

发挥党建引领作用，助推人才队伍建设

李奕萌 李凌云

中核工程咨询有限公司 北京市 100000

DOI: 10.32629/ems.v8i7.21158

[摘要] 坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。针对国有企业人才队伍结构不合理、培养机制不完善、使用评价机制不健全等问题，本文以A公司为案例，系统阐述了党建引领下五级人才梯队的科学构建路径，包括人才标准明确、梯队甄选、分类培养、使用与评价机制优化等实践探索。研究表明，发挥党建引领作用，构建上下贯通、层次分明的人才梯队，能够有效激发人才创新活力，为国有企业高质量发展提供坚实的人才保障。

[关键词] 党建引领；人才梯队；人才培养；国有企业

一、引言

(一) 研究意义

坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的“根”和“魂”，也是新时代国有企业党建工作的根本要求。国有企业是国家经济稳定的基石，国有企业的人员素质代表着国有企业的未来，而加强人才队伍建设是深化人才发展体制机制改革，为企业高质量发展提供有力人才保障的关键基础，是国有企业能否履行自身职责、实现长远发展的重要因素。

在日益复杂的社会经济环境下，在日益激烈的市场竞争环境下，如何做好人才的选拔、培养和使用，强化人才队伍建设，已经成为国有企业的一个重要研究文。

(二) 研究目的

本文坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，坚持党管人才、高端引领、改革创新，以人才队伍建设为主攻方向，以实施重大人才项目计划为抓手，全方位培养、引进和用好人才，深入探讨其人才梯队建设和人才培养体系机制，以及如何在人才队伍建设中发挥党建引领作用，探索一套具有国有企业特色的人才队伍建设和培养机制。

二、国有企业人才队伍现状

(一) 人才队伍结构不合理

高端人才较少，大部分国有企业拥有一定的优秀人才，但是缺少核心技术的领军人物，因此缺乏对行业的影响力。大部分国有企业冗员较多，不少国有企业存在“一岗多责”“按资排辈”的现象，不能按照市场化机制合理调配人员进行岗位淘汰。“冗员”会增加企业人工成本，影响企业转型的进程，“不愿干事”“不会干事”的人也会在企业内部带来负面

示范效应。

(二) 人才培养机制不完善

目前国有企业对于现有员工的专业技术教育和培训常常过于形式主义。一是人才培训缺乏前瞻性、系统性和整体性。培训内容和公司的业务核心问题、发展战略问题以及人才需求分析问题联系不紧密；二是国有企业员工针对性的分类培训体系还不够细化，容易造成培训中心偏离、培训范围覆盖面积不够等问题导致培训效果不佳。对领导干部培训较多，忽视对基层员工的培训，缺乏对普通员工的职业生涯规划 and 重点人才的定向培养与跟踪；三是培训方式方法过于依赖外部培训机构，导致内部培训渠道拓展力度不够，存在培训方式方法单一、僵化的问题，缺乏灵活性和个性化的培养模式，不能满足企业发展的多样化需求。

三、A公司人才队伍建设案例分析

(一) 人才队伍现状

本文通过收集整理A公司相关资料、员工访谈、座谈等方式，对人才队伍建设情况进行分析研判。总体上看，A公司人才结构以青年职工为主，整体学历水平良好，人员队伍素质也在不断提升。但是与高质量发展对人才队伍的新要求以及队伍建设的目标相比还有着较大的差距。目前，存在着人才梯队结构不合理，中高层次人才缺乏等亟需解决的问题。

1. 人才队伍结构不合理。一方面，不同层级人才分布失衡。根据2025年A公司六级科技骨干人才梯队情况来看，公司领军人才2人，领英人才20人，高潜人才40人，领航人才短缺、领军人才匮乏、领英人才及高潜人才储量不足，断档严重。另一方面，关键骨干人才缺口较大、引进和培养难度较高。人才引进数量虽然逐年增加，但多以青年人才为主，

关键骨干、高层次专家队伍跟不上咨询行业快速发展的需求。关键骨干、高层次的专业技术人才引进难度大、培养周期较长,随着时间推移,会逐渐出现人才“青黄不接”的现象。

2. 人才培养机制不成熟。通过调查、访谈了解到,目前A公司的培训大多是针对工作需要,临时性策划为主的业务知识培训,每年的培训内容变化不大,缺乏系统性、完整性的培训,无法有效运用到实际工作中,且针对不同层次人才的区别培养上考虑不多,内部人才专业知识和技能无法获得有效提升。另一方面,存在“重引进、轻培养”的情况,导致关键骨干、高层次人才虽然被引进,但是后续培育力度没有跟上,缺乏对高层次人才培养的规划性,导致人才发展后劲不足,造成人才资源的浪费。

