

国企人才梯队建设与核心竞争力提升研究

杨顶义

云南建投红河建设有限公司, 云南红河, 661100;

摘要: 在当前激烈的市场竞争环境下, 国有企业面临着诸多挑战与机遇。人才是企业发展的核心资源, 而人才梯队建设对于提升国企核心竞争力具有至关重要的作用。本文深入探讨了国企人才梯队建设的现状、存在的问题, 并提出了相应的优化策略, 旨在为国企提升核心竞争力提供有益的参考与借鉴。

关键词: 国有企业; 人才梯队建设; 核心竞争力; 提升策略

DOI: 10.69979/3029-2700.26.04.060

1 国企人才梯队建设的现状分析

1.1 人才结构不合理

部分国企存在人才结构失衡的问题, 主要表现为高端人才短缺与青年人才断层并存。一方面, 企业在关键技术领域和战略决策层面缺乏具有国际视野和创新能力的高端人才; 另一方面, 年轻一代员工在晋升通道和培养机会上受限, 导致人才储备不足, 难以满足企业未来发展的需求。

1.2 培养机制不完善

在人才培养方面, 一些国企的培训体系较为单一, 培训内容与实际工作需求脱节, 缺乏针对性和实效性。同时, 培训方式多以传统的课堂讲授为主, 缺乏实践锻炼和互动交流的机会, 难以有效提升员工的综合素质和业务能力。

1.3 激励机制不健全

激励机制是人才梯队建设中的关键环节, 但部分国企的激励措施不够完善。例如, 薪酬分配不够合理, 绩效考核与薪酬挂钩不紧密, 导致员工的工作积极性和创造性受到一定程度的抑制。此外, 在人才晋升方面, 存在论资排辈的现象, 不利于优秀人才的脱颖而出。

2 人才梯队建设与核心竞争力提升的关系

2.1 人才梯队建设是提升核心竞争力的基础

在现代企业竞争中, 核心竞争力是企业能够在市场中长期生存和发展的关键因素。而人才梯队建设则是构建和提升这种核心竞争力的基石。

2.1.1 不同层次人才的协同作用

一个合理的人才梯队能够为企业提供不同层次、不同专业的人才支持, 这种多层次、多专业的人才结构确保了企业在各个发展阶段都有合适的人才来推动业务的开展。基层员工作为企业运营的基础, 负责日常工作的执行和基础任务的完成, 其技能水平在制造业中直接

影响产品质量和生产效率, 高素质的基层员工能够确保生产过程的稳定性和高效性。中层管理人员则起到承上启下的作用, 负责团队管理、项目协调以及业务拓展等工作, 他们的领导能力和业务能力直接影响团队的执行力和创新能力, 例如在项目管理中, 中层管理人员的协调能力能够确保项目按时、高质量完成。高层管理者负责制定企业的战略方向、把握市场趋势以及进行重大决策, 其战略眼光和决策能力决定了企业的长远发展方向, 例如在面对市场变化时, 高层管理者的敏锐洞察力能够帮助企业及时调整战略, 抓住新的市场机会。

2.1.2 高素质人才的推动作用

通过培养和储备一批高素质的人才, 企业能够在多个关键领域获得显著的竞争优势。在技术创新方面, 高素质的研发人才能够紧跟行业前沿技术, 开展创新性研究和开发工作, 突破技术瓶颈, 开发出具有竞争力的新产品和新技术, 从而在技术层面拉开与竞争对手的差距, 例如华为公司凭借其强大的研发团队, 在5G通信技术领域取得了领先地位, 成为全球通信行业的领军企业。在市场拓展方面, 优秀的市场营销人才能够敏锐地捕捉市场机会, 制定有效的市场策略, 开拓新的客户群体和市场份额, 深入了解客户需求, 提供个性化的解决方案, 增强客户满意度和忠诚度, 例如阿里巴巴通过其卓越的市场营销团队和创新的商业模式, 成功地将电商业务拓展到全球范围, 成为全球知名的电商平台。在管理优化方面, 专业的管理人才能够运用先进的管理理念和方法, 优化企业的内部管理流程, 提高运营效率, 降低成本, 建立科学的绩效管理体系、人力资源管理体系以及财务管理体系, 确保企业资源的合理配置和有效利用, 例如海尔集团通过推行“人单合一”管理模式, 实现了企业的高效运营和持续创新, 成为全球知名的家电品牌。

2.2 核心竞争力的提升为人才梯队建设提供动力

企业核心竞争力的提升不仅依赖于人才梯队的建设, 同时也会反过来促进人才梯队的进一步优化和发展。

这种相互促进的关系形成了企业发展的良性循环。

2.2.1 吸引优秀人才加入

当企业的核心竞争力得到提升，在市场上取得显著成绩时，其品牌影响力和行业地位也会相应提高。这将吸引更多的优秀人才主动投递简历，希望加入这样的企业。因为优秀人才往往倾向于选择那些具有强大竞争力和发展潜力的企业，他们希望能够在能够提供广阔发展空间和良好职业前景的平台上施展才华。例如，谷歌公司在搜索引擎领域的强大核心竞争力使其成为全球顶尖科技人才的向往之地，每年吸引着大量的优秀毕业生和行业专家加入。

