

# 破局与重构：国有企业人才培养激励机制的深度优化

史晓晶

华电山西能源有限公司, 山西 太原 030000

**摘要：** 本文聚焦国有企业人才培养激励机制，深入剖析其现存问题，从破局困境与重构体系两方面着手，提出针对性的优化策略，旨在提升国有企业人才培养的效能与质量，增强企业核心竞争力，以适应新时代国有企业发展的人才需求，为国有企业的可持续发展提供有力的人才支撑与机制保障。

**关键词：** 国有企业；人才培养；激励机制；优化

## Breaking the Mold and Rebuilding: Deep Optimization of Talent Training and Incentive Mechanisms in State-owned Enterprises

Shi Xiaojing

Huadian Shanxi Energy Co., Ltd. Taiyuan, Shanxi 030000

**Abstract：** This article focuses on the talent training and incentive mechanisms in state-owned enterprises, deeply analyzes their existing problems, and proposes targeted optimization strategies from two aspects: breaking the mold of difficulties and rebuilding the system. The aim is to improve the efficiency and quality of talent training in state-owned enterprises, enhance their core competitiveness, adapt to the talent demands of state-owned enterprise development in the new era, and provide strong talent support and mechanism guarantees for the sustainable development of state-owned enterprises.

**Keywords：** state-owned enterprises; talent training; incentive mechanisms; optimization

### 引言

国有企业在国家经济发展中占据着举足轻重的地位，其发展离不开优秀人才的支撑。然而，随着市场竞争的日益激烈以及人才需求的多样化，国有企业传统的人才培养激励机制逐渐暴露出诸多问题，难以满足企业对高素质人才的渴望和人才自身发展的诉求。因此，深入研究并优化国有企业人才培养激励机制，实现破局与重构，具有重要的现实意义和战略价值。

### 一、国有企业人才培养激励机制的现存问题剖析

深入探究国有企业人才培养激励机制，现存问题不容忽视。本章节将从培养体系、激励手段以及人才评价机制三个关键维度展开剖析。旨在精准识别制约国有企业人才发展的症结所在，为后续破局与重构策略的制定提供清晰且坚实的问题导向基础，助力国有企业人才管理机制的优化升级。

#### （一）培养体系不完善

国有企业在人才培养进程中，普遍暴露出缺乏系统性和前瞻性规划的问题。培训课程的编排呈现零散状态，未能构建起完整的知识架构，并且大多局限于岗位技能的训练，对于员工综合素质的提升以及创新能力的培育有所忽视。培养模式较为单调，主要依赖传统的课堂授课形式，未能有效整合实践锻炼、在线学习、导师辅导等多样化手段，致使培训成效难以达到预期，员工的参与热情也不高，不利于企业人才队伍的长远建设与发展。

如今我国少部分金融机构的技能人员相对还是充足的，但人员的结构、层次却非常模糊，缺乏高层次的复合型人才，特别是

那些拥有跨国金融履历、国际市场经验丰富的高级人才。同时，一些涉及特殊金融领域的人才更是少之又少，这也直接影响了整个金融机构的人才结构，甚至无法满足金融行业的高速发展需求，影响了金融机构的稳定<sup>[1]</sup>。

#### （二）激励手段缺乏针对性

企业薪酬激励方面呈现出明显的平均主义弊端，绩效工资的设置未能精准反映员工实际工作绩效的差异，工作数量与质量的高低在薪酬水平上的区分度微乎其微，极大地挫伤了员工的工作热情和积极性。晋升激励途径单一且狭窄，陈旧的论资排辈观念依然顽固存在，使得优秀年轻人才难以获得充足的晋升机遇，人才流失的隐患不断加剧<sup>[2]</sup>。不仅如此，精神激励举措严重匮乏，像荣誉称号的授予、表彰奖励的实施等未能充分施展其激励效能，员工内心深处的成就感与归属感难以得到切实有效的满足，进而对企业的凝聚力和发展动力产生消极影响。

