牵头,各有关部门组成的领导小组,形成新入职员工主动参与,上下齐抓共管的工作格局。

6.2 加强宣贯,促进新入职员工主动参与自我成长规划

加大新员工培养措施宣传力度,从技能晋级、岗位晋升、职业发展、专家人才等方面加强引导,让新员工掌握了解自我成长路径。建立新入职员工职业评价基础数据库,将培训参与、技能增长、竞赛获奖、专业技术资格通过情况等全部纳入个人考评,促进新员工积极主动参与到自我成长规划,实现新入职员工“要我学”向“我要学”转变。

6.3 优化提升,形成人才培养对战略支撑的动态调整机制

认真学习研究新员工培养方案,科学细致制定五年培训课程、培养方案,坚持“高标准、严要求”做好职业生涯规划。建立动态评价体系,从课程体系、师资配备、导师选择、岗位练兵、工作业绩、监督考评、职业发展等方面全面总结新入职员工培训培养工作,不断改进完善,保证新入职员工尽快成长成才,发挥人才对发展战略支撑作用^[9]。

6.4 强化督导,确保新入职员工培养取得实效

摸清本单位入职5年内的员工现状,分类制定培养方案,提出具体培养措施,组织做好培训培养。专业部门定期不定期对新员工培养执行情况进行督导、检查,确保新入职员工培训课程设置合理、五年培养体系健全、培训组织实施有力、培训培养成果显著,确保培养取得实效。

7 新时期探索国有企业青年人才培养途径

7.1 坚持正确的选人导向

第一,政治立场坚定,素质高。从讲政治的高度突出对青年人才的培养和选拔,以新时期好干部标准和国有企业领导“20字要求”为准绳,把“两个维护”“四个意识”“四个自信”作为衡量干部的政治标准,突出担当作为、德才兼备,把责任感、使命感强,“想干事、能干事、干成事”作为选拔培养青年人才的基本要求。

第二,坚持高起点,多范围招聘人才。坚持高起点选人,是指将学历高、综合素质高的优秀人才纳入招聘范围。多范围是指立足于企业发展实际,尽量提升专业范围的延展性,在同一专业需求上,从全国范围内不同高校招聘吸引人才,这样能够更好地吸收各区域、高校专业所长。在形式上,通过联系知名高校就业中心、深入高校进行校园招聘宣讲等,增进相互的了解。

第三,校招和社招相互补充。围绕企业发展,选择校招和社招相结合的方式补充人才。校招主要关注学生的综合素质和培养潜力,需要具有很高潜力的新人,公司更加注重新血液的补充和新人的培养。社招主要招的是往届的有工作经验的人群,比较关注的是应聘者所具备的专业技能与所需求职位的匹配度,达到即招即用的目的。

7.2 坚持多途径培养

7.2.1 注重在一线中锻炼

完善青年人才交流与考核制度,鼓励优秀年轻干部到“急难险重新”岗位上锻炼本领,注重在业务一线培养青年人才。大力发现、储备年轻干部,有计划地安排年轻干部到业务一线锻炼自己。坚持业务发展与人才培养同步进行,依靠人才发展业务,依靠业务造就人才,实行与业务发展同步的育才机制。

7.2.2 注重科技人才培养

科技创新是企业发展的核心动力,因此要加强对科技人才的培养。通过鼓励干部员工在职提升学历层次,取得各类专业技术职称和职业资格,大力支持和培育技术带头人和中青年骨干。

7.2.3 建立完善的人才培训体系

树立“大培训”工作思路,切实加强职工思想教育和素质教育。在培训课程设计上,既要包含政治思想教育,也要有专业技术业务培训。

7.3 建立健全体制机制

7.3.1 建立青年人才晋升双通道

建立畅通的晋升发展通道是国有企业人才体系建设的基础环节。目前,多数企业以行政管理职位晋升通道为主导的晋升模式在某种程度上阻碍了青年人才向技术方向的发展。虽然存在技术职位晋升通道,但相比行政管理职位,管理职位有限,这就造成了“万人同过独木桥”的局面,很多优秀的青年人才无法获得行政职位晋升,难以产生长期的归属感。对此,国有企业急需探索建立管理和技术岗位灵活调整、晋升的双通道,做到人尽其才、才尽其用。

7.3.2 建立健全人才选用机制

当前企业青年员工普遍学历高,追求进步的愿望强烈。然而部分企业存在论资排辈风气,在一定程度上打击了青年人才的积极性。对此,需大力推行公开选拔、竞争上岗等方式,把优秀青年人才选聘到合适的岗位上,健全能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才的青年人才选用机制。坚持系统培养、择优提拔、严格管理、全方位监督,确保长效机制立得住、落得实、行得远。

7.3.3 制定完善的鼓励激励办法

激励是企业吸引人才、留住人才的重要手段,在员工的引进、培养和绩效提高等方面起着至关重要的作用。目前部分企业还存在“吃大锅饭”的现象。因此,急需探索确立知识、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的途径与办法,对关键岗位的技术骨干、重点项目的带头人、承担管理重任的青年干部给予政策上的扶持。

8 青年人才工作的展望与思考

8.1 进一步落实轮岗锻炼,加深全局概念

要深入开拓轮岗渠道,让青年人才,特别是应届毕业生通过业务一线的锻炼,充分参与业务经营管理,快速提高综合素质,快速适应企业工作节奏和内容,早日成为岗位能手。同时使青年人才有机会参与到公司业务的全产业全环节,提高自身岗位的认识。

8.2 进一步明确优秀青年发展方向,加快成长速度

要进一步明确优秀青年的发展方向,根据每位青年员工的工作能力、工作内容、性格、知识储备、专业背景等情况,

设计更有针对性的导师带徒方案,配套相对应的打分标准,通过师徒沟通让青年和企业对未来的职业规划达成一致。给优秀青年适当锻炼机会,独立地承担一些工作,让青年向着企业的培养路径不断努力提升专业能力,最大限度挖掘和发挥青年员工的潜力,让每一位青年能在最合适的工作岗位上从事最拿手的工作。

8.3 进一步拓宽青年干部发展平台,提升管理水平

青年干部是干部力量的生力军,是推动企业改革发展的坚实力量。通过为青年干部提供更广阔、更高的展现才华的舞台和职业发展的平台,为青年干部注入源源不断的推动力。让青年干部承担更多更重要的工作责任,更深入地参与公司业务,提升专业业务能力,增强管理能力。同时,通过提供青年干部专项培训、研讨会等方式,进一步提高青年干部的综合能力,为公司的改革发展储备坚实的后备力量。

9 结语

企业要牢固树立人才资源是第一资源的理念,积极创建尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境,建立选育管用全链条机制,建立健全适用于青年人才成长成才的机制,为新时期国有企业实现高质量发展奠定人才基础。

参考文献

- [1] 王渊超.城建投资党委关于青年人才培养工作的实施现状研究[J].各界·下半月,2020(8):3.
- [2] 王养孝,陈科皓,王莹.新时期加强国有企业青年人才培养的思考[J].人力资源,2019(4):27-28.
- [3] 杜蕾.关于国有企业青年人才培养的工作研究[J].人力资源,2020(10):2.