

# 国有企业青年知识型人才成才障碍研究

鲍琳<sup>1</sup>, 刘延军<sup>2</sup>, 常海芹<sup>3</sup>

(1. 河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038; 2. 邯钢集团公司 公司办, 河北 邯郸 056015;  
3. 邯郸市交通局, 河北 邯郸 056000)

[摘要] 通过对国有企业青年知识型人才成才状况的调查研究, 分析阻碍这一群体成才的六种矛盾与冲突, 并分别从青年个体、高校、企业三个角度提出了相应的解决办法。

[关键词] 国有企业; 青年知识型人才; 障碍; 职业生涯

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2008)04-0014-03

青年人力资源的开发能够最大化的符合知识经济的创新性要求。作为青年群体中最有专长的一部分, 国有企业中的青年知识型群体无论从年龄结构, 还是知识结构, 都堪称建设和发展企业的精英。但从近年的情况看, 人力资源部门对这一群体中部分人表现出的眼高手低、缺乏协作精神等弱点颇有微词, 另一方面, 青年知识型人才对企业现状不满, 离职现象也比较常见。因此, 分析和研究国有企业青年知识型人才的成才障碍就显得十分必要。

## 一、问卷调查及初步分析

我们以邯钢集团、邯郸纺织机械公司、邯郸矿业公司、华北制药集团、石家庄炼油厂等5家河北省中具有一定代表性的国有企业为样本, 选取500名35岁以下的青年知识型人才进行了问卷调查, 并进行了个别访谈。调查中, 将青年知识型人才按照工作年限分为四组, 即工作1-3年为一组, 4-6年为一组, 7-9年为一组, 10年以上为一组。目的在于探究青年成才状况与工作年限之间的关系。

为了描述青年的成才状况, 根据美国著名社会学家英格尔斯对青年成才的品质要求, 结合国有企业的实际情况, 确定了青年知识型人才八项“成才品质”。即:

- 与企业的融合程度;
- 对学习的态度;
- 目标的设定;
- 意志力的强弱;
- 心理承受能力;
- 创造力的强弱;
- 自信心;
- 基本的价值观

我们认为, 对这八种成才品质的综合分析, 可以反映青年知识型人才在企业成才的基本状况。围绕这八项成才品质, 设计调查问题50个, 均为封闭型问题。每个问题有7个答案, 分别按照对问题倾向性由强到弱排列。

通过对问卷的统计整理, 得到4组青年知识型人才分别在8个成才品质方面的综合特征(每项成才品质的具体统计数据略)。

工作1-3年的青年知识型人才的特点: 他们与企业融合程度最高, 人生目标最明确, 生活态度最积极, 热爱学习与创新, 对前途和未来充满自信与希望, 不足之处在于还缺乏成才所必需的意志力和心理承受能力。

工作4-6年青年知识型人才的特点: 具有较高的

创新和学习愿望, 人生态度比较积极, 但由于目标受挫等因素的影响, 表现出对前途的迷茫。自信心不足, 心理承受能力较差, 意志力不强, 与企业的融合程度较低。情绪上表现出较多的浮躁。

工作7-9年青年知识型人才的特点: 心理承受能力和意志力较前一组有所增强, 目标开始变得具体和实际, 但学习和创新的愿望有所减退, 自信心仍然不足, 对人生的态度与前两组比较, 显得不够积极。

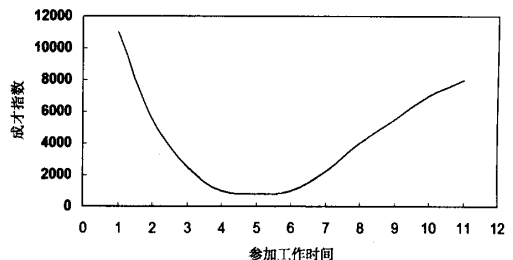
工作10年以上青年知识型人才的特点: 与企业的融合程度, 与企业产生了较深厚的感情, 具有比较强的意志力和心理承受能力, 目标最务实, 希望踏实地工作与学习。虽然人生态度不够积极, 但自信心较前两个阶段有所恢复。学习和创新的愿望仍相对较弱。

