

国企人才队伍培养中企业文化融入的路径探索

林万通

浙江龙游人才科创有限公司 浙江衢州 324400

【摘要】在国有企业的发展进程中，人才队伍培养与企业文化建设均占据着举足轻重的地位。将企业文化有效融入国企人才队伍培养，不仅能够增强员工对企业文化的认同感和归属感，还能提升人才的综合素质和企业的核心竞争力。本文深入剖析了国企人才队伍培养与企业文化融合的重要性，分析了当前融合过程中存在的问题，并从理念渗透、制度保障、实践融入、培训创新、榜样示范以及沟通反馈等多个维度，探索了国企人才队伍培养中企业文化融入的具体路径，旨在为国企实现人才与文化的协同发展提供有益参考。

【关键词】 国企人才队伍培养；企业文化融入；路径探索

Exploring the way of integrating enterprise culture into the training of talents in state-owned enterprises

Lin Wantong

Zhejiang Longyou Talent Science and Technology Innovation Co., Longyou County, Quzhou City, Zhejiang Province 324400

【Abstract】 In the development of state-owned enterprises (SOEs), the cultivation of talent teams and the construction of corporate culture are both crucial. Integrating corporate culture into the development of SOE talent teams not only enhances employees' recognition and sense of belonging to the corporate culture but also boosts the overall quality of talents and the core competitiveness of the enterprise. This article delves into the importance of integrating corporate culture into the development of SOE talent teams, analyzes the issues currently present in this integration process, and explores specific approaches to integrating corporate culture into the development of SOE talent teams from multiple dimensions, including concept penetration, institutional support, practical integration, training innovation, role modeling, and communication feedback. The aim is to provide valuable insights for SOEs to achieve the coordinated development of talent and culture.

【Key words】 talent team training of state-owned enterprises; integration of corporate culture; path exploration

一、引言

国有企业作为国民经济的重要支柱，在国家经济发展和社会稳定中发挥着关键作用。随着市场竞争的日益激烈和全球经济一体化的深入发展，国有企业面临着诸多挑战，其中人才竞争尤为突出。拥有一支高素质、高忠诚度的人才队伍，是国企在市场中立于不败之地的关键。同时，企业文化作为企业的灵魂和精神支柱，对于凝聚员工力量、塑造企业形象、推动企业发展具有不可替代的作用。因此，将企业文化融入国企人才队伍培养，实现人才与文化的有机结合，成为国企实现可持续发展的必然选择。

二、国企人才队伍培养与企业文化融合的重要性

（一）增强员工归属感和忠诚度

企业文化是企业价值观、经营理念和行为规范的总和，它能够为员工提供一个共同的价值追求和行为准则。当企业文化融入人才队伍培养过程中，员工在接受专业知识和技能培训的同时，能够深入了解企业的文化内涵，感受到企业的关怀和重视，从而增强对企业的归属感和忠诚度。员工会更

加愿意为企业的发展贡献自己的力量，降低人才流失率，为企业稳定发展提供保障。

（二）提升员工综合素质

优秀的企业文化蕴含着丰富的管理智慧和道德规范，它能够引导员工树立正确的价值观和职业道德观。在人才队伍培养中融入企业文化，可以使员工在学习专业技能的同时，培养良好的团队合作精神、创新意识、责任意识等综合素质。这些综合素质的提升，有助于员工更好地适应企业发展的需求，提高工作效率和质量，为企业创造更大的价值。

（三）促进企业战略目标的实现

企业文化是企业的核心竞争力之一，它能够为企业的战略发展提供强大的精神动力和文化支撑。将企业文化融入人才队伍培养，可以使员工深刻理解企业的战略目标和方向，将个人的发展与企业的战略紧密结合起来。员工在工作中会更加积极主动地为企业战略目标的实现而努力，形成强大的合力，推动企业不断向前发展。

（四）塑造良好的企业形象

企业文化是企业形象的重要组成部分，它体现了企业的精神风貌和社会责任感。通过在人才队伍培养中融入企业文化，培养出的员工不仅具备专业能力，还具有良好的职业素

养和文化内涵。这些员工在与外界交往中,能够展现出企业的良好形象,提升企业的社会声誉和品牌价值,为企业赢得更多的发展机会。

三、国企人才队伍培养与企业文化融合存在的问题

(一) 对企业文化融入重视不足

部分国企在人才队伍培养过程中,过于注重专业技能的培训,而忽视了企业文化的重要性和融入工作。认为企业文化是软性的东西,对企业的实际运营和发展影响不大,没有将企业文化纳入人才培养体系的重要环节。这种观念导致企业文化与人才队伍培养“两张皮”,无法实现有效的融合。

