

加强国有企业人才队伍建设的具体措施探讨

中国煤炭地质总局水文物测队 孙龙

摘要：国有企业是推进国家现代化和保障人民共同利益的重要力量。新时期，国有企业注重人才队伍建设工作，可以促进企业突破发展瓶颈和实现可持续发展。本文主要阐述加强国有企业人才队伍建设的必要性，细致剖析现阶段人才队伍建设存在的问题，并从优化人才队伍结构、健全人才管理机制、加强人才培训工作、全面实施人文关怀、注重精神文明建设等方面入手，提出行之有效的人才队伍建设策略，以供参考。

关键词：国有企业；人才；队伍建设

加强国有企业人才队伍建设，不仅是推进企业高质量发展的必然要求，还是坚持以人民为中心发展思想的具体需求。但是从实际来看，国有企业人才队伍建设工作，仍存在人才队伍结构有待优化、人才管理机制不完善、人才培养工作落实不到位、精神文化引领缺乏等问题，不利于人才队伍建设水平的提升和各项事务工作科学的高效展开。针对这些问题展开深入分析，并立足实际情况采取有针对性的措施，助力企业尽快完成高素质、专业化人才队伍建设工作，为新时期国有企业各项工作的开展提供人才保障。

一、加强国有企业人才队伍建设的必要性

（一）推进国有企业高质量发展的必然要求

近几年，我国经济发展已经由高速增长阶段转向了高质量发展阶段。在此背景下，国有企业加大了改革创新力度，并通过积极开展人才队伍建设工作，坚持深化改革和获得自主创新发展，培养和引进更多的优质人才，推动企业朝着高质量发展方向迈进。

（二）国有企业人才队伍建设的内在需求

新时期，国有企业面临的内外部环境发生极大的变化，而开展内部改革活动，也需要更多的优秀人才提供支持。国有企业加强人才队伍建设工作，可以促使相关人才成为企业建设发展的中坚力量，并在优化人力资源配置和高效完成布置任务中，驱动企业获得持续发展和实现强国战略的根本目标。

（三）坚持以人民为中心思想的重要保障

国有企业通过开展各项事务工作，促使工作手段

得到优化创新，并切实提高各项事务工作开展效率与质量，不断提高管理水平。在实践中，国有企业强化人才队伍建设，根据具体事务的开展需求，吸引和培育一批更为契合实际工作开展需求的人才，让个人价值在工作中得到充分发挥，促进企业稳定持续发展。

二、国有企业人才队伍建设现存问题分析

（一）人才队伍结构不合理

从整体来看，国有企业人才队伍结构相对单一，具体表现为人才队伍年龄结构不均衡、青年人才数量较少、老员工技能水平有限等，不仅无法激发员工的活力，还难以适应现代企业管理发展的实质要求。应加大人才引进力度，有效控制人才队伍比例结构比例，以实现人才队伍结构的优化与完善。

（二）人才管理机制不完善

人才管理是国有企业人才队伍建设中的重点内容，会直接影响员工的工作积极性、工作效率与工作质量。现阶段，在人才队伍建设与管理中，国有企业人才管理机制有待进一步完善，特别是在绩效改革和激励机制方面，没有结合实际情况优化和改进机制。企业要想员工潜力及价值得到充分发挥，人才管理需要从完善各项管理机制的角度入手，推动人才队伍管理机制完善。

（三）人才培训工作不到位

在实际工作中，企业人才队伍教育培训工作落实不到位，特别是在围绕实际的工作岗位及工作内容组织开展各类教育培训活动，根据员工自身需求开展职业生涯规划等方面，没有综合考虑企业及员工发展的实质需求。因此，国有企业要促使员工更好明确自身工作职责和提升实际工作能力，必须在人才队伍建设中，高度重视人才培训工作。

（四）未全面体现人文关怀

国有企业要充分调动员工的工作积极。在人才队伍构建过程中，企业要注意人文关怀，并紧密围绕员工的实际需求，在有效解决实际问题中，进一步增强人才队伍凝聚力和向心力。但是在实际人才队伍建设中，企业对员工的人文关怀没有完全体现出来，尤其

是在解决青年人才住房等问题中，还要紧密联系实际给予青年人才更多的关怀，并在解决实际问题中，充分激发他们的工作活力。

（五）精神文化建设较欠缺

精神文化建设是国有企业人才队伍建设中的重点内容，可以增强员工的凝聚力，使之朝着共同目标迈进。然而，在具体实践中，企业对精神文化引领较为欠缺，即便开展文化活动也只体现在企业精神文化建设层面，关于营造良性的竞争环境、丰富精神文化活动等内容较少，不利于保证人才队伍建设的稳定和团结。因此，国有企业要结合实际情况加强精神文化建设。

