

# 国企年轻干部人才培养模式创新与队伍建设路径探索

林秋旻

中国华电集团有限公司福建分公司，福建省福州市，350001；

**摘要：**研究目的在于探索国企年轻干部培养模式创新及队伍建设路径，剖析现行培养机制利弊，提出优化方案。本研究采用文献分析、案例研究和实地调研相结合的方式，对国企人才培养现状进行总结，并对其创新路径进行探索，主要包括强化理论和实践相结合，多元化培训体系和数字化平台建设。同时研究提出健全选拔和考核机制对于干部队伍建设具有十分重要的意义，并强调后备干部选拔，考核和反馈机制具有重要意义。研究结果表明：创新人才培养模式能够有效地提高干部队伍综合素质和工作能力，对国企可持续发展具有强大支持作用。得出结论：健全的选拔机制，激励措施和后备干部建设，将成为国企年轻干部队伍建设能否取得成功的关键因素。

**关键词：**国企；年轻干部；人才培养；队伍建设；选拔机制

**DOI：**10.64216/3104-9672.25.04.008

国有企业在我国现代化进程中起着举足轻重的作用，特别是年轻干部对促进企业创新和发展起着不容忽视的影响。但是，在社会环境和市场需求不断发生变化的情况下，国企年轻干部培养和队伍建设遇到了很多挑战。现有培养模式虽有一定效果，但是仍然存在着培训体系不够健全，选拔标准不够清晰，激励机制不够完善等诸多问题，致使人才发展潜力没有得到全面释放。所以创新人才培养模式，优化干部队伍建设路径已经迫在眉睫。文章旨在通过对国企年轻干部培养模式现状及存在问题进行分析，探索出一条适应新形势发展的创新之路，从而有针对性地提出优化措施，尤其是怎样健全后备干部选拔和考核机制才能促进年轻干部在实际工作中不断壮大，保证国企能够为今后的发展储备足够多的人才。

## 1 国企年轻干部培养的意义和现状

### 1.1 国企年轻干部培训工作中遇到的难题

国企年轻干部的培养工作面临着多重的挑战。一是传统选拔培养机制比较死板，没有有针对性地培养年轻干部的个性化成长需要，使得一些人才潜力没有得到充分发挥。二是年轻干部实践经验普遍欠缺，特别是对复杂决策，团队协作以及企业管理锻炼不够，致使他们面对变化多端的市场环境，处理复杂问题能力不强<sup>[1]</sup>。国企内部晋升机制往往局限于“资历”取向，年轻干部晋升渠道窄，易造成人才流失。再者一些国企在年轻干部培训方面没有完全与时代发展要求相结合，缺少新兴技术与国际视野相结合的培训内容，很难迎接日趋激烈的市场竞争与科技变革带来的挑战。如何打破传统束缚，

增强培训的科学性和前瞻性已成为国企年轻干部培训工作中迫切需要解决的课题。

### 1.2 已有培养模式存在的利弊

已有的国企年轻干部培养模式，对培养年轻干部起到了一定的积极促进作用。它的优点主要表现为培养体系比较完整、多层次性强，能通过集中培训和实践锻炼，有利于年轻干部获得基本工作经验和管理技能。另外，已有模式更重视理论学习，有利于干部对政策形成系统理解并做出决策，有利于培养干部的党性修养和政治觉悟<sup>[2]</sup>。但这种模式有许多缺陷。一是培养内容及途径比较传统，创新性、灵活性不强，不能完全满足当代国企改革需要。二是选拔培养过程个性化差异小，很难针对年轻干部不同专长和发展潜力准确培养。另外对于干部在实际工作过程中的能力与表现也没有及时地进行考核与反馈，致使一些干部的潜能没有被有效地释放出来。为此，亟须探索出一种更灵活、更多元、更准确的人才培养模式。

### 1.3 国企年轻干部队伍建设刻不容缓

国企年轻干部队伍建设正面临着多方面的挑战，迫切需要通过培养模式的创新与优化以应对越来越严峻的局面。在国家经济转型、高质量发展要求越来越高的背景下，国企改革呼唤更具创新思维和战略眼光的年轻干部<sup>[3]</sup>。但目前一些国企年轻干部队伍建设中出现了选拔机制不够健全，培训内容简单，工作激励不到位的现象，致使人才的发展潜力没有充分发挥出来。特别是新兴领域与关键岗位之间的人才断层现象越来越突

出。鉴于这一迫切性,需要加强年轻干部培养储备工作,增强年轻干部适应复杂环境、担当重大责任的本领。通过构建科学的选拔,培养和激励机制,重视思想政治教育和实际工作经验相结合,能够有效促进国企年轻干部队伍迅速壮大,从而为企业可持续发展奠定坚实人才保障。

