

国企专业人才培养中的管理机制与激励措施研究

郑胜

浙江衢州安邦护卫有限公司 324000

【摘要】在当今竞争激烈的市场环境下，国有企业要实现可持续发展，专业人才的培养至关重要。本文深入探讨了国企专业人才培养中的管理机制与激励措施。首先分析了国企专业人才培养的重要性，接着阐述了当前管理机制和激励措施存在的问题，随后详细论述了完善管理机制和优化激励措施的策略，旨在为国企提升专业人才培养水平，增强企业核心竞争力提供有益参考。

【关键词】 国企专业人才培养；管理机制；激励措施

Research on management mechanism and incentive measures in the training of state-owned enterprises

Zheng Sheng

Zhejiang Quzhou Anbang Protection Co., LTD. 324000

【Abstract】 In today's competitive market environment, to achieve sustainable development of state-owned enterprises, the cultivation of professional talents is crucial. This paper discusses the management mechanism and incentive measures in the training of state-owned enterprises. Firstly, it analyzes the importance of professional talent training in state-owned enterprises, then expounds the problems existing in the current management mechanism and incentive measures, and then discusses the strategies of improving the management mechanism and optimizing the incentive measures in detail, aiming to provide useful reference for state-owned enterprises to improve the level of professional talent training and enhance the core competitiveness of enterprises.

【Key words】 state-owned enterprise professional personnel training; management mechanism; incentive measures

引言

国有企业作为国民经济的重要支柱，在推动国家经济发展、保障民生等方面发挥着关键作用。随着科技的飞速进步和市场竞争的日益加剧，国企面临着诸多挑战，其中人才竞争尤为突出。拥有高素质的专业人才队伍是国企保持优势、实现创新发展的基础。因此，加强专业人才培养，构建科学合理的管理机制与有效的激励措施，对于国企的长远发展具有深远意义。

1 国企专业人才培养的重要性

1.1 适应市场竞争需求

在全球化浪潮汹涌澎湃以及市场化进程风驰电掣般推进的大背景下，国有企业所置身的商业环境发生了翻天覆地的变化，正面临着来自国内外众多企业的全方位激烈竞争。

放眼全球，国际市场上诸多跨国巨头凭借其深厚的技术积累、成熟的管理模式以及广泛的市场布局，对我国国企形成了强大的竞争压力。在国内，随着市场经济的蓬勃发展，民营企业如雨后春笋般崛起，它们以灵活的经营策略、敏锐的市场洞察力迅速抢占市场份额。国企在这样的双重夹击之下，每一步前行都充满挑战。

在这场没有硝烟的战争中，产品研发、市场营销、企业管理等各个环节都成为了决定胜负的关键战场。而这一切的核心竞争力，无疑是人才。只有拥有一批掌握先进技术和经营理念的专业人才，国企才能够产品研发领域，紧跟科技

前沿趋势，不断推陈出新，打造出具有创新性和竞争力的产品，满足市场日益多样化的需求；在市场营销方面，专业人才凭借其精准的市场分析能力和独特的营销手段，能够将产品的优势充分展现给消费者，提升品牌知名度和市场占有率；在企业管理层面，具备先进管理理念的人才可以优化内部流程，合理配置资源，提高企业运营效率，降低成本。

综上所述，在当前复杂严峻的市场竞争形势下，专业人才已然成为国企突出重围、实现可持续发展的关键因素。唯有重视人才、吸引人才、培养人才，国企才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，书写属于自己的辉煌篇章。

1.2 推动企业创新发展

创新，无疑是企业在激烈市场竞争中脱颖而出、持续发展的核心动力源泉。在当今快速变化的时代背景下，企业若想站稳脚跟并不断拓展版图，就必须将创新置于至关重要的位置。

对于国有企业而言，专业人才更是其创新发展进程中最关键的因素。这些专业人才凭借深厚的知识储备和丰富的实践经验，往往具备敏锐的市场洞察力以及超强的创新意识与能力。他们犹如企业前行道路上的灯塔，能够为国企带来诸多全新的理念与模式。

新的技术是企业提升竞争力的有力武器。专业人才可以引入前沿科技，运用先进的研发手段，助力国企突破传统技术瓶颈，开发出更具优势的产品或服务。例如在制造业领域，新技术的应用能大幅提升生产自动化水平，减少人工干预，从而提高生产效率。

新的商业模式则为企业开辟了更为广阔的市场空间。专业人才能够深入剖析市场需求和行业趋势，探索出与众不同

的商业运作方式,打破传统的盈利模式限制,为国企创造更多的利润增长点。

而新的管理方法有助于优化企业内部流程,提升组织运行效率。专业人才可以借鉴国内外优秀企业的管理经验,结合国企自身特点,制定出科学合理的管理制度,激发员工的工作积极性和创造力。

