

# 企业人才梯队建设与人才培养模式创新研究

刘秋菊

华电库车发电有限公司，新疆阿克苏市，842000；

**摘要：**在当前经济社会发展的新形势下，创新已成为推动各行业转型升级的核心要素。现代企业的持续发展能力在很大程度上取决于其创新能力的强弱，这就要求企业必须将创新理念深度融入发展战略，并在经营管理实践中取得突破性创新成效。作为企业创新的核心资源，高素质创新人才的培养是提升企业创新效能的重要途径。其中，通过思想政治教育来培育人才的创新思维与创新精神，是创新人才培养体系中的关键环节。本研究将重点探讨企业思想政治教育在创新人才培养中的功能定位和实施策略，以期为企业构建完善的创新人才培养机制提供理论依据和实践指导。

**关键词：**思想政治教育；企业；创新人才培养

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.10.095

## 1 前言

在企业创新人才培养过程中，思想政治教育发挥着关键性作用，它不仅能够通过社会主义核心价值观的引导，帮助创新人才树立正确的世界观、人生观和价值观，还能通过企业文化、职业道德和团队精神的培育，显著提升创新人才对组织的认同度和归属感，从而有效强化企业内部的向心力和凝聚力。从企业发展的角度来看，思想政治工作成效不仅直接影响员工思想政治素质的整体水平，更通过塑造积极向上的企业氛围、增强员工的责任感和使命感，对企业经营绩效产生深远影响，最终推动企业创新能力的提升和可持续发展。实施以思想政治教育为导向的创新人才培养策略，应当结合企业发展战略和行业特点，确立清晰的人才培养规划，包括明确培养目标、优化课程体系、创新教学方法，并据此开展系统化的实践活动，全面推进企业创新人才队伍建设，助力企业在数字化时代实现人才竞争力的持续提升，为企业高质量发展提供坚实的人才保障。

## 2 国有企业人才培养的重要性及人才的来源

### 2.1 国有企业人才培养的重要性

作为我国特色社会主义制度的重要经济支柱和政治基石，国有企业的深化改革对于巩固“两个基础”具有决定性意义，而人才队伍建设则是这一改革进程中的核心环节。在新时代背景下，面对日益激烈的国际竞争环境，相较于外资及合资企业，对高素质人才的战略性投入已成为最具效益和最具前瞻性的发展路径。

2.1.1 人才竞争是国有企业在激烈的社会竞争中战无不胜的根本

在国有企业转型升级过程中，不可避免地会面临诸多风险与挑战。面对这些困境，企业人才团队会通过风险预判机制，结合行业发展趋势，运用科学管理方法和技术手段，采取针对性措施进行风险防控。在此过程中，企业会逐步淘汰落后产能，破除发展障碍，实现组织变革。通过这种持续性的风险管控与创新转型，企业能够确立符合时代要求的发展战略，拓展市场空间，从而在激烈的市场竞争中赢得优势地位。

2.1.2 人才的培养能够提升企业整体人力资源的综合素质

研究表明，组织内部优秀人才的培养具有显著的示范效应与引领作用。这些经过系统培养的高素质人才通过其专业素养、职业操守及卓越能力对其他员工产生正向影响，不仅能够树立标杆形象，更能激发组织成员的学习动力与进取意识。这种示范机制能够有效促进员工在专业技能与综合能力方面的提升，从而为国有企业的高质量发展提供人才支撑。

### 2.2 国有企业培养人才的来源综合分析

从组织架构视角来看，国有企业的人力资源构成可划分为三个层级：战略决策层（包括股东大会、董事会及董事长）、运营管理层（涵盖总经理及各职能部门负责人）以及基层执行人员（含技术人员与普通员工）。就人才类型而言，主要分为经营管理类、专业技术类和技能操作类三大类别，同时会重点选拔培养部分综合素质突出的复合型人才。本研究聚焦国有企业人才培养机制，其人才来源渠道可归纳为内部培养与外部引进两种模式：内部培养包括对中层管理者的系统培训以储备高层管理人才，以及从基层选拔具备专业技能和发展潜力

的优秀员工；外部引进则是通过吸纳社会优秀人才为企业注入新鲜血液，从而优化企业人才结构。

### 3 企业人才培养现状

#### 3.1 人才培养规划性不足，对人才定位模糊

当前企业人才培养实践存在若干突出问题：其一，人才培养体系缺乏顶层设计与战略规划，管理层重视程度不足；其二，受传统招聘理念与培养模式的制约，培养工作呈现碎片化特征，尚未形成科学化、系统化的人才培养机制；其三，人才需求定位不清晰，培养方案与企业战略目标脱节，难以实现员工职业发展与企业人力资源需求的有机统一。这些问题严重制约了企业人才队伍建设的成效。

