

国企高质量发展背景下人才梯队动态建模 与精准培养路径研究

彭玉

无锡地铁集团有限公司, 江苏 无锡 214000

DOI: 10.61369/IED.2025010033

摘要：本文基于高质量发展对国有企业人才结构、能力及梯队动态性的新要求，深入开展人才梯队动态建模与精准培养路径研究。研究旨在为国有企业优化人才梯队建设、提升核心竞争力提供理论依据与实践参考，助力其在新时代实现持续的高质量发展。

关键词：国有企业；人才梯队；动态建模；精准培养

Research on Dynamic Modeling and Precise Training Path of Talent Echelon under the Background of High-quality Development of State-owned Enterprises

Peng Yu

Wuxi Metro Group Co., Ltd. Wuxi, Jiangsu 214000

Abstract : Based on the new requirements of high-quality development for the talent structure, capabilities, and echelon dynamics of state-owned enterprises, this paper conducts in-depth research on dynamic modeling and precise training paths for talent echelons. The research aims to provide theoretical basis and practical reference for state-owned enterprises to optimize talent echelon construction and enhance core competitiveness, helping them achieve sustainable high-quality development in the new era.

Keywords : state-owned enterprises; talent echelon; dynamic modeling; precise training

引言

高质量发展要求国有企业在创新驱动、绿色发展、国际竞争等方面实现突破，而这一切的核心在于人才。然而当前国有企业人才梯队建设存在结构失衡、能力不足、动态适应性差等问题，难以满足高质量发展的需求。在此背景下，开展国企人才梯队动态建模与精准培养路径研究，探索如何构建科学合理的人才梯队，成为国有企业实现可持续发展的重要课题。本研究通过分析高质量发展对人才的新要求，构建动态模型并设计精准培养路径，期望为国有企业人才队伍建设提供创新思路与有效解决方案，助力国有企业在新时代的市场竞争中占据优势地位。

一、国企高质量发展对人才梯队的新要求分析

（一）高质量发展对人才结构的要求

在当前全球经济结构调整和国家深化改革的双重背景下，国有企业作为国家经济的重要支柱，其绩效管理体系亟需适应高质量发展提出的新要求。高质量发展不仅强调经济增长，更重视创新驱动、绿色发展和社会效益的全面提升^[1]。随着国有企业业务向数字化转型、绿色低碳发展、高端制造等新兴领域拓展，对多元化专业背景人才的需求急剧增加。高层次创新型人才凭借敏锐的创新思维、扎实的专业知识和丰富实践经验，推动企业在技术、管理和商业模式上创新突破，攻克核心技术难题；战略型人才凭借宏观视野和卓越决策能力，把握经济形势，制定科学战略，引领企业在全产业格局中找准定位^[2]。同时跨领域复合型

人才因具备多领域知识与综合运用能力，能够打破部门壁垒，在产融结合、国际化战略推进等业务中实现不同环节协同，为企业提供创新解决方案，这些人才共同构成了适应高质量发展的多元化人才结构需求。

（二）高质量发展对人才能力的要求

在高质量发展进程中，创新成为企业发展的核心动力，创新能力也因此成为国企人才的必备核心能力。具备创新能力的人才敢于突破传统思维，在产品、技术、管理等方面提出新颖方案，推动企业创新发展，创造新的增长点。数字经济时代，数字化转型是国企高质量发展的必经之路，这要求人才具备良好的数字化素养与技能，包括掌握大数据分析、云计算、人工智能等技术原理与应用，具备数字化运营能力，利用数字技术推动产品和服务创新，并具备数字化安全意识^[3]。在经济全球化背景下，国有企

业积极参与国际竞争与合作，具备国际化视野的人才能够把握全球经济与行业趋势，制定国际化战略，熟悉国际市场规则；跨文化沟通能力则帮助人才在跨国合作中克服文化差异，保障项目顺利推进。此外，面对复杂多变的市场环境，国企人才还需具备战略思维与决策能力，从宏观层面分析内外部环境，洞察行业趋势，制定长远战略规划，并在复杂问题和不确定性面前，迅速收集分析信息，做出明智决策，引领企业可持续发展。

（三）高质量发展对人才梯队动态性的要求

快速变化的市场环境要求国有企业建立能够快速响应市场变化的人才补充机制，当企业进入新业务领域或市场需求转变时，需通过内部调配、外部招聘、人才合作等方式，迅速补充所需人才^[4]。为适应技术、管理理念和业务需求的不断更新，企业要构建贯穿员工职业生涯的持续学习与发展体系，通过内部培训、在线学习、外部培训等多种方式，为员工提供学习机会，并结合员工职业规划和企业战略制定个性化培养方案^[5]。灵活的人才流动与岗位调整机制同样重要，它能打破部门壁垒，促进知识共享与协同创新，在企业业务调整或项目需要时，根据员工能力特长实现人才合理流动与优化配置，并为优秀员工提供晋升机会。同时国有企业需建立定期评估与动态优化的人才梯队管理机制，定期对人才梯队的结构、能力素质、绩效表现等进行全面评估，分析与企业战略和业务需求的匹配度，根据评估结果及时优化人才梯队，确保其始终符合企业高质量发展需求。

