

国有企业柔性用工模式下的人才开发路径探索

雷 娟

大唐凉山新能源有限公司 四川 成都 610074

【摘 要】：在国有企业深化改革与人才结构优化的双重诉求下，柔性用工模式已成为国有企业突破传统用工桎梏、适配多元发展需求的关键选择。但当前该模式在实践过程中，人才开发仍面临培育指向模糊、激励体系存在短板、留存难度偏高的现实难题。本文以国有企业柔性用工的核心特质为切入点，紧扣企业战略发展方向，聚焦人才挖掘、培育、激励、留存全流程，构建贴合国有企业实际的人才开发路径，推动柔性用工与人才价值提升深度融合，为国有企业依托柔性用工模式优化人才队伍、增强核心竞争力提供实践支撑，助力国有企业实现高质量发展。

【关键词】：国有企业；柔性用工；人才开发；人才留存；核心竞争力

DOI:10.12417/2811-0722.26.08.065

引言

市场经济持续演进，国企改革也步入纵深推进阶段，人才作为构筑企业核心竞争力的根本依托，资源配置效能与培育开发水平，直接决定着国有企业长远发展格局。柔性用工凭借适配性强、运作高效的独有特征，逐步替代传统固定用工模式，成为国企调整人才布局、管控人力开支、补齐专业人才缺口的重要方式。而柔性用工在国企落地推广期间，人才培养与管理层面的各类短板日渐凸显，制约了这种用工模式应有价值的发挥。立足这一现实状况，文章以国企柔性用工实际运营情况为依托，围绕人才开发关键环节探究可行优化方案，理顺研究逻辑脉络，为后文论述做好铺垫，以科学的人才管理方式，充分释放柔性用工的内生优势与发展活力。

1 国有企业柔性用工模式及人才开发背景

国有企业柔性用工模式的兴起与普及，是时代演进、政策指引与企业自身发展诉求共同作用的产物，与之相应的人才开发工作也被赋予全新内涵与实践要求。当前我国经济步入高质量发展阶段，市场环境展现出多元交织、动态演进的鲜明特征，国有企业正面临产业迭代升级、结构优化调整的紧迫使命，对各类专业人才的需求呈现出阶段性凸显、专业性鲜明、灵活性突出的态势，传统刚性用工模式已难以匹配这种动态变化的人才需求，柔性用工模式顺势兴起。柔性用工包含劳务派遣、劳务外包、兼职聘用、项目协作等多种形态，依托用工灵活、成本可控、适配性突出的优势，成为国有企业填补人才缺口、优化人才布局的关键路径。人才作为国有企业核心竞争力的核心支撑，其开发质量直接决定柔性用工模式的落地效果，更关联着国有企业改革发展的步伐。在柔性用工场景中，人才来源呈现多元多样的特点，既涵盖行业内资深专业人才，也包含新兴领域青年骨干，针对这类人才的自身特质构建系统性开发体系，成为国有企业亟待破解的重要命题，这也构成了当前国有企业柔性用工模式下人才开发的现实语境。

