

国企高技能人才队伍建设策略分析

郭 旻 辛临军

(华亭煤业集团有限责任公司, 甘肃 平凉 744100)

摘要:随着我国市场经济的不断发展, 国企不仅获得了更多的发展机遇, 也同样面临着更为激烈的市场竞争和严峻的挑战。作为我国经济发展的重要动力之一, 国企发展水平的提高需要更多优秀的高技能人才作为支撑, 这样才能够为国企的创新和进步奠定良好的基础。因此, 国企需要进一步加强对高技能人才队伍的建设力度, 有效地拓展高技能人才的招聘渠道, 并加强对内部高技能人才的培养和训练, 实现有效的人才分配和利用, 这样才能够为国企的健康长远发展提供更多的支持。本文对国企高技能人才缺乏的主要原因进行了分析, 对高技能人才队伍建设中存在问题展开了讨论, 并提出了有效的解决策略, 以供参考。

关键词: 国企 高技能人才 队伍建设

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.19.37

21世纪的竞争是人才的竞争, 因此, 高技能人才的有效使用是一个企业实现长远发展的重要基础。国企只有进一步加强高技能人才队伍建设, 才能够为国企的发展不断注入新的活力, 才能够使国企始终保持创新力, 在激烈的市场竞争中获取更多的竞争优势, 为国企的健康长远发展打下坚实的基础。

一、高技能人才缺乏的主要原因

(一) 高技能人才培养呈现“两头热, 中间冷”的现象

虽然, 许多国企的高层领导已经充分认识到高技能人才在企业发展中的重要作用, 并在高技能人才队伍建设方面投入了更多的力度, 迫切希望选拔更多优秀的高技能人才为企业的发展做出贡献。同时, 国企的许多一线职工在工作的过程中也充分认识到技能对于未来发展的重要影响, 愿意积极参加企业所提供的各类培训教育活动, 努力争取各种提高技能的学习和实践机会, 为自己的未来发展做好准备^[1]。但是, 在国企的部分中层管理之中, 并没有认识到高技能人才对于企业发展的重要意义, 对高技能人才队伍建设的认识仍然不足, 一方面, 担心一些员工取得了相应的职业资格证书后会出现怠慢、不求上进的现象, 使管理的难度进一步提升; 另一方面, 担心组织培训教育工作会导致大量人才缺口的出现, 使正常的生产运营工作出现问题, 影响企业经济效益; 同时, 一些管理人员认为举行过多的培训会进一步增加企业的投入成本, 也同样会影响企业的实际效益。在这样的矛盾之下, 就出现了高技能人才培养“两头热, 中间冷”的困境。

(二) 高技能人才培养周期长、成本投入大

许多高技能人才在培养的过程中需要投入大量的成

本, 同时也需要邀请专业的培养讲师和操作技师来进行授课, 培养的周期也相对较长。因此, 这种高技能人才的培养不可能在短期内实现, 不仅需要耗费较多的时间进行专业知识和专业技能的训练, 而且需要为人才提供有效的实践机会进行操作训练, 这在一定程度上又进一步增加了硬件投入的成本^[2]。对于一些特殊行业的国企而言, 进行专业培训和实践操作都需要配备专业的工具和操作界面, 因此所需要投入的成本远远高于普通的一次性培养, 需要反复练习和反复实践才能够达到预期的培训成果, 这也是导致许多国企不愿意进行高技能人才培养的重要原因。

(三) 高技能人才的管理制度尚不完善

国企在进行高技能人才的选拔和培训工作过程中, 需要按照单位素质定员标准展开, 同时还要做好单位内不同工种的具体比例分配。虽然现在许多国企正在积极推动复合型人才和高技能人才的专业培养, 但是在建立高技能人才管理制度方面仍然存在许多问题, 在一定程度上使高技能人才队伍建设的进度受到影响, 也不利于高技能人才的正常选拔和使用, 使高技能人才的管理渠道出现更多的问题。在制度的约束之下, 一些高技能人才的晋升渠道被进一步压缩, 这就严重影响了高技能人才的工作积极性, 也不利于企业运营效率的提升。

(四) 高技能人才的作用发挥相对有限

高技能人才虽然能够在一定程度上推动中级和初级劳动者不断提高工作质量和工作水平, 但是对于已经形成固定结构的高级、中级和初级劳动者队伍没有更多的发挥空间。国企一方面希望高技能人才能够为企业的健康发展和长远规划提出有效的意见, 另一方面却没有真正将高技能

人才应有的价值充分发挥出来，导致高技能人才资源被严重浪费^[3]。同时，许多高技能人才由于年龄相对较大，在聘用时就已经接近了退休年龄，而后备高技能人才在有限的时间内不能及时有效地掌握理论知识和实践技巧，这就使许多技术在传承的过程中出现了断层。除此之外，由于许多国企并没有重视高技能人才的提升方案制定，这就影响了高技能人才的创新活力，使高技能人才的价值无法得到充分发挥。