3. 人才使用及评价机制不健全。人才评价,是对人才进行激励约束、晋升决策的基础,对才的统筹管理和个体发展起基础性作用。当前,A公司的人才评价工作还不能有效支撑专业人才队伍的高质量发展。评价指标方面,尚未构建适度量化细化,不唯分不唯事的指标体系。评价方式方面,还未将平时考核、年度目标、日常情况掌握等统筹考虑、一体推进。评价导向方面,人才发展的方向和公司整体战略规划方向联系不够紧密衔接,不够有效。评价结果运用方面,效度信度情况缺乏数据化支撑,评价工作的“指挥棒”和“信号灯”作用还未充分释放。

(二) 人才梯队建设目标

利用A公司作为该集团全行业、全过程工程项目咨询监理支持平台的地位,充分发挥重大项目工程建设对人才的牵引性、带动性作用,不断激发公司人才创新创造活力,凝聚人才合力,以人才队伍建设为重点,突出培养造就高精尖缺人才,系统优化人才培养机制、使用机制、评价机制、激励机制,持续提升公司人才的承载力、创新力、竞争力,形成以高素质人才引领公司高质量发展的良好局面。

(三) 科学构建五级人才梯队

为加快构建人才队伍体系,进一步打通人才发展通道,持续激发人才干事创业热情,经试点摸查和不断完善,最终以解决问题的能力为依据,坚持岗位和价值贡献为导向,系统梳理覆盖公司经营管理人才和专业技术人才的人才队伍,构建上下贯通、层次分明、结构合理的五级人才梯队,以之为核心构建公司引导式人才发展模式。

1. 明确人才衡量标准

(1) 依托公司核心力量引领改革创新发展方向。A公司核心力量包括“行业高端”人才和“精英”人才,为公司发展把方向、定方针、管大局。公司“行业高端人才”指具备顶层攻关设计能力,能够引领专业领域发展方向,解决行业重大问题的人才。“精英人才”指有扎实的专业知识和宽广的视野,能够根据公司发展战略带领团队进行专项研究或技术攻关,发挥自身显著引领作用,能解决公司重大问题的人才。

(2) 依托公司攻坚力量保障战略业务目标实现。A公司攻坚力量包括“中坚”和“骨干”人才,是各项工作协调推进的中坚力量,为公司改革发展细方案、领队伍、促落实。公司“中坚”人才指能够解决单位内部疑难问题或提供有价值、可推广的工作优化方案,具有专业发展敏锐性,具有对相关专业领域的分析和判断能力、组织协调能力和管理能力的人才。公司“骨干”人才指具有坚实的专业理论基础与实践经验,具有对相关专业工作领域的分析判断、综合决策、组织协调和设计管理能力的人才。

2. 梯队人才甄选

A公司各单位根据梯队人才标准要求,结合实际,梳理符合条件的人员,形成本单位梯队人才推荐名单,人力资源部对推荐名单进行资格审查,筛选并整理梯队各级人才候选人名单,成立专家评议组,召开梯队人才评估小组会,讨论并形成公司五级人才梯队人员名单。

(四) 优化人才培养机制

成熟的人才培养机制,能够快速提升人才技能,不断迭代更新知识,增强对公司的认同感和归属感,人才培养机制包括培训、人才经验交流、挂职锻炼等内容。

1. 高度重视人才培养工作。建立人才培养意识,压实培养责任,持续加大对各类人才培养的投入,以公司发展战略需求为牵引,根据不同时期的不同人才需求,制定中长期教育培训计划,明确培训责任人和职责分工。同时加大培训宣传力度,建立良好的培训生态,形成尊重人才、尊重知识的创新创造氛围,提高人才参与培训的自觉性和主动性,建立学习型组织,推进组织性学习。

2. 系统梳理人才能力要素,结合不同梯次人才能力及素质要求,设置通用性与针对性结合的长周期培养方案。综合考虑各梯队人才特点、优势短板,细化各层级人才培养、发展路径,做到人才发展有的放矢,精准突破。

(1) 大力培养高潜力青年人才,盘活公司人才源头活水。

各单位制定青年人才培养计划, 结合新员工培训、“师带徒”岗位培训同步开展。

(2) 锻造高素质骨干人才, 夯实人才梯队主力支撑。遴选标准化优质培训课程, 分阶段分批次开展专项培训; 作为科技创新“师带徒”重点培养对象, 不断提高骨干人才科研创新攻关能力。