2 国有企业柔性用工模式下人才开发存在的问题及成因

在国有企业柔性用工常态化推行的背景下，人才开发环节依旧暴露诸多现实短板，各类矛盾的产生根植于企业管理制度设计、柔性用工固有属性以及人才培养思维观念等多重层面，直接制约柔性人才自身潜能释放与岗位价值发挥。现阶段多数国企对柔性人才缺乏长远统筹的系统性布局，人才培养工作普遍围绕临时性岗位缺口展开，仅侧重即时用工补给，并未结合企业整体战略布局、产业转型方向以及柔性人员自身职业成长诉求，制定连贯长效的培养规划。这种短视化管理思路，让人才培育缺乏清晰靶向，无法实现个人能力成长与企业长远发展的同向同步。同时，现有人才培育架构存在明显漏洞，现行培训内容与授课形式多参照正式在岗员工设定，未能贴合柔性人才流动性强、岗位类型多元、从业周期灵活的群体特质^[1]。企业内部优质培训资源长期向在编刚性员工倾斜，柔性人员很难获得系统化专业进修、技能迭代升级的学习机会，个人综合素养与业务能力难以稳步提升，难以适配岗位进阶履职需求。此外，激励与约束配套机制仍不完善，柔性人才在薪资待遇、福利保障、晋升渠道及荣誉评定等方面，与正式员工存在明显身份落差和待遇差距，物质回报与精神认可双重不足，难以激发主动履职的内生动力。与之相对，企业也缺少适配柔性用工特点的约束管控办法，无法有效规范从业行为、把控工作质量，削弱人才培养整体实效。深究成因，主要是企业管理层对柔性人才价值认知不足，传统用人观念固化滞后，未将其纳入整体人才发展统筹体系，再加上柔性用工模式本身灵活松散的特性，加大统一管理难度，致使企业难以搭建标准化、常态化的柔性人才开发运行体系。

3 国有企业柔性用工模式下人才开发的优化路径

3.1 构建系统性人才开发规划体系

(1) 锚定企业战略明确开发目标：国有企业人才开发需以整体战略布局为根本遵循，紧扣自身长远发展规划与柔性用工岗位的实际履职诉求，系统摸排不同岗位柔性从业者现存能

力弱项，综合研判其职业成长空间与专业发展潜质。跳出仅满足临时岗位补缺的短期用工思维，从企业长远人才建设全局出发编制中长期培育规划，把柔性群体纳入整体人才发展统筹框架。依照企业阶段性发展任务，划分人才培育时间节点，厘清各阶段工作重心、执行步骤与预期培育成效，依托规范化流程保障人才开发稳步落地。以此实现柔性人员专业素养稳步提升，精准匹配产业升级与业务拓展带来的用人需求，为企业长效经营夯实人才根基。

(2) 建立柔性人才精准画像：以企业现行柔性用工岗位规范与职责说明为基础依据，全面整合从业人员所学专业、从业经历、实操技能等级及个人职业发展诉求等多重核心维度信息，系统化搭建标准化、精细化的柔性人才个人档案体系。依据业务属性、岗位权责以及职级层级，对柔性用工群体进行分类分层甄别，细致划分不同岗位、不同层级人员的能力短板与成长诉求，摒弃以往粗放式、同质化的统一培育模式^[2]。通过立体化人才画像梳理，精准掌握每类柔性人才的能力特质与适配方向，可为后续定制化培育方案设计、差异化激励机制落地提供扎实的数据与信息支撑，彻底摆脱笼统化管理弊端，让整个人才开发工作更贴合岗位实际，兼具靶向性与落地实效。

3.2 完善柔性人才培育体系建设

(1) 优化培育内容适配人才需求：结合柔性用工岗位实际履职标准与从业人员长期职业成长诉求，企业应搭建分层分类、梯度化的培育内容架构，覆盖专业理论知识、现场实操技法、企业文化熏陶及行业合规管控等关键学习板块。剔除脱离柔性岗位实际、实用性偏弱的冗余教学内容，聚焦一线工作必备的实操本领与突发状况处置能力作为培育核心。依照不同业务岗位、不同能力层级柔性人才的差异特质，定制专属学习模块，做到因人施教、因岗施教。在技能培育之余，深度植入企业价值理念与人文精神浸润，拉近柔性人才与企业之间的心理距离，强化其身份认同与集体归属感，从素养、技能、思想多维度夯实人才培育根基，适配企业长期用人发展需要。

