

# 基层国有企业年轻干部选拔培养与梯队结构优化研究

张 玲

大唐凉山新能源有限公司 四川 成都 610074

**【摘要】**：基层国企是支撑国民经济稳健运行的重要基石，青年骨干是企业提质增效、长远发展的核心动能与后备力量。健全青年干部甄选培育模式、理顺人才梯队架构，是基层国企激活内生动力、实现长效经营的关键抓手。现阶段，基层国企在青年干部选用中存在评定准则模糊、培育模式固化、人才梯队衔接脱节等现实短板，制约了企业内生发展动能的释放。本文立足基层国企运营实情，围绕青年干部甄选培育关键环节与梯队架构调优重点，厘清干部培育与梯队建设的内在关联，提出契合基层国企特征的实践路径，为企业打造高素质、年轻化、专业化管理人才队伍提供实务借鉴，助力基层国企更好履行社会职能、夯实市场核心竞争力。

**【关键词】**：基层国有企业；年轻干部；选拔培养；梯队结构优化

DOI:10.12417/3041-0630.26.08.091

## 引言

基层国有企业是联动地方经济建设、承接国家战略落地的关键载体，干部队伍建设成效，深刻影响企业改革进程与长远发展格局。青年干部作为基层国企人才队伍的新生力量，自身综合素养与成长进阶速度，直接左右企业未来发展潜力及市场竞争实力。完善青年干部选拔培育机制、构建科学完备的人才梯队，既能够帮助基层国企突破人才发展瓶颈、激活团队内生活力，也是企业迈向高质量发展的必然选择。立足行业发展现实，文章结合基层国企经营运行现状，依托青年干部选育培养与梯队架构优化的现有研究基础，深入探索可行实施路径，为基层国企加强干部队伍建设、稳固长远发展根基提供参考依据。

## 1 基层国有企业年轻干部选拔培养与梯队结构建设的现实背景

基层国有企业年轻干部选拔培养及梯队结构建设的现实语境，深度结合国家国企改革战略安排与基层企业发展实情，彰显出鲜明的时代特质与实践诉求。当前国企改革持续向深层推进，基层国有企业作为落实国家政策、服务地方发展的核心依托，肩负着产业迭代、效能提质、创新突破的多重使命，对干部队伍的年轻化、专业化、规范化水准提出更为严苛的标准。伴随一批资深干部逐步退居二线，干部队伍新老交替步入关键时期，年轻干部的储备与培育已然成为破解基层国企人才缺口、保障企业稳健发展的紧要课题。此外，基层国有企业自身发展亟需注入新鲜动能，年轻干部思维敏捷、接纳新事物迅速、创新理念突出，可为本企业改革发展供给全新思路与举措，而科学合理的梯队架构能够保障干部队伍接续有序，规避岗位空缺、能力断层等隐患，为基层国有企业高质量发展夯实人才支撑，助力企业更高效地践行社会责任、实现长远布局。

## 2 基层国有企业年轻干部选拔培养与梯队结构存在的问题及成因

当前基层国企在青年干部选用培育、人才梯队搭建过程中，各类现实短板与深层诱因相互交织，直接制约着干部队伍整体建设质量与发展效能。人员选拔阶段尚未建立精细化、标准化的评价体系，选人过程过度偏向学历层次、从业年限等外在硬性条件，忽视对青年人员实操能力、创新思维潜质以及岗位匹配适配度的综合考评，单纯依托纸质资质筛选人才，容易造成选用人员能力与岗位实际需求脱节，难以快速适应基层国企复杂的业务运转与管理工作。现有培育模式形式固化刻板，多以集体课堂授课、理论知识宣讲为主，实践锻炼、轮岗实训等实操培养环节占比偏低，没有结合企业自身业务属性、行业发展趋势以及干部个人特长制定差异化培育方案，培养内容同质化严重，无法精准补齐青年干部能力短板，致使综合素养与履职水平提升速度较为缓慢<sup>[1]</sup>。人才梯队整体布局缺乏科学统筹，队伍年龄结构与层级配比不够均衡，中年骨干衔接力量薄弱、青年后备人才储备不足，现有成长晋升渠道狭窄固化，不少优秀青年人才缺少向上发展的空间。多数基层国企未从长远战略视角统筹谋划梯队建设工作，缺少对不同年龄层次、专业方向及岗位类别干部的统筹配置规划。深究根源，主要在于企业管理层对青年干部选育培育及梯队布局建设的重视程度偏弱，配套管理制度与运行机制存在漏洞，加之长期受传统人事管理思维束缚，人才建设理念更新滞后，未能立足企业经营实际与未来发展布局，构建适配自身发展需求的系统化干部成长培育体系。