将四个群体的八项成才品质得分进行累计, 结果见下表。

青年知识型人才成才品质得分一览表

参加工作时间	综合得分
1-3年	8232
4-6年	1845
7-9年	3587
10年以上	6875

由此可见, 35岁以下的青年知识型人才在从学校毕业进入企业的十余年间, 随着时间的推移, 经历了热情高涨——受挫——迷茫——消沉——分化的过程, 形成了一条“类浴盆模型”的轨迹。如下图所示。



即刚进入企业的青年知识型人才成才趋势最强, 随着时间的增长, 成才的趋势呈递减状态, 到10年左右, 又重新呈现出递增状态。但从总体上来看, 10年之后的递增仍不能达到刚进入企业时的成才状态。这说明国有企业中青年知识型人才成才的道路并不顺畅,

[收稿日期] 2008-11-11

[作者简介] 鲍琳(1972-), 女, 浙江宁波人, 讲师, 研究方向: 人力资源管理。

存在着障碍。

## 二、形成青年知识型人才成才障碍的因素分析

阻碍青年知识型人才成才的因素是复杂的,它包含了从青年个体的内在因素到企业体制外在因素的诸多矛盾。通过调查,我们概括为以下几点:

### (一)自我评价高与企业评价低的矛盾

在调查中我们发现,青年知识型人才普遍对本人工作评价较高。在调查问卷“对工作的态度”的选项中,86%人选择了“积极主动”或“较积极主动”,对自己能力的认知,60%以上选择了“强”、或“较强”。而在与企业人力资源管理部门的交谈中,相关管理人员对青年的评价并非如此。他们认为近年来进入企业的青年知识型人才存在较多不足,主要体现在:吃苦精神差;协作意识不强;缺乏对企业发展的责任意识和大局意识;自我意识过强,组织纪律性差,等等。这种矛盾极易产生青年个体的心理落差。

### (二)自我目标高期待与行动懈怠之间的矛盾

随着社会改革的不断深化,人们收入拉开了差距。一方面,青年知识型人才认为自己受过高等教育,理应拥有较高的社会地位和收入,而大多数国有企业同民营企业、政府部门相比,工作环境差,收入偏低,拥有社会资源的含量偏少,这就导致一些青年对到国企工作的各项待遇颇有微词,心存不满。另一方面,又不愿吃苦耐劳,努力工作。表现出“眼高手低”的情形。

### (三)需求多样性与环境单调乏味之间的矛盾

青年知识型人才由于其年龄及其知识结构的特点,受尊重的需求、自我实现的需求比较强烈,渴望丰富多彩的生活。对个人职业生涯的目标也在不断的调适之中,希望尝试不同的工作。但国有企业有序的生产、稳定的环境很难为他们提供这样的机会。特别是由于近年来,随着大中专毕业生大量进入企业,一些青年知识型人才进入企业生产一线,与普通岗位工人一道工作,枯燥、单调的环境带来了压抑感,且很难调换岗位。有些青年知识型人才沮丧地认为在国有企业中工作只是解决了就业问题,工作丝毫没有乐趣可言,缺乏成才的欲望。

### (四)多元化成才取向与激励机制相对单一的矛盾

青年知识型人才进入企业后往往迫切希望得到实现自身价值的机会,能够从多角度得到激励。但由于国有企业本身规模较大,或者机制不够灵活,刚进入企业的青年机会并不多,能够崭露头角的只是极少数人,对这个群体本身激励作用不大,容易使青年产生受挫心理。同时由于一些国有企业的“先天不足”,一方面上没有较完整地青年知识型人才群体的职业生涯规划,缺乏有针对性地培养、培训,难以对他们产生引导作用。另一方面一些国有企业的激励机制仍相对单一,无论何种类型的人都只能通过“仕途”来实现自身价值,由于企业层次限制,大多数人只能望“职”兴叹。