(3) 深化实施“一人一策”, 精准培育精英、中坚人才。以3年为一个培养周期, 根据精英、中坚人才的角色定位及职业发展路径, 按照人才培养“721法则”, 采取课堂学习、经验交流、实践锻炼相结合的方式开展培养工作, 全面提升高层次人才综合能力。

3. 落实培养反馈。组织专业技术人才进行培训考核, 及时掌握培养情况, 并将考核结果与晋升、绩效、奖励等挂钩, 避免出现走过场的现象。对人才培养进行全过程和全方位动态评价, 开展学员、导师、用人单位、公司人才工作领导小组等多维度的无记名评分, 指出问题、提出意见, 持续改进培训方式、地点、讲师、内容等要素。

(五) 优化人才使用及评价机制

1. 改善人才使用机制。一是加快推动形成以信任为基础的人才使用机制。完善和落实项目“揭榜挂帅”、“赛马”等机制, 在重点咨询项目、重大工程项目关键岗位任用方面对优秀人才予以优先考虑, 提供多项目实践平台和机会, 最大限度发挥人才积极性和主动性, 引导人才越干越会干、越干越能干、越干越想干, 进一步激发人才干事创业热情。二是推广专家助理制度, 为高层次人才减负松绑, 减轻高层次人才填表、报销、非业务型会议等事务性负担。同时, 加强高层次人才知识管理工作, 对专家输出的技术指导、业务咨询支持等具有潜在价值的“隐性知识”进行甄选整理, 形成可共享使用的知识财富, 不断增加专家的“知识挽留”。

2. 完善人才评价机制。建立有效的人才评价制度才能使优秀人才脱颖而出, 进而提高人才使用的公平性。一是加大职称评价的支持力度。坚持“破四唯”与“立新标”并举, 以创新价值、个人能力、组织贡献为人才评价导向, 逐步改变以往只以学历、论文等指标作为人才评价标准的片面做法, 从能力发展、工作业绩、团队认可度、人才培养等多维度对人才水平进行系统评价, 促进个人职业生涯的发展, 并且为公司承接大型项目创造有利的条件。二是优化评价机制, 强

化评价结果的运用。在实际工作中注重引入竞争机制, 建立完善的竞争评价指标, 鼓励部分岗位竞争上岗, 激发人才队伍的活力, 实现公平的分配机制。通过有效的绩效考核, 科学完备、长短结合的评价方式, 不断提升评价信度效度, 将优秀人员与其他人才有效区分, 激发人才队伍的活力。

(六) A公司人才梯队建设初步成果

A公司根据各单位梯队人才推荐名单, 筛选并整理梯队各级人才候选名单, 初步形成公司五级人才梯队人员名单, 共690名员工入选人才梯队, 占员工总数的35%。

人才培养方面, A公司已初步搭建各层级人才培养、培训机制, 并且已经逐步开展青年人才培养、师带徒培养、岗位培训等工作, 不断提升人才培养的针对性和有效性, 取得初步成效。人才使用、评价方面, 已逐步落实项目“揭榜挂帅”、“赛马”等机制, 在重点咨询项目、重大工程项目关键岗位任用方面向优秀人才倾斜, 在职称评审等方面也正在逐步优化人才评价导向, 提高人才评价的公平性和可靠性。

四、研究未来展望及管理启示

A公司人才队伍建设工作未来将持续开展并不断完善, 需通过专家评议组讨论, 形成公司五级人才梯队人员名单, 并按周期滚动调整。开展各层级人才的培养工作, 尤其关注对高层次人才的培养提升工作, 在实践中探索, 补完优化完善培养方式方法。推广专家助理制度和高层次人才知识管理, 强化行业高端人才作用发挥。并且进一步思索人才激励机制, 加强对人才的政治引领和关心关怀, 营造识才、爱才、敬才、用才的良好环境。

从A公司人才队伍建设案例中可以看出, 国有企业的人才队伍建设中, 人才梯队的搭建是至关重要的, 由此为突破口抓住发展机遇, 建立科学的人才队伍建设路径。在搭建前需要进行充分的调研工作, 搭建时需进行精确的试点测算分析, 从合理配置人才资源、优化人才培养机制、完善人才使用机制、创新人才评价机制等多方面展开努力, 建设一支精良专业、创新奉献的人才队伍, 为企业的发展贡献更大价值。

[参考文献]

- [1] 罗晓悦. 国有企业精神文明信息化建设与党建深度融合的路径探索[J]. 中国信息界, 2025, (12): 96-98.
- [2] 辛怡. 党建引领国有企业高质量发展的实践路径[J]. 现代企业文化, 2025, (36): 98-100.