通过大力培养专业人才,并积极鼓励他们在各自岗位上大胆创新,国企能够显著提高生产效率,有效降低运营成本,全方位提升产品质量。这一系列积极变化将有力推动国企实现转型升级,使其在新时代的浪潮中焕发出勃勃生机,更好地发挥国民经济支柱的重要作用。

1.3 保障企业战略目标实现

国企通常承担着国家重大战略任务,如基础设施建设、能源开发等。专业人才是实现这些战略目标的关键力量。他们能够凭借自身的专业知识和技能,确保项目的顺利实施,为企业战略目标的达成提供有力支撑。

2 国企专业人才培养中管理机制与激励措施存在的问题

2.1 管理机制方面

1) 培训体系不完善

部分国企的培训内容缺乏针对性,没有根据不同岗位、不同层次的专业人才需求进行设计,导致培训效果不佳。同时,培训方式较为单一,多以传统的课堂讲授为主,缺乏实践操作和案例分析等互动性强的教学方法,难以激发员工的学习积极性。

2) 人才选拔机制不科学

在人才选拔过程中,一些国企存在论资排辈、重学历轻能力等现象。选拔标准不够明确和量化,主观因素影响较大,使得一些有能力、有潜力的专业人才得不到晋升机会,而部分不符合岗位要求的人员却占据重要职位,影响了企业的整体绩效。

3) 职业发展规划不清晰

国企对专业人才的职业发展规划重视不足,缺乏系统性的规划方案。员工不清楚自己在企业中的职业发展路径,难以将个人目标与企业目标相结合,容易导致员工工作积极性受挫,人才流失严重。

2.2 激励措施方面

1) 物质激励方式单一

多数国企的物质激励主要依赖于工资和奖金,激励形式较为单一。而且薪酬体系缺乏灵活性,与员工的工作绩效挂钩不够紧密,难以充分调动员工的工作积极性和创造性。

2) 精神激励重视不够

在注重物质激励的同时,国企对精神激励的运用相对不足。对员工的工作成绩缺乏及时的肯定和表彰,忽视了员工的成就感、归属感等精神需求,不利于营造积极向上的企业文化氛围。

3) 激励缺乏差异化

没有充分考虑不同岗位、不同年龄段、不同层次员工的

需求差异,采用“一刀切”的激励方式,无法满足员工多样化的需求,激励效果大打折扣。

3 完善国企专业人才培养管理机制的策略

3.1 构建科学的培训体系

1) 精准设计培训内容

根据企业发展战略和员工岗位需求,开展培训需求调研,了解不同层次、不同岗位员工的知识和技能短板。针对这些需求,制定个性化的培训课程,涵盖专业技能、管理知识、创新思维等方面,确保培训内容具有针对性和实用性。

2) 丰富培训方式

采用多元化的培训方式,如内部培训师授课、外部专家讲座、在线学习平台、实践操作培训、案例分析讨论、轮岗交流等。结合不同的培训内容和对象,灵活选择合适的培训方式,提高培训的吸引力和实效性。例如,对于技术类岗位,可以增加实践操作培训的比重;对于管理类岗位,多组织案例分析和轮岗交流活动。

3) 建立培训效果评估机制

培训结束后,及时对培训效果进行评估。评估内容包括员工的学习成果(如考试成绩、技能提升情况等)、工作表现(如工作效率、工作质量的变化等)以及对企业绩效的影响等方面。根据评估结果,总结经验教训,及时调整和改进培训计划,提高培训质量。

3.2 优化人才选拔机制

1) 明确选拔标准

制定科学合理、明确量化的人才选拔标准,综合考虑员工的专业知识、工作能力、工作业绩、创新能力、团队协作精神等因素。对于不同岗位,设置不同的权重指标,确保选拔出真正符合岗位要求的优秀人才。

2) 拓宽选拔渠道

打破传统的选拔模式,拓宽人才选拔渠道。除了内部晋升外,还可以通过公开招聘、人才推荐、校企合作等方式引进外部优秀人才。同时,鼓励员工自荐,为有能力的员工提供展示自我的机会。

3) 确保选拔过程公平公正

建立健全人才选拔监督机制,加强对选拔过程的全程监督,确保选拔程序公开透明,杜绝人为干扰和不正当行为。选拔结果要进行公示,接受全体员工的监督,保证选拔的公平公正性。

3.3 完善职业发展规划

1) 开展个性化职业规划辅导

为每位专业人才提供个性化的职业发展规划辅导,帮助他们了解自身的优势和劣势、兴趣和特长,结合企业发展战略和岗位需求,制定适合自己的职业发展目标和路径。职业规划辅导可以由人力资源部门的专业人员或邀请外部职业规划专家来进行。