三、国有企业加强人才队伍建设的有效策略

（一）优化人才队伍结构

新时期，国有企业要想推动各项工作科学高效开展，就要在加强人才队伍建设时重视优化人才队伍结构。第一，优化人才总量与岗位配置。在加强人才储备方面，要实现人才总量的优化，就要建立完善的人才储备制度，并通过该项制度明确人才储备对象、标准、范围等相关事宜，深入发掘有潜能的人才。在执行人才储备制度时，企业可以积极与各大高校、专业人才市场机构等展开紧密的联系与合作，并在拓宽人才招聘渠道中，吸引更多的优秀人才。在优化岗位配置方面，合理的岗位配置可以有效激发员工的工作主动性与创造力，企业可以根据自身发展战略及各项业务开展需求，制订科学合理的岗位配置方案，在执行方案时要注意考虑各项岗位的实际功能需求、操作流程、技术要求等，通过开展人才测评、岗位分析等工作，保证员工可以胜任相应的岗位工作。第二，加强国有企业三支队伍建设。首先，抓好高层次拔尖人才的引进工作，在落实工作时可以运用人才引进政策，并通过高级人才寻访、中高级人才招聘会等方式，吸引一批熟悉国有企业经营管理事务、善于开拓国内外市场、具有丰富项目管理运营经验的综合性高层次人才加入企业。其次，引进专业技术人才，可以与各大院校直接联系，并通过线上、线下面试或考试的方式，让更多熟悉现代先进技术的人才加入工作队伍中。最后，抓好青年后备人才培养，改善人才队伍年龄偏大的局面，可以从推动企业可持续发展的战略高度入手，重点引进和跟踪管理素质高、思想好和有潜力的青年人才，使之成为提升企业竞争力的核心力量。

（二）健全人才管理机制

采用合适的手段管理人才队伍，可以最大限度发挥员工的工作积极主动性，并促使其高效高质完成各项事务工作。

第一，工作责任制度。通过工作责任制度，员工可

以对工作内容及履行职责有清晰的认知与了解，并严格遵照规章制度开展工作。在实际工作中，国有企业可以细致梳理各项工作内容及要求，建立健全工作责任制度，为后续员工科学规范开展业务工作提供科学的指导，自觉约束与规范工作行为，并防止职责不清、工作落实不到位等问题发生。

第二，竞争考核制度。保证构建人才队伍的先进性，并激发员工的积极主动性，可以将竞争考核制度融入人才队伍管理中。在执行时，要注意将竞争考核结果与员工绩效、薪资福利等相结合，这样有助于形成良好的内部竞争氛围，并促使员工的个人潜力及价值得到充分的挖掘与发挥。

第三，员工激励制度。对于表现优异的员工，国有企业给予一定的激励，这样可以吸引更多的员工向其学习，促进企业制定的战略发展目标更快、更好地达成。在实际工作时，企业要根据员工的实际需求，建立激励制度，并且涉及的激励内容除了奖金外，还要体现个人职业发展和精神满足要求，如外出学习、大会表彰等。员工激励制度的实施，可以激活员工活力，从而增强其凝聚力。

（三）加强人才教育培训工作

国有企业要保证引进人才贴合各项工作的开展要求，就要重视人才教育培训工作。

第一，构建科学人才培育体系。国有企业在人才队伍建设与教育培训时，要建立科学人才培育体系，使员工接受系统的教育培训，从而提升工作能力和综合素养。在实践中，企业可以从人人皆学、处处能学和实时科学的角度入手，建立人才培育体系。在执行时，一方面，可以定期组织开展各种教育培训活动，如解读岗位工作内容、举办业务竞赛活动等，让员工积极踊跃参与其中，并在这过程中学习和了解工作内容、综合能力等，使后续的工作能够开展顺利；另一方面，依托现代信息网络技术，建立线上学习培训平台，并支持员工直接通过该项平台对各类学习课程和业务培训项目进行获取与操作，使员工在不断学习实践中获得专业素质和工作能力的提升。

第二，加强人才职业发展规划。引导员工构建合理职业发展规划是人才培训工作中的一项重要内容。在执行时，综合评估员工个人知识、能力和素质，然后引导员工从个人能力、擅长领域、发展需求等方面入手，科学制定个人职业发展规划，使其朝着自身目标深挖自身潜能和实现个人理想价值，在这个过程中也能助力企业战略发展目标尽快达成。

