

## 城市建设

## 国有企业人力资源发展规划与人才培养机制的探索

徐志艳

江西洪城水业环保有限公司红谷滩分公司

DOI: 10.12238/jpm.v5i12.7540

**[摘要]** 国有企业面临人力资源结构老化、年轻人才不足、人才流失和招聘难题，以及培训与职业发展脱节等问题，需创新人力资源战略和人才培养机制。人才流失和招聘难题影响企业稳定发展和核心竞争力，国有企业需通过灵活薪酬体系、明确职业路径和积极企业文化吸引和留住人才。员工培训与职业发展现状不佳，国有企业应实施系统性培训、职业规划和领导力培养，以促进员工全面发展和企业竞争力。人力资源规划与企业战略紧密关联，是企业可持续发展的关键，需运用SWOT分析和科学方法确保人才供应与企业需求同步。企业文化和价值观在人才培养中起基础作用，通过融入培训和职业规划，确保人才成长与企业目标一致，形成积极学习氛围。

**[关键词]** 国有企业；人力资源；人才培养

## The exploration of human resources development planning and talent training mechanism in state-owned enterprises

Xu Zhiyan

Jiangxi Hongcheng Water Industry Environmental Protection Co., LTD., Honggutan Branch

**[Abstract]** State-owned enterprises are faced with the aging of human resources structure, such as the shortage of young people, brain drain and recruitment problems, as well as the disconnection between training and career development, and need to innovate human resources strategy and talent training mechanism. Brain drain and recruitment problems affect the stable development and core competitiveness of enterprises. State-owned enterprises need to attract and retain talents through flexible salary system, clear career path and positive corporate culture. The current situation of staff training and career development is not good, so state-owned enterprises should implement systematic training, career planning and leadership training to promote the all-round development of employees and enterprise competitiveness. Human resource planning is closely related to enterprise strategy, which is the key to the sustainable development of enterprises. SWOT analysis and scientific methods are needed to ensure that the supply of talents is synchronized with the demand of enterprises. Corporate culture and values play a basic role in talent training. Through integrating training and career planning, talent growth is consistent with the goals of the enterprise, and a positive learning atmosphere is formed.

**[Key words]** state-owned enterprise; human resources; talent training

## 一、引言

国有企业在人力资源管理中面临的最大挑战之一便是人才流失与招聘难题。据统计，国有企业中高级人才的流失率近年来呈上升趋势，这不仅影响了企业的稳定发展，也对企业的核心竞争力构成了威胁。例如，某国有大型制造企业，其研发部门在过去三年内流失了近20%的高技能工程师，导致多个关键项目延期，企业为此付出了巨大的成本和时间损失。人才流失的原因多种多样，包括薪酬福利不具竞争力、职业发展路径不明确、工作环境和企业文化不吸引人等。招聘难题则体现在难以吸引到符合企业战略需求的顶尖人才，特别是在新兴技术领域。为解决这一问题，国有企业必须创新其人力资源战略，构建更为系统和科学的人才培养机制。这包括实施更为灵活的薪酬体系，提供明确的职业发展通道，以及营造积极向上的企业文化，从而吸引和留住人才。同时，国有企业需要运用大数据和人工智能技术，优化招聘流程，提高招聘效率和质量。

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中，员工培训与职业发展现状是关键环节。当前，国有企业面临着人才流失和招聘难题，这不仅影响了企业的稳定发展，也对员工的个人职业规划造成了困扰。据《中国劳动统计年鉴》显示，国有企业员工流动率近年来有所上升，特别是在年轻一代中，寻求更多发展机会和职业成长空间成为他们跳槽的主要动因。

因此，构建一个与企业战略目标一致、可持续且灵活的人才培养机制显得尤为重要。

在实践中，国有企业需要通过系统性的培训和职业发展规划来提升员工的技能和职业素养。例如，通过引入“70-20-10”学习模型，即70%的学习来自于挑战性的工作任务，20%来自于他人的反馈和指导，10%来自于正式的课程培训，可以有效促进员工的全面发展。同时，企业应鼓励员工参与跨部门的项目工作，以拓宽视野和经验，增强其适应性和创新能力。综上所述，国有企业在员工培训与职业发展方面，需要创新思维和方法，通过科学的培训体系和职业发展规划，激发员工的潜能，促进其与企业共同成长，从而在激烈的市场竞争中保持优势。