(2) 创新培育方式提升培育实效：跳出以往集中课堂面授的传统固化培育模式，推行线上线下联动融合的新型培养模式，适配柔性人才地域分散、在岗时间不固定的群体特征。借助数字化网络学习载体，推送精简凝练的碎片化学习资料与专业课程，方便从业人员利用空余时间自主学习、随时充电。线下不再局限于理论宣讲，转而开展岗位实操模拟、典型案例深度剖析、资深员工传帮带等沉浸式活动。灵活多元的培养形式放宽了时空限制，大幅降低参与学习的门槛，兼顾便利性与实用性。通过模式革新适配柔性用工群体特性，加快人员岗位技能吸收掌握速度，帮助其尽快适配岗位履职要求，贴合企业常态化经营与长远发展节奏。

3.3 健全柔性人才激励与留存机制

(1) 构建多元化激励体系：打破国企正式在岗人员与柔性用工群体之间的待遇壁垒，摒弃两类员工在激励层面的差异化对待格局，依据柔性人才在岗履职表现与实际工作贡献，搭建层级化、差异化的综合激励框架。将薪酬核定与岗位任务完成质量、项目落地成效深度关联，以实绩定回报，体现多劳多得的分配原则。同步完善基础福利保障体系，依规为柔性人才配置社会保险、带薪年假等法定权益，补齐以往福利保障缺位的短板^[3]。除此之外，增设荣誉评定、专业技能认证、优秀项目参评等精神激励渠道，从物质回馈与精神认可双重维度，提升柔性人才的职业荣誉感与自身价值认同，充分调动主动履职、干事担当的内生动力，稳固人才在岗工作积极性。见图1所示：

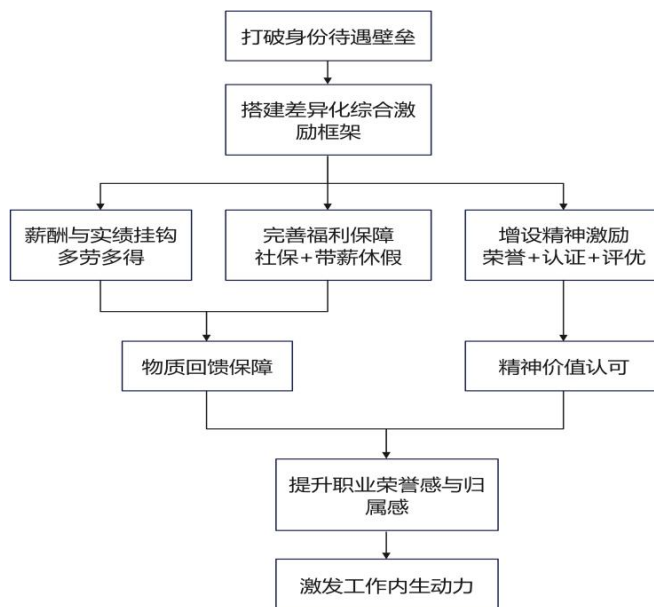


图1 多元化激励体系构建流程图

(2) 强化人才留存保障措施：企业需建立常态化沟通联络机制，主动对接柔性用工人员的日常工作动态，深入了解其职业发展期许、岗位适配情况以及工作开展中面临的实际阻碍，做到精准关怀、及时纾困。针对业务能力扎实、工作态度端正、业绩表现突出的柔性人才，专门搭建专属职业发展通道，设立转编入职、岗位轮岗、职级进阶等成长机遇，破除企业内部将柔性用工视作临时补缺人员的固有偏见。同时着力营造平等包容、互助共进的职场文化，弱化正式员工与柔性人员的身份界限，持续传导企业价值理念与人文底蕴。通过情感关怀、发展赋能、环境营造多重举措并行，拉近柔性人才与企业的心理距离，强化其身份归属感与职业忠诚度，降低人员主动离职流动概率，持续稳住优质柔性人才队伍，为企业长效稳健运营筑牢人力储备根基。