#### 3.2 人才培养理念陈旧，对人才重视不足

当前部分企业在人才培育方面存在思维定式问题，主要表现在两个维度：其一，混淆培训与培养的概念，仅关注培训课程的形式化完成，致使培训成效不彰；其二，过度强调培训过程指标，如参训率和通过率等量化标准，却忽视了培训的实际效果，导致员工停留在被动参与的层面。从成本角度考量，企业人才培养涉及入职培训、专业技能提升及管理 ability 发展等多方面投入，这些高昂的培养支出将直接影响企业的利润空间，因此部分企业倾向于缩减人才培养方面的资金投入。

#### 3.3 人才培养方式单一，培养机制不健全

当前人才培养模式仍以传统教育形式为主导，主要依托于讲座式教学和标准化培训课程。这种单一化的培养机制存在明显的局限性：首先，其创新性和多样性不足，难以适应现代人才培养的多元化需求；其次，培训效果欠佳，部分受训人员在实际工作中表现出能力欠缺和创新不足的问题；再次，培养方式的同质化倾向制约了人才的长期发展潜力。更为关键的是，企业在实施培训时往往未能充分调研员工的实际工作需求，造成培训内容与业务实践之间存在显著差距，这种脱节现象严重阻碍了知识转化效率，最终降低了培训成效。

#### 3.4 人才激励机制僵化，晋升路径不透明

当前，部分企业在人才激励方面面临机制僵化的问题，具体体现为激励方式缺乏灵活性和适应性，未能随外部环境及员工需求变化而做出相应调整，导致激励效果减弱甚至失效，而管理者对此未能及时察觉并更新调整激励机制。同时，部分企业内部晋升制度缺乏透明度，资历导向而非能力导向的晋升模式抑制了人才发展，降低了职位晋升的激励作用，进而削弱了员工的工作积极

性，加速了人才流失。此外，人才培养体系中评估与反馈机制的缺失亦是重要问题，有效的评估与反馈能够帮助员工了解自身优势与不足，并指导后续发展方向；然而，部分企业在此方面投入不足，未能充分发挥评估与反馈的作用，最终影响了人才培养的效果，加剧了人才流失现象。

### 4 企业人才梯队建设与人才培养模式创新研究

#### 4.1 打造多元化的创新人才培养模式

在企业创新人才培养过程中，思想政治教育应当充分发挥引领作用，通过整合新媒体技术资源，构建多元化的人才培养体系。具体而言，企业应当建立“互联网+”培训体系，运用数字化手段搭建员工在线学习社区，重点打造创新知识模块，系统展示企业历史创新案例，从而培养员工的创新思维。此外，可依托该平台开展创新主题在线研讨会，邀请优秀创新人才进行经验分享，实现创新要素的跨部门流动，全方位提升员工的创新素养。在实体培训方面，企业应以创新理念为指导，设立创新技能实训基地，持续开展创新思维与技能培训。该基地还可作为创新竞赛的举办场所，通过竞赛机制强化创新氛围。同时，企业应建立创新成果展示机制，定期组织创新成果交流活动，深化创新理念的传播效果。

#### 4.2 开辟全新的创新文化宣传阵地思想

在政治教育导向下推进企业创新人才培养工作，必须将创新文化体系建设置于核心位置。就创新文化建设的具体路径而言，企业应当采取“引进来”的发展策略：一方面要引进前沿技术装备，另一方面要整合产业链上下游的研发、生产、销售等创新要素资源，并以此为载体开展创新文化宣贯。具体实施层面，可通过举办创新专题讲座、创新主题沙龙、创新成果展览等多元化活动形式，全方位展示企业创新发展成就，促进创新理念在组织内部的渗透与传播，从而有效提升全体员工的创新意识。此外，创新人才培养还需落实“走出去”的发展战略：既要加强与同行业公司、供应链合作伙伴的交流互鉴，又要深化与政府部门、行业协会的沟通合作。通过组织员工参与政府主办的各类创新竞赛活动，在对外交流中把握行业创新动态，借鉴优秀企业的创新人才培养模式，最终实现企业创新人才综合素质的整体提升。