### 3 基层国有企业年轻干部选拔培养完善与梯队结构优化的实践路径

#### 3.1 完善精准化选拔机制，筑牢年轻干部选用基础

##### 3.1.1 明确选拔标准，聚焦能力适配

立足基层国企自身经营属性与各岗位履职要求，量身构建适配企业发展实际的干部选拔评价体系，转变过往片面看重学历文凭、从业年限的固有选人偏向。把考察重心落到青年人员实操履职水平、创新思维视野、责任担当意识以及岗位匹配契合度上，将一线基层从业经历、专业业务实操能力、内部群众综合口碑等内容纳入核心考评维度。以此筛选出综合素质过硬的青年干部，使其能够快速适应岗位履职要求，尽快融入企业日常运营管理并发挥自身价值。同步结合企业中长期战略布局，统筹兼顾不同岗位序列、不同专业方向的人才配置需求，规避选人用人同质化弊端，从源头为整体干部梯队的科学搭建与有序完善打下稳固基础。

##### 3.1.2 创新选拔方式，拓宽选人视野

跳出以往固化单一的选人框架，跳出固有任职资历与部门边界限制，采用多渠道并行的人才甄选模式。统筹整合内部民主举荐、公开择优遴选、岗位竞聘上岗等多元渠道，破除部门壁垒与岗位层级束缚，面向基层一线广大青年职工敞开参选通道，深度挖掘扎根业务一线、具备实干潜质的优质后备人才。建立长效化青年干部甄选机制，设定固定周期常态化开展人才筛选储备工作，摒弃临时增补、仓促选拔的粗放模式，避免优质人才被埋没遗漏<sup>[2]</sup>。通过规范流程管控、健全甄选流程，维持选人工作的严谨性与长效性，营造公开透明、机会均等的人才成长环境，持续扩充基层国企青年干部后备人才储备池。

#### 3.2 构建个性化培养体系，提升年轻干部综合素质

##### 3.2.1 搭建分层分类培养平台，强化实践历练

结合年轻干部所学专业特长、现任岗位履职需求与未来职业发展潜质，分类打造层次清晰、靶向性强的系统化培育平台。摒弃以往一刀切、模板化的通用培训模式，按照干部职级层级、业务归属板块的不同特征，量身定制差异化成长培育规划。针对长期坚守业务一线的青年职工，优先安排派驻至重难点业务岗位、重点工程项目现场参与实务工作，在复杂业务场景和突发事务处置中锤炼实战本领。对于具备管理潜质的优秀青年骨干，合理统筹安排跨部门、跨岗位轮岗交流，使其熟悉全链条业务流程，逐步锤炼全局统筹、多方沟通协调与科学决策的综合能力。依托一线实景历练与多岗位轮岗锻炼，让年轻干部在真实工作环境中积累实战经验、弥补能力弱项，持续夯实岗位履职与综合发展的坚实基础。

##### 3.2.2 健全培养保障机制，强化跟踪培育

完善青年干部全周期成长跟踪管理体系，选聘企业从业阅历丰富、业务功底扎实的资深骨干担任专属导师，推行一对一精准帮带模式。全程跟进青年干部日常履职与成长进程，及时发现其工作短板与能力弱项，结合岗位实际给出专业指导与改进建议。同步优化配套考核评价规则，把日常培育表现、一线工作实绩纳入综合考评范畴，实现培养过程与考核评定深度联动，倒逼青年干部主动查漏补缺、精进业务能力<sup>[3]</sup>。同时拓宽培育学习范畴，兼顾专业理论研修与现场业务实操，融入企业价值理念、行业政策规范等学习内容，全方位锤炼青年干部综合履职素养，持续充实后备人才储备，为企业干部梯队长效建设筑牢人才底座。见图1所示：

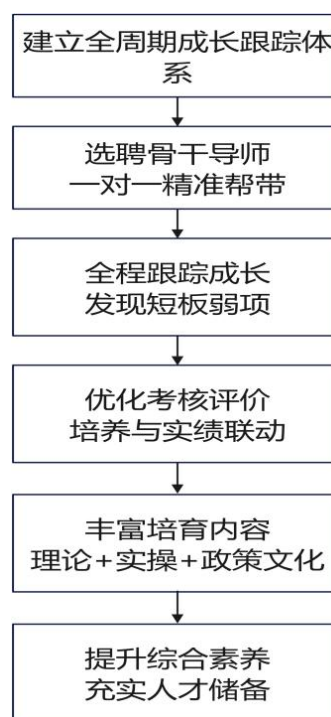


图1 青年干部培养保障与跟踪培育流程图

#### 3.3 优化梯队结构布局，保障干部队伍接续有序

##### 3.3.1 制定系统性梯队规划，明确梯队层级

立足基层国企长远发展战略，结合现有干部队伍年龄结构、专业配置、岗位分布及综合能力现状，统筹制定科学完备、贴合实际的干部梯队建设整体方案，杜绝规划实施的盲目性与随意性。设定清晰可落地的梯队划分标准，统筹兼顾不同年龄段、专业领域与岗位职能的人才配置需求，合理调配老中青干部人员比例，打造年龄梯次衔接、专业优势互补、岗位适配均衡的队伍架构，从源头化解人才断层、层级失衡、专业配比不合理等现实难题。明确各层级青年后备干部储备数量、培养定位与职业发展方向，细化各成长阶段培育目标、实施举措与晋

