

国有企业青年人才队伍有效培养的路径研究

尹芙蓉

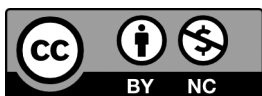
国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司（中绿国际投资（上海）有限公司），上海

摘要 | 青年人才是推进企业实现可持续发展的关键因素，培养好青年人才是国有企业发展的重要任务和使命。近年来，国有企业积极响应国家人才政策号召，大力吸纳优秀青年员工，然而，在青年人才培养方面仍存在培养机制不健全、培养方式单一、培养速度滞后等问题。通过明确培养的目标和定位、制定针对性的培养计划、构建多元化的培养体系、建立有效的激励机制等措施，可以激发青年人才的积极性和创造力，进而提升国有企业青年人才培养的质量与效率。

关键词 | 国有企业；青年人才；培养机制

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



“青年兴则国家兴，青年强则国家强”^[1]，青年人才是推进企业实现可持续发展的关键因素，促进青年人才的有效培养，对于增强企业活力、缓解人才流失、提升企业竞争力和优化人力资源结构等方面具有重要作用。国有企业是我国国民经济的支柱，在经济现代化、治理现代化、人的现代化建设方面发挥着无可替代的功能和使命^[2]。目前来看，部分国有企业依然在不同程度上存在着人才培养方式单一、培养针对性不强、培养过程不系统、重点人才储备不足等问题。为了更好地发挥青年人才的作用，需要进一步探索有效的青年人才培养路径，多措并举激发青年员工的积极性和创造力，促进青年员工与企业共同成长。

1 国有企业青年人才队伍培养现状分析

进入新时代，国有企业积极响应国家人才政策号召，大力吸纳优秀青年人才，大批新鲜血液注入到各级各类国有企业中，青年员工成为国有企业的重要工作力量，在推进国有企业改革创新发展中发挥了

作者简介：尹芙蓉，女，汉族，1972年7月出生，1990年11月参加工作，大学学历，中共党员，高级经济师，现任国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司（中绿国际投资（上海）有限公司）执行董事，国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司党委书记，研究方向：人力资源管理。

文章引用：尹芙蓉. 国有企业青年人才队伍有效培养的路径研究 [J]. 教育研讨, 2024, 6 (2): 442-446.
<https://doi.org/10.35534/es.0602061>

积极作用^[3]。青年员工普遍具有较高的学历水平，学习能力强，接受新事物快，有较强的可塑性，对职业发展和未来前景有较高期望^[4]；同时，青年员工一般充满热情干劲，态度积极乐观，思维活跃，富有开拓创新意识和进取精神，能够为国有企业注入新的动力活力。因此，培养好青年员工对国有企业可持续发展具有重要意义，但在具体实践中，国有企业在青年员工培养上仍存在着诸多困难和问题。

1.1 人才培养机制尚不完善

一些国有企业缺少对青年员工技能水平和综合素质的全面分析，培养资源相对分散，企业之间、企业与高校、科研院所等机构的合作偏少，培养在一定程度上存在随意性和不稳定性^[5]。其中，在培训体系上，面向青年员工的培训方式较为单一，培训内容针对性不足，青年员工参与积极性不高，培训效果不够理想^[6]。在培养方式上，部分青年员工入职即定岗，没有得到过轮岗或跨部门、跨领域的历练，视野不够开阔^[7]，职业发展路径与个人期望匹配度不高。在培养反馈上，没有建立起有效的成长反馈机制，在倾听及回应青年人才诉求和问题方面不够及时，一定程度上影响了青年的归属感和忠诚度。在资源保障上，受限于人员、资金等因素，有的企业在青年员工培养方面投入的人力和物力相对较少，难以满足青年员工的培养需求，一定程度上限制了青年员工的职业发展。