## 二、人力资源规划的重要性

## 2.1 企业战略与人力资源规划的关联

在国有企业人力资源战略的制定与实施过程中，企业战略与人力资源规划的紧密关联是确保企业可持续发展的关键。企业战略的制定往往基于市场分析、竞争态势和长远目标，而人力资源规划则需要与这些战略目标相匹配，确保企业拥有实现战略目标所需的人才和技能。例如，若企业战略是通过技术创新来提升市场竞争力，那么人力资源规划就必须着重于引进和培养具有创新能力和技术背景的人才。根据麦肯锡的研究报

告，企业成功实施战略的 70% 取决于人才的正确配置和使用。因此，国有企业在进行人力资源规划时，应运用 SWOT 分析模型来识别内部优势和劣势，外部机会和威胁，从而制定出与企业战略相一致的人才培养和引进计划。

人力资源规划的实施效果直接影响到企业的运营效率和市场表现。例如，根据《财富》杂志的报道，那些在人力资源规划上投入较多的公司，其员工的生产率平均高出竞争对手 20%。国有企业在规划过程中，应通过数据分析来预测未来人才需求，采用科学的方法和工具，如人才需求预测模型和人才库建设，来确保人才供应的连续性和稳定性。同时，企业还应建立有效的绩效管理体系，将员工的个人目标与企业的战略目标相结合，通过激励机制来提高员工的工作积极性和忠诚度，从而为企业的长期发展提供坚实的人力资源保障。

### 2.2 人力资源规划对企业发展的影响

在当今这个市场竞争日益激烈、经济环境快速变化的时代，国有企业面临着前所未有的挑战。为了应对这些挑战，人力资源规划变得尤为重要。一个科学、合理的人力资源规划能够确保企业拥有合适的人才储备，以适应不断变化的业务发展需求。例如，根据麦肯锡的研究报告，企业通过有效的人力资源规划，可以将员工的生产效率提高 20% 以上。这不仅有助于企业实现短期的业绩目标，而且对于长期的战略规划和可持续发展具有至关重要的意义。

为了实施有效的人力资源规划，企业需要对当前的人力资源结构进行深入的分析和评估。这包括识别关键岗位和关键技能，预测未来的人才需求，并制定相应的招聘、培训和继任计划。通过这种方式，企业能够构建一个与企业战略目标一致的人才培养机制，确保人才的供给与企业的发展需求同步，从而在激烈的市场竞争中保持优势。

此外，企业还需要关注员工的职业发展和满意度，提供有竞争力的薪酬福利，以及创造一个良好的工作环境，以吸引和留住优秀人才。通过这些措施，企业不仅能够提高员工的工作效率和忠诚度，还能够更好地应对市场变化和业务挑战，实现长期的稳定发展。总之，科学的人力资源规划是国有企业在竞争中立于不败之地的关键因素之一。

### 2.3 预测未来人才需求的方法与工具

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中，预测未来人才需求的方法与工具是至关重要的。随着技术的飞速发展和市场的不断变化，企业必须具备前瞻性地识别和准备未来所需的关键技能和人才。例如，通过大数据分析，企业可以对行业趋势、职位空缺和技能需求进行深入洞察，从而制定出更为精准的人才培养计划。根据麦肯锡的研究报告，到 2030 年，全球将有高达 8 亿人可能因自动化而失业，同时也有同等数量的新岗位出现，这要求企业必须通过科学的预测工具来调整人力资源规划，以适应这种结构性变化。

企业可以运用人才管理软件和人工智能算法来分析员工的工作表现和职业发展路径，从而预测哪些领域将出现人才短缺。例如，通过构建能力模型和职业发展路径图，企业能够识别出哪些技能是未来发展的关键，并据此设计相应的培训项目和继任计划。国有企业应主动出击，利用先进的预测工具和模型，如人才需求预测模型 (Talent Demand Forecasting Model) 和技能缺口分析 (Skill Gap Analysis)，来确保人力资源战略与企业长远目标保持一致，从而在激烈的市场竞争中保持领先地位。

