

# 企业青年人才培养机制的改进路径

姚胜安

(中共天津市委党校对外培训学院, 天津 300191)

**[摘要]** 新经济环境下, 人才尤其是青年人才是企业核心竞争资源及其发展中的战略性资源, 优秀青年人才队伍的建设, 能为企业改革发展及竞争力的增强提供必要的支撑。但是, 现阶段诸多企业在青年人才培养中存在一系列缺陷与不足, 整体培养成效不乐观, 限制了青年人才应有价值的发挥, 不利于企业的发展。本文在阐述研究企业青年人才培养机制必要性的基础上, 以 A 企业为例分析其青年人才队伍现状及培养中的问题, 并提出针对性的改进建议, 以供参考与借鉴。

**[关键词]** 企业; 青年人才; 培养机制; 改进路径

## 引言

人力资源能够为企业发展提供不可或缺的动力, 企业通过培养人才助力自身运行发展稳定和长久的实现。近年来, 诸多企业以重要课题来看待人才培养机制的创新并融入整个发展体系中, 根据企业实践不难得知, 良好机制的形成离不开诸多力量的支持与配合, 当日常工作中能够践行机制后即可查验该机制能否助力人才培养目标的实现。青年是社会进步的基础、国家创新发展的希望, 通过青年人才优势的深入发掘, 能带给企业源源不断的发展动力, 助力企业达成增值保值的目标。

### 一、研究企业青年人才培养机制的必要性

首先, 社会环境变化万千。现阶段, 社会发展节奏日益加快, 能使青年精神文化需求得到满足的场所及方式更加新颖丰富, 如学校、培训班及网络等学习渠道, 家庭音响、KTV 等娱乐方式, 网上聊天、网络游戏、茶吧等休闲内容, 青年特色十足的自主探险和极限运动等新活动形式更是能够最大化满足青年需求。此类活动形式相比企业内部开展的各类活动而言, 明显与青年人崇尚时尚与新潮的追求更契合。

其次, 思想观念变化深刻。国内自改革开放起融入大量新知识就外部信息, 剧烈冲击着国人传统思想观念。青年群体思维活跃, 新事物接受能力强, 面对外部信息的冲击时难免会有不同的思维方式、生活方式、价值取向等形成, 企业有必要与新形势积极适应。同时, 网络信息时代下, 青年通过各类网络平台能够迅速、便捷地收集信息, 企业内部信息

服务手段不再具备优势, 且在青年人才培养方面的理念、机制、资源能力及方法手段等也无法有效适应青年人才持续变化的精神文化需求, 难以取得可观的培养成效。所以, 企业必须结合现阶段市场发展形势及青年人才实际需要合理改进人才培养机制。

最后, 青年追求深刻变化。现今社会背景下, 见多识广的青年寻求独立、崇尚自由, 若企业无法实现青年人才特点及需求的准确把握, 自然会削弱自身对其的影响力、吸引力, 凝聚人心的效果也大打折扣。同时, 企业在调研内部青年人才思想与需求时, 可能有部分青年人才认为谈话、调研等无法解决实际问题, 故而不想谈、不谈真话或反感问卷和座谈等调研方式。

### 二、企业青年人才队伍现状及青年人才培养中的问题

#### (一) 企业青年人才队伍现状

A 企业 2019 年年底时, 所有员工中仅有 15% 为青年员工, 中年及老年员工分别占 51%、34%, 整体呈现出“橄榄型”的人才比例结构(见表 1)。

表 1 A 企业人员年龄结构分布表

年龄结构	青年(40岁以下)	中年(41~50岁)	老年(51岁以上)
人员比例/%	15	51	34

根据 A 企业人员专业技术职称、技能等级及学历层次分布数据得知(见表 2), 从专业技术职称方面来看, A 企业全体职工中有 9 人为高级职称, 青年占比 0; 有 85 人为中级职称, 其中青年占比 31%; 有 174 人为初级职称, 青

表 2 A 企业人员专业技术职称、技能等级及学历层次分布表

类别	专业技术职称			技能等级			学历层次		
	高级	中级	初级	高级	中级	初级	本科及以上	专科	专科以下
人员数量	9	85	174	215	97	14	313	260	35
青年员工占比/%	0	31	49	22	17	10	46	12	27

年占比 49%。从技能等级方面来看,有 215 人为高级工,青年占比 22%;有 97 人为中级工,青年占比 17%;有 14 人为初级工,青年占比 10%。从学历层次方面来看,有 313 人达到本科及以上学历,青年占比 46%;有 260 人为专科学历,青年占比 12%;专科以下有 35 人,青年占比 27%。