4 国有企业柔性用工模式下人才开发优化的实施成效

4.1 人才队伍质量显著提升，适配企业发展需求

人才开发优化路径的落地执行，有效破解了以往柔性人才培育指向模糊、能力提升迟缓的困境，柔性人才队伍的专业素养与岗位适配水平得到切实改善。借助精准人才画像与系统性培育举措，柔性人才可快速掌握岗位必备技能，熟练契合岗位履职标准，有效填补国有企业各类岗位的人才空缺，尤其在新兴业务领域与阶段性重点工作推进中，柔性人才的专业优势得以充分彰显，为企业产业迭代升级与结构优化调整筑牢人才根基^[4]。与此同时，人才开发过程中融入企业文化熏陶，柔性人才的归属感与责任担当明显增强，主动提升自身能力、践行企业理念的自觉意识大幅提高，逐步形成一支专业功底扎实、岗位适配性强、富有创新活力的柔性人才队伍，进一步完善了国有企业整体人才布局。

4.2 柔性用工价值充分释放，降低企业运营成本

人才开发优化工作有效激活柔性用工模式的内在动能，使柔性用工所具备的灵活特性、高效优势得以充分彰显。优化后的人才开发体系，实现柔性人才与岗位需求的精准契合，减少人才资源闲置浪费，提升用工效能，确保柔性人才快速投入岗位、创造价值，切实解决传统柔性用工中人才适配度偏低、工作效能不足的痛点。多元化激励机制的搭建，有效遏制柔性人才流失现象，减少人才招聘、培育环节的重复投入，间接压缩企业用工开支。柔性人才队伍素养的提升，推动企业各项相关工作高效落地，助力企业增强核心业务竞争力，实现柔性用工效能与企业经营效益的双向赋能，让柔性用工真正成为国有企

业优化资源配置、压缩运营成本的核心抓手。

4.3 企业人才管理体系完善，助力企业高质量发展

人才开发优化路径的落地推进，推动国有企业逐步健全柔性用工人才管理架构，打破以往柔性人才开发与企业整体人才管理相互割裂的局面，将柔性人才全面纳入企业人才管理体系，构建起“规划—培育—激励—留存”的闭环管理模式，使柔性人才开发工作更趋规范、系统、科学。这一完善的人才管理架构，不仅切实提升柔性人才开发的实际成效，更为国有企业人才管理工作提供全新思路与实践路径，推动企业整体人才管理水平稳步提升^[5]。柔性人才的高效开发与合理利用，进一步增强国有企业对各类人才的吸引力与凝聚力，助力企业汇聚各方优秀人才，为企业深化改革、实现高质量发展注入持续动能，也为行业内其他国有企业开展柔性用工人才开发工作，提供了可复制、可借鉴的实践参考。

5 结语

本文围绕国有企业柔性用工模式下的人才开发路径展开全面探索，梳理其时代语境，剖析当前人才开发中规划缺位、培育薄弱、激励不完善等问题及深层根源，结合国企发展实际，从规划体系、培育体系、激励留存机制三个维度提出针对性优化路径，并阐述了路径落地后在人才队伍、用工价值、管理体系方面的显著成效。全文以“背景—问题—路径—成效”为逻辑脉络，形成完整研究闭环，明确了人才开发对国企优化人才布局、增强核心竞争力的重要意义。基于本文研究，后续可结合不同行业、规模国企的差异化特质，细化路径实施细则、完善柔性人才管理架构，让人才开发更适配企业发展，为国企持续健康发展筑牢人才根基。

参考文献：

- [1] 梁颖.基于柔性管理视域下事业单位人力资源管理的优化策略探析[J].商讯,2023,(23):167-170.
- [2] 刘松博,郭浩磊,胡威.国有企业人才开发现状及对策建议[J].中国人力资源社会保障,2024,(02):29-30.
- [3] 杨芳芳.国有企业高效能人才培养与开发战略路径[J].中国集体经济,2025,(01):189-192.
- [4] 付小非.激励制度对国有企业人才开发和培养的作用[J].人力资源,2020,(12):135-136.
- [5] 龚倩茜.新时代背景下国有传媒企业人才开发策略的探索与优化[J].中国电子商情,2024,(23):1-3.