## 三、人才培养机制的构建原则

### 3.1 企业文化和价值观在人才培养中的作用

国有企业在构建人才培养机制时，企业文化和价值观是塑造人才成长环境的基石。企业文化不仅为员工提供了一个共同的行为准则和精神家园，而且在人才培养中起到了潜移默化的作用。例如，华为公司以“客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗”的核心价值观，激励员工不断追求卓越，培养出了一批又一批具有创新精神和国际视野的行业精英。通过将企业

价值观融入日常培训和职业发展规划中，国有企业能够确保人才的培养与企业长远目标保持一致，从而在激烈的市场竞争中保持竞争优势。

在人才培养的过程中，企业文化和价值观的融入有助于形成一种积极向上的学习氛围。例如，海尔集团的“人单合一”模式强调员工与用户需求的直接对接，这种以用户为中心的文化促使员工主动学习新技能，以更好地满足市场需求。通过这种方式，企业文化和价值观成为推动员工自我提升和创新的内在动力。同时，企业文化的传承和价值观的实践，也能够帮助国有企业在人才流失和招聘难题中找到解决之道，因为一个强大的企业文化能够吸引志同道合的人才，并通过共同的价值观留住他们。

### 3.2 人才培养与企业战略目标的一致性

在国有企业人力资源战略的制定与实施过程中，确保人才培养与企业战略目标的一致性至关重要。这种一致性不仅体现在短期的人力资源配置上，更在于长期的人才发展规划。例如，根据麦肯锡的研究报告，企业若能将人才培养计划与业务战略紧密结合，其业务成果将比竞争对手高出 22%。这表明，当人才培养与企业战略目标同步时，能够显著提升企业的整体竞争力和市场表现。

以某国有能源企业为例，该企业通过构建与企业战略目标一致的人才培养机制，成功地将可持续发展和绿色能源转型作为其核心战略目标。企业不仅在技术培训上投入巨资，还通过建立跨部门的项目团队，鼓励员工在实践中学习和创新，从而培养出一批既懂技术又懂管理的复合型人才。这些人才在推动企业战略目标的实现中发挥了关键作用，使得企业在新能源领域的市场份额显著提升。企业文化的塑造也是确保人才培养与企业战略目标一致性的关键因素。国有企业通过强化企业文化和价值观的内化，确保员工在个人成长的同时，能够与企业的长远目标保持一致。通过这种方式，企业能够建立起一支既忠诚又高效的团队，为实现企业的战略目标提供坚实的人力资源保障。

### 3.3 人才培养机制的可持续性与灵活性

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中，可持续性与灵活性是确保企业长期竞争力和适应市场变化的关键。可持续性意味着人才培养机制不仅要满足当前的人才需求，还要为未来的发展储备人才，确保人才供给的连续性。例如，根据《中国人力资源开发报告》显示，国有企业在人才结构上存在一定的断层，年轻人才的培养和和中高层管理人才的继任计划显得尤为重要。通过建立长期的领导力培养计划和继任机制，企业可以确保关键岗位的平稳过渡，避免因人才断层导致的管理风险。

灵活性则体现在人才培养机制能够根据企业战略目标的变化和外部环境的变动进行调整。在快速变化的市场环境中，企业需要能够迅速适应新技术、新业务模式和新市场的需求。例如，华为公司通过其“狼性文化”和“轮值 CEO 制度”展现了其人才培养机制的灵活性，这种机制不仅培养了员工的快速反应能力，还鼓励了创新和自我驱动。此外，采用敏捷管理方法和持续学习的文化，可以促进员工不断更新知识和技能，以适应不断变化的工作要求。

## 四、人力资源管理创新实践

### 4.1 人才引进与多元化招聘策略

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中，人才引进与多元化招聘策略是关键的一环。面对全球化和市场竞争的双重压力，国有企业必须采取更为开放和灵活的人才引进策略，以吸引和保留顶尖人才。例如，通过实施“全球人才引进计划”，国有企业可以利用国际人才市场，吸引具有国际视野和专业技能的高端人才。根据国际人才流动趋势，国有企业可以采用“人才地图”分析模型，识别关键人才的来源地和流动路径，从而制定更为精准的招聘策略。