根据上述数据不难发现,A 企业员工在年龄、知识结构方面有失平衡,高层次青年人才匮乏,亟须改进人才队伍结构。

### (二) 企业青年人才培养中的问题

一是欠缺青年人才职业规划。由于 A 企业本身用人与晋升机制方面影响的缘故,内部青年人才成长发展中面临着职业发展规划不足的限制,兑换不足情况时有发生,青年人才会有强烈落差感产生,其自身发展受阻。

二是育人平台不够健全完善。由于自身理念因素影响的缘故,A 企业实际发展中有关于人发展平台的建设方面存在缺陷,引起青年人才流失的问题,造成现有人才水平降低、自身发展受阻。

三是缺乏融洽适宜的文化与氛围。A 企业目前在企业文化的建设及工作氛围营造方面存在不足,难以借助文化及氛围方面的优势助力人才发展,部分人才在工作中存在消极态度。

四是缺乏完善健全的人才培养机制。A 企业现阶段人才培养机制方面的问题主要表现在与青年人才培养相关的评价及激励等机制方面,部分机制内容相对滞后,不利于调动青年人才积极性、主动性,严重影响其工作效率。

## 三、企业青年人才培养机制改进路径

### (一) 合理指点青年人才职业生涯规划

A 企业在培养青年人才时,可从职业生涯规划的指点入手,在分析、总结及测定青年员工自身特点的基础上,发掘其潜质与优缺点,助力其个人长处的发挥、弱项的克服,逐步成长为对企业、社会有帮助的人才。在设计青年员工职业生涯规划时,通常由下述两个步骤进行:一是自我评估结合社会与行业环境的评估展开分析,建立在阶段与短期目标的基础上进行长期目标的设定。二是行动计划的制定、反馈机制的建立,并及时做好目标的调整。职业生涯规划通常是以 3~5 年为阶段点长期连续的过程,是与个人一生发展关联密切的过程,前后两个步骤间需要保持相辅相成、联系紧密。当青年员工对自我形成清晰认识并能准确定位后,通过制订切实可行的职业行动计划,以实际变化为依据展开调整,最终制订的职业生涯规划必然能够

体现应有的价值作用。值得一提的是,A 企业还需从实际情况入手,合理调整现有青年人才的岗位,在分析内部环境及外部影响因素的基础上,酌情调整人才发展规划,保证职业发展方向与青年人才相契合,并结合青年人才兴趣、特长及优势,确保能够充分适应岗位工作。

### (二) 优化改进内部青年人才培养平台

A 企业在内部青年人才培养平台的优化与改进中,可聚焦多元化技术技能大赛、学习交流、社会公益、市场实践四方面建设“四位一体”实战平台,创造充足的展示机会、实战平台,组织青年员工前往一线、重点岗位参与多角度全方位的培训锻炼,促进其综合素质能力的提升。

一是依托多元化技术技能大赛促进青年员工技能水平的提升。采取“员工培训+技能竞赛+岗位练兵”的模式,以赛促学,鼓励青年员工踊跃参与精益管理知识竞赛、职业技能竞赛等,帮助青年员工逐步形成更高的业务技能水平。同时,注重“个性化学习、精细化管理、差异化训练”的育人平台设立,委派专业老师负责全方位辅导训练青年员工,并围绕高技术技能青年人才进行成长“金字塔”的构建,重视练本领、钻业务、学技术氛围的营造。

二是注重学习交流平台的拓宽,帮助青年员工积累更丰富的成长阅历。A 企业可为青年员工提供前往其他先进企业交流学习的机会,与标杆企业对标,通过先进经验知识的学习、总结,取长补短,提升自我。同时,在企业重要会议或“青年读书会”等活动开展中,企业可邀请一名优秀青年员工代表进行个人成长感悟及收获分享,或是围绕青年主题开设论坛,组织优秀青年员工发表帖子分享自己的思想想法,或进行线下交流、线上分享的“两线互动”平台的建立,鼓励青年员工踊跃参与分享交流,从而实现提升。

三是以促进青年员工社会责任感为目标推进社会公益活动平台的构建。企业需对青年员工思想教育予以高度重视,通过青年志愿者服务团队的设立,从义务植树、志愿服务高考等公益项目入手,组织青年志愿者积极开展。同时,关注志愿服务长效机制的构建,推进青年员工服务意识及社会责任感的持续提升。

四是以夯实青年员工实践基础为目标搭建实践活动平台。从关键节点及热点事件入手,设计公益行动、节日品牌宣传等实践活动并鼓励青年员工参与策划,促进青年员工策划实施、组织协调等能力的提升,夯实实践基础。

