

# 人才强企工程实施路径探索与应用研究

周希雅

(中国石油重庆销售万州分公司,重庆 404000)

**摘要:**加大对员工的基础培训力度,是落实我国各类企业人才强企工程的根本途径,也是完善“生聚理用”机制的坚实起点,关系到企业生产接班人、持续建设的重要战略工程。近几年,实施人才强企工程项目是应对日益激烈的市场竞争的先决条件,企业也需要应对人才发展方面的艰巨挑战。基于此,本文依次阐述人才强企的指导思想、基本原则、工程目标,最后着重说明实施领导人员高素质专业化的锻造,以此为日后的研究提供参考和借鉴。

**关键词:**人才强企;实施路径;探索应用

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.33.106

## 1 前言

为了应对日益激烈的市场竞争,必须实施人才强企工程,重点解决人才培养等问题,以此最大限度地提高企业员工的创新力和创造能力,从而激发员工活力。随着我国企业已经走向一个特定的阶段,许多企业内部增长不均衡,且缺乏一流的、高质量的复合型人才,因此必须提高企业员工的层次结构,提高团队的整体技能和素质,从而达到高效培养人才的目的,积极探索并解决问题,例如不完善的人才发展机制和低活力的人才创新等。因此实施人才强企工程已成为推动社会发展的关键力量。

## 2 简要概述人才强企工程

### 2.1 指导思想

始终坚持管理+技术+人才的组织模式,重点发展三支队伍,以高层次人才、人才创造为中心,提高和完善“生聚理用”机制,在此模式下建设一支高素质且专业性高的干部队伍,打造具有专业精通、敢于创新以及开拓进取的人才队伍,使其队伍成员的技术人才都是技术熟练、干劲十足和专心致志的工匠,营造人人渴望成才以及人人都是人才的局面。

### 2.2 基本原则

(1)推进战略,促进成长。始终坚持企业战略目标,积累人才资源,充分展现出人才的效益,以此为释放人才红利提供保障,从而使企业受益并鼓励企业依靠绩效优化管理,获得技术进步和员工整体素质得以稳定发展和转变。

(2)前沿发展与全球推广。加大开发高素质人才的力度,着力促进所有类别和级别人才团队的协作和可持续发展,从而实现三支队伍素质的整体提升。

(3)整体量化控制与结构优化。对标先进行业,控制各单位整体人才数量管理,促进内部挖潜与外部人才相结合,以此优化人才专业结构、年龄结构、能力和素质结构。

(4)共同努力,逐步落实。将严格按照人力资源开发

规律,在人力资源领域进行创新。创新人才、方法和资源,并对责任进行分层分类,汇聚来自各方的力量,使其齐心协力顺利完成所有工作,最终确保企业相关项目得以有效运行和全面推进。

### 2.3 工程目标

以培养人才的方式加强企业项目不仅利于实现我国各类企业的短期和中期目标,而且也重点强调加强制度、基础、扩大并调整结构以及解决库存短缺问题以及人才短缺的难题,除此之外,也注重企业的长远目标,努力培养具有一流的市场开拓力和竞争力的高素质、复合型的行业高水平人才队伍。

## 3 实施人才强企工程的重要性

(1)必须实施人力资源战略计划,以实现可持续和高质量的发展。具有高质量人才的企业有利于企业准确抓住发展时机。如今,企业正处于结构调整、质量提升、业绩提升的关键时刻,由此在开放市场、提高质量和效率、改革、创新等方面的压力比历史上任何阶段都要高。因此要让一大批有才华的人走出去,充分发挥才能,挖掘自身潜力,为企业可持续、高质量的发展创造人力资源支持。

(2)实施人才强企战略项目是企业加强基本竞争力的必要条件。人才是创新驱动的第一要素,是推动科技发展的重要原动力,也是科技创新中最为活跃、最为积极的因素。全方位建设一流人才队伍,才能在全球科技飞速发展的当下,持续推动企业创新发展和技术进步。大力实施人才强企战略,全方位培养、引进、用好人才,以“海纳百川”“知才善用”的姿态来进行人才的储备和培育。通过深化机制体制改革,努力打造人才“高地”,充分发挥人才优势,激发企业创新活力,实现更多领域的自主可控,解决关键核心技术的“卡脖子”问题,为实现高水平科技自立自强夯实人才基础,注入“源头活水”,从而强化企业的核心竞争力。

(3) 实施并加强人才强企战略以积极参与国际市场竞争。企业想要成为世界一流企业,并确保自身在世界市场中占有一席之地,掌握一定的话语权,选择跨国经营是十分必要的。这就要求企业应促进“引进来”和“走出去”相结合,不断加大对外来人才的开发力度,积极引进高学历、高素质以及高能力的优秀人才,从而不断优化企业人才结构。此外,企业也应大力培养内部本有的人才资源,不断提高企业内部人才的素质及能力,不断扩大企业优势人才的队伍。同时,企业应积极践行“走出去”战略,不断扩展国际市场中的全新发展空间,大力培养精通外语以及相关业务技术的优秀人才,能够全面掌握国际惯例、国际商务以及资本运作等复合型人才。因此,如果企业要提高核心竞争力,就需要一大批高质量人才。

