

# 新时期企业后备干部人才梯队建设探讨

杜林永

国家能源集团 河南郑州 450018

**摘要:** 新时期背景下, 我国的各个行业发展迅速, 一些企业为了提高自身的核心竞争力, 开始尝试以人才的培养为重要的管理工作, 需要将人才战略进一步落实, 提高人才质量, 让企业在人才的推动下实现全面发展。无论是哪一领域, 都离不开优秀人才的支持, 因此当前企业需要做好与企业内部管理职能相关的人才战略落实工作, 让更多有效人才战略决策高效的落实, 以此来让企业实现可持续性发展, 适应新时代的经济市场, 以人才为核心动力, 强化企业的竞争能力。人才梯队建设指的是企业关键岗位的梯队建设计划, 利用人才梯队建设能够让企业的内部竞争更加公平公正, 也能够让员工保持更高的敬业度与忠诚度。本文将对新时期背景下的企业后备干部人才梯队建设策略进行分析探讨。

**关键词:** 新时期; 企业; 后备干部; 人才梯队

## Discussion on the construction of enterprise reserve cadre talent echelon in the new period

Linyong Du

China National Energy Group, Zhengzhou 450018, China

**Abstract:** Under the backdrop of the new era, various industries in China are developing rapidly. In order to enhance their core competitiveness, some enterprises have begun to prioritize talent development as an important management task. It is necessary to further implement talent strategies, improve talent quality, and enable enterprises to achieve comprehensive development driven by talent. Regardless of the field, the support of outstanding talent is indispensable. Therefore, current enterprises need to effectively implement talent strategies related to internal management functions, ensuring efficient implementation of strategic decisions involving talent, in order to achieve sustainable development, adapt to the economic market of the new era, and strengthen the company's competitive ability with talent as the core driving force. Talent pipeline construction refers to the planning of key positions within the enterprise. Utilizing talent pipeline construction can make internal competition within the company fairer and maintain higher levels of dedication and loyalty among employees. This paper will analyze and explore the strategies for building a talent pipeline for reserve cadres in enterprises under the backdrop of the new era.

**Keywords:** New period; Enterprise; Reserve cadres; Talent echelon

随着企业规模的不断扩大, 人才在企业中的作用更加明显, 为了能够让更多人才为企业服务, 应当做好后备干部人才梯队建设, 需要培养出一批靠得住、有本事的优秀青年, 推进领导班子年轻化发展, 这样才能让企业具备更强的内部活力。市场经济是一种竞争经济, 企业内部强化还需要从人才着手, 需要做好管理人才的竞争, 这样才能让企业的核心力量得到强化, 因此企业管理工作中需要与后备干部人才梯队建设为主要的环节, 通过这种方式让企业的内部各个岗位接班人选得到有效选拔, 让企业的发展状态更加平稳, 让企业获得更强大的人才优势, 让企业长期保持竞争优势。由此可见, 基于新时期背景, 对企业后备干部人才梯队建设策略进行分析与探讨是非常有必要的。

### 一、新时期企业后备干部人才梯队建设的重要性

在新时期背景下, 企业的内部管理工作也应当进行全面优化。现代企业生存的根本并不是经济、也不是技术而

是人才, 只有拥有全面性的人才, 才能为企业的发展注入更多的动力, 才能让企业具有更加长远的眼光, 才能结合市场变动完成企业内部的改革, 实现企业经营策略的有效调整。无论是生产管理还是技术管理, 最终都是人的管理, 只有管理人员具备更多的才能, 才能够保障企业拥有更加稳定的发展状态, 拥有更加长远的发展潜力。因此企业内部需要注重后备干部人才梯队的建设, 需要更加成功的建设管理型人才梯队, 以此来完成后备性人才的有效补充, 这样即使一些关键岗位空缺时, 也能及时让人才进行补充, 避免员工离职带来的经营被动, 这样才能让企业的抗风险能力得到大大提升, 进而促进企业的可持续性发展。如何构建合适的企业干部人才梯队已经成为了企业发展过程中遇到的主要问题, 企业的管理者需要对未来几年公司内的人才需求有着清晰的认知, 设立明确的培训路线, 充分挖掘管理型人才, 利用有效的机制, 保证人才培养战略的合理性, 要让更多的公司人才需求

不断层,源源不断的产生公司需要的人才,这样才能让企业迎来更加光明的发展前景,确保企业的永续发展。在这种机制下,企业引进人才也不会出现磨合失败等问题,增加更多人才的个人能力培训机会,让企业拥有更强大的发展潜力,实现稳定的发展<sup>[1]</sup>。

