

企业中层干部及业务骨干的培养与监督

张露

浙江路产城发展集团有限公司, 浙江 杭州 310020

DOI: 10.61369/SE.2025020041

摘 要 : 在竞争激烈的商业环境中, 企业的中层干部和业务骨干扮演着至关重要的角色。他们是企业战略执行的关键力量, 对企业的运营和发展具有重要影响。在当今竞争激烈的商业环境中, 企业的兴衰很大程度上取决于其人才队伍的素质。中层干部和业务骨干作为企业的中坚力量, 对企业的稳定发展起着关键作用。因此, 如何有效地培养和监督这些人员成为企业管理的重要课题。本文旨在探讨企业中层干部及业务骨干的培养与监督问题。

关 键 词 : 中层干部; 业务骨干; 培养; 监督

The Cultivation and Supervision of Middle-Level Cadres and Business Backbones in Enterprises

Zhang Lu

Zhejiang Road Industry and City Development Group Co., LTD. Hangzhou, Zhejiang 310020

Abstract : In the highly competitive business environment, middle-level cadres and business backbones of enterprises play a crucial role. They are the key force in the implementation of enterprise strategies and have a significant impact on the operation and development of enterprises. In today's highly competitive business environment, the rise and fall of an enterprise largely depends on the quality of its talent pool. Middle-level cadres and business backbones, as the backbone of the enterprise, play a crucial role in the stable development of the enterprise. Therefore, how to effectively cultivate and supervise these personnel has become an important issue in enterprise management. This article aims to explore the cultivation and supervision of middle-level cadres and business backbones in enterprises.

Keywords : middle-level cadres; business backbone; cultivate; supervision

在经济全球化和市场竞争日益激烈的背景下, 企业面临着诸多挑战, 如技术创新的压力、市场需求的快速变化等。企业要想在这样的环境中生存和发展, 就必须拥有一支高素质的人才队伍。中层干部和业务骨干作为企业组织架构中的重要组成部分, 他们不仅是企业战略的执行者, 也是基层员工的领导者和业务创新的推动者。企业中层干部及业务骨干的成长之路在当今竞争激烈的商业环境中, 企业中层干部及业务骨干扮演着至关重要的角色。因此, 企业对中层干部及业务骨干的培养与监督显得很重要^[1]。

一、企业中层干部及业务骨干的培养与监督的意义

首先, 企业中层干部及业务骨干的培养是企业人才战略的重要组成部分。企业应注重选拔和培养具有潜力的人才, 通过培训、轮岗、项目实践等方式, 提升他们的管理能力、业务水平和团队协作能力。例如, 定期组织中层干部参加领导力培训课程, 让他们学习先进的管理理念和方法; 为业务骨干提供专业技能提升的机会, 如参加行业研讨会、技术培训等。

其次, 有效的监督机制也是确保中层干部及业务骨干发挥作用的关键。企业应建立健全的绩效考核体系, 明确工作目标和职责, 定期对他们的工作进行评估和反馈。同时, 加强内部监督, 防止权力滥用和违规行为的发生。例如, 设立独立的监督部门, 对重要业务环节进行监督检查; 开展廉政教育, 提高员工的法律意识和职业道德^[2]。

此外, 企业还应注重激励机制的建设, 通过合理的薪酬福利、晋升机会等方式, 激励中层干部及业务骨干积极进取, 为企业发展贡献力量。同时, 营造良好的企业文化氛围, 增强员工的归属感和忠诚度。

二、企业中层干部及业务骨干的培养与监督的问题

(一) 培养体系不完善

许多企业缺乏系统、科学的中层干部及业务骨干培养体系。首先, 在培养目标上不明确。企业往往没有根据自身的战略规划和业务需求, 清晰地界定中层干部及业务骨干应具备的能力和素质。例如, 一些企业盲目追求培养“全能型”人才, 却忽视了企业核心业务所需的专业技能培养, 导致培养出的人才看似样样都会, 但在关键业务上却难以发挥实际作用。其次, 培养内容缺乏

针对性。培训课程设置千篇一律，没有考虑到不同岗位、不同层级的需求差异。比如，对于市场部门的中层干部和生产部门的业务骨干，采用相同的培训课程，显然无法满足他们各自的工作需求。此外，培养方式单一也是一个突出问题。大部分企业主要依赖传统的课堂授课方式，缺乏实践锻炼、案例分析、模拟演练等多样化的培养手段，使得培训效果大打折扣^[3]。

（二）缺乏明确的标准

很多企业在培养中层干部及业务骨干时，没有制定清晰、明确的培养目标和标准。对于要培养出什么样的中层干部和业务骨干，缺乏具体的能力、素质和业绩指标。例如，一些企业只是笼统地提出要培养“综合能力强”的干部和骨干，但对于“综合能力”具体包含哪些方面，如战略规划能力、团队管理能力、专业技术能力等，没有明确的界定。这就导致在培养过程中，培训内容缺乏针对性，培养效果难以评估。

