

技术型企业青年创新人才队伍建设的思考

孙志文

(内蒙古自治区呼伦贝尔市就业服务中心, 内蒙古 呼伦贝尔 021000)

摘要: 人才对于我国经济社会发展和进步具有举足轻重的作用, 青年创新人才作为技术型企业发展的重要战略资源, 对促进企业科技创新和社会进步具有决定性意义, 是企业在激烈的市场竞争中确立优势地位的有力保障, 是技术型企业转型发展的必然选择。通过制定符合企业自身战略需求, 反映本单位、本地区特色优势的人才引进政策, 满足企业长期、健康、快速、高效发展。本文就当前企业青年创新人才培养的现状、问题进行分析总结, 并提出针对性的意见和建议。

关键词: 人力资源管理; 创新人才引进; 企业发展

科技创新是技术型企业在激烈的市场竞争中保持持久稳定发展的不竭动力, 青年创新人才是企业科技创新活动的主体和中坚力量。党的十九大报告指出: “青年兴则国家兴, 青年强则国家强。” “青年人才是创新发展的中坚力量。” 中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中, 将“促进青年人才脱颖而出”作为重要内容进行详细阐述。对于企业而言, 具有创新能力的青年员工是企业发展的人力基础和智慧源泉。从企业战略发展的角度出发, 建立针对企业青年科技创新人才和团队科学而有效的激励机制, 进一步调动青年创新人才创新创业的热情和积极性, 建设企业青年创新人才队伍, 完善企业人才队伍培养制度体系, 最大程度激发青年人才创造活力, 为企业科技创新发展储备持续增长的后备力量, 对于实现企业发展愿景目标和规划具有重要的意义。

一、青年创新人才培养对企业发展的意义

在现代市场经济条件下, 技术型企业之间的竞争由产品质量、技术水平以及经济管理水平的竞争上升到企业各类人才之间的竞争。培养能够将个人事业和企业发展目标高度统一的青年创新人才队伍对于实现企业长远发展目标具有重要作用。企业青年创新人才的培养有利于促进企业自身创新能力的增强, 对于建设创新型的企业具有重要的意义。通过对青年创新人才队伍的建设, 企业能够选拔和培养一大批年龄层次合理具有较高创新能力、丰富的专业技术能力和实践经验的专业技术人才, 形成一个长期稳定的专家型专业技术人才队伍。通过青年创新人才的培养, 促进企业向高端技术型企业转型, 通过提升创新意识和营造创新氛围, 提升企业的综合竞争力, 推动企业稳步发展。

二、企业青年创新人才队伍建设现状分析

(一) 企业人才队伍建设制度不完善

传统的技术型企业在青年科技创新人才体制机制建设方面存在不足, 企业的人才选拔、培养、激励等一系列体制机制不健全; 企业对青年创新人才的管理理念落后, 过多讲青年创新人才作为企业的人力成本, 没有真正树立人才是企业赢得市场的核心力量的理念; 在分配机制方面存在不科学、不合理, 没有体现能者多劳的机制, 没有充分重视智力成果在企业发展中的重要作用, 一定程度上存在重资历、轻能力的分配方式, 不利于企业青年创新人才在企业科研创新工作中创新能力和工作积极性的提高。

(二) 企业创新人才骨干力量不足

传统的企业普遍面临企业人才梯次结构单一, 年龄结构不合理, 不同类型、不同技能水平的各类人才传承接续难的问题。专家型、管理型、技术型骨干年龄集中, 后备力量缺乏, 优秀的中青年创新人才匮乏, 导致企业整体创新人才骨干力量不足, 难以形成支撑企业持续发展的骨干力量, 严重影响企业人力资源的优化配置, 一定程度上造成优质青年创新人才资源的隐性浪费, 极大影响企业科研创新人才队伍的建设和培养。

(三) 企业青年创新人才培养力度不大

传统企业对青年人才队伍的建设和培养缺少完善的制度体系保障, 没有形成通畅的人才发展通道, 青年创新人才的发展很大情况下通过企业的行政管理路线进行, 没有形成较为完善的专业技术人才晋升与发展的机制。企业在青年员工的培训方面缺少系统性的规划, 岗位培训存在目标不明确, 培训需求分析不到位的情况; 培训的项目也存在缺乏针对性、培训手段与方式单一枯燥、培训效果差的情况, 从而导致青年创新人才培训后能力没有显著提升。

(四) 企业青年创新人才考评与激励机制不完善

建设有利于高层次青年创新人才在技术型企业成长发展的制度, 是保证青年创新人才发展的关键。企业对青年员工考核大多沿用传统的考核方法, 基于员工的学历、职称或者资历等基本因素。青年创新人才的基本上都具备本科以上学历, 少数研究生学历, 单从学历标准进行考核的区分度不够高, 对于学历层次较低但是具有一技之长的青年员工没有正面的激励作用。通过区分初级、中级以及高级职称的方式进行考核评价对于工作年限较少但是专