## 二、新时期企业后备干部人才梯队建设的策略

### 1. 实行有效的绩效评估策略

想要做好企业内部的人才培养,必须要实行有效的绩效评估策略,只有让员工获取到足够的多的收益,才能够让他们对企业更加忠诚,能够将自己的能力融入自身的工作当中,因此需要设立关键岗位层级,要明确各个岗位员工的工作职能,实行有效的绩效评估策略,根据每个人的表现进行综合测评,收集每一个岗位的综合信息,了解每一位员工在性格、工作风格上的真实情况,这样才能真正了解每个岗位与员工的实际需求,实现岗位与员工的有效对接<sup>[2]</sup>。通过这种方法,能够让更多员工进入到自己擅长的岗位完成自己份内的工作。需要对每个岗位人员进行能力素质培训,了解员工的优劣势,进行可靠的分析,要保证每一项绩效评估策略都能以实际出发,按照企业的具体相关策略完成相应的建设,通过这种方式能够让更多的人员工作状态得到有效记录,确保人才的综合素质,能够与企业的发展状态保持一定的平衡。将更多表现优异、绩效高的人才设为优先的评级现象,也能够打造企业内部良性的竞争氛围。如果管理岗位上存在问题,能第一时间选择合理的途径完成岗位的对调,通过这种方式,可以有效协调内部管理职能,让企业的各个岗位都能选派专业人员胜任,同时也能够更好的记录内部员工的工作状态,选择更加有效的管理途径,完成内部制度建设,增强企业内部抗风险能力,让企业的实际发展状态更加稳定<sup>[3]</sup>。

### 2. 明确企业的关键岗位

想要提高企业的发展速度,必须要做好后备人才梯队建设。要让人才的能力拥有用武之地。首先需要做到的是确立企业内的关键岗位后备干部人才梯队建设,明确每位干部需要完成的职责,通常这种人才梯队建设是不可能覆盖全部的企业岗位的,还需要结合企业内部发展状态,完成岗位的筛选,需要建立更加有效的人才岗位管理梯队,强化关键岗位的管理工作,做到管理的进一步优化。需要人才了解管理岗位所承担的职能,以此完成相应技能的学习,要将职位的各个类别进行划分,让职业对内、对外关系更加平衡,要对职业领域所擅长的氛围进行有效分析,要对职位进行精准描述,让更多岗位管理人才能够明确自身工作职责,需要在岗位上明确最低学历标准以及专业的要求、工作经验的要求,

这样才能强化职业培养效果。可以利用国际岗位评估模型对岗位进行评级,从员工的个人能力表现出发,完成岗位制度的建设,要保障每一个后备干部都能够接受符合其岗位特征的培训,通过确立企业的关键岗位,让企业的人才培养战略更加清晰,方向更加准确。通过这种方式设立的关键岗位,也能够让更多岗位职能得到有效优化,在岗位空缺后,能够立刻让后备干部进行替补,提升企业内部管理效果<sup>[4]</sup>。

### 3. 做好后备干部人才培养规划

想要强化后备干部人才的培养效果,必须要做好后备人才的培养规划需要结合企业发展状态完成后备干部人才培养的计划,设立需要对于每一个员工的综合能力进行评估,选出企业的后备人才,人力资源不需要结合后备人才填写的规划表,完成对其职业生涯的有效规划,需要知人善用,了解员工的具体能力,完成有效的内部改革。在公司的培训体系和规划过程中,都需要对于员工的各项能力进行有效调节,需要在培养规划中明确设立后备干部人才需要接受的培训任务,了解每一个关键岗位上人才需要完成的具体任务,结合评测报告及其每一个关键岗位的实际特点,完成计划的有效编写。在完成计划后,需要与员工进行多次沟通,了解企业发展的具体状态,充分利用企业现有资源调整规划的实际方向,需要利用个体辅导、岗位轮换等方式充分提高员工的综合实力。通过后备人才培养规划的设立,能够让后备人才梯队建设的路径更加清晰与稳定,让后备干部人才能够按照既定的成长路线进行,这样能够让企业未来的发展方向更加清晰,强化管理过程中的监控反馈效果,要让每一项问题及时的到解决,保证企业的经营效益,让更多后备人才这种计划的落实下得受到有效的监管,快速成长为企业所需要的人才<sup>[5]</sup>。

### 4. 开展后备干部人才培养工作

在完成后备人才发展计划设立后,必须要相关的工作人员实施开展人才培养计划,想要提高员工的个人能力,让他们成长为全面型人才,必须要做好人才培养工作,需要结合计划循序渐进的培养后备干部人才的各项能力,磨练他们的心性,强化他们的各项能力素质,制定集中化与个性化的培训规划,并且充分利用企业内部资源进行全面培养。要求后备人才的培养计划与实际的内部控制工作相结合,选择适用企业的发展战略,精准找到适合人才培养的具体方式。需要让后备人才在职学习,进入岗位上进行一系列的工作,在上级主管的辅导下完成具体的任务,这样能够让他们有更多的精力去学习专业的知识,让他们尽快熟悉岗位的具体内容。还需要进行岗位轮换,通过岗位培训或轮岗让后备干部人才