（三）选拔机制不科学

目前，许多企业在选拔中层干部及业务骨干时，过度依赖单一的标准，如业绩指标。业绩固然是衡量员工工作成果的重要因素，但绝不能成为唯一的选拔依据。以销售部门为例，有些企业仅仅根据销售人员的销售额来选拔业务骨干和中层管理人员。这种做法虽然在短期内可能会激励员工提高业绩，但忽略了其他重要的能力和素质。比如，一位销售人员虽然销售额很高，但可能缺乏团队协作精神，不善于与同事沟通交流，在处理复杂的团队问题时显得力不从心。部分企业在选拔中层干部及业务骨干时，存在着选拔过程不公正、不透明的问题。这可能表现为领导的主观意志主导选拔结果，或者存在裙带关系、暗箱操作。

（四）与企业战略脱节

部分企业的培养目标没有与企业的战略发展紧密结合。企业的战略目标在不断变化和调整，但培养计划却没有及时跟上。比如，企业正在向数字化转型，需要大量具备数字化技术和管理能力的中层干部和业务骨干，但培养计划仍然侧重于传统业务领域的知识和技能，这使得培养出来的人才无法满足企业当前和未来发展的需求，造成人才资源的浪费。

三、企业中层干部及业务骨干的培养与监督的措施

（一）培养策略

1. 培训与发展计划

首先，培训内容应涵盖多个方面，包括管理技能、业务知识、团队协作、领导力等。例如，可以邀请外部专家或内部优秀干部举办讲座和培训，分享成功经验和实践案例。同时，也可以组织参加行业研讨会、学术交流等活动，拓宽视野，了解行业最新动态。其次，针对业务骨干，除了基础培训外，还应注重专业技能的提升。可以提供与业务相关的课程和培训，如市场营销、财务管理、技术研发等，帮助他们不断提升专业水平，适应市场变化和企业需求。此外，实践锻炼也是培养中层干部和业务骨干的重要环节。可以通过项目负责制、岗位轮换等方式，让他们在实际工作中承担更多责任，锻炼解决问题的能力。同时，建

立导师制度，由经验丰富的高层领导或业务专家担任导师，对他们进行指导和培养。为了激励中层干部和业务骨干的积极性，企业还应设立相应的激励机制。例如，提供晋升机会、薪酬奖励、荣誉表彰等，让他们感受到自身价值的体现和企业的认可。最后，培训与发展计划应定期评估和调整。根据企业战略目标和员工需求的变化，不断优化培训内容和方式，确保计划的有效性和适应性。

2. 导师制度

为中层干部和业务骨干匹配经验丰富的导师，提供指导和支持。通过为中层干部和业务骨干匹配经验丰富的导师，帮助他们提升专业能力、管理能力和领导力，从而促进企业的持续发展。导师通常是企业内部具有丰富经验和专业知识的资深人士，他们可以通过分享自己的经验、知识和技能，帮助学员解决工作中遇到的问题和困难，指导他们制定职业发展规划，激发他们的潜力和创造力。同时，导师也可以通过与学员的互动和交流，了解企业内部的实际情况和问题，为企业的发展提供有价值的建议和意见。为了确保导师制度的有效性，企业需要建立科学的选拔和匹配机制，确保导师和学员之间的匹配度和合适性。同时，企业还需要为导师和学员提供必要的培训和支持，帮助他们更好地理解 and 执行导师制度。此外，企业还需要建立有效的评估和激励机制，对导师和学员的表现进行评估和奖励，以激发他们的积极性和主动性。

3. 项目挑战

首先，快速变化的市场环境要求企业中层干部和业务骨干具备敏锐的洞察力和快速适应能力。他们需要不断更新知识和技能，以应对新的竞争对手和业务模式的出现。其次，企业中层干部和业务骨干通常承担着重要的管理和领导职责。他们需要具备良好的沟通、协调和团队合作能力，以有效地领导团队并推动业务发展。然而，培养这些软技能并非一蹴而就，需要长期的实践和指导。最后，企业中层干部和业务骨干的培养需要与企业战略和业务目标紧密结合。因此，企业需要确保培训项目具有针对性和实用性，能够为员工的工作带来实际的价值。为了应对这些挑战，企业可以采取一系列措施。例如，采用多样化的培训方式，如在线学习、实践项目、导师制等，以满足员工的不同学习需求。同时，建立良好的学习氛围，鼓励员工自主学习和分享经验。此外，与高校、专业培训机构合作，获取更优质的培训资源和专家指导，也是提升培养效果的有效途径。

4. 建立系统培训体系

企业应根据不同岗位的需求，为中层干部和业务骨干制定有针对性的专业技能培训课程。例如，对于市场营销部门的骨干，可开展市场调研、营销策划、品牌推广等方面的培训；对于技术研发部门的人员，则侧重于新技术、新工艺的学习。以苹果公司为例，它为其研发团队提供了最前沿的技术培训，使其能够不断推出具有创新性的产品，保持在全球科技领域的领先地位。同时，企业还可以邀请行业内的专家学者或资深从业人员来进行授课，分享他们的实践经验和最新研究成果。

