

国有企业人才培养中的重要作用

曹媛媛 | 文

人才培养对国有企业的发展有着重要的意义，企业党组织在人才培养中起着至关重要的作用，企业党组织应坚持贯彻党管人才的原则，坚持正确的人才培养导向，建立科学的人才培养机制，长远规划人才培养战略，为企业发展培养和储备人才，推动企业高质量发展。

引言

不论是企业当前的发展实际还是长远的发展战略，都离不开企业的人才储备和人才培养。人才的培养和储备也是企业党建工作的应有之义和重要内容，党组织在推动企业生产经营的过程中，要做好人才培养和储备，应从以下几个方面进行着力和加强。

1 牢固树立党管人才的思想认识

党管干部的原则是党长期坚持的一项重要原则，是党的组织为贯彻党的路线方针政策的一项有力保障，是党和国家管理干部和人才的根本原则。在企业的管理中，党管干部、党管人才、党培养人才同样是应该遵循的原则和方法，不仅仅是这个原则本身应该得到遵循，更重要的是党在人才管理和人才培养方面有着无可比拟的优势，党组织可以充分发挥密切联系职工的优势，通过党群工作的开展，把广大职工群众紧密地团结起来，及时发现并选拔人才，全面掌握广大职工群众的思想动向和实际情况，并以企业的生产经营为依托搭建推动人才培养和员工成长的平台，从而为人才的培养奠定坚实的基础。对人才的管理和培养不仅仅是党组织的权利，党组织在行使这个权利的同时，也承担了为企业管理人才、培养人才的责任和义务。所以，在企业的人才培养管理中，必须首先牢固树立党管人才的思想认识，充分发挥党组织的重要作用，为企业发展源源不断地输送优秀人才。

2 坚持正确的人才培养方向

2.1 人才培养必须坚持有利于企业发展这个基本方向

党组织在发现人才、选拔人才、培养人才的过程中，首先要树立鲜明的选人用人导向，坚持国有企业领导人员“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”20字标准，健全党管干部、选贤任能制度，突出政治标准，注重实干实绩，着力培养忠诚干净担当的高素质干部。其次要准确而全面把握企业发展的需要，结合企业发展的需要为企业挑选人才，不仅清楚企业发展的短期和眼前需要，为企业选拔提供急需的人才储备，更要能依据形势，科学判断企业可能面临的前景，未雨绸缪，为企业的长远发展提前选拔培养人才。这就要求党组织要在推动企业发展的过程中，不仅仅关注企业自身的生产经营，也要关注行业的动态前景，更要深入把握国家的方针政策及其导向，能够准确抓住瞬息万变的市场变化，并迅速做出反应，能准确预测到企业发展可能面临的挑战或转型，并为此做好充分的准备，从而抢占先机，为企业发展披荆斩棘。

2.2 人才培养还必须坚持有利于促进员工成长和价值实现这个基本方向

员工与企业之间是双向互动的关系，企业的发展为员工成才和价值实现提供舞台和空间，同样，员工的努力奋斗和成长为企业的发展提供了人力和智力支撑，企业的发展更是员工个人实现人生价值的体现。所以，在企业培养人才过程中，必须使人才的选拔、任用和培养不脱离员工个人的成长，要充分考量被培养者的层次、知识结构、潜力和意愿，充分考虑到对其培养的方向可能给企业和个人带来的前景和结果，在做到满足企业发展需要的同时，尽量做到能为尽可能多的员工或被培养者带来最大的受益，追求人才培养的最大红利，本质上也是在追求企业发展的最大红利，并尽可能地实现企业的发展成果与广大职工群众共享，尽可能多地实现广大职工福祉，只有这样，企业才能有更光明的前景。

3 逐步建立科学的人才培养机制

3.1 要不断更新人才培养和管理理念

党组织要带动广大党员和职工及时了解与工作和生活相关的各种信息，及时更新观念，不断调整思路，要熟练掌握人才成长的基本规律，要结合企业的发展需要、岗位规划和人员需要，合理安排人才的选拔和培养，要充分了解员工的各方面情况，要熟悉他们的特长和不足，要充分的扬长避短，通过比较甄别，尽可能把最胜任的人放在最需要的岗位上，而不能胜任的要逐步培养使其不断成长，尽可能避免张冠李戴、在其位不谋其事、名不正言不顺的情况出现，尽可能减少由于不合理的岗位安排而造成的人才和资源浪费，要适当引导不同岗位上的人在做好本职工作的同时，不断提高综合素质，实现全面发展，更好地为企业服务。逐步形成一个物尽其能、人尽其才的良好局面。