#### （三）人才评价机制不科学

当前企业人才评价体系存在显著缺陷。在评价标准设定上，过度聚焦于学历、职称、资历这些易于量化的硬性指标，却未能

充分、全面且深入地考量员工在实际工作中展现出的能力水平、所做出的业绩贡献以及取得的创新成果等关键要素。在评价实施过程中,缺乏应有的公正性与透明度,存在较大的主观随意性<sup>[3]</sup>。这种不合理的评价机制使得最终的评价结果无法精准、真实地呈现员工的实际价值与能力素养,既阻碍了员工的职业晋升路径,也干扰了企业对优秀人才的选拔与任用,不利于企业的长远发展和人才队伍建设。

## 二、破局：打破国有企业人才培养激励机制困境

面对国有企业人才培养激励机制的重重困境,破局之举刻不容缓。本章节聚焦于打破现有僵局的关键路径,从观念转变与体制机制突破两方面着手。旨在促使国有企业摒弃陈旧观念与不合理体制的束缚,为后续人才培养激励机制的重构奠定思想与制度基石,从而激活国有企业人才发展的新动能,推动企业人才建设迈向新台阶。

### （一）转变观念，树立人才战略意识

国有企业管理层需保持高度的敏锐性和深刻的认知,明确人才在企业发展进程中占据着绝对核心地位,是当之无愧的第一资源。这意味着人才培养与激励工作绝非可有可无,而是要被郑重其事地提升到关乎企业整体战略布局的关键高度。

管理层应果断摆脱传统人事管理模式下的固有思维局限和刻板套路,以积极主动的姿态接纳现代人力资源管理理念,紧密围绕企业的长远发展规划进行全面、深入且细致的调研与思考<sup>[4]</sup>。通过严谨的分析与论证,精心雕琢出科学、精细且契合企业实际的人才发展战略规划,将人才培养的各项具体目标以及激励的准确方向予以清晰界定,为后续人才培养激励机制的持续改进与优化扎稳思想的“马步”,提供强劲且稳固的战略支撑。如此,企业方能在风云变幻、竞争激烈的市场浪潮中,依靠高素质的人才队伍崭露头角,稳步迈进,最终达成可持续发展的长远目标,铸就辉煌业绩。

### （二）突破体制机制障碍

深化国有企业内部体制机制改革,打破部门壁垒和层级限制,优化组织架构和业务流程,为人才培养与流动创造良好的制度环境。建立健全人才市场化配置机制,拓宽人才引进渠道,通过公开招聘、竞争上岗等方式,选拔优秀人才,提高人才队伍的整体素质和活力<sup>[5]</sup>。同时,加强与外部市场的人才交流与合作,引入先进的人才培养理念和技术,提升企业人才培养的水平和质量。

## 三、重构：构建国有企业人才培养激励新机制

在打破国有企业人才培养激励机制困境后,重构全新且高效的机制成为关键任务。本章节着重阐述如何构建国有企业人才培养激励新机制,从完善培养体系、优化激励手段到健全评价机制,全方位探索切实可行的举措,力求打造一套契合国有企业发展需求,能够充分激发人才活力与创造力的系统性人才管理新机

制,为企业发展注入强劲动力。

### （一）完善人才培养体系

结合企业战略目标和员工个人发展需求,制定分层分类、具有针对性的人才培养规划。明确不同层级、不同岗位员工的培养目标、培养内容和培养方式,建立从新员工入职培训到专业技术人才、管理人才培养的全链条培养体系,确保员工在职业生涯的各个阶段都能得到合适的培训和发展机会。

采用多元化的培养方式,提升培训效果。除传统的课堂培训外,增加实践锻炼环节,通过轮岗、项目参与、挂职锻炼等方式,让员工在实际工作中积累经验、提升能力。大力发展在线学习平台,提供丰富的网络课程资源,满足员工个性化、自主化的学习需求<sup>[6]</sup>。同时,建立导师制度,为新员工和有发展潜力的员工配备导师,进行一对一的辅导和培养,传承企业文化和工作经验。