1.2 人才培养重视程度不够

青年员工初入职场，对自身职业规划缺少清晰的认识^[8]，不同企业对青年员工的关心关爱颗粒度不一，部分国有企业对青年员工成长成才的关注度不够细致^[4]。职业发展方面，有的企业过于强调在工作任务中进行历练，与青年员工就职业规划方面的交流不够充分，青年员工的成长感与获得感不强。能力培养方面，发现及选拔青年人才的机制不够健全，培养过程的跟踪督导不够及时，青年员工的能力价值未能得到充分发挥。心理健康方面，许多青年员工进入职场后，存在工作压力大、人际关系复杂等挑战^[9]，可能会带来焦虑、抑郁等心理问题，如果对青年员工的心理健康关注度不高，则其工作效率和培养质效可能会受到影响。

1.3 人才流失问题依然存在

优秀青年人才流失问题在不同国有企业中都有存在，这给国有企业造成了一定损失。社会环境上，随着新技术的兴起，人工智能、区块链等新兴行业对青年人才的需求不断增加，吸引了大批优秀青年人才前往，传统行业下的国有企业面临着青年人才短缺和流失的问题。个人选择上，青年员工渴望实现自我价值，习惯与同龄人进行横向比较，薪资待遇等低于预期、职业发展通道受限等因素会导致青年人才的流失^[10]。个人认知上，青年员工认为企业对自己的职业发展支持不够，个人能力没有得到发挥，对企业文化和岗位的认同感降低，这些因素都可能引起工作热情降低甚至离职，从而造成青年人才的流失。

2 国有企业青年人才队伍有效培养的路径

针对上述青年人才培养过程中存在的问题，国有企业需要根据自身的特点和需求，采取相应的措施来改进和提升青年人才培养工作。结合笔者多年的工作经验，探索总结了以下培养路径及建议。

2.1 明确培养目标和培养计划

在培养青年员工时，首先应该明确培养的目标和定位，包括确定青年员工在企业 and 部门工作中的角色和职责，明确目标，针对性制定培养计划。青年员工专业背景、兴趣、能力和潜力不同，进入企业时间有先后，工作内容和方向也各有差异，需要定期分析不同青年员工特点，并制定个性化、综合性的培养计划。了解其兴趣方向，针对性选择培训课程、寻找合适导师、搭建锻炼平台，安排提升专业技能、职业素养、团队协作以及领导力等方面的专业培训，组织知识竞赛、劳动比武等专项活动，以全面激发青年人才的积极性和主动性，提高学习成效和满意度。

2.2 构建多元全方位的培养体系

创新培养理念，构建多元培养体系，充分发掘青年人才的潜力，包括：整合培训资源，与同行企业建立良好合作关系，组织联合共建活动，针对青年员工弱项开展培训；实行导师制培养模式^[11]，为青年员工分配专业导师，以一对一的方式提供指导，通过导师学习知识经验、解决工作难题；开展轮岗锻炼，给予青年员工历练机会，充实经历、开拓视野；从不同部门、组织中选取优秀青年成立柔性团队，让青年员工承担重要工作任务，在实战实效中加快成才。建立培养反馈机制和评价体系，及时对培养效果进行评估，不断提高人才培养质量。

2.3 完善激励机制和晋升机制

通过设立奖励机制、制造晋升机会等方式建立完善的激励晋升机制，激励青年员工追求自我提升和成长进步。健全青年人才选拔机制，科学设置评价标准，通过公平公正的考核体系和奖惩机制，对青年员工的工作表现、能力水平等进行全面客观评估，对表现突出的给予表彰奖励。建立竞争上岗机制，遵循按需设岗、以岗定酬、公平竞争、择优上岗等原则，鼓励形成“比、学、赶、超”的良好氛围。加强结果应用，明确表现突出的员工在职务职级晋升、评优评先等活动中的优先权，让青年人才明确目标和努力方向，激发工作积极性和创造性。