2.2.2 提供广阔发展空间

强大的核心竞争力意味着企业具备了更强的市场适应能力和抗风险能力，能够为人才提供更广阔的发展空间。企业可以承担更多的重大项目和创新任务，为人才提供丰富的实践机会和挑战，让他们在实践中不断提升自己的能力和水平。同时，企业也能够为人才提供更多的晋升机会和职业发展路径，激励人才不断努力进取。例如，一家在新能源汽车领域拥有核心竞争力的企业，可以为研发人员提供参与前沿技术研发的机会，为市场营销人员提供开拓新市场的平台，为管理人员提供管理大型项目和团队的机会，从而激发人才的积极性和创造力。

2.2.3 激发人才积极性和创造力

当企业取得显著的业绩和市场地位时，员工会感受到自己的工作成果得到了认可和回报，从而增强对企业的认同感和归属感。这种积极的情感体验会进一步激发人才的积极性和创造力，使他们更加愿意为企业的发展贡献自己的力量。同时，企业为了保持和提升核心竞争力，也会不断投入资源用于人才培养和激励，为人才提供更好的学习和发展条件，进一步促进人才的成长和发展。例如，苹果公司在智能手机领域的核心竞争力使其员工对公司的未来充满信心，他们愿意全身心地投入到产品创新和研发工作中，为苹果公司持续推出具有创新性的产品提供了强大的动力。

3 优化国企人才梯队建设的策略

3.1 完善人才选拔机制

3.1.1 建立科学的选拔标准

在人才选拔过程中，应综合考虑员工的专业知识、技能水平、综合素质以及发展潜力等多方面因素，以确保选拔出真正符合企业发展需求的人才。专业知识是员工胜任工作的基础，企业应根据岗位要求，明确所需的专业知识范围和深度，并通过严格的笔试、面试等环节进行考察。技能水平则体现了员工的实际操作能力和解决问题的能力，可以通过实际操作测试、案例分析等方

式进行评估。综合素质包括员工的沟通能力、团队协作能力、创新能力、责任心等，这些可以通过行为面试、情景模拟等方式进行考察。发展潜力则是企业关注的重点之一，可以通过对员工的学习能力、职业规划、过往业绩等方面的评估来判断其未来的发展潜力。

3.1.2 拓宽人才选拔渠道

为了广泛吸引优秀人才，企业应拓宽人才选拔渠道。除了传统的校园招聘和社会招聘外，还可以通过内部推荐、人才市场、猎头公司等多种途径来选拔人才。内部推荐可以充分发挥员工的积极性，利用员工的社交网络吸引优秀人才，同时也能提高招聘效率和质量。人才市场和猎头公司则可以为企业提供更广泛的人才资源，尤其是对于一些高端人才和稀缺人才的招聘，猎头公司的专业服务能够帮助企业更快地找到合适的人选。

3.1.3 引入竞争机制

引入竞争机制是打破论资排辈旧观念、激发员工积极性的重要手段。企业可以通过公开竞聘、考试选拔等方式，为员工提供公平竞争的机会。公开竞聘可以让员工在平等的环境下展示自己的能力和优势，通过竞争获得晋升机会。考试选拔则可以通过标准化的考试内容和评分标准，客观地评估员工的综合素质和专业能力。这种竞争机制不仅能够激励员工努力提升自己，还能为企业选拔出真正有能力的人才。

3.2 构建多元化培养体系

3.2.1 制定个性化的培养计划

根据不同层级和岗位的人才需求，企业应制定个性化的培养计划。对于高层管理人员，应注重培养其战略思维、领导力和决策能力。可以通过参加高级管理培训课程、战略研讨会、国际交流等方式，提升其宏观视野和战略眼光。对于中层管理人员，应加强其团队管理、沟通协调和业务拓展能力的培养。可以通过内部培训、团队建设活动、跨部门交流等方式，提升其综合管理能力。对于基层员工，则应侧重于专业技能和岗位操作能力的提升。可以通过岗位技能培训、师徒制、实践操作等方式，提高其业务水平和工作效率。

3.2.2 丰富培训方式

为了满足员工多样化的学习需求，企业应丰富培训方式。除了传统的内部培训课程外，还可以采用外部培训、在线学习、实践锻炼、导师制等多种方式。外部培训可以邀请行业专家、知名学者来企业授课，也可以组织员工参加外部的专业培训课程和研讨会，拓宽员工的知识面和视野。在线学习则可以利用互联网资源，为员工提供更加便捷、灵活的学习方式，员工可以根据自己的时间和需求自主学习。实践锻炼可以通过项目实践、轮岗实习等方式，让员工在实际工作中积累经验、提升