二、国企人才梯队动态建模研究

（一）动态建模的核心理念与原则

国企人才梯队动态建模秉持“适配性”与“动态演进”理念，适配性要求人才梯队与企业战略、业务需求及外部环境高度契合，为高质量发展提供支撑；动态演进则基于市场与企业的变化，强调人才梯队需持续优化以应对挑战。围绕核心理念，动态建模需遵循三大原则：系统性原则将人才梯队视为多要素有机整体，重视各子系统的关联性；前瞻性原则通过分析行业趋势、技术变革等外部因素，提前规划人才布局；灵活性原则建立快速响应机制，确保人才梯队能随企业战略和业务需求动态调整，增强企业抗风险能力。

（二）动态模型的构建要素

动态模型的构建包含人才需求分析、人才供给评估、人才培养体系、人才流动机制和人才评价反馈五大核心要素。人才需求分析需结合企业战略目标和业务发展规划，明确不同阶段、不同业务领域对人才数量、专业背景、能力素质等方面的具体需求。人才供给评估则是对企业内部现有人才资源和外部人才市场供给情况的全面梳理^[6]。人才培养体系旨在提升人才能力素质，满足企业发展需求，包括制定分层分类的培训计划、搭建多元化的培训平台、建立个性化的职业发展通道等内容。人才流动机制促进人才在企业内部的合理流动，优化资源配置，涉及岗位轮换、晋升、降职、跨部门调动等多种流动形式^[7]。人才评价反馈要素通过建立科学合理的评价指标体系，对人才的工作绩效、能力提

升、职业发展等方面进行定期评估，并将评估结果及时反馈给人才本人和相关管理部门，为人才培养、晋升、激励等决策提供数据支持，同时帮助人才明确自身发展方向，实现自我提升。

（三）动态模型的构建方法与流程

构建国企人才梯队动态模型，可采用系统动力学、层次分析法、德尔菲法。系统动力学模拟要素动态反馈，预测梯队发展趋势；层次分析法确定要素权重，明晰影响程度；德尔菲法通过专家咨询保障模型科学合理。其构建流程分为五步：通过问卷、访谈等方式调研企业战略、业务、人才及外部环境，明确建设目标与需求；依据需求分析，识别核心要素并界定内涵、外延与衡量指标；运用选定方法设计模型架构，明确要素逻辑与作用机制；结合企业数据与行业标准设定参数，经模拟运行和案例分析验证修正；最后将模型应用于实践，根据反馈持续优化。

（四）模型的动态调整机制

模型动态调整机制是维持人才梯队动态模型有效性的核心。构建环境监测与预警系统，实时追踪企业战略、业务流程、市场需求、技术趋势及政策法规等内外部环境变化，一旦预判环境变化将对人才梯队产生重大影响，立即触发预警^[8]。依据预警启动调整程序，针对不同变化因素，精准分析其对人才梯队各要素的影响，明确调整方向与重点。调整过程中，采用数据驱动模式，整合人才招聘、培训、绩效、流动等数据，评估调整措施效果，据此动态优化方案^[9]。同时搭建多方协同沟通机制，组织人力资源、业务部门、管理层及员工代表参与讨论，确保调整方案兼顾企业发展与员工需求，推动企业与人才协同共进。

三、国企人才梯队精准培养路径设计

（一）精准培养的内涵与原则

国企人才梯队精准培养是以企业战略与业务需求为导向，结合人才个体特征和职业诉求，依托数据与科学方法，实现人才能力与企业发展需求精准匹配的培养模式。其突破“一刀切”传统模式，通过精准定位需求、制定策略、实施培养，提升针对性与有效性，释放人才价值，为国企高质量发展筑牢人才根基^[10]。精准培养遵循三大原则，目标导向原则确保培养活动紧扣企业战略与岗位要求，统一人才与企业发展方向；以人为本原则尊重个体差异，依据职业兴趣、特长和潜力定制培养方案，激发人才创造力；数据驱动原则借助大数据分析、人才测评等手段，以客观数据支撑培养决策，实现过程动态优化。

（二）人才发展需求与潜能分析

全面深入的人才发展需求与潜能分析是国企实施精准培养的基础，企业需结合战略规划、业务布局和岗位说明书，构建岗位能力模型，明确各岗位不同发展阶段所需的知识、技能与素质。针对人才个体，通过360度评估、心理测评、绩效分析等工具，全面掌握其专业知识、工作技能、职业素养、业绩表现及发展意愿；运用情景模拟、案例分析、潜力测评等方式，挖掘潜在能力与发展潜力，判断其在不同领域的发展可能。同时，通过深度沟通了解人才职业规划、能力提升和晋升等具体需求。最终整合企