3.2 要形成有效的激励机制

在企业的人才培养过程中，高效的激励机制将起到事半功倍的效果，反之则事倍功半。激励机制的建立和实施，应该遵循以下两个原则：一是要严格执行相关的激励规定，做到奖罚分明，严格执行，说到做到，杜绝在奖罚激励上的形式主义，一旦奖罚无法兑现，激励机制就会迅速失效，这不仅直接影响到职工的积极性，更会损害激励机制的公信力，最终使企业的管理者和激励机制的竞争者失去广大职工信任，从而减弱企业发展的动力；二是要实施多层次的激励措施，避免单一的物质激励或精神激励，要根据需求理论的基本特点，结合不同的激励对象，给予不同的激励办法，物质奖励和精神奖励在针对不同的人在不同的时期或不同的场合，甚至物质奖励和精神奖励不同比例的组合，都会有不同的效果，必须尽可能给予每一位被激励者最渴望得到的奖励方式，只有这样，才能最大限度地调动其积极性，提高其自我发展、自我进步的主动性，才能充分发挥党组织人才培养的作用。

3.3 要培育一个充满活力的人才流动机制

要使尽可能多的员工长时间保持对企业的信心，并保持自我发展、自我进步的信心和热情，在人才培养过程中，企业党组织必须敢于开拓、勇于进取，根据企业发展和人才培养的需要，逐步排除各种干扰，尽量减少受到与国家发展和企业进步不相适应的人才培养和选用模式的影响，在人才的培养和选用上，严格按照企业的发展需要，任人唯贤，优化资源配置，把具备条件的人才及时安排到最需要的岗位上，并为其充分发挥作用创造条件。要建立

人才上能下、能变动、能流转的用人模式，发挥每一个人的最大作用，从而提高整个企业的内在效率。要逐步形成一个能者上、庸者下的良好用人机制，使每个员工能够看到通过自己的努力奋斗可以改变命运的希望，给他们以敢于为企业奋斗和付出的信心和勇气。通过科学公正的人才选用模式培育一个充满活力、充满激情的人才流动机制，把广大员工的智慧聚集在一起，以源源不断的动力推动企业的不断发展。

3.4 要长远规划人才培养战略

要使一个企业经久不衰，长期立于不败之地，党组织在企业的人才培养上，就必须长远规划企业的人才战略，为企业可预知甚至“不可预知”的未来建立远期人才规划，为企业储备一支高素质、懂管理、懂技术、懂市场的多层次的人才队伍。在长期的人才储备和培养中，既要关注视野开阔、勇于创新、业务全面、思维敏捷的管理人才的发现、选用和培养，也要关注业务精湛、埋头苦干、认真负责、兢兢业业的业务骨干的成长和培育，更要照顾到每一位职工的工作和生活需要，也为他们长远的发展设计更多的岗位和平台，虽然企业不能为每一个职工都提供高级管理者或者业务骨干的岗位，但是每一个职工都是企业发展和取得辉煌业绩的基石和堡垒。企业人才战略的远期规划必须建立在对国家大政方针政策和行业发展动态的深刻把握的基础之上，所以，在此过程中，党组织可以充分发挥其在政治、组织、思想方面的优势，及时甚至提前对企业面临的外部形势做出科学的预测判断，对企业内部的事情做出准确的分析把握，为企业可能面临的不断转型及早培养和储备人才，使企业在激烈的国内国际市场竞争中如鱼得水、得心应手。

企业党组织要在牢固树立党管人才的思想认识的基础上，坚持人才培养促进企业发展和促进员工成长及价值实现的基本方向，通过科学合理的人才培养机制的建立，扎实做好人才的发现、选拔与培养，为企业做好长远人才规划战略，为企业培养层出不穷的优秀人才，为企业高质量发展提供智慧和力量。

作者简介：曹媛媛，女，1986年10月出生，现任中铁十五局集团城市建设工程有限公司团委书记，政工师，主要研究国有企业人才培养，共青团工作。