能力。导师制则可以为年轻员工配备经验丰富的导师，通过一对一的指导和帮助，促进年轻员工的快速成长。

3.2.3 加强与高校、科研机构的合作

企业应加强与高校、科研机构的合作，建立产学研联合培养机制。通过与高校合作开展科研项目、实习基地建设、联合培养研究生等方式，为企业的人才提供更多的学习和实践机会。与科研机构合作则可以借助其科研力量，开展前沿技术研究和应用开发，提升企业的人才技术水平和创新能力。这种合作模式不仅能够促进人才的快速成长，还能为企业带来更多的创新成果和竞争优势。

3.3 健全激励约束机制

3.3.1 建立以绩效为导向的薪酬体系

建立以绩效为导向的薪酬体系是激励员工的重要手段。企业应将员工的薪酬与工作绩效、企业效益紧密挂钩，充分体现多劳多得的原则。通过科学合理的绩效考核体系，对员工的工作绩效进行客观评价，并根据考核结果确定员工的薪酬水平。这种薪酬体系能够有效激发员工的工作积极性，鼓励员工努力提升工作绩效，为企业创造更多的价值。

3.3.2 设立多种激励措施

为了增强员工的归属感和忠诚度，企业应设立多种激励措施。除了物质激励外，还应注重精神激励。物质激励可以包括股权激励、年终奖金、项目奖励等，通过给予员工一定的物质回报，激励员工为企业的发展做出更大的贡献。精神激励则可以通过荣誉称号、表彰大会、晋升机会等方式，满足员工的荣誉感和成就感，增强员工对企业的认同感和归属感。

3.3.3 完善绩效考核制度

完善绩效考核制度是确保激励约束机制有效实施的关键。企业应建立科学合理的考核指标体系，加强对员工日常工作表现和工作成果的考核评价。考核指标应包括工作绩效、工作态度、团队协作等多个方面，确保全面、客观地评价员工的工作表现。同时，应及时反馈考核结果，并根据考核结果进行奖惩。对于表现优秀的员工，应给予相应的奖励和晋升机会；对于表现不佳的员工，应给予适当的惩罚和指导，帮助其改进工作。

3.4 营造良好的人才发展环境

3.4.1 塑造积极向上的企业文化

企业文化是企业发展的灵魂，对于吸引和留住人才具有重要作用。企业应塑造积极向上的企业文化，营造尊重人才、关爱人才、鼓励创新的氛围。通过开展企业文化建设活动、宣传企业文化理念等方式，让员工感受到企业对人才的重视和尊重，增强员工的凝聚力和向心力。同时，鼓励员工创新，为员工提供创新的平台和机

会，让员工能够在企业中充分发挥自己的创造力。

3.4.2 建立畅通的职业发展通道

建立畅通的职业发展通道是激发员工工作动力的重要因素。企业应为员工提供明确的职业晋升路径和发展空间，让员工看到自己的职业发展前景。通过制定明确的晋升标准和程序，让员工清楚地了解自己需要具备哪些能力和条件才能获得晋升机会。同时，企业应提供多样化的晋升通道，不仅包括管理岗位的晋升，还包括技术岗位、专业岗位等的晋升，满足不同员工的职业发展需求。

3.4.3 加强企业内部沟通与协作

良好的人际关系和团队合作精神是企业发展的基础。企业应加强内部沟通与协作，建立良好的工作环境。通过建立有效的沟通渠道，如内部邮件系统、即时通讯工具、定期的沟通会议等，让员工能够及时了解企业的信息和政策，增强员工之间的沟通和交流。同时，通过团队建设活动、项目合作等方式，培养员工的团队合作精神，提高团队的协作效率，为人才提供一个和谐、融洽的工作环境，促进人才的全面发展。

4 结束语

完善的人才选拔机制、多元化的培养体系、健全的激励约束机制以及良好的人才发展环境，对提升企业核心竞争力具有显著推动作用，某企业的成功经验也为其他国企提供了有益借鉴。但国企人才梯队建设与核心竞争力提升是长期动态过程，需依市场变化和自身需求不断调整优化。未来，国企应强化人才战略规划，注重国际化培养，提升人才全球竞争力，同时加大新兴技术领域人才的引进与培养，适应新时代发展要求。总之，人才是企业最宝贵财富，只有持续优化人才梯队建设，提升人才综合素质与创新能力，国企才能在市场竞争力中立于不败之地，实现可持续发展，为国家经济繁荣做更大贡献。

参考文献

- [1]陈清琳. 国有企业人才梯队建设研究——A公司案例[J]. 中国集体经济, 2022(01):45-47.
- [2]王瑞洁. 国有企业人才梯队建设的实施路径和遵循原则分析[J]. 经济师, 2024(04):89-91.
- [3]许哲旭. 国有企业“强腰”工程实践与机制优化探析——基于区属国企战略转型期人才梯队建设的研究[J]. 企业改革与管理, 2025(15):67-69.
- [4]沈漪澜, 王惟月. 数字化转型背景下国有企业人才培养的路径分析[J]. 人才资源开发, 2023(16):82-84.
- [5]张苗. 新时期国有企业高素质人才队伍建设路径研究[J]. 企业改革与管理, 2023(6):86-88.