### (五)自我认知的茫然与心理疏导匮乏的矛盾

在调查中我们发现,大多数青年知识型人才在进入企业之初,只是想努力干工作,干出一番业绩。但实现目标的具体步骤并不明确。对本人的个性、专长,往往缺乏客观地认识。由于目标不明,心理承受力较差,导致稍一受挫就会产生强烈的挫败感,丧失奋斗目标。这也是工作4—6年的群体最不稳定的根本原因。从企业角度看,尽管近年来企业在为青年知识型人才创造良好的条件方面做出了很多努力,使这个群体的生活条件得到了改善,但在对青年成才心理的疏导方面

仍然做得很不够,许多青年在访谈中既表现出了对成才的渴望,又往往显示出焦虑。既不满足现状,又不知出路在何方。

### (六)校园文化和国企文化之间的差异

青年知识型人才在进入企业之前,一般在大学度过4年左右的时间。而大学中的校园文化由于其学术自由等需要,其自由度远远大于企业。例如在大学里可以个性张扬,而在国企则要求规范化;在大学里可以相对松散,而在国企则要求具有较强的组织纪律观念;在大学可以“单打独斗”,而在企业必须要讲求协作。这些文化方面的差异使得青年群体在进入企业之后表现出了种种不适应,对于培养良好的成才心理形成了一定的障碍。

## 三、消除青年成才障碍的几点对策

(一)青年知识型人才应努力认识自我,提高心理承受能力

人力资源专家研究发现,人对职业的选择一般缘于两个方面,一是金钱、地位等社会因素,一是个人的兴趣。职业与人的兴趣越接近,人的满足度与幸福感越强。也就是说,如果人们从事的工作符合自己的兴趣和特长,即使是没有得到大量的金钱和很高的地位,也会心情非常愉快,反之,即使拥有金钱和地位,也会缺乏幸福感。可见,拥有一份与自己兴趣相吻合的职业非常重要。然而事实是我们发现许多青年知识型人才对此缺乏理性的思考,直到进入工作岗位尚不知自己的长项是什么,应该选择什么样的职业。带着这样一种盲目,很难在本职工作中取得成绩。而且一经受挫便会立即陷入消极和彷徨。因此,青年知识型人才应当及早发现自己的兴趣和特长,从大学时代起,就应通过理性思考和积极实践两大途径不断加强对自己的认识。例如学习职业生涯规划方面的知识,利用假期打工等,发现自己的兴趣点,为将来进入工作岗位做好心理和技能的准备。

### (二)大学应加强对大学生“职业前”教育

从目前一些大学对学生开展的教育来看,更多是侧重对学生知识的灌输和引导,而对学生的职业生涯规划、职业素养的教育则相对匮乏。而这恰恰是大学中对学生教育的重要组成部分。毕竟走出大学校门的青年知识型人才面临的第一个问题就是如何成为一个合格的职业人。我们认为,大学应当在以下几方面对学生加强引导,一是开展“大学生观”的教育,使在校大学生对择业保持理性认识,充分认识到当代大学生是“普通劳动者”,而非象牙塔里的“天之骄子”,在择业问题上保持一颗平常心;二是开展职业生涯规划的教育,引导学生根据个人特长,树立正确的职业生涯规划目标;三是开展“职业素养”的教育,引导学生树立职业精神,培养协作意识、吃苦精神、团队意识、大局意识、敬业精神,等等。四是加强心理健康教育,通过课堂教育和社会实践,不断提高大学生的心理承受能力,抗挫折能力,为企业培养心理健康的知识型人才。

(三)国有企业应当为青年知识型人才成才创造更为宽松的成才环境

国有企业应当高度重视对企业青年知识型人才的培养,形成培养—使用—受益的良性循环。为此,笔者认为国有企业应当在以下几方面加强工作的力度。一是从物质条件上加以保障。如进一步提高大中专毕业生的待遇,切实改善生活条件,增强国有企业对优秀大学生的吸引力。二是进一步拓宽激励渠道。多角度、