#### 4.3 营造全新的企业创新氛围

在当代企业发展进程中，创新理念已成为驱动企业转型升级的关键要素。从思想政治教育视角来看，构建良好的思想教育环境至关重要。基于这一理念，企业在

培育创新型人才时,可着力打造有利于创新思维发展的组织氛围,将创新教育与企业人才发展战略及经营管理实践有机融合,使创新理念逐步渗透至企业文化内核。具体而言,企业应当从文化塑造方式着手进行变革,充分运用现代信息技术手段,创新内部传播机制,确保创新理念在各个业务环节得到充分体现。建议企业构建“新媒体传播+传统媒体宣传+线下实践”三位一体的综合传播平台,通过移动应用、社交媒体及短视频等数字化渠道开展创新理念宣贯,将创新意识融入日常经营管理全过程。同时,在线下实践层面,企业应重点挖掘和培育创新典型,整合多元媒体资源开展立体化宣传,通过创新标杆的示范引领作用,结合新媒体传播优势,构建完整的创新文化传播体系,最终实现创新文化在企业内部的深度培育。

#### 4.4 构建企业创新活动推进机制

在企业创新人才发展领域,构建系统化的人才培养机制对提升创新效能具有显著促进作用。基于创新人才培养的实践需求,企业应当建立创新驱动发展机制,以形成协同创新的组织合力。具体实施路径包括:首先,对企业创新评价体系进行系统性优化,建立更加规范化的创新成果评估制度。在实践层面,需构建基于岗位层级、基层管理经验、评审资历及创新实践等多维度的复合型人才培养与选拔体系。为保障创新人才评价的专业性,建议组建专家评审委员会,确保评审团队的稳定性,并定期组织评审标准培训,实现评价尺度的一致性,应持续完善创新人才评价体系,为创新人才培养提供制度保障。在创新成果转化方面,企业应严格遵循“现场、现物、现实”原则,建立重大创新项目推进机制,实施创新活动的全周期管理,为创新人才提供更充分的实践平台。企业应为创新活动提供全过程指导,切实提升对创新人才成长的支持力度。

#### 4.5 打造企业创新活动专业团队

在思想政治教育指导下,企业应致力于构建创新人才培养机制,以确保创新活动的顺利进行与创新人才培养秩序的维护。企业应依据实际工作需要,组建专业的创新活动团队,并整合相关思政教育内容,以团队协作的力量推动创新人才培养。在此基础上,企业可设立部

门联络员团队,建立定期例会制度,举办学习分享会和年度总结会,以及团队建设活动,以拓宽视野、促进团队成员的共同成长,从而有效促进企业创新人才的成长。此外,企业可通过内部创新成果竞赛激发员工的创新热情,并由创新活动团队负责竞赛的筹备和组织工作,以指导创新人才开展创新活动,规范其成长路径。在创新团队管理方面,企业应积极采用信息化手段,搭建创新活动管理平台,由专业团队负责平台的运用,实现对内部创新活动的全面管理,确保所有活动均在专业指导下进行,使创新人才在规范的环境中成长。同时,专业团队可通过平台对创新课题成果进行科学评估,为创新人才培养提供更为坚实的现实依据,进而推动企业创新人才培养体系的持续优化。

### 5 结语

在新媒体环境下,信息传播方式的变革对企业创新型人才的思想培育产生了深远影响,同时也带来了一系列思想建设方面的挑战。针对这一现象,企业应当充分利用新媒体的正向功能,将其作为思想政治教育的创新载体,通过拓展教育内容和创新教育形式来提升教育效果。此外,需要着力打造专业化的新媒体思政教育团队,建立健全从业人员能力培养机制,并在人才培养过程中强化核心价值观的引领作用。这种系统化的思想引导策略,将有效促进企业创新型人才的思想发展,为高素质人才队伍建设奠定坚实基础。

### 参考文献

- [1] 王晓东. 现代中小企业人才培养模式及其优化措施探讨[J]. 商展经济, 2021 (14): 81-83.
- [2] 赵晨, 高新淇, 周锦来. 如何破解企业数字技能人才培养悖论: 一项基于机器学习的研究[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版), 2024, 26 (4): 36-45.
- [3] 白默, 尹卓菲, 彭飞, 等. “财务+智能”深度融合的人才培养与实践: 基于京津冀区域企业的调查分析[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2024, 26 (4): 301-307.
- [4] 黄莉娟. 数智时代高职财会人才职业能力需求分析及人才培养适应性研究[J]. 商业会计, 2024 (2): 126-129.