业与人才个体需求，精准定位人才发展需求与提升空间，为个性化培养方案制定提供依据。

（三）个性化培养方案制定

依据人才发展需求与潜能分析，为不同类型人才定制培养方案。专业技术型人才若志在成为行业专家，可安排参与前沿技术研发、参加学术交流、攻读在职研究生或获取高级技术认证，并配备企业资深专家一对一指导，助力攻克技术难题。管理型人才着重提升管理与战略思维能力，通过管理培训课程、跨部门轮岗、参与重大管理决策项目，增强团队管理、资源协调和战略规划能力。对有潜力的年轻管理人才，纳入后备干部培养计划，借助领导力培训与模拟管理演练加速成长。复合型人才则根据职业方向与业务融合需求，开展跨领域学习实践。以产融结合方向人才为例，安排在产业与金融部门交替工作，参与项目策划实施，学习产业运营与金融投资知识，提升综合应用能力。制定方案时，明确目标、内容、方式、时间节点与考核标准，保障方案可操作、可衡量。

（四）培养过程管理与支持

科学有效的培养过程管理与支持，是保障个性化培养方案顺利实施的关键。建立培养过程跟踪机制，运用信息化管理系统，实时记录人才在培养过程中的学习进展、项目参与情况、绩效表现等信息。定期对人才的培养效果进行阶段性评估，通过考核、考试、项目成果验收等方式，检查人才是否达到培养方案设定的阶段性目标，及时发现培养过程中存在的问题。为人才提供全方位的支持资源。在学习资源方面，搭建线上线下相结合的学习平台，提供丰富的课程资源、学习资源和案例库；在实践资源方面，协调企业内部资源，为人才创造更多参与重要项目、关键任务的机会；在导师资源方面，选拔企业内经验丰富、专业能力强的骨干员工或外部专家担任导师，为人才提供一对一的指导和咨询。同时，营造良好的学习氛围，鼓励人才之间的交流与合作，组织学习分享会、研讨会等活动，促进知识共享和经验传承。此

外，建立沟通反馈机制，定期与人才进行沟通交流，了解其在培养过程中的感受和需求，及时解决遇到的困难和问题，确保人才能够全身心投入培养过程。

（五）培养效果追踪与反馈

培养效果追踪与反馈是持续优化人才培养路径的重要环节。在培养周期结束后，对人才的培养效果进行全面评估。从知识技能提升、工作绩效改善、职业发展等多个维度，运用定量与定性相结合的评估方法，如对比培养前后的绩效数据、收集同事和上级的评价意见、进行人才自我评估等，综合判断培养方案的实施效果。将评估结果及时反馈给人才本人、培养导师和相关管理部门。对于人才本人，反馈评估结果有助于其了解自身能力提升情况，明确后续发展方向；对于培养导师，可根据反馈信息总结培养经验，改进指导方法；对于管理部门，能够发现培养过程中存在的问题和不足，为优化培养方案、调整培养策略提供依据。同时，建立培养效果与激励机制的联动，对于培养效果显著、达到或超出预期目标的人才，给予表彰、奖励、晋升等激励措施；对于未达到培养目标的人才，深入分析原因，制定针对性的改进计划，进行二次培养或调整岗位，确保人才培养工作持续提升，推动国企人才梯队不断优化和完善。

四、结束语

本研究围绕国企高质量发展背景下人才梯队建设，系统分析了高质量发展对人才梯队的最新要求，构建了人才梯队动态模型，并设计了精准培养路径。研究表明，通过动态建模实现人才梯队与企业发展动态适配，借助精准培养路径满足人才个性化发展需求，是国有企业提升人才竞争力、实现高质量发展的有效途径。然而在实际应用中，国有企业还需结合自身特点和发展阶段，灵活运用相关理论与方法，持续完善人才梯队建设体系。

参考文献

- [1] 时艳霞. 基于高质量发展要求的国企绩效管理优化研究 [J]. 中小企业管理与科技, 2024, (14): 108-110.
- [2] “建立适应公司高质量发展的财务战略研究”课题组, 晋良勇. 高质量发展导向下国有建筑企业业绩评价体系构建 [J]. 财政监督, 2024, (13): 86-93.
- [3] 张帅. 强化人才队伍建设, 助推国企高质量发展 [J]. 冶金管理, 2024, (06): 64-67.
- [4] 沈永涛. 关于提升职工队伍素质助推国企高质量发展的思考 [J]. 中国有色金属, 2024, (11): 66-67.
- [5] 刘洋. 以人为本凝聚思政新优势助力国企高质量发展 [J]. 现代企业文化, 2024, (15): 73-75.
- [6] 王小洋, 吴凯, 张智赫. 培养堪当重任的年轻干部助推国企高质量发展 [J]. 企业文明, 2024, (05): 7-8.
- [7] 石安然. 数字化转型、内部控制对企业高质量发展的影响研究 [D]. 山东财经大学, 2024. DOI: 10.27274/d.cnki.gsdjc.2024.000786.
- [8] 赛青晨. 以任期制和契约化管理促进国企高质量发展 [J]. 企业文明, 2024, (04): 109-110.
- [9] 耿子媛. 高质量发展对国企员工的激励作用探究 [J]. 时代经贸, 2024, 21(03): 123-125. DOI: 10.19463/j.cnki.sdj.2024.03.042.
- [10] 姚卫干. 干部队伍建设在国企高质量发展中的作用与路径探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024, (05): 88-90. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.0270.