(二) 融合方式单一

在将企业文化融入人才队伍培养时,一些国企采取的方式较为单一,主要是通过简单的宣传口号、文件传达等方式进行,缺乏生动性和感染力。员工很难真正理解和接受企业文化,无法将企业文化内化为自己的行为准则。同时,缺乏多样化的融入手段,如实践活动、案例分析等,使得企业文化融入的效果不佳。

(三) 缺乏制度保障

企业文化融入人才队伍培养需要一套完善的制度体系来保障。然而,目前部分国企在这方面存在制度缺失的问题。没有明确的规定和流程来指导企业文化在人才培养中的具体实施,缺乏相应的考核评价机制,无法对企业文化融入的效果进行评估和反馈。这导致企业文化融入工作缺乏规范性和持续性,难以取得实质性的成效。

(四) 员工参与度不高

由于企业文化融入方式不当、宣传不到位等原因,员工对企业文化融入人才队伍培养的参与度不高。部分员工认为企业文化是管理层的事情,与自己关系不大,缺乏主动参与的意识。同时,在融入过程中,没有充分考虑员工的需求和意见,导致员工对企业文化缺乏认同感,影响了融合的效果。

四、国企人才队伍培养中企业文化融入的具体路径

(一) 理念渗透: 将企业文化融入人才培养理念

明确企业文化在人才培养中的定位

国企应将企业文化作为人才培养的核心要素之一,明确其在人才培养目标、内容和方式等方面的重要地位。在制定人才培养规划时,充分考虑企业文化的内涵和要求,使人才培养与企业战略和文化相契合。例如,如果企业的文化强调创新,那么在人才培养中应注重培养员工的创新思维和创新能力。

加强企业文化宣传教育

通过多种渠道和方式,加强对企业文化的宣传教育,使员工深入了解企业文化的内涵、价值观和行为规范。可以组织企业文化培训课程、专题讲座、文化活动等,让员工在轻松愉快的氛围中感受企业文化的魅力。同时,利用企业内部刊物、宣传栏、网络平台等宣传阵地,广泛传播企业文化,

营造浓厚的文化氛围。

引导员工树立正确的价值观

将企业文化与员工的价值观培养相结合,引导员工树立正确的价值观和职业观。通过开展价值观讨论、案例分析等活动,让员工认识到企业文化对个人成长和企业发展的重要性,使员工自觉地将个人价值观与企业价值观相统一,增强对企业的认同感和归属感。

(二) 制度保障: 完善企业文化融入人才培养的制度体系

制定企业文化融入人才培养的规章制度

国企应制定一套完善的规章制度,明确企业文化在人才培养中的具体要求和操作流程。例如,规定在招聘、培训、绩效考核等环节中如何融入企业文化元素,确保企业文化融入工作有章可循。同时,建立相应的监督机制,对制度的执行情况进行检查和评估,及时发现问题并加以解决。

建立与企业文化相匹配的考核评价机制

将企业文化纳入员工的考核评价体系,建立与企业文化相匹配的考核指标和方法。在考核员工的业绩和能力的同时,注重考核员工对企业文化的认同度和践行情况。例如,考核员工是否遵守企业的行为规范,是否积极参与企业文化活动等。通过考核评价,激励员工积极践行企业文化,将企业文化转化为实际行动。

完善激励机制

建立与企业文化相适应的激励机制,对在企业文化和践行中表现优秀的员工给予表彰和奖励。激励方式可以包括物质奖励和精神奖励相结合,如发放奖金、晋升职务、授予荣誉称号等。通过激励机制,激发员工参与企业文化和践行企业文化的积极性和主动性。

(三) 实践融入: 通过实践活动强化企业文化体验

开展企业文化主题实践活动

组织员工开展以企业文化为主题的实践活动,如企业文化演讲比赛、知识竞赛、文艺汇演等。通过这些活动,让员工更加深入地了解企业文化的内涵,增强对企业文化的记忆和理解。同时,实践活动可以激发员工的参与热情,培养员工的团队合作精神和创新能力。

将企业文化融入日常工作实践

在日常工作中,注重将企业文化的要求落实到具体的工作行为中。例如,在客户服务中,要求员工践行企业的服务理念,以热情、周到的服务态度对待客户;在团队协作中,倡导员工发扬企业的团队精神,相互支持、相互配合。通过将企业文化融入日常工作实践,让员工在实践中感受企业文化的力量,逐渐形成与企业价值观一致的行为习惯。

组织员工参与社会公益活动

组织员工参与社会公益活动,如扶贫帮困、环保行动、志愿服务等。通过参与社会公益活动,让员工了解企业的社会责任,增强员工的社会责任感和使命感。同时,社会公益活动也是展示企业文化的良好平台,可以提升企业的社会形象和知名度。