## 2 创新国企年轻干部培养模式之路

### 2.1 强化理论联系实际培养途径

理论联系实际的培养方式是国企年轻干部培养过程的关键。通过理论知识结合实际工作,可以加强干部对于企业运作及管理模式的深入了解,促进干部解决实际问题。理论知识的系统学习使干部有了扎实的理论基础,实践活动使他们有机会把理论落到实处<sup>[4]</sup>。干部通过参加具体项目与实际业务的学习,既锻炼了管理能力又提高了决策分析,问题解决与团队协作的综合素质。与此同时,根据企业发展需求、行业动态等开展定制化培训,保障年轻干部面对瞬息万变的市场环境,能灵活处理各类难题。理论和实践双向融合,有利于培养兼具战略眼光和可操作执行能力的高素质领导人才以促进国企长期发展。

### 2.2 推行多元化培训体系发展个性化

在国企年轻干部培养方面,实行多元化培训体系和个性化发展是关键。多元化培训体系要覆盖理论学习,技能提升,实践锻炼多个层面,以多渠道,多层次培训模式为年轻干部发展提供全方位空间<sup>[5]</sup>。将岗位需求和个人特点相结合,促进个性化发展策略的实施,保证每一位干部都能获得量身订做的各阶段培训。通过经常性能力评估和反馈,准确把握个体需求并针对个体设计合适培训路径,促进干部综合素质和实际工作能力提高。重视跨部门交流学习,促进干部轮岗到不同岗位之间实践,让他们拥有更加开阔的工作视野、更加善于处理复杂问题,真正做到个性化和多元化培训相融合,促进国企年轻干部更加有效的发展成为企业。

### 2.3 建设以数字化和信息化为支撑的培养平台

在信息技术飞速发展的今天,数字化和信息化平台对国企年轻干部人才培养起到了越来越大的促进作用。建设以数字化和信息化为支撑的培养平台有利于打破传统培养模式在时间和空间上的局限,为学生提供更灵活,更有效地学习和实践机会。通过在线学习系统与虚拟实践平台的构建,实现了知识随时掌握与技能实时演练。另外数字平台可以整合多种优质资源、制定个性化

培养方案以适应不同干部发展需要。在数据分析技术的帮助下,能够实时追踪干部学习进展情况及综合素质的变化情况,从而为之后的考核和调整提供科学依据。信息化平台在提升干部培养效率与质量的同时,为建立全员、全过程、全方位培训体系,深入推进国企干部队伍建设提供强有力的支持。

## 3 优化国企年轻干部队伍建设等对策建议

### 3.1 完善促进人才流动的选拔机制

完善选拔机制是促进国企年轻干部人才流动至关键环节。通过改进选拔标准及流程,能够保证选拔工作的公正性及科学性,继而选出综合能力强、发展潜力大的年轻干部。选拔过程中要注意多维度考虑,主要从政治素质,业务能力,领导潜质和创新思维几个层面进行。这一举措既可以保证选拔工作高效性,又可以提升干部队伍活力和竞争力。另外要促进人才流动,必须构建一个更灵活的人才流动平台来推动干部跨领域跨部门地成长。优化岗位轮换机制和岗位交流渠道能有效地实现人才流动合理,规避对干部职业发展的限制,提高干部对不同情境的适应能力和工作绩效。选拔机制健全和人才流动推进,会给国企带来持续创新动力和高质量发展动力。

### 3.2 健全激励机制促进干部工作积极性的提高

健全激励机制,是促进国企年轻干部积极性发挥的关键环节。目前,国企年轻干部职场发展面临着激励手段比较单一、激励措施不够多样等问题,致使一些干部工作动力和创造性不足。所以建立多层次激励机制是非常重要的。通过建立与业绩挂钩薪酬体系能有效地增强干部工作责任感及参与感。建构职业晋升阶梯式激励路径以激励年轻干部长远发展,有利于增强年轻干部职业认同感。另外,综合运用荣誉体系,职位提升以及优化工作环境等非物质激励手段还可以提升官员归属感和工作投入度。全面优化激励机制不仅有利于提升年轻干部工作积极性,而且能够有效推动年轻干部能力全面提升和价值实现,进而为国企长期发展提供扎实人才支持。

### 3.3 增强党性教育和思想政治工作促进综合素质提高

强化党性教育和思想政治工作,是提高国企年轻干部整体素质的核心路径。党性教育对年轻干部具有正确的价值引领作用,通过加强理想信念教育和政治素养培养等途径,让干部思想上时刻同党组织保持高度的一致性,提高政治敏锐性和政治鉴别力。另外,思想政治工