### （三）加强企业文化凝聚力，建设企业文化

A 企业通过学习型组织的创建，能指点全体员工对“人才强企”战略紧迫性及重要性形成深刻认知，树立以人为本、竞争择优、人才市场化及人人皆可成才的工作理念，总结培养青年人才的经验及做法，积极宣传表彰奋斗拼搏的青年人才，促进努力工作、学习及成才氛围的营造，从环境方面保障青年人才培养效果。良好的企业文化在青年人才培养中发挥着不可忽视的作用，在文化熏陶与引导的过程中，能够为人才全面发展提供必要的指点，有利于正确思想观念的形成，并带动人才思政水平的提高，促进人才队伍结构的调整与优化，从而为企业发展提供助力。同时，在建设适宜的企业文化后，能帮助青年人才树立终身学习理念，懂得不断学习是激发个人生命潜能、突破能力上限、掌握新思考方式、促进自我人生价值实现的关键。在提升青年人才自身价值的基础上，自然能为企业创新与发展提供一定的动力，并提高企业竞争力。A 企业可尝试从网络建设层面入手进行新常态阵地的构建，丰富青年人才学习机会，专注于优质环境条件的创造，在“青年文明月”“青年技术能手”及“青年优秀员工”等评比活动开展的基础上，引领青年职工明确奋斗目标，激发职工不断前进、提升自我的动力，夯实企业发展的基础。此外，A 企业还需面向青年员工予以足够的人文关怀，了解摆在其面前最现实、直接、亟待解决的问题，化解工作后顾之忧，使其能够全身心投入工作。例如，青年人群普遍对婚恋问题十分关注，A 企业可开展企业青年联谊活动，创设交友平台。同时，企业也有必要对青年员工思想情绪及心理健康予以足够关注，开展有效的疏导与帮助工作，为其身心健康提供保障。当员工对企业产生家的温暖这一感受后，归属感自然会增强，且有利于主人翁精神的发挥，能够更认真、负责的完成自己的工作。

### （四）健全完善人才培养、激励和评比机制

一专多能复合型青年人才的培养，能从人才储备出发夯实企业后续健康稳定发展的基础。基于此，A 企业有必要着手于管理培训、激励考核及评估评比等方面，推进一专多能复合型青年人才培养机制的建立与完善。由于培养一专多能的复合型人才无法在短时间内一蹴而就，需要历经的时间相对较长，企业有必要在自身战略发展规划中融入该计划，采取多阶段的方式开展，真抓实干、稳步推进。一方面，以企业自身实际情况为根据，以青年人才为对象，从政策、物质及精神等方面入手予以适当的倾斜，营造良好的发展环境，正确树立用人导向，以“政治标准”和“专

业标准”为依据选拔青年干部，确保选拔培养的青年人才具备较强的理想信念、勇于担当且德才兼备。另一方面，以青年人才工作内容为依据，采取适当的评估方法定期展开评估，如季度评估，或综合评估员工行为、特征及工作成果、工作态度、出勤、具体表现等，确保评估结果公正客观。选择专业人员构成评估团队，以职位内容为根据落实对应的指标及评估标准。同时，以企业创新成果为根据，加大评估创新力度，致力于成果创新，推进青年人才综合实力提高的同时，激发人才积极性。此外，要积极应用评估结果，为青年人才提出科学可行的建议，带给青年员工压力和动力，促使其能够主动提升自我。

### 结 语

正所谓“青年兴则国家兴，青年强则国家强”，作为社会主义建设“主力军”的青年一代，在有本领、有担当的同时，远大理想抱负也是不可或缺的。青年人才作为各行各业经营发展中的重要资源，其素质能力水平高低会直接影响企业的兴衰成败，是企业高质量发展目标能否实现的决定性因素之一。所以，企业有必要重视青年人才的培养工作，以现阶段市场变化为依据，结合企业自身发展实际情况革新人才培养理念，引入现代化方法开展人才选拔、储备及使用工作，合理指点青年人才职业生涯规划，优化改进内部青年人才培养平台，加强企业文化凝聚力，建设企业文化，健全完善人才培养、激励和评比机制，多方面着重培养青年人才，从人才资源方面出发夯实企业发展的基础。

### 参考文献：

- [1] 马晓晓. 浅谈新时期 90 后青年人才培养机制建设[J]. 现代商业, 2021(01): 86-88.
- [2] 朱敏. 企业青年员工培养管理机制创新研究[J]. 商品与质量, 2020(42): 23.
- [3] 刘永红. 新时期加强国有企业青年人才培养的原则与路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(10): 49-51.
- [4] 赵惠瑜. 企业强化青年人才培养策略探析[J]. 环球市场, 2021(32): 219-220.
- [5] 史旭东. 青年人才培养选拔新模式的探索与思考[J]. 山西青年, 2022(01): 144-146.
- [6] 陆杨洁. 青年员工中长期人才培养机制研究与实践[J]. 越野世界, 2021, 16(06): 232+234.
- [7] 郭占海. 关于企业青年人才培养的几点思考[J]. 消费导刊, 2021(25): 89-90.