#### 4 加大对实施领导人员高素质专业化锻造计划的力度

##### 4.1 总体思路

第一,要严格遵守新时期良好框架的标准,首先要仔细思考其规则。积极构建“素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理以及正向激励”的管理体系及忠诚、干净、优质的专业系统和框架。建设一支素质高、专业性高的干部队伍。

第二,着力培养选拔优秀中青年干部。坚持问题导向,注重系统谋划,加强顶层设计,层层压实责任,按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求,大力发现储备、强化培养锻炼、大胆选拔使用、从严管理监督,实现常态化培养、梯次化配备、制度化运行,促使政治坚强、本领高强、意志顽强的优秀年轻干部不断涌现,打造适应企业未来发展的优秀年轻干部预备队和战略预备队。

第三,加强管理团队。始终做好干部队伍多岗位的训练工作,充实基层经验,加强跨专业的沟通和结构优化。除此之外,积极开发技术、市场、商业和管理方面的技能组合,建设一支精通技术、懂市场、善于经营以及善于管理的高素质干部队伍。

##### 4.2 具体措施

4.2.1 重点突出本领高强、意志顽强,打造企业中层干部队伍

(1) 培养并提升优秀的专业技能。重点凸显专业化、专业技能发展、团队建设、市场开发和管理,并提高管理、控制、改革和创新风险的能力水平。

(2) 提高坚韧意志的品质。将加大弘扬责任文化的力度,努力达到功成不必在我、功成必定有我的境界和担当,在不同层次上树立示范榜样。弘扬传承石油精神和大庆铁人精神,轮流将部分管理人员派往最困难和艰苦的地区,磨炼干部意志,强化责任担当。

4.2.2 重点突出结构科学合理、发挥整体功能,选优

配强二级单位领导班子

(1) 选拔并培养优秀员工,配齐配强企业中层管理团队。每年,研判和分析主管部门团队建设——管理团队角色。全面了解员工队伍精气神,以此充分展示企业员工队伍的活力,并对非理性结构进行持续性关注优化和改进,以此提升人员与岗位的匹配性,并大力推动班子合力。

(2) 加强后备干部队伍结构建设。通过公开选拔或内部推荐等方式,科学设计、严格组织程序,组建企业后备干部队伍。注重人才培养,实施“青苗墩苗”计划,为后备干部队伍的数量、结构等提供保障,同时适当完善各级领导班子备用人才库。

(3) 推进干部领导年轻化。在建设企业人才管理结构时,应积极选拔在工作中表现出色,勇于担当,有潜力的员工。以此建设一支有前途的新干部人才队伍,并推动选拔常态化和标准化。

(4) 关注专业结构优化,重点关注团队人才队伍的人员配置。做好中层管理人员的专业结构和跨专业培训的优化工作,以此便于培养精通技术、懂市场,善于运营和管理的高素质复合型人才。

#### 5 人才强企工程实施路径探索与应用策略

##### 5.1 全面把握“三个紧密结合”

强化组织人事工作、推进人才强企辩证思想。做到“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”。统一思想,学以致用,加强组织领导,调动干部员工积极性,鼓励创新,建立石油企业人力资源的新时期,并利用人才改进商业项目的理念、目标和工具,促进企业的人才工作达到新的水平。通过深化改革管理,加快落实“油公司”“大部门制”等改革制度等重点任务,从而切实提高劳动生产率和人力资源价值。

##### 5.2 实施“四个专项工程”

严格遵循“项目实施和丰碑建设”的模式,执行优化和加强组织系统的专项项目。改进企业的管理体制,促进组织结构的系统改革,简化机构,简政放权,降低管理层级,明确权力和责任的联系,以此制订一项其特点为逻辑结构合理、协调运作、活力性强以及动态平衡等组织体系的总体计划。

实施“三强”领导的专项发展计划,使其具有较高的技能水平和较强的意志。对企业领导实施“二十字标准”,根据专业课以及实践课程开发等的要求,提高领导人员的思想觉悟、实践培训和专业水平。毅力是最好的训练,可让领导者通过工作历练来提高“八项技能”和“七种能力”,从而提升企业的整体能力。

落实人才价值提升专项项目。坚持“人才是首要资源”的思想,完善“生聚理用”机制,加强技术专家的管理

水平,深化双序列改革,以此完善专业的管理体制,深化“红大衣、白大褂、师带徒”的运作模式,并积极搭建技术创新平台和技能传承平台,以此打造兼具技术、技能、知识丰富的人才队伍,使其让各类人才主动承担相应的责任,以便奉献出一己之力。