二、国企高技能人才队伍建设中存在的问题

（一）高技能人才资源不足

目前，国企在高技能人才培养方面存在较为严重的资源不足现象，一些国企甚至没有高技能人才的有效供给渠道，导致国企无法顺利实现高技能人才的选拔和培训。同时，由于一些国企并不重视高技能人才队伍建设工作，不了解高技能人才对于企业发展的重要意义，因此没有建立起专业的人才供给平台为高技能人才队伍建设提供保障，也没有为高技能人才的价值发挥创造更多有利的条件，这就严重影响了人才供应链的有效建立，使国企的发展动力出现断层，不能为国企的健康稳定发展注入更多的活力。

（二）高技能专业人才不足

如今，部分国有企业中的人才平均素养相对较低，不能更好地适应未来企业发展过程中的实际需求，严重影响了国企长期发展战略的制定。一些国企虽然已经正确认识认识到高技能人才的重要意义，也积极开展了高技能人才的培养工作，但是在培养的过程中并没有重视专业性的培养，也没有根据不同的技能进行针对性的培养，导致培养的结果不尽如人意，既无法满足专业性要求，也无法满足高技能要求。

（三）高技能人才流失严重

部分国企在进行人才培养的过程中，并没有认真倾听人才的具体诉求，导致人才的培养方案和管理方案脱离实际，最终会出现人才大量流失的问题。虽然进一步加强了对高技能人才的培养力度，但是并不了解高技能人才的实际培养需要和发展需求，只是进行盲目的培养工作，提出了各种不客观的条件和要求，这就容易导致高技能人才在接受培训和工作的过程中存在各种情绪现象，会进一步降低高技能人才的工作积极性，在消极情绪不断积累情况下，带来更为严重的心理压力，最终引发高技能人才的流失^[4]。

（四）高技能人才培养理念落后

一些国企在进行人才培养的过程中，对高技能人才的培养工作存在理解上的偏差，只关注高技能人才培养的最

终结果，忽略了培养的具体过程，这必然会对高技能人才的培养方案造成不利影响。一些国企只考虑了具体的行业要求，在进行人才培养的过程中提出了过于严苛的培养计划，并没有立足于人本的角度上对高技能人才进行温暖的人文关怀，只关注高技能人才的技术能否给企业带来更多的经济效益，没有充分考虑企业发展的实际过程中真正需要什么样的人才，也没有考虑企业能够为人才提供什么样的环境，导致整个企业的人才培养理念和人才培养方案落后于时代要求，这就使企业的高技能人才培养队伍建设工作无法推进。

（五）高技能人才选拔制度不完善

目前，一些国企并没有完善的高技能人才选拔制度作为保障，将高技能人才选拔制度与普通人才选拔制度混为一谈，导致高技能人才的选拔不能顺利落实。例如，中层干部选拔制度不完善、后备人才选拔制度不完善，使高技能人才的选拔存在混乱的现象，没有更加规范化的制度提供有效支持，也使人才选拔活动难以顺利开展^[5]。同时，一些国企所制定的人才选拔制度并没有较强的可操作性，也没有严格的监督管理制度，导致人才选拔的过程中存在较多的走后门现象，甚至按照领导的喜好进行人才的选拔，这就使人才选拔工作出现了较大的随意性，不能真正选拔出具备高技能的优秀人才，严重影响了国企高技能人才队伍建设的质量。

（六）高技能人才选拔机制不健全

目前，一些国企的高技能人才选拔机制并没有更新和完善，导致许多高技能人才选拔工作存在不公平的现象。在进行高技能人才选拔的过程中，既要考察人才的综合素养，同时也要考察高技能人才的专业知识和技术水平。但是是一些国企在进行人才选拔的过程中，并没有侧重这些专业化的内容，将更多的精力消耗在考察人才的家庭背景等方面，这就使高技能人才选拔机制形同虚设，不仅进一步打压了高技能人才的工作积极性，同时也会对国企的健康发展产生不利影响。

三、国企高技能人才队伍建设的优化策略

（一）拓宽高技能人才资源的供给渠道

国家应该为国企提供更多的技能人才资源供给渠道，为国企的高技能人才培养提供更多的专业教学机会，鼓励各高校与国企形成良好的合作关系，建立起校企合作模式下的高技能人才培养模式，这既能够保证国企拥有更加广阔的人才招聘渠道，同时还能够确保招聘进的人才具有较高的综合素养。同时，当地政府也可以进一步拓展国企的