升进阶安排,以制度化规范引领梯队建设有序推进,保障干部人才接续补给平稳可控,为基层国企稳健运营和高质量发展夯实人才架构根基。

### 3.3.2 畅通年轻干部成长通道,激发队伍活力

打破基层国企传统单一的职务晋升局限,持续完善青年干部多元化职业发展路径,搭建管理岗位与专业技术岗位并行的双向晋升体系。尊重青年干部专业特长与能力禀赋差异,让擅长行政管理、深耕专业业务的人员都能找到契合自身的发展赛道,不再受单一晋升模式束缚。同步优化人才激励与考评联动机制,将日常履职成效、工作实干业绩以及基层群众认可程度,和职务提拔、荣誉表彰、薪酬激励深度挂钩<sup>[4]</sup>。以此充分调动青年干部干事创业的主观能动性,引导其自觉扛起岗位职责、主动投身企业改革建设。依靠畅通的成长赛道与完善的激励体系,维系干部梯队良性迭代格局,持续盘活人才内生活力,为基层国企稳健经营与长远发展筑牢可靠的干部人才根基。

## 4 基层国有企业年轻干部选拔培养与梯队结构优化的实施成效

### 4.1 年轻干部选拔质量全面提升,人才适配性持续强化

精准化选拔机制的落地落细,有效扭转以往选拔标准模糊、方式单一的困境,选出的年轻干部更契合基层国有企业的岗位需求与发展实情。选拔过程中重点考察实践本领、创新潜质及岗位适配程度,使一批业务能力突出、勇于担当尽责、具备创新理念的年轻干部崭露头角,切实填补基层国企年轻人才缺口。多元化选拔模式的推行,拓宽选人用人视野,打破部门与岗位之间的隔阂,让基层一线优秀年轻职工获得更多成长机遇,营造出公平公正、良性竞争的选人用人环境。优化后的选拔机制,不仅提升年轻干部整体素养,更实现人才资源与岗位需求的精准对接,促使年轻干部快速融入岗位、发挥自身优势,为基层国企发展注入鲜活动能。

### 4.2 年轻干部综合素养全面提升,履职能力稳步增强

个性化培养体系的构建与落地,为年轻干部成长提供全方位、针对性支撑,有效破解以往培养路径单一、针对性不足的难题。分层分类培养平台的搭建,让不同层级、不同岗位的年

轻干部可结合自身特质与岗位需求接受精准培育,在复杂岗位、重点项目的实践锤炼中,逐步提升解决实际问题、统筹协调、决策部署的本领。“一对一”导师帮扶、跟踪培育机制的完善,及时为年轻干部成长过程中遇到的困惑提供指导,助力其快速积累经验、规避成长误区<sup>[5]</sup>。丰富的培育内容兼顾理论学习与业务实操,全面提升年轻干部的专业素养、政策解读能力及企业文化认同感,推动年轻干部从“新手”快速成长为可独当一面的骨干力量,切实提升基层国企干部队伍的整体履职效能。

### 4.3 干部梯队结构持续优化,队伍接续活力充分释放

系统性梯队规划的落地实施,有效破解以往基层国企干部梯队断层、层级失衡的问题,形成老中青梯次衔接、专业互补、结构合理的干部队伍格局。不同年龄段、不同专业领域、不同岗位类型干部的科学配比,保障干部队伍的稳定性与连续性,规避岗位空缺、人才断层引发的工作衔接不畅问题。年轻干部成长通道的畅通,打破职务晋升的单一局限,让具备不同专业特长的年轻干部都能找到适配自身的发展方向,充分调动年轻干部干事创业的积极性与主动性。良性的干部激励机制,使履职尽责突出、群众评价较高的年轻干部得到及时晋升与嘉奖,形成“能者上、优者奖、庸者下”的良好生态,推动干部梯队实现良性循环,为基层国有企业高质量发展筑牢干部保障,确保企业各项战略部署落地落实、长远发展稳步推进。

## 5 结语

本文以基层国企青年干部甄选培育及梯队架构完善为研究主线,梳理其现实背景,剖析选用准则模糊、培育方式固化、人才配比失衡等问题及内在诱因,结合基层国企运营实况,提出精准选人、分类培育、统筹梯队布局的落地思路,并阐释相关举措在人才素质、履职能力、队伍架构层面的实际成效。研究证实,健全的青年干部选育体系与科学的人才梯队布局,是基层国企激活内生动力、维系长效经营的重要保障,也是增强企业综合实力、承担社会职能的关键依托。贴合基层国企现状,持续细化选育细则、优化梯队布局、健全配套机制,可稳固干部队伍根基,为企业提质增效储备人才,助力其在改革发展进程中稳健迈进。

## 参考文献:

- [1] 袁玲.国有企业干部能力培养与选拔机制研究[J].现代企业文化,2025,(05):149-151.
- [2] 向思音.LY 国有企业中基层干部“能上能下”管理研究[D].云南财经大学,2024.
- [3] 苏志远.国有企业基层党务干部能力提升路径探索[J].现代企业文化,2024,(30):101-103.
- [4] 揣艳.国有企业基层管理干部培养措施探讨[J].中外企业文化,2024,(09):80-82.
- [5] 程林林.数字化时代国有企业加强基层干部人才培养体系建设的优化措施探讨[J].企业改革与管理,2025,(05):82-84.