作还通过理论学习和实际案例的结合来引导干部确立正确的世界观,人生观以及价值观,从而帮助他们在纷繁复杂的社会环境下始终保持着对理想的坚定追求。并以此为基础进一步强化党的纪律建设和廉政教育,以保证年轻干部执行决策和日常工作始终保持清正廉洁的作风。通过系统化党性教育和思想政治工作既可以促使年轻干部在思想上走向成熟,又可以为年轻干部提供扎实的理论支撑,在实践中增强年轻干部执行力、创新能力,继而为国企长远发展打下较为扎实的干部基础。

## 4 国企年轻干部队伍建设长效机制

### 4.1 制定系统化培训体系和评估机制

建立系统化培训体系和评估机制是提高国企青年干部素质的重要途径。该培训体系要以企业长远发展目标为导向,以干部职业发展需要为导向,建设一个综合而又灵活多样,涉及理论学习,实践锻炼,能力提升的培训模块,保证干部在多样化情境下全方位发展。同时,评估机制应科学、公正、透明,能真实地反映干部学习成果和实践能力。通过定期评估及反馈,既可以帮助官员发现个人发展存在的不足,也可以对后续培训、升迁等工作提供强有力的支撑。评价内容要包含工作绩效,创新能力,团队协作及领导力多维度指标,以促进官员综合素质提高,带动团队不断优化成长。

### 4.2 构建多层次多领域职业发展道路

构建多层次,多领域职业发展路径,是当前国企年轻干部队伍优化发展的重点战略之一。国企要针对干部不同发展阶段及个人特长制定个性化职业发展规划并提供多元化成长机会。以系统化职务晋升通道为抓手,以专业技能和能力提升相结合为手段,构建由基层向高层纵向成长道路,并在此基础上重视跨领域职务交流和轮岗机制,给干部带来跨部门跨行业工作体验和综合能力。还鼓励官员参加各种形式的培训学习,尤其要积累新兴领域和技术前沿知识,开阔他们的眼界和思维边界。通过健全的职业发展路径既可以激发年轻干部潜能,又可以给企业带来持续创新活力,增强企业市场竞争力和持续发展能力。

### 4.3 健全后备干部的选拔和考核机制

健全后备干部选拔考核机制,是当前国企年轻干部队伍建设的关键环节。行之有效的选拔机制应以岗位需

求为主线,综合考虑干部综合素质和工作表现等因素,保证被选任者具有战略眼光及创新能力。在选拔过程中应强调公开,公平与公正,尽量避免传统模式中单一的考察维度,更多地兼顾实际工作能力与潜能。同时,考核机制是否健全不仅取决于年度考核成绩的好坏,还应包括经常性的能力评估、心理素质测试等。通过动态评估及时识别干部优势和不足,给予相应指导和扶持,以保证后备干部不断成长和能力提高。考核体系要从团队协作和化解复杂问题两方面强化对官员的全面考核,并构建科学反馈机制以激发官员从长远发展出发持续优化职能。该机制的健全,将有效地促进后备干部储备与选拔工作,保障人才梯队稳定增长。

## 5 结论

国企年轻干部培养模式的创新和队伍建设,是增强国企核心竞争力的关键所在。对已有培养模式进行分析后发现,创新培养路径特别重要,特别要强化理论和实践相结合,推行多元化培训体系,建设数字化平台等。优化干部队伍建设策略,需要完善选拔与激励机制以保证干部在多变的情境下保持高效能与积极性。同时,后备干部选拔考核机制要由传统的单一考核转变为多维度,动态评估,以保证后备干部素质和稳定性。从整体上看,创新人才培养模式与科学队伍建设路径会给国企带来有力的人才支持,也会给企业长期发展打下坚实的基础。

### 参考文献

- [1]周大鹏,杨玉璨,彭鹏,等.党建引领下的国企年轻干部培育实践——基于国网上海市电力公司的探索[J].中外企业文化,2025,(11):202-204.
- [2]姜平.搭建“四梁八柱”的干部培养选拔体系[J].人力资源,2024,(07):140-143.
- [3]何晓灵.加强新时代国企优秀年轻干部选拔培养——以柳钢集团优秀年轻干部和人才的培养选拔为例[J].国企,2021,(16):37-39.
- [4]陈婧.新时代优秀年轻干部人才培养模式的探索与实践[J].企业改革与管理,2021,(07):67-70.
- [5]张小军.一流企业更需要一流的人才——关于加强国企年轻干部队伍建设的思考[J].四川劳动保障,2009,(Z1):30.