执行具体的分配制度专项工程。严格遵守分配原则,提高工作效率,充分发挥绩效考核的杠杆作用,激发员工工作积极性,以帮助企业实现更高质量、更高效率、更公平、更可持续和更安全增长的目标,从而最大限度地得以安全发展。

### 5.3 积极构建基于 KPI 的绩效考核管理机制

相比于常规的绩效考核标准,KPI 绩效考核更重视个人及整体的总体目标与企业绩效考核紧密结合,具备长期性的战略效用。绩效评估标准管理机制最主要的是应点评企业员工该做什么,具有一定的可控性和管理性。从企业优秀人才的角度来看,最主要的绩效评估标准管理机制能够辅助其按绩效奖励和标准做事。因此,企业绩效评估标准在一定程度上具有主导性。企业绩效考核评估不只是人事部门的系统化工作,还要求企业全体员工都积极参与到绩效考核评估中。

绩效考核内容是企业绩效管理的重要因素,能够防止绩效考核形式化。考核的具体内容应客观性体现企业的发展战略以及成功的重要因素,改进企业的经营重点。此外,企业考核具体内容一般包括通过 KPI 标准、完善 KP 标准以及行为标准三部分。依据对企业上级部门组织考核,能够促进企业与相关系统相统一。企业杰出人才考核的基本 KPI 标准,应根据企业担负的 KPI 标准与被考核人岗位职责,确立其直接主管。改进 KPI 标准主要指的是在企业和管理信息系统认证的前提下,各级企业管理人员能够及时发现管理问题与不足,进而推动拟定企业、系统、个人绩效的标准。伴随着企业机制的健全,KPI 指标则在上级部门举行的管理评审会议中明确,个人的 KPI 标准主要由企业主管确定。我国大多数的企业中高层管理者可以采用述职以及评议会的方式进行考核,述职以及评议会的考核主要针对企业的中层或者中层以上的企业人员,并由企业董事或者相关领域的专家担任考核者,而下属系统的经理述职或者评议的被考核人员通常是下属系统高层人员,主要由企业相关职能部门经理担任考核者。

## 5.4 积极构建“生才”机制,人才培养精准长效

### 5.4.1 强化领军人才高端引领

加大对高素质人才的高水平指导力度,与高级专家团队共同构建高层次专家队伍。并为各个专业、级别和部门的人才发展制订全面的计划,妥善处理好“专才”和“通

才”的培养关系。围绕改善人才发展环境,深化人才发展体制机制改革,因地制宜制定相关政策,构建竞相成才、近悦远来的良好生态环境。创新人才培养方式,探索推行拔尖人才、领军人才和青年英才梯次培养模式。复合型人才除了要学习掌握专业技术外,还应具备经营管理、人文科学等方面的知识技能,培养他们由内向型、书生型的专才成为复合型人才,可采用“请进来、走出去”等多种方式创造条件培养人才,不同层次的专业技术人员有机会走出去学习先进技术。

### 5.4.2 构建全链条培训体系

按人才职位划分的高素质要素建造模型,将全面了解其发展方向和各种可能性。该模型将对各类人才分步培训,建设适合不同水平的培训体系,建立课程开发体系,重点是企业的改革、发展和建设指导人才质量和资格要求。制订系统的学习计划,提高培训计划的科学性和有效性,并引入培训评估流程,以提高评估的质量和有效性,并帮助培训系统得以顺利改进和升级。

## 6 结束语

总而言之,想要更好地开展人才强企项目,企业就要以发展阶段、业务属性、组织、人员素质、领导能力、企业分析文化、战略目标,以及其他内容的结合为基础,推动改革创新,完善制度以及搭建平台。此外,企业也应消除对路径的依赖程度,以此对人事制度加以深化改革,并管理和部署人才,从而促使企业实现管好人才、用好人才的目的。

### 参考文献

- [1]宋大勇,谷俊友,胡兰天,辛颖,杨柳.围绕“五个着力”实施“五大工程”高质量推进人才强企战略[J].石油组织人事,2022(01):30-33.
- [2]张广利,卢攀辉,艾志刚,崔巍,付彧.深入推进实施人才强企工程打造一流工程材料领域科技人才队伍[J].石油组织人事,2021(12):29-32.
- [3]崔宁.人才强企工程实施路径探索与应用[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(03):89-91.
- [4]司春燕,王刚.实施“卓越计划”探索应用创新型人才培养路径——以河北工程大学水工专业为例[J].河北工程大学学报(社会科学版),2015,32(01):96-99.

作者简介:周希雅(1987-),女,汉,重庆人,本科,经济师,研究方向:人力资源。