多层次培养青年知识型人才。通过建立和完善多种激励政策,形成企业内部“研发型”、“技能型”、“管理型”、“知识型”人才百花齐放的局面,使不同类型、不同专长的青年知识型人才的职业生涯目标得以实现。三是进一步加强对青年知识型人才的培养力度。一方面是加强技术技能的培养,增加对他们的培训力度,形成针对不同层次人群的、固定的培训制度,如每年对新职工的培训,管理人员的培训等等。另一方面是加强心理辅导。青年知识型人才进入企业后正值婚恋、成才的关键时期,企业相关部门要针对他们的心理问题及时提供服务,如建立心理辅导站,发挥群团组织的作用等,及时化解矛盾和挫折。四是提供更为灵活的工作机制。包括采取岗位轮换制、代理制,企业内部招聘等,为企业内部的人才合理流动创造条件,真正做到人尽其才。

#### [参考文献]

[1]徐颂陶,徐理明,迟耀春.中国人力资源开发全书[M].北京:

中国人事出版社,1998.

- [2]陶铁柱,张桂宾.人力资源开发研究[M].东北财经大学出版社,2001.  
 [3]王通讯.青年成才问题[J].人才开发,2005,(3):25.  
 [4]郭杨.转型期青年成才的六大障碍[J].人才开发,2005,(1):31.  
 [5]邓庆军.心理问题:大学生成才的障碍[J].中国青年研究,2004,(4):26.  
 [6]宋立新.我国青年人力资源开发的现状与对策[J].河北青年管理干部学院学报,2003,(12):12.  
 [7]毛建兴,唐玉屏.对企业青年人力资源开发的几点思考[J].人事天地,2004,(6):42.  
 [8]Gary Dessler Human Resource Management(8th). Prentice Hall Inc. Newjersey,2000  
 [9]William P Anrhone Machele Kacmar Pamela L. Perrewe. Human Recource Management; A Strategic Approach(4th) Harcourt College Publishers,2002.  
 [10]Wayne F Cascio Managing Human Resources; Productivity Quality of Work Life, Profits(6th) McGraw-Hill Publishing,2003

[责任编辑:王云江]

## Research on growth obstacles of young knowledge-based talented person in state-owned enterprises

BAO-Lin<sup>1</sup>, LIU Yan-jun<sup>2</sup>, CHANG Hai-qin<sup>3</sup>

(1. College of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China;

2. HANDAN IRON&STEEL GROUP CO., LTD. Handan 056015, China;

3. Handan Traffic Administration Bureau, Handan 056000, China)

**Abstract:** By studying the growth of young knowledge-based talented person in state-owned enterprises, the paper analyses six conflicts and contradictions of preventing the group growth, and proposes the corresponding solutions from young individuals, universities and enterprises.

**Key words:** state-owned enterprises; young knowledge-based talented person; obstacle; career

(上接第13页)

毋庸置疑,农村老年女性已经成为一个沉默的弱势群体,因此我们要对农村老年妇女的需求和所存在的问题提起高度的重视。民政、计生、卫生、保险等部门应加强合作,保障农村老年妇女权益。除了保证女性基本权益之外,还必须对农村老年女性群体的综合生活质量进行关注。增加农村老年女性闲暇时间,丰富农村老年女性的闲暇活动方式,是提高农村老年女性幸福指数的重要内容。

#### [参考文献]

[1]郑群明,贺小军,陈耿.农村居民闲暇生活特征研究——以湖

南省为例[J].人文地理,2004,19(1):12.

- [2]风笑天.社会学研究方法[M].北京:中国人民大学出版社,2005.  
 [3]夏怡然.女性闲暇生活状况——以福建省为例[J].南京人口管理干部学院学报,2004,20(1):23.  
 [4]田翠琴.农村妇女发展与闲暇时间的性别不平等研究[J].妇女研究论丛,2004,(5):65.  
 [5]包福存.农村老年妇女问题的社会学分析[J].甘肃农业,2006,(10):42.

[责任编辑:王云江]

## The study of elderly women's leisure life in rural areas

HAN Jin-jun, WANG Wei

(Law School, Hebei University, Baoding 071002, China)

**Abstract:** The proportion of elderly women is increasing year by year in rural areas and the development of elderly women in rural areas can not be neglected. Leisure time, the content of leisure activities and the extent of its richness have become the important factors influencing elderly women's life quality.

**Key words:** leisure life; rural areas; elderly women