

浅谈国有企业青年人才培养工作推动高质量发展的有效途径

刘冬敏

中交天航南方交通建设有限公司 广东深圳 518100

摘要: 为适应复杂的经济社会发展环境,对企业青年人才工作提出了更高的要求,本文通过对企业青年人才的现状及特点进行详细阐述,分析当前企业青年人才培养中存在的问题,探讨科学的多元化青年人才工作策略,推动青年人才与企业的共同发展,为企业高质量发展提供人才基础。

关键词: 青年培养; 国有企业; 高质量发展

A brief discussion on the effective way to promote the high quality development of young talents training in state-owned enterprises

Dongmin Liu

China Communications Tianhang South Transportation Construction Co., LTD., Shenzhen 518100, China

Abstract: To adapt to the complex economic and social development environment, higher requirements have been put forward for the work of young talents in enterprises. This paper provides a detailed exposition of the current situation and characteristics of young talents in enterprises, analyzes the problems existing in the training of young talents in enterprises, explores scientific and diversified strategies for young talent work, promotes the joint development of young talents and enterprises, and provides a talent foundation for high-quality development of enterprises.

Keywords: youth training; State-owned enterprises; High-quality development

引言

人才是推动经济社会创新发展的关键动力,人才培养工作已经成为影响企业高质量发展的关键因素,国有企业作为市场经济体系的基础构成,承担着重要的经济建设职能,为济社会发展提供物质基础。青年职工具有鲜明的思想和行为特点,在人才培养工作中,企业要结合青年人才发展需求,优化人才培养工作思路,构建多元化的人才培养体系,推动青年人才综合素质能力的提升,为企业高质量发展提供助力。

一、企业青年人才培养工作的现状及特点

随着社会环境的日益复杂,青年职工的思想意识容易受到外界环境等因素的影响,产生思想波动和情绪变化,思想动态具有多元化特点,增大了青年思想教育工作的难度。特别是新媒体时代的迅速发展,碎片化的网络环境对青年职工的思维方式和日常工作生活带来了很大变化,青年的思想意识呈现出较强的开放性,思想活跃度较强,容易接受新鲜事物和思想,使得人才工作要充分考虑到青年职工的思想特点和发展诉求,制定针对性的工作策略^[1]。

一是文化知识水平逐渐提升,随着居民生活水平的

提升和社会教育体系的逐渐完善,青年职工大多具备较高的学历水平和专业素养,推动了企业职工结构的优化。二是青年职工的视野较为开阔,能够积极接触和学习新鲜事物,具有较强的自主学习提升意识,对推动企业创新发展起到积极作用^[2]。三是青年职工普遍重视自身价值的实现,渴望得到领导和同事的认同,能够勇于面对工作中的遇到的挑战。

二、面向企业高质量发展的青年工作中存在的问题

2.1 青年人才培养工作重视程度不够

在纪念五四运动100周年大会上,习总书记强调“青年是整个社会力量中最积极、最有生气的力量,国家的希望在青年,民族的未来在青年。”青年员工作为企业高质量改革发展的中坚力量,只有青年人才培养工作跟上企业发展的步伐,充分激发青年员工干事创业热情,培养青年企业忠诚度,才能更好地发挥青年的主力军、生力军作用,更好地投身到企业高质量发展进程中。部分国有企业在组织生产经营过程中,以企业产值、经营业绩、利润营收为工作重心,从而忽视了青年工作的重要性。一些企业在党建带团建背景下,也针对性制定了青年工作的工作计划,但在具体执行过程中,没有结合

企业实际推进,导致青年工作流于形式,没有真正发挥青年作用。还有一些企业,在工作中能主动关注青年思想动态及真实想法,但结合实际落实推动效果不明显,导致青年工作不能扎实有效开展。