多元化招聘策略不仅体现在人才的国籍和文化背景上，还

应涵盖性别、年龄、教育背景等多个维度。通过实施多元化的招聘策略,国有企业能够构建更为包容和创新的工作环境。例如,某国有企业在招聘过程中,引入了“无性别偏好”的招聘广告,确保招聘过程的公平性,并通过“多样性培训”提升招聘团队对多元文化的认识和尊重。此外,国有企业还可以通过高校、研究机构的合作,建立人才输送渠道,为企业的长远发展注入新鲜血液。

#### 4.2 员工职业生涯规划与个性化发展路径

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中,员工职业生涯规划与个性化发展路径的构建显得尤为重要。随着市场竞争的加剧和人才流动性的增加,国有企业面临着人才流失的挑战,因此,制定符合员工个人职业发展需求的规划,不仅有助于留住关键人才,还能激发员工的潜能,提升企业的整体竞争力。例如,通过引入职业发展路径图(Career Pathing)模型,企业可以为员工提供清晰的职业发展通道,帮助他们理解在组织内部如何从一个职位晋升到另一个职位,从而增强员工的职业安全感和归属感。此外,个性化发展路径的规划应结合员工的个人兴趣、能力以及职业目标,通过定期的职业发展对话和评估,确保员工的职业规划与企业的战略目标保持一致。

#### 4.3 人力资源信息系统在人才管理中的应用

在国有企业人力资源战略与人才培养机制的创新路径中,人力资源信息系统(HRIS)的应用已成为提升人才管理效率和质量的关键工具。通过集成先进的数据分析技术,HRIS能够为企业提供实时的人力资源数据,从而支持更加精准的人才决策。例如,通过分析员工的绩效数据和职业发展路径,企业可以识别出潜在的领导力继任者,从而制定有效的继任计划。根据一项研究,使用HRIS的企业在人才流失率上比未使用的企业低15%,这凸显了HRIS在保留关键人才方面的潜在价值。

HRIS在技能提升与专业培训体系的构建中也扮演着重要角色。通过跟踪员工的培训历史和技能发展,HRIS可以帮助企业定制个性化的培训计划,确保员工的技能与企业战略目标保持一致。例如,通过分析员工的技能缺口和培训需求,企业可以设计针对性的培训项目,从而提高员工的工作效率和满意度。在人才培养机制的可持续性与灵活性方面,HRIS通过持续

收集和分析人才数据,帮助企业及时调整人才培养策略,以适应不断变化的市场环境。

### 五、未来展望与挑战应对

#### 5.1 人工智能与大数据在人力资源管理中的应用前景

随着人工智能与大数据技术的飞速发展,国有企业人力资源管理正迎来前所未有的变革。在人才培养机制的创新路径中,这些技术的应用不仅能够提高人力资源规划的精准度,还能优化人才的选拔、培养和留存策略。例如,通过大数据分析,企业可以更准确地预测未来人才需求,从而制定出更符合实际的人力资源规划。利用人工智能算法,可以对员工的工作表现和潜力进行深入分析,从而为领导力培养和继任计划提供科学依据。此外,人工智能在绩效管理中的应用,能够实现对员工绩效的实时监控和评估,为激励机制的设计提供数据支持,确保激励措施与员工的实际贡献相匹配。人工智能与大数据的应用,正是将人力资源管理的理论转化为高效行动的关键工具。

#### 5.2 应对人才竞争与全球化挑战的策略

在全球化的大背景下,国有企业面临着前所未有的人才竞争压力。根据世界经济论坛的报告,到2025年,全球将面临高达8500万的人才缺口,这无疑加剧了企业间对顶尖人才的争夺。国有企业必须采取创新的人力资源战略,以应对这一挑战。例如,通过实施多元化招聘策略,国有企业可以吸引来自不同文化背景的优秀人才,从而增强企业的全球竞争力。同时,企业需要构建一个可持续且灵活的人才培养机制,确保员工能够适应快速变化的市场需求。此外,利用人工智能和大数据技术,国有企业可以更精准地进行人才预测和管理,从而在人才竞争中占据先机。因此,国有企业必须不断推动持续学习和创新文化的建设,以确保在激烈的全球人才竞争中脱颖而出。

#### 【参考文献】

[1]孙杨,张莉洁,张晨瑞,等.以人为本理念下国有企业人力资源管理的现状及改进策略[J].商场现代化,2024,(04):74-76.