### （二）优化激励手段

建立科学合理的薪酬体系,以绩效为导向,加大绩效工资在薪酬结构中的比重,使薪酬与员工的工作业绩紧密挂钩。完善绩效考核制度,制定明确、量化、可衡量的绩效指标,确保绩效考核的公正性和客观性<sup>[7]</sup>。通过绩效评估结果,拉开薪酬差距,对表现优秀、业绩突出的员工给予较高的薪酬回报,充分调动员工的工作积极性和创造性。

打破论资排辈的晋升模式,建立以能力和业绩为核心的晋升机制。完善职务晋升和职级晋升双通道制度,为员工提供多元化的职业发展路径。对于专业技术人才,设立技术职称晋升序列,根据其专业技术水平和成果贡献进行评定和晋升,使其能够在技术领域获得相应的职业发展空间和待遇提升,避免优秀技术人才因晋升渠道不畅而转向管理岗位,造成人才浪费。同时,加强内部竞聘管理,为员工提供公平竞争的晋升机会,激发员工的工作热情和上进心。

重视精神激励的作用,通过表彰奖励、荣誉称号、职业发展规划等方式,满足员工的精神需求,增强员工的归属感和忠诚度。设立企业内部奖项,如优秀员工奖、创新奖、突出贡献奖等,对在工作中表现出色、取得优异成绩的员工进行表彰和奖励,宣传其先进事迹,树立榜样力量<sup>[8]</sup>。为员工制定个性化的职业发展规划,明确其职业发展方向和目标,帮助员工实现自我价值,从而提高员工对企业的认同感和敬业度。

### （三）健全人才评价机制

摒弃单一的人才评价标准,构建涵盖品德、能力、业绩、知识、创新等多维度的评价指标体系。在评价过程中,注重员工的实际工作能力和业绩贡献,将工作成果、项目完成情况、解决实际问题的能力等作为重要的评价依据,同时考虑员工的职业素养、团队协作能力、学习创新能力等综合素质因素,确保评价结果能够全面、客观、真实地反映员工的价值和能力。

采用科学合理的评价方法,如360度评价法、关键绩效指标法(KPI)、目标与关键成果法(OKR)等,结合定性定量评价,多角度、全方位地对员工进行评价<sup>[9]</sup>。加强评价过程的公正性和透明度,建立评价结果公示制度和申诉机制,接受员工的监督

和反馈。确保评价程序规范、严谨，评价过程有据可依，评价结果经得起检验，为人才的选拔任用、薪酬调整、晋升激励等提供可靠的依据。

## 四、实施与保障

构建国有企业人才培养激励新机制后，其实施与保障至关重要。本章节将围绕这一关键环节展开论述，涵盖加强组织领导以凝聚各方力量、加大资源投入提供坚实后盾以及建立长效机制确保机制持续有效运行等方面，旨在为国有企业人才培养激励机制从蓝图变为现实提供有力的执行保障，推动企业人才建设工作稳步前行、不断深化。

### （一）加强组织领导

国有企业应高度重视人才培养激励机制优化工作，迅速组建由高层领导亲自挂帅的专门领导小组。该小组需具备全面且清晰的职责定位，负责对整个优化工作进行系统的统筹规划，制定详细的工作步骤与阶段性目标，确保各项任务有序推进。同时，积极协调各部门之间的工作关系，解决可能出现的矛盾与冲突，保障工作的连贯性与协同性<sup>[10]</sup>。此外，还要强化对工作落实情况的监督检查，建立严格的考核评估体系，以确保各项任务按照预定计划高质量完成，从而为人才培养激励机制的优化营造良好的组织环境，使其能够顺利落地实施。