高技能人才招聘渠道，借助第三方机构向国企输送更多的优秀人才，这样不仅有利于国企进一步吸纳更多优质的高技能人才，也能够加快国企高技能人才队伍建设的进度，为国企的健康发展奠定良好的基础。

（二）推动人才培养模式的专业化发展

国企必须进一步加强对高技能人才的专业培训，不断促进高技能人才专业知识和专业技能水平的提升，让高技能人才具备更加充足的专业知识储备，让高技能人才感受到企业对他们的重视程度，提高高技能人才对企业的忠诚度和责任意识。同时，国有企业应设置专业的高技能人才培训师，根据企业的实际需求和业务内容让每一个培训师负责不同的业务和内容，以便对不同专业的高技能人才进行针对性的指导和培训，不断强化高技能人才的理论知识，促进高技能人才的实操技能提升，让高技能人才能够在日后的工作中充分实现自己的价值。

（三）建立起科学合理的人才奖励机制

想要有效减少高技能人才的流失，不仅需要进一步增强高技能人才的责任意识，还要提高人才对企业的认同感和归属感，与人才保持友好和谐的交流关系，这样才能够及时了解高技能人才在日常生活和工作中的困难，为人才送去温暖和帮助，让高技能人才能够在工作的过程中没有更多的烦恼，这样才能够让高技能人才更加专注地投入到创新和研究之中，使高技能人才能够充分实现自己的价值。同时，企业也要建立起相应的人才激励制度，对高技能人才的日常工作进行有效的评估和考察，根据考察的结果，给予高技能人才相应的物质和精神奖励，例如奖励高技能人才公司股份、提供更多的晋升通道等，这能够进一步激发高技能人才的创造力，为企业的健康发展奠定良好的基础^[6]。

（四）不断更新高技能人才的培养理念

国企在进行高技能人才培养的过程中，要积极转变自身的人才培养理念，不仅需要对高技能人才进行专业知识的培养，还需要不断提高高技能人才的专业技术能力，促进高技能人才知识储备量的不断提升，这样才能够为日后的工作奠定良好的基础。国企还应该进一步完善人才培训制度，根据企业的实际业务情况完成各项专业知识的梳理工作，让高技能人才能够更加了解知识网络体系，进一步提高人才的发展能力。

（五）建立科学的高技能人才选拔制度

如果没有科学的高技能人才选拔制度，就会对高技能人才的选拔结果产生不利影响。国企的正常运营需要不同

部门的支持，而每一个部门所需要的高技能人才都不尽相同，因此国企应该指导每一个部门针对具体的部门需要进行高技能人才选拔制度的完善，从而规范每一个部门的人才选拔工作，这样才能够为人才选拔提供有效的制度保障，才能够真正为国企选拔出优秀的高技能人才，为国企的未来发展奠定良好的人才基础。

（六）制定全面的高技能人才选拔机制

科学的高技能人才选拔机制是规范人才选拔的重要保障，如果在人才选拔的过程中没有严格遵循相关机制，存在各种漏洞，就会对人才选拔的结果造成不利影响。国企领导应该严格遵循高技能人才选拔机制，对企业内部根据自己喜好进行人才选拔的错误行为及时制止，确保有效科学的落实人才选拔方案，对选拔出来的高技能人才进行全方位的考核与审查，确保高技能人才的质量和水平，这样才能够更好地为后续的人才分配和人才使用奠定基础，保证国有企业的健康长远发展。

四、结语

综上所述，对于国有企业而言，高技能人才是国有企业保持创造力和生命力的重要基础，因此进一步完善高技能人才队伍建设，是国有企业健康长远发展的重要保障。国有企业只有认真分析高技能人才缺乏的原因，找到高技能人才队伍建设过程中潜在的问题，并采取针对性的措施进行优化，才能够确保高技能人才队伍的质量，为国有企业注入更多的活力。

参考文献

- [1]蒋梦诗,沈勤.我国高技能人才供给与区域产业发展的耦合协调关系研究——基于2008—2019年28个省域面板数据[J].职业技术教育,2022,43(13):37-42.
- [2]马海燕,姜乐军,朱震震.新时代高技能人才培养的基本经验、主要困境与突破路径[J].教育与职业,2022(08):44-49.
- [3]林晓宏.企业高技能人才优化培养工作的思考[J].就业与保障,2022(03):181-183.
- [4]李新艳.国企技能人才培养与评价工作的运用和创新[J].中国中小企业,2021(07):208-209.
- [5]李顺.企业高技能人才的师徒制培养模式研究[D].武汉:湖北工业大学,2021.
- [6]孙岚峰.新时代加强高技能人才培养、使用、待遇一体化的探索与思考——以燕山石化公司完善高技能人才管理机制为例[J].中国培训,2019(08):48-49.