# 企业高层次专业骨干人才队伍建设存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2025-08-05

*企业高层次专业骨干人才队伍建设存在的问题及对策建议思考企业高层次专业骨干人才培养在一定程度上需要企业有足够的耐心，同时要规划好人才培养计划，配备应有的资源，构建良好的企业人才培养氛围，让人才有强烈的归属感与忠诚度，由此来保证人才培养价值的实...*

企业高层次专业骨干人才队伍建设

存在的问题及对策建议思考

企业高层次专业骨干人才培养在一定程度上需要企业有足够的耐心，同时要规划好人才培养计划，配备应有的资源，构建良好的企业人才培养氛围，让人才有强烈的归属感与忠诚度，由此来保证人才培养价值的实现。

人才是企业的根本，企业高层次专业骨干人才是企业发展的核心竞争力，有人才的保障才能保证后续执行与管理工作落实到实处。人才资源决定了企业自身的生命力，是企业创造经济效益、社会效益的根本。人才是调动使用与研究科学技术与管理方法的内在要素，企业自身需要有高层次专业骨干人才培养规划，由此来保证人才供给源源不断。

一、企业高层次专业骨干人才队伍现状

（一）人才数量与素质不满足实际所需

企业的发展需要人才不断升级发展来满足企业所需，但在实际的企业管理中会常常遭遇人才配备不满足实际所需的情况。无论是高层次专业骨干人才的数量，还是人才的素质，对日益发展与竞争激烈的企业环境而言，其程度远远不够。企业自身一方面缺乏吸引高层次专业人才的能力，另一方面企业内部又会有庞大的综合素质不足的人员执行着具体的工作，消耗着企业的资源，从而导致企业内部高层次人才吸引不来，综合素质低的员工淘汰不出去。整体企业内部也缺乏积极向上的工作氛围，更多处于低效、低质量的运行状况中。内在动能缺乏有效的激发，企业自身的发展负担较重。尤其是在国内与国际的市场竞争激烈，大环境处于相对萧条的状态下，企业会承受较大的发展压力，将会面临更多的挑战，如果不能建立自身的优质人才队伍，将会受到社会大环境的强烈冲击。

（二）缺乏多样性人才吸引方法

提升人才对企业的归属感十分重要，但在实际的人才吸引管理上更多的集中在物质层面。这种管理模式容易导致人才欲求过度物质化，如果没有持续的物质奖励，就会导致人才获得感降低。尤其是市场上物价、房价的快速上涨与高压状态导致人才在物质上的渴求无法有效满足，企业在此方面的负担压力也相对较重。人才吸引方案上，缺乏对人才精神诉求及其他诉求的引导与满足，对人才诉求了解不够深入，不能切中人才需求的要点，导致企业投入了巨大的人力、物力而无法有效留住优质人才。或者在人才的培养上，缺乏对人才综合情况的考虑，容易导致波动性特征的人才进入人才培养计划中，在人才培养成功后却流失，浪费了企业自身的培养投入。因此，企业要全面考核人才能力，通过多样化的评价来了解人才、发现人才，不能通过简单单一的渠道与方式。单一的方式与渠道引入的人才能力过于单一，不能达到人才资源的百花齐放。

（三）人才的评价体系单一

在人才的评价体系中相对单一，无法反馈出人才的全面状况，因此无法开发、利用其身上的能力价值。所以，企业要注重多样化的综合考评，了解人才的综合情况，由此采用针对性、贴合性强的人才培养方法；要发挥每个人才的自身优势与价值，避免能力的埋没。人才的挖掘方式要多渠道多样化，尤其是在市场环境中，人才自身的能力会因为多种因素影响而不被发掘，要有更好的人才上升通道，让有能力的人才脱颖而出。还要考虑多方面的推荐，不仅要看有关专业机构的认证信息，同时要看行业评价与实际成果，挖掘潜藏在人群中的优质人才资源。

二、企业高层次专业骨干人才培养基本原则

企业高层次专业骨干人才队伍的建构不是一蹴而就的，需要有专业的人才培养技术规划与执行，才能确保最终效果符合实际所需。人才培养是具有周期性的，要为人才的培养设定对应的职业发展规划，匹配合理的培养目标，而后产生最终的落实效果。