业能力较强的青年创新人才不能起到应有的激励作用。通过工作年限等方式考核对于综合能力较强的优秀青年人才的选拔和培养,会造成一定的局限。另外,由于没有制定灵活、完善的薪酬分配机制和指导薪酬分配的理念,薪酬分配标准固定、单一,激励形式单一固化,动态调整机制缺失,难以形成具有竞争力的薪酬激励机制。在激励的形式方面存在重视物质激励轻精神激励,直接物质激励多于间接精神激励。对于青年创新人才在工作上的成就感、自我价值的实现、对企业价值的认同等方面缺乏必要的精神激励,忽视了青年人才在个人发展、职业规划、家庭生活、心里建设等方面的间接物质激励和精神激励。

三、企业加强青年创新人才培养的建议

(一) 依托内外部资源,强化青年创新人才培养

充分利用企业内部资源,从体制机制方面,加大对青年创新人才的培养力度。通过企业内部制定青年创新人才引进与发展战略,为企业创新人才引进和培养提供制度指引和保障,通过开展精准、多样化培训,不断丰富青年创新人才的知识结构,积极拓展企业培训的主渠道,不断丰富培训层次,通过利用企业内部自身专家以及科研院所的专家教授,为不同层次的青年员工提供个性化、精准化专题培训课程。同时通过创新培训模式,引入创新教学手段和方法提升培训质量,持续不断的丰富青年人才的知识结构,进一步青年人才的创新能力。

利用外部资源强化对企业创新人才的培养也是一个重要的途径。通过与社会专业机构合作不断加强企业对青年专业技术人才的培养;通过与科研单位合作,共建研发创新平台,利用科研单位的人才和技术优势指导企业青年技术人才开展技术革新以及技术攻关活动,在设备技术革新、产品的工艺改进以及最新科研成果应用等方面开展广泛的交流合作,稳步提升企业青年创新人才的专业能力水平;通过开展广泛的专业研讨和技术交流,不断拓展企业青年专业技术人才的视野。

(二) 完善人才考核与激励机制,通畅青年创新人才成长通道

建立重学历,但不唯学历;重职称,但不唯职称;重资历,但不唯资历的考核机制,充分考量青年人才的道德、知识、技术、能力、业绩等多方面因素作为评价青年创新人才的标准;根据专业技能和岗位,实施对人才的分类考核与评价,形成适合不同人才的考核评价体系。通过建立完善的人才考核机制,形成年龄结构、梯次配置合理的青年创新人才队伍。

以价值创造为根本标准,充分重视激励文化在薪酬制度中的应用,物质激励和精神激励向结合,直接激励和间接激励相统一,

科学制定青年创新人才的薪酬分配机制。合理而适当的激励制度应以保证企业青年创新人才实现生活稳定、提升生活品质为核心,破除传统论资排辈和大锅饭的方法,结合人才考核机制,建立不同岗位人才的分类激励薪酬体系。合理而有效的激励机制应通过正向强化的方式来激励优秀的青年创新人才,在企业的生产经营和产品研发、研制过程中取得优良创新成果并顺利转化,就能在薪酬以及职位晋升方面获得发展优势。通过建立青年创新人才高度的自我认同,实现对企业发展和自身价值实现的同一,通过设计专项奖励,鼓励青年创新人才进行革新,建立创新价值与薪酬分配的合理对应。

(三) 制定企业人才发展战略,多措并举大力引进青年创新人才

通过制定企业人才发展战略,树立“以人文本,以创新人才为基”的发展理念,不断健全和优化企业人才队伍引进和建设的措施,充分发挥企业在人才引进的主体地位,推动企业创新要素和智力资源不断汇集。通过制定出台完善的人才引进优惠措施,提高企业对高层次人才吸引力。通过建立人才引进规划和年度岗位需求计划,做好岗位需求分析,明确工作岗位职责,确定人才引进的标准。企业跟着人才发展战略,制定合理的人力资源规划,根据明确的岗位需求,形成岗位职责、权限、胜任素质等需求描述,作为青年创新人才引进和选拔的基本依据。通过广泛的招聘渠道,引进素质能力水平符合岗位需求的青年人才,将能力素质强、认同企业文化和发展理念,愿意将个人发展与企业发展高度融合的青年人才引进企业。加强顶层设计,为企业青年创新人才的培养提供良好的制度环境,促进企业创新型人才培养。

四、结语

青年创新人才是技术型企业实现长远发展的基石,是企业人才队伍的骨干力量。技术型需要切实加强青年创新人才的引进和培养力度,选好用好青年人才队伍,畅通青年创新人才发展途径,为企业实现高质量发展和高技术转型提供坚实的人才保障。

参考文献:

- [1] 谢洋. 抗疫精神融入高中思想政治课教学探究——以《政治与法治》为例 [D]. 天津: 天津师范大学, 2021.
- [2] 陈欢. 完善企业人才培养制度体系激发青年人才创新创造活力——以国有公路咨询集团为例 [J]. 经营者, 2019, 33(8): 107-108.
- [3] 代毅. 混合式培训理念下的创客导师培训设计研究 [J]. 教育信息技术, 2017(1): 27-30.