2.2 人才工作思路缺乏创新

青年人才队伍建设是推动企业高质量发展的关键环节,而受到传统发展理念的影响,企业人才培养工作思路缺乏创新,对青年人才培养工作缺乏统筹规划,资金和资源投入不足,无法为人才培养提供物质基础。同时企业对青年人才的思想特点和发展诉求无法形成准确地把握,缺乏主动提升意识,无法有效配合人力资源管理工作地开展,对青年职工的职业发展缺乏有效的规划,人才培养活动得不到高效地开展,不利于青年人才价值的实现^[3]。

2.3 管理机制不够健全

健全的人才培养保障机制是推动青年人才发展的关键,而当前企业人力资源管理制度建设较为滞后,规章制度相对固定,缺乏长效管理机制,无法根据实际的管理情况对规章制度进行针对性的调整,对人才培养和管理无法形成准确的规范,不能有效适应青年职工人才发展需求。缺乏完善的监督体系,信息公开不够到位,难以接受干部职工的监督,对管理工作中存在的问题无法做到及时地发现解决。绩效管理制度不够完善,绩效考核标准较为固定,难以结合管理岗位实际情况制定针对性的考核标准,不能对绩效计划的完成情况形成准确的掌握,考核过程管理力度不足,容易影响考核结果的公正性^[4]。绩效考核结果的利用效率不足,不能将其作为人才队伍管理和人才培养的依据,不能对青年职工形成有效的督促作用。激励机制存在不足,激励内容和形式较为固定,激励措施较为单一,物质激励和精神激励缺乏有效地结合,无法有效适应人才发展需求,激励措施执行不够到位,不能形成较好的激励效果。晋升通道建设较为滞后,无法为青年人才提供施展才华的平台,晋升空间相对较小,晋升渠道固定,晋升标准不够科学,无法形成完善的职业成长提升,使得部分优秀的青年人才无法得到及时的提拔晋升,影响青年职工的工作积极性^[5]。

2.4 教育培训体系不够完善

青年职工的发展诉求呈现较强的多元化特点,对人才培养提出了更高的要求,教育培训活动是推动青年人才发展的重要基础,而当前企业对青年人才教育培训的重视力度不足,教育培训阵地建设较为滞后,缺乏资源和资金投入,基础设施建设相对滞后,无法为教育培训工作提供物质基础。师资力量较为薄弱,主要是以单位人员为主,培训教师的素质能力参差不齐,无法保证较好的培训效果。现有的教育培训内容较为固定,主要是以专业技能培训为主,内容较为单一,无法有效使用人才的个性化发展需求,思想政治教育相对不足,不能对

人才的思想意识形成科学的引导。现有的培训形式缺乏创新,无法形成较好的参与效果,不利于培训目标的高效实现^[6]。

三、企业高质量发展目标下青年人才多元化培养策略

3.1 深入贯彻落实党对青年人才培养工作的领导

习近平总书记2016年4月在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上强调:“实现中华民族伟大复兴的中国梦,需要一代又一代有志青年接续奋斗。青年人朝气蓬勃,是全社会最富有活力、最具有创造性的群体。党和人民对广大青年寄予厚望。”国有企业作为国家经济发展的支柱,青年又作为企业改革发展的先锋力量,因此,青年人才培养对企业发展至关重要。长期以来,部分国有企业重业务轻党群的工作思想,导致在团青工作推进过程中缺乏执行力和效果,企业党政负责人应进一步提高青年思想工作的重视程度,从讲政治的高度,加强党对一切工作的领导,要准确把握青年思想工作的的发展方向,立足企业发展实际,制定切实可行的青年人才培养计划,明确责任部门、责任人,并做好督促与落实,全面提高青年员工思想意识和政治意识,为推动企业发展不断激发青年活力和干事能力。