中层干部不仅需要具备专业技能，还需要有良好的管理能

力。因此，企业应开展领导力、团队管理、沟通协调等方面的培训课程。通过案例分析、角色扮演等方式，让中层干部在实践中学习和提升管理能力。例如，通用电气公司的领导力培训项目，培养了一大批优秀的企业管理者，推动了公司的持续发展。此外，还可以组织中层干部参加外部的管理培训研讨会，拓宽他们的视野，学习先进的管理理念和方法。中层干部和业务骨干还需要具备良好的综合素质，如创新能力、应变能力、团队合作精神等。企业可以通过开展拓展训练、创新工作坊等活动，培养他们的综合素质。

（二）监督机制

1. 绩效管理

首先，对于中层干部的监督应侧重于其领导能力、团队管理和战略执行等方面。企业可以通过定期的绩效评估、360度反馈和关键绩效指标（KPI）的设定来衡量中层干部的工作表现。此外，建立透明的沟通机制和激励机制，鼓励中层干部积极履行职责，发挥领导作用。其次，业务骨干是企业的核心力量，对其的监督和绩效管理应注重业务能力和业绩成果。通过设定明确的业务目标和绩效标准，及时给予反馈和奖励，激发业务骨干的工作积极性和创新能力。同时，为业务骨干提供培训和发展机会，帮助他们不断提升自身能力，适应市场变化和企业发展的需求。另外，企业应注重绩效管理的公正性和客观性。采用科学的评估方法和数据分析，避免主观偏见和人为因素对绩效评估的影响。同时，建立良好的绩效文化，强调团队合作和个人绩效的平衡，促进员工的自我提升和职业发展。

2. 内部审计

定期进行内部审计，确保合规运营和风险管理。绩效评估：内部审计可以对中层干部和业务骨干的工作绩效进行评估。通过审查相关业务活动的成果、目标达成情况以及与规章制度的符合性，内部审计可以提供有关他们工作表现的客观信息，为管理层做出决策提供依据。

风险识别与管理：中层干部和业务骨干在日常工作中面临各种风险。内部审计可以协助识别和评估这些风险，并提出相应的风险管理建议，以帮助他们更好地应对挑战并保护企业的利益。合规性监督：确保企业的各项规章制度和法律法规得到遵守是内

部审计的重要职责。对于中层干部及业务骨干，内部审计可以审查他们在业务活动中的合规性，防止违规行为的发生，保护企业的声誉和合规经营。反腐败与道德监督：内部审计可以在企业中发挥反腐败和道德监督的作用。通过调查和审查，发现并报告任何可能的腐败行为或违反职业道德的情况，维护企业的诚信和正常经营秩序。

3. 反馈与辅导

首先，要建立完善的绩效考核体系，明确各项工作的目标和标准，通过定期的评估和考核，及时发现问题和不足。其次，要加强日常工作的监督和管理，关注他们的工作进展、业务流程是否规范等，确保各项工作按照规定的要求和标准进行。此外，还可以通过内部审计、投诉渠道等方式，对中层干部及业务骨干的行为进行监督，防止违规行为的发生。在监督的过程中，及时给予反馈与辅导是提高中层干部及业务骨干工作能力和绩效的关键。反馈可以让他们了解自己的工作表现，知道哪些方面做得好，哪些方面需要改进，从而有针对性地进行调整和提升。辅导则可以帮助他们解决工作中遇到的问题和困难，提供必要的支持和资源，促进他们的成长和发展。

四、结语

总之，企业中层干部和业务骨干是企业发展的中流砥柱，他们的培养与监督对于企业的长期稳定发展具有至关重要的意义。中层干部负责将企业高层的战略决策转化为具体的工作计划，并组织基层员工实施。他们的管理能力、沟通能力和团队协作能力直接影响着企业的运营效率。业务骨干则是企业核心业务的专业人才，他们的专业技能和创新能力决定了企业在市场中的竞争力。然而，目前许多企业在中层干部及业务骨干的培养与监督方面存在不足，导致人才流失、工作效率低下等问题，影响了企业的可持续发展。因此，研究企业中层干部及业务骨干的培养与监督具有重要的现实意义。中层干部及业务骨干的培养与监督需要企业从多个方面入手，不断完善管理机制，才能打造一支高素质的管理和业务团队。

参考文献

- [1] 欧阳柳娜. 企业中中层干部团队领导力的提升路径 [J]. 今日财富, 2024(35): 14-16.
- [2] 张睿恩. 国有企业中层干部绩效管理体系构建 [J]. 现代商业, 2024(14): 98-101.
- [3] 李东. 全方位构建企业中层干部精准识才评价体系 [J]. 人力资源, 2024, (02): 68-69.