(四) 培训创新: 丰富企业文化融入人才培养的培训方式 开发企业文化特色培训课程

结合企业的文化特点和实际需求,开发具有企业文化特色的培训课程。课程内容可以包括企业历史、发展愿景、价值观解读、行为规范等方面。通过生动形象的案例分析、互动讨论等方式,让员工更加深入地理解企业文化。同时,邀请企业内部的优秀员工或领导分享企业文化实践经验和感悟,增强培训的感染力和说服力。

采用多样化的培训方法

除了传统的课堂讲授外,采用多样化的培训方法,如情景模拟、角色扮演、拓展训练等。情景模拟可以让员工在模拟的工作场景中体验企业文化的要求,提高员工应对实际问题的能力;角色扮演可以让员工从不同角度理解企业文化,增强员工的换位思考能力;拓展训练可以培养员工的团队合作精神和挑战自我的精神,与企业文化中的团队精神、拼搏精神相契合。

加强培训效果评估与反馈

建立完善的培训效果评估机制,对企业文化融入人才培养的培训效果进行全面评估。评估内容可以包括员工对企业文化的认知程度、行为改变情况等方面。通过问卷调查、访谈、实际工作表现观察等方式收集评估数据,及时反馈培训效果。根据评估结果,调整和优化培训内容和方法,不断提高培训质量和效果。

(五) 榜样示范: 发挥先进典型的引领作用

树立企业文化践行榜样

在企业内部挖掘和树立一批积极践行企业文化的先进典型,如优秀员工、劳动模范、道德标兵等。这些榜样人物在企业文化的熏陶下,展现出了良好的职业素养和精神风貌,他们的行为和事迹对其他员工具有很强的示范和引导作用。

宣传榜样事迹

通过企业内部媒体、宣传栏、会议等多种渠道,广泛宣传榜样人物的事迹和精神。组织榜样人物开展经验分享会、报告会等活动,让其他员工近距离了解榜样的成长历程和成功经验,激发员工向榜样学习的热情。

建立榜样激励机制

对榜样人物给予物质和精神上的奖励,如颁发荣誉证书、给予晋升机会、提供培训深造等。同时,将榜样人物纳入企业的人才储备库,为他们提供更广阔的发展空间。通过

建立榜样激励机制,鼓励更多员工积极践行企业文化,形成良好的企业文化氛围。

(六) 沟通反馈: 建立企业文化融入人才培养的沟通机制 加强管理层与员工的沟通

管理层应主动与员工进行沟通,了解员工对企业文化的认知和需求。定期组织座谈会、恳谈会等活动,倾听员工的意见和建议,及时解答员工的疑问。通过有效的沟通,增强员工对企业文化的理解和认同,同时也能让管理层及时调整企业文化融入人才培养的策略和方法。

建立员工反馈渠道

建立多样化的员工反馈渠道,如意见箱、在线反馈平台等,让员工能够方便快捷地反馈在企业文化融入人才培养过程中遇到的问题和困难。对员工的反馈信息进行及时整理和分析,针对共性问题制定解决方案,并将处理结果反馈给员工,让员工感受到企业对他们的重视。

促进员工之间的交流与分享

鼓励员工之间开展关于企业文化的交流与分享活动,如成立企业文化学习小组、开展企业文化主题沙龙等。通过员工之间的互动和交流,加深对企业文化的理解和感悟,同时也能促进员工之间的相互学习和共同进步。

结语

国企人才队伍培养中企业文化的融入是一项系统而长期的工程,对于提升国企的核心竞争力和可持续发展能力具有重要意义。通过理念渗透、制度保障、实践融入、培训创新、榜样示范以及沟通反馈等多个路径的探索和实践,可以有效促进企业文化与人才队伍培养的深度融合。在实施过程中,国企应充分认识到企业文化融入的重要性,克服当前存在的问题,不断完善融合机制和方法。同时,要根据企业的实际情况和发展需求,灵活运用各种融入路径,确保企业文化真正落地生根,成为人才队伍培养的内在动力和支撑。只有这样,国企才能培养出一支既具备专业技能又高度认同企业文化的优秀人才队伍,为企业的长远发展奠定坚实的基础。未来,随着市场竞争的日益激烈和企业发展的不断变化,国企应持续关注企业文化与人才队伍培养的融合问题,不断探索和创新融入路径,以适应时代发展的需求,推动企业不断迈向新的高度。

参考文献

- [1]“党建+”模式推动党建工作与中心工作深度融合研究实践[J].曾谦.活力, 2022(21)
- [2]新时代国有企业青年人才建设实践探析——中建四局六公司“雁阵计划”的品牌实践[J].邱国栋.国企, 2022(01)
- [3]新时代国有企业青年人才队伍建设探究[J].秦庆涛;他宇虹.办公室业务, 2021(19)
- [4]加强国有企业青年干部人才队伍培养的思考[J].刘婷婷.人力资源, 2019(10)