3.2 优化青年人才培养思路

企业青年人才队伍的科学建设为企业高质量发展提供人才基础,企业要结合行业特点和人才市场环境形势,加强对青年人才培养的重视,优化人才工作思路,推动现代化人才工作模式的科学构建,科学引进和运用先进的人才工作方式方法,有效满足青年人才的发展需求,增强企业人才工作质量。要践行人本理念,准确掌握企业人才需求,加强与职工的互动交流,关注职工的岗位工作情况,制定科学的人才发展规划,提升青年人才培养的实效性。在企业青年人才培养工作中,要发挥新媒体技术优势,搭建高效的互动交流平台,积极推广企业人才决策,对青年人才的思想意识形成科学的引导,使其能够积极配合人才工作的开展,营造积极的人才工作氛围。

3.3 健全人才工作保障机制

完善的人才工作制度为青年人才培养提供基础保障,企业要自身发展需求和青年人才工作特点,严格按照法律法规要求,深入研究先进的人力资源管理理念,构建完善的人才培养保障体系,为青年人才发展提供制度基础。一是要加强绩效管理,企业要结合青年职工岗位工作职能,制定科学的绩效目标,保证绩效计划的高效落实,对青年人才形成有效的督促作用,使其能够以绩效目标为工作方向,调动青年人才的工作积极性。二是要丰富激励措施,将物质激励、精神激励和荣誉激励进行有效结合,调整薪资结构,提升绩效薪酬比例,积极开展的评优评奖活动,将精神激励作为主要的激励措施,保证较好的激励效果。要保证激励措施的高效执行,

强化与青年人才的沟通交流,对激励成效形成准确的反馈,对激励措施进行针对性的调整。三是要完善职位晋升通道,制定科学的职位晋升标准,帮助青年人才明确发展方向,调动青年职工的工作热情。要优化职位晋升体系结构,科学设置职位等级,优化人才岗位晋升模式,严格执行晋升标准,为人才工作开展提供科学的依据。

3.4 强化教育培训力度

青年人才具有较高的学历水平和文化基础,是推动企业创新发展的关键动力,教育培训是人才工作的重要内容,企业要加强青年职工教育培训工作的重视,强化资金和资源投入,整合教育培训资源,加强与高校、科研单位和社会培训机构等组织的合作,引进优质师资,构建高质量的青年人才培养阵地。要强化思想政治教育,发挥基层党建的政治引领作用,强化人才的政治思想觉悟,坚定理想信念。通过对先进思想理论的深入学习,引导青年职工树立社会主义价值观念,保持积极的工作生活态度。要丰富培训模式,发挥信息技术优势,引入网络资源,充实培训内容,积极开展线上培训课程,有效提升教育培训活动的覆盖面,满足青年人才的工作生活实际,提升培训活动的参与度。

四、结语

多元化青年培养体系的科学构建对推动青年人才和企业的协同发展起到关键作用,企业要加强青年人才培养的重视,结合企业发展需求和青年人才特点,优化人才工作思路,提升主动创新意识,加强与青年人才的互动交流,准确掌握青年人才的多元化发展需求,制定针对性的人才培养策略,健全人才工作保障机制,强化教育培训力度,为企业高质量发展提供人才基础。

参考文献:

- [1] 中铁第四勘察设计院集团有限公司团委. 多元设计培养青年人才 助推企业高质量发展 [J]. 中国青年团,2021(9):1-1.
- [2] 刘军,崔微,徐晓薇. 打造青年人才队伍 助推企业高质量发展 [J]. 文渊(高中版),2019.
- [3] 徐颖. 青年人才培养模式研究 [J]. 法制博览,2019(35):2-2.
- [4] 郭琳娜. 浅谈国有企业如何做好青年人才典型宣传 [J]. 市场周刊·理论版,2019(19):2-2.
- [5] 严宏. 提升职工队伍素质助推企业高质量发展 [J]. 企业文明,2021(9):3-3.
- [6] 张景. 发挥企业优势 凝聚人力资源管理助推国有企业高质量发展 [J]. 经济管理文摘,2020(22):2-2.