2) 建立多通道职业发展体系

打破传统的单一行政晋升通道,建立管理通道、技术通道、业务通道等多通道职业发展体系。不同通道之间设置相

应的转换机制,员工可以根据自己的兴趣和能力选择适合自己的发展路径,并且在不同通道上都能获得相应的晋升机会和待遇,激励员工在各自擅长的领域不断发展。

3) 定期评估与调整职业规划

定期对员工的职业发展规划进行评估和调整,根据员工的工作表现、能力提升情况以及企业发展战略的变化,及时修正职业发展目标和路径,确保职业规划的科学性和有效性。

4 优化国企专业人才培养激励措施的建议

4.1 创新物质激励方式

1) 完善薪酬体系

建立以绩效为导向的薪酬体系,将员工的薪酬与工作业绩、工作能力、工作态度等因素紧密挂钩。合理拉开薪酬差距,对业绩突出、贡献大的员工给予更高的薪酬回报,充分体现薪酬的激励作用。同时,设置灵活多样的薪酬结构,如基本工资、绩效工资、奖金、津贴等,根据不同岗位特点进行合理组合。

2) 实施股权激励

对于核心专业人才,可以实施股权激励计划,让员工持有企业一定比例的股权,使员工的利益与企业的利益更加紧密地结合在一起。股权激励不仅可以有效留住人才,还能激励员工为企业的长期发展努力工作,创造更大的价值。

3) 设立专项奖励基金

设立专项奖励基金,用于奖励在技术创新、管理创新、市场开拓等方面做出突出贡献的员工或团队。奖励基金的金额要具有吸引力,以激发员工的创新热情和积极性。

4.2 强化精神激励

1) 及时肯定与表彰

建立及时有效的表彰机制,对员工的工作成绩和优秀表现给予及时的肯定和表扬。可以通过内部通报、表彰大会、荣誉证书等形式,公开表彰优秀员工,增强他们的荣誉感和成就感。同时,企业领导要注重与员工的沟通交流,在日常工作中对员工的努力和付出给予口头表扬和鼓励。

2) 提供发展机会与平台

为员工提供更多的发展机会和平台,如参与重要项目、参加高级培训课程、担任内部培训师等。让员工感受到企业对他们的重视和信任,满足他们自我实现的需求,从而激发他们的工作动力和创造力。

3) 营造良好的企业文化氛围

培育积极向上、团结协作、勇于创新的企业文化,增强员工的归属感和凝聚力。通过开展丰富多彩的文化活动、团队建设活动等,营造和谐融洽的工作氛围,让员工在轻松愉快的工作中,提高工作满意度和忠诚度。

4.3 实施差异化激励

1) 基于岗位差异的激励

不同岗位的工作性质、职责和要求不同,激励方式也应有所差异。对于技术研发岗位,应注重对创新成果的奖励,如专利奖励、技术创新奖等;对于市场营销岗位,可根据销售业绩给予提成奖励;对于管理岗位,重点考核团队绩效和管理能力,给予相应的绩效奖金和晋升机会。

2) 基于年龄差异的激励

年轻员工更注重个人成长和发展机会,对他们可以提供更多的培训资源、导师指导和挑战性的工作任务,满足他们快速成长的需求;中年员工则更关注工作稳定性和家庭平衡,企业可以在薪酬福利、工作时间安排等方面给予适当照顾,同时提供一些管理岗位或资深专家岗位的晋升机会;老年员工经验丰富,可设立顾问岗位,发挥他们的余热,并给予一定的荣誉和待遇。

3) 基于层次差异的激励

对于基层员工,激励重点应放在基本生活保障和工作技能提升上,通过合理的薪酬待遇和培训机会,鼓励他们做好本职工作;对于中层管理人员,要注重激励他们的管理能力和团队协作能力,给予一定的决策自主权和绩效奖励;对于高层管理人员,则要从企业战略层面进行激励,如实施股权激励、目标责任制奖励等,促使他们为企业的长远发展谋划布局。

结语

综上所述,国企专业人才培养中的管理机制与激励措施对于企业的发展至关重要。面对当前存在的问题,国企需要从完善管理机制和优化激励措施两个方面入手,构建科学的培训体系、优化人才选拔机制、完善职业发展规划,同时创新物质激励方式、强化精神激励、实施差异化激励。通过这些举措,吸引和留住优秀专业人才,激发他们的工作积极性和创造性,为国企的可持续发展提供坚实的人才保障,使其在激烈的市场竞争中立于不败之地,更好地履行社会责任,推动国家经济社会的发展。未来,国企还需不断探索和创新人才培养模式,以适应不断变化的市场环境和企业发展需求。

参考文献

- [1]贯彻落实科学发展观发挥人才的自主创新能力.刘新文.中国盐业, 2022(16)
- [2]建立人才培养促进机制激发人才创新创造能力.曾龙传.企业文明, 2024(05)
- [3]营造人才服务最优生态激发人才创新创业活力..山东人力资源和社会保障, 2024(11)
- [4]激发企业人才创新活力的对策探讨.王淑卉.财经界, 2023(11)
- [5]河北省科技人才创新创业现状、问题与对策.杨胜利;王媛;王伟荣.科技创业月刊, 2023(06)
- [6]搞活激励,为人才创新创业鼓劲——各地强化人才创新创业激励机制.丁艳丽.中国人才, 2021(11)