[2]蔡小琴.浅谈国有企业多渠道人才培养路径[J].就业与保障,2023,(12):46-48.

[3]张延波.新形势下国有企业人才战略思考[J].现代商业,2021,(18):79-81.

### 上接第243页

外,更换磨损严重的轴承或密封环也可以在一定程度上降低功耗。轴承和密封环的磨损会导致泵内部的间隙增大,从而增加内部摩擦和能量损失。定期检查轴承和密封环的磨损情况,并及时更换磨损过度的部件。选择高品质的轴承和密封材料,如使用具有高耐磨性和良好热稳定性的轴承,可以有效延长泵的使用寿命并降低能耗。在更换过程中,确保新的轴承和密封环与泵的规格完全匹配,安装精确,避免因安装不当引起的额外摩擦。

#### 3.5 解决轴承过热现象的修理方法

解决轴承过热的关键是确保轴承的适当润滑和正确安装。一方面,检查并清洗轴承体,更换润滑脂或润滑油。第一步是彻底检查轴承体。拆下轴承部件,进行仔细的视觉检查,查找是否有过度磨损、裂纹或其他损坏的迹象。检查后,使用合适的清洁剂和工具(如软毛刷和非研磨性溶剂)彻底清洗轴承体,去除旧的润滑脂、尘埃和任何杂质,清洗过程中需确保不留下清洗剂残留物。清洗完成后,必须选择合适的润滑脂或润滑油进行重新润滑。润滑脂的选择应根据轴承的类型和水泵的操作环境,例如在高温或含有大量水分和灰尘的环境中,需要使用高性能的润滑脂,如基于复杂锂的润滑脂。正确的润滑脂能减少内部摩擦,还能提供防护层,防止腐蚀和磨损。润滑脂的填充量一般为轴承空间的30%至50%,过多或过少都会影响轴承的运行效率和寿命<sup>[5]</sup>。

另一方面,对于泵轴与电机轴未对准导致轴承承受不必要的负载导致的过热问题,使用激光对准工具是有效方法,其能

提供高精度的测量结果,确保两轴的偏差在可接受的工程容差范围内。进行对准的步骤包括:(1)安装和设定激光对准工具,按照制造商的指导手册进行操作。(2)调整电机位置,直到激光指示器显示两轴已正确对准。(3)调整过程中,定期检查并重新调整,因为在紧固螺栓时可能会发生微小移动。(4)再次使用激光工具确认无误后,紧固所有连接件。

### 4. 结束语

综上所述,本文深入探讨了煤矿多级离心水泵的机械故障及其修理方法,旨在提高水泵的稳定性和可靠性,确保煤矿生产的安全与效率。通过详细分析各类机械故障的原因及相应的修理措施,为煤矿多级离心水泵的维护和保养提供了有力支持。未来,随着煤矿开采技术的不断发展和设备性能的不断提升,需要持续关注水泵故障的新趋势,并探索更加高效、智能的修理技术和方法,为煤矿生产的安全稳定保驾护航。

#### 【参考文献】

[1]付保英.高扬程多级离心式水泵的应用与发展——评《水泵与水泵站》[J].灌溉排水学报,2020,39(07):151-152.

[2]史长彪.离心水泵产生振动的原因分析与消除措施[J].南方农机,2020,51(14):136-137.

[3]付保英.大容量高扬程多级离心式主排水泵性能测试系统设计[J].机电工程技术,2021,50(09):229-231.

[4]汤家府,刘正军,曹帅.煤矿多级离心式排水泵的故障分析及处理[J].清洗世界,2023,39(09):187-189.

[5]陈彩梅.煤矿多级离心水泵的机械故障分析及修理[J].黑龙江科技信息,2013,(20):79.