2.4 持续关注青年人才成长成才

在青年人才培养的过程中，需持续关注青年的发展情况，并提供必要的支持和帮助。要当好青年员工的引路人，各级领导和组织要经常与青年员工交流，关心他们的问题和困难，了解他们的困惑和需求，并及时提供指导和支持，培养青年员工的责任感和使命感。要关注青年员工的心理健康问题，注重身心健康和个人事业的平衡发展，加强工作之外的关爱，鼓励青年员工保持健康的生活方式，并在必要时提供心理辅导和帮助。构建关心关注青年员工的良好氛围，鼓励青年人才积极参与企业文化建设，营造积极、开放、包容的环境，让青年员工感受到企业的温暖和关怀，增强青年人才的归属感和获得感。

3 结语

综上所述，青年员工在国有企业发展中扮演着重要角色，培养好青年人才是国有企业发展的重要任

务。可以通过明确培养目标和定位、制定针对性的培养计划、构建多元化的培养体系、优化激励机制等措施来改善青年人才培养方式，提升培养效果，为国有企业改革和可持续发展提供人力资源保障。同时，对青年人才队伍的建设需要社会和企业多方集思广益、协同协作，为青年员工提供广阔的发展空间和丰富的培养资源，更好地激发青年员工的活力和创造力，为国有企业高质量发展做出积极贡献。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 习近平：决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告 [EB/OL]. (2017-10-27) [2024-05-08]. https://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_5234876.htm.
- [2] 国务院国有资产监督管理委员会. 全面建设社会主义现代化国家新征程中国有企业的功能使命 [EB/OL]. (2022-08-23) [2024-05-08]. <http://www.sasac.gov.cn/n2588025/n2588134/c25826087/content.html>.
- [3] 朱丽媛. 加强国有企业青年人才管理和培养的策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2022, (21): 65-67.
- [4] 唐文娜. 新时代国有企业青年员工成长成才机制探究 [J]. 活力, 2023, 41(20): 87-89.
- [5] 杨佳丽. 新时期国有企业青年员工人力资源管理创新探究 [J]. 全国流通经济, 2024, (2): 133-137.
- [6] 吴鑫, 刘畅. “1+3=N” 县级供电企业青年员工培养体系探索 [J]. 现代企业, 2023, (8): 71-73.
- [7] 杨翠萍. 国有企业青年员工培养难点原因及举措 [J]. 现代企业, 2021, (9): 49, 125.
- [8] 丁蕾, 战帅. 从职业发展规划视角构建企业青年员工培训体系的思考 [J]. 教育与职业, 2023, (10): 108-112.
- [9] 孟开醒. 企业青年员工人才培养教育实践研究——中交三航局三公司青年员工培养教育调研分析 [J]. 企业改革与管理, 2019, (3): 62-63, 73.
- [10] 黄玫瑰. 探究降低国有企业青年员工流失率的对策 [J]. 商讯, 2023, (2): 83-86.
- [11] 潘玲. 国有企业青年员工培训培养体系构建分析 [J]. 人才资源开发, 2023, (12): 65-67.

The Study on the Effective Training Path of Young Talents in State Owned Enterprises

Yin Furong

State Grid (Shanghai) Smart Grid R & D Investment Co., Ltd (China Green International Investment (Shanghai) Co., Ltd), Shanghai

Abstract: Young talents are a key factor in promoting the sustainable development of enterprises. Cultivating young talents is an important task and mission for the development of state-owned enterprises. In recent years, state-owned enterprises have actively responded to the national talent policy call and vigorously recruited excellent young employees. However, there are still issues in the cultivation of young talents, such as incomplete training system, single training methods, and lagging training paces. To enhance the quality and efficiency of cultivating young talents, measures such as clarifying training objectives and positioning, formulating targeted training plans, constructing diversified training systems, and establishing effective incentive mechanisms can be taken. These measures can stimulate the enthusiasm and creativity of young talents and improve the quality and efficiency of youth talent training in state-owned enterprises.

Key words: State-owned enterprises; Young talents; Training system