熟悉更多的岗位经验以及岗位所需的知识,不必等到岗位空缺时再进行补位,让每一个员工的能力得到充分的发挥,通过轮岗让他们的实践能力得到有效强化,让他们在不断的实践中寻找到最适合自己的岗位,让他们的个人能力得到强化,让他们的就业思维得到创新。还需要进行专项具有针对性的项目训练,后备人才需要通过参与一些有效的管理项目进行能力的训练,让理论与实践双重锻炼。高层领导需要与他们进行充分接触,了解他们的个人能力,将企业文化、经营目标进行讲解,让他们对于企业的发展方向有更深入的了解,让后备干部人才的管理能力得到有效强化。除此之外,还需要对外进行培训学习,需要让他们的个人能力得到有效监管,完成自身具有针对性的培训任务,通过一系列的针对性培训完成能力的强化,需要对外学习一些专业的知识,不必将视野局限在企业内部,还需要对外进行交流,了解先进企业的发展经验与管理经验,让后备干部型人才的管理思维更加活跃,让他们的能力得到有效强化,全面提高后备人才的综合素质<sup>[6]</sup>。

#### 5.让更多新人进入管理岗位实习

新的人才是企业发展的源动力,想要实现后备干部人才梯队的有效建设,必须要让更多新人进入管理岗位进行实习,管理见习也是企业完善人才储备方案的主要方法,通过这种方式能够让更多有思想有远见的新人进入管理岗位实习,让他们能够了解到企业的发展状态,能够利用自身创新的思维完成相应的管理目标建设,通过这种方法让企业的后备人才力量得到强化,这样能够突破已有的专业限制,经过层层选拔后,让更多的具有能力的人才进入任职岗位,通过对管理技能的合理应用,能够让他们快速的成长起来。还需要利用企业文化去熏陶他们,让他们能够在企业管理过程中制定明确的职业发展方向,并且进入相应的管理岗位任职,培养出更多适合企业未来发展所需的人才,通过这种方法能够让企业的人才储备方法得到优化,让企业的发展方向更加清晰<sup>[7]</sup>。

#### 6.利用竞聘模式确定岗位接班人

每一个岗位的人才选拔都需要设立明确的标准,可以采用竞聘的模式确定岗位的接班人,这样能够保障该岗位的竞争途径更加合理,利用竞聘方式能够在有限的范围内选择更理想的人选竞聘,通常会采用演讲与现场答辩相结合的方式阐述员工的职业生涯需求,这种方式体现了员工发展的公平性与竞争性,利用这种方法也打破了论资排辈的不良局面,坚持公开竞争的原则,有利于年轻的优秀人才的岗位竞争,通过这种方法也能够让更多后备人才用拥有天生我才必有

用的心理,让他们拥有壮志凌云的豪情,努力的做好自己的本职工作,激发他们奋发向上的潜力,是实现了个人与企业的双赢,这样能够让更多企业内部的人才快速成长起来,让他们拥有向上的动力<sup>[8]</sup>。

### 三、结语

综上所述,后备人才梯队建设对于企业发展而言至关重要,企业管理者需要做好人才的储备工作,让企业保持强大的发展潜力,建设完善的人才梯队管理机制,能够有效强化企业的综合实力,让企业增强抗风险水平。很多企业在发展转型过程中需要面对较大的压力,因此现阶段企业需要打造人才专业队伍,要求能够及时应对各项风险,积极培养人才,适应新时代的经济市场,这样才能让企业实现长久稳定的发展。企业在转型过程中也需要从自身出发进行定向培养,以特色的培养方式帮助后备干部在不断学习过程中实现全面成长,让他们对企业有着更加全面的了解,促进企业的稳定发展。

### 参考文献

- [1] 太慧丹. 战略人力资源管理视角下的企业人才梯队建设探析[J]. 黑龙江人力资源和社会保障,2022(5):115-117.
- [2] 荆杰华, 韩跃, 崔洁, 等. 国企管理岗员工综合能力建设中存在的问题及对策探讨[J]. 企业改革与管理,2022(3):78-80.
- [3] 李欣, 王雅云, 周思淼. 企业内部心理服务人才队伍建设的探索实践——以国网客服中心北方分中心沁心专员孵化行动为例[J]. 中外企业文化,2022(4):230-231.
- [4] 李红旗. 加强国有企业加强人才队伍建设的具体措施探讨——以某国有电力企业为例[J]. 企业改革与管理,2022(13):35-37.
- [5] 白钰. 新时代高素质专业化企业干部人才队伍建设问题研究——基于秦皇岛市某公司的实证分析[J]. 企业科技与发展,2022(9):125-127.
- [6] 王海虹. 企业加强网络运维数智化人才队伍建设的策略探讨——以中国移动公司某地市分公司为例[J]. 企业改革与管理,2022(20):90-92.
- [7] 张奎, 宋英杰. 企业人才职业发展通道体系建设探究——以国有勘测设计K公司为例[J]. 企业科技与发展,2022(8):142-144.
- [8] 李名梁, 刘泽. 跨国公司企业大学师资建设的管理模式及内在机制探究——基于案例分析[J]. 职教论坛,2022(11):97-104.