### （二）加大资源投入

国有企业应高度重视人才培养激励机制优化工作，迅速组建由高层领导亲自挂帅的专门领导小组。该小组需具备全面且清晰的职责定位，负责对整个优化工作进行系统的统筹规划，制定详细的工作步骤与阶段性目标，确保各项任务有序推进。同时，积极协调各部门之间的工作关系，解决可能出现的矛盾与冲突，保障工作的连贯性与协同性。此外，还要强化对工作落实情况的监督检查，建立严格的考核评估体系，以确保各项任务按照预定计

划高质量完成，从而为人才培养激励机制的优化营造良好的组织环境，使其能够顺利落地实施。

### （三）建立长效机制

鉴于人才培养激励机制的优化并非一蹴而就，而是一个长期且持续的系统性工程，国有企业应当建立一套完善的长效机制。首先，定期对人才培养激励机制的运行状况进行全面、深入的评估，通过收集员工的反馈意见、分析各项数据指标以及对比实际效果与预期目标等方式，精准地发现机制运行过程中存在的问题和不足之处。然后，针对这些问题迅速制定切实可行的改进措施，并及时加以实施，确保问题得到有效解决，机制不断完善。再者，密切关注企业内外部环境的动态变化，包括市场竞争态势、行业技术发展趋势、国家政策法规调整以及员工队伍结构和需求的演变等因素，根据这些变化适时对人才培养激励政策和措施进行适应性调整与优化完善，使人才培养激励机制能够始终与企业的发展战略相契合，与员工的成长需求相匹配，从而保持其旺盛的活力和良好的适应性，持续为企业的稳健发展提供源源不断的人才支持与动力保障，助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展的目标。

## 五、结束语

国有企业人才培养激励机制的深度优化是企业在新时代背景下实现可持续发展的关键举措。通过破局传统困境，重构科学合理的人才培养激励新机制，并加强实施与保障措施，国有企业能够有效提升人才培养质量和激励效果，吸引和留住优秀人才，激发人才的创新活力和工作潜能，进而提升企业的核心竞争力，在激烈的市场竞争中立于不败之地。这不仅有助于国有企业自身的发展壮大，也对国家经济的稳定增长和产业升级具有重要的推动作用，是国有企业实现高质量发展的必由之路。

## 参考文献

- [1] 王小柳. 新时代国有金融机构人才培养路径创新 [J]. 人才资源开发, 2022, (12): 16-18. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.12.023.
- [2] 洪小妹. 国有企业青年人才培养问题分析及对策探讨——以 A 企业为例 [J]. 企业改革与管理, 2023, (21): 65-67. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2023.1223.
- [3] 魏冬颖. 国有企业人才培养开发体系的构建 [J]. 人才资源开发, 2023, (21): 85-87. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2023.21.030.
- [4] 梅光耀. 国有企业技术人才培养的新模式、新举措 [J]. 人力资源, 2023, (20): 52-53.
- [5] 寇卫豪. 基于职业生涯管理的国有企业人才培养体系完善策略 [J]. 中小企业管理与科技, 2023, (18): 82-84.
- [6] 武源沐. 国有企业技术人才培养问题剖析 [J]. 活力, 2023, 41(17): 124-126.
- [7] 廖亚玲, 唐钧鑫, 韦锦锋. 国有企业技能人才培养存在问题及对策研究 [J]. 财讯, 2023, (16): 55-57.
- [8] 沈漪澜, 王惟月. 数字化转型背景下国有企业人才培养的路径分析 [J]. 人才资源开发, 2023, (16): 82-84. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2023.16.011.
- [9] 曾繁钰. 新时期国有企业人才培养机制的探究 [J]. 财经界, 2023, (18): 171-173. DOI: 10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2023.18.034.
- [10] 王媛. 新时期国有企业人才培养与管理对策探究 [J]. 人才资源开发, 2023, (12): 68-70. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2023.12.006.