第三，积极搭建人才流动制度。促进内部人才得到有效的流通，并增强人才队伍稳定性和团结性，建

立健全内部人才交流循环机制,将工作表现优秀的员工调岗到更加适合的岗位上,为企业经营发展创造更大的价值。

(四)全面实施人文关怀

国有企业在构建人才队伍时,要注重人文关怀,增强内部凝聚力,提高员工的工作主动性。

第一,关注员工诉求。在给予员工人文关怀之前,管理者必须深入基层员工群体中,深入了解员工的正常诉求和面临的困难,然后根据实际情况给予关怀与帮助,如通过廉租房、适用房解决员工居住问题、定期举办单位相亲活动解决大龄青年婚姻问题等,通过深化落实好这些工作可以增强员工的认同感与归属感,在开展工作时更加积极主动。

第二,优化薪酬激励机制。在操作中,最好坚持市场化导向,使薪酬资源向能力业绩突出、关键岗位和紧缺科技人才方向倾斜,还可以围绕基础研究、核心技术攻关等关注重点,综合利用股权激励、分红激励等手段,在保证核心团队稳定的同时,促进企业科技创新。

第三,营造良好的职业发展环境。国有企业在面对不同类型的人才时,要了解人才的差异性,尊重人才主体地位和个性差异,让各类人才都能体会到企业的关心与爱护,进而在公平、良好的氛围中,吸引更多的优秀人才投身国有企业事业中。

(五)注重精神文化引领

国有企业在人才队伍构建过程中,应注重体现精神文化的引领作用,引导员工爱岗敬业、积极作为。

第一,加大企业文化宣传力度。企业可以有效利用电视广播、信息宣传栏、微信公众号等媒体手段,对企业发展历史、规章制度内容、形成优秀文化等进行宣传,让员工在接触与了解中,对企业文化有更加深入的认知,在实际开展工作中,主动遵循企业文化内容,发扬爱岗敬业、不怕困难、团结协作等精神,也会对员工产生潜移默化的影响。

第二,开展各种各样文化活动。国有企业可以紧密围绕员工开展的各项工作,组织开展丰富多样的活动,如学习岗位先锋模范、庆祝五一节日、开展内部评优评奖等,在丰富员工精神文化生活的同时,也能在参与开展的各式各样活动中,学习到更多优秀人物的可贵品质,并在实际工作中主动学习与践行。

第三,营造和谐奋进的工作氛围。国有企业可以

通过做好营造良好的工作环境、配备齐全各类基础设施、主动践行以人为本理念等工作,实现对和谐奋进和以人为本的工作氛围打造,在这种氛围下开展工作,也能强化人才的安全感和归属感,并不断提升内部凝聚力和核心竞争力。

四、结语

综上所述,国有企业在深化改革背景下,对人才队伍建设也愈发关注,旨在通过人才队伍建设形成企业核心竞争力,助力企业尽快完成内部改革,实现健康可持续发展。在实践中,国有企业要深刻认识到加强人才队伍建设的紧迫性和重要性,并立足自身实际积极开展强化人才总量与岗位配置、健全人才管理机制、构建科学人才培育体系、关注员工诉求等工作,使构建人才队伍更加贴合新时期企业建设发展实质需求,并带领企业迈上高质量发展新台阶。

参考文献:

- [1]单小书.持续加强国有企业人才队伍建设[N].抚顺日报,2023,01(16):04.
- [2]李洁.加强国有企业政工人才队伍建设[J].现代企业文化,2022(21):64-66.
- [3]高雪飞.国有企业加强人才队伍建设的思考[J].劳动保障世界,2019(12):55.
- [4]张羽.关于加强国有企业青年人才队伍建设问题与应对[J].现代企业,2022,(04):47-48.
- [5]朱智伟.加强国有企业党务干部人才队伍建设实践与思考[J].交通企业管理,2022,37(04):52-53.
- [6]郭鹏,李家明.新时代加强煤炭行业国有企业党建人才队伍建设研究[J].国际公关,2021(05):88-89.
- [7]宫明君.关于新形势下加强国有企业干部人才队伍作风建设的思考[J].劳动保障世界,2020(17):57.
- [8]李丽萍.新时期加强国有企业专业技术人才队伍建设的思考[J].今日财富(中国知识产权),2018(05):108.
- [9]洪志伟,钱峰.关于加强某工程建设类国有企业A公司人才队伍建设的探讨[J].人民珠江,2022,43(S2):121-125.
- [10]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.

作者简介:孙龙(1980),男,山东省金乡县人,本科,研究方向政工,思想政治工作。