在培养原则上，需要保持公平、公正、公开的基本原则，把持择优选择，依照部门业务开展需求，合理规划人才配备数量与能力需求标准。集合有关力量进行批量性共同培养，最后进行择优选用或合理的岗位划分。这种人才培养需要人力资源部门与有关业务部门进行有效配合，发挥自身在人才培养上的专业能力，为培养工作做好铺垫与执行。让高层次专业骨干人才培养符合实践与理论双标准、高要求的目标发展，让理论与实践能力有效结合，不能过于偏向一边而导致后劲不足。既然是专业高层次的骨干人才，就不能是简单懂得浅层次执行操作，而不懂得理论经验总结的单纯一线执行人员，也不是单纯坐而论道不懂实践的纯理论研究人员，而是两种能力齐头并举，互相支撑的人员。由此可保证骨干人才后续有充分的发展潜力，适应各种能力要求所需。

三、企业高层次专业骨干人才培养对策

（一）培养人才氛围

要在企业内部培养一种尊重人才的氛围，避免人才资源的埋没与流失。尤其是在部分企业中，流行着掩藏能力的氛围，人才害怕自己因为显山露水而遭到他人的打压排挤或承受过重的工作负担，由此会自觉隐藏自己的能力，或者在他人的诱导下隐藏能力。这种状况会导致人才资源的闲置浪费，同时让人才无法有自身价值的成就感与获得感。对于这种情况，需要挖掘人才潜能，同时鼓励企业内部尊重能力，让人才因为自身拥有高水平的能力而自豪，而不是埋没能力。同时因为企业内部尊重人才，让引入的人才有更好的自我价值实现，在心理上有更强的职业荣耀感，由此会加大对自身能力的展现。对于打击人才的行为要积极遏制与惩处，避免人才在企业中心累、心寒。要积极构建企业内部人才队伍氛围，保持高素质的人才队伍建设，让高层次人才有良好的工作氛围，提升工作的舒心、畅快感。

（二）完善人才培养制度

要针对企业实际需求与人才需求设计合理的人才培养制度，保证人才有足够的上升空间。高层次专业人才不是一天就形成的，是循序渐进不断经验积累锻炼的结果。企业自身应有适度的人才培养耐心，设定对应的人才培养计划。例如，以3年为一个培养阶段，一个阶段完成，符合人才晋升标准，就对人才实现对应的奖励与晋升，由此激发人才的内在动能。逐个阶段的累计，是人才逐步培养成功的过程。这个过程一方面是培养人才提升自我，沉淀经验的耐心，另一方面是企业不断观察、运用人才的过程，这样稳步的人才培养比激进的人才培养可以更好地保证人才在企业内部的稳定性，避免一蹴而就导致人才过度膨胀而最终流失人才。这种人才培养计划是考验人才的过程，同时也是让人才逐步适应企业运作的一个过程。这种人才培养计划是企业文化的一部分，如果有特殊人才，则可以适度打破常规做特殊的运用提拔。制度管理要灵活运用，一方面要保持常规人才培养计划的推进，另一方面要针对企业实际内部需求而破格选用特殊优质人才，这样两种方式齐头并举，可以更好地满足实际情况所需，同时更好地激励不同类型人才的内在动能。

（三）给予人才培养试错空间

对于人才的培养，一方面是通过各种资源课程去培养人才的理论体系，扎实基本功；另一方面要给予机会让人才在实践中去体验操作，容许人才有犯错的空间，要具备一定的容错率，避免人才因为害怕犯错而裹足不前。要让人才通过一次次的试错来积累经验，在这个过程中就是培养人才实践运用能力的机会。不是结果失败就意味着人才培养失败，失败中也可以总结经验教训，由此为后续的工作开展提供参考。试错也是理论与实践、经验与当下融合而定的一个过程，通过试错来检验想象是否是真理，避免因为失败或者错误而打压人才，造成人才的消极情绪，这样会导致人才培养功亏一篑。在各企业中，需要给予人才成长所需的资金、物力、人力支持，给予宽松的成长空间，也需要有對应的考核监督，避免人才的懈怠。要让专业人做专业事，让人才培养事业得到专业力量的支持。

四、结语

人才培养对企业而言是任重道远的事情，不可能召之即来挥之即去。人才对企业的归属感与认同感也不是一蹴而就的，是一个循序渐进的过程。人才与企业之间要保持融洽相处，提升各自对彼此的需要，由此才能巩固相互之间的关系。企业要不断吸纳多样性的人才资源做后备力量，这也是对旧有人才的激励，要让不同人才在相互合作中进行协调配合，由此建立起适合自己企业的高层次骨干人才队伍。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！