

倾力打造五大支柱 构建企业人才成长通道

刘丕林

(河北航空有限公司, 河北 石家庄 050000)

[摘要]当今企业间的竞争,归根结底是人才的竞争。新时期建成国际化现代化一流强企,离不开各类人才的强劲支撑作用。树立什么样的人才理念、用什么样的人,事关企业的兴衰成败。构建人才成长通道,促进更多的干部职工成长为人才,是企业党组织的政治优势和组织优势,对促进企业和谐、健康、可持续发展具有极为重要的意义。构建人才成长通道是一项复杂的系统工程,在实践中构建企业人才成长通道,需要倾力打造文化观念支柱、薪酬体系支柱、精神激励支柱、立体用才支柱、培训教育支柱等“五大支柱”。

[关键词]人才;人才竞争;人才成长通道;打造“五大支柱”

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2014.03.035

[中图分类号]G726 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2014)03-120-03

人才,“是指具有一定专业知识或专门技能,进行创造性劳动,并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者”。当今企业间的竞争,归根结底是人才的竞争。树立什么样的人才理念、用什么样的人,事关企业的兴衰成败。

构建人才成长通道,促进更多的干部职工成长为人才,是企业党组织落实“党管干部”原则的重要内容,是企业党组织的政治优势和组织优势,对充分发挥企业党组织的“育才、识才、聚才、用才”作用,促进企业和谐、健康、可持续发展具有极为重要的意义。构建人才成长通道是一项复杂的系统工程,也是企业党组织必须长期坚持的工作。我们认为,构建企业人才成长通道需要倾力打造“五大支柱”。

一、文化观念支柱

文化观念是行动的指南,只有克服在人才问题上不合时宜的观念,才能为构建人才成长通道奠定思想基础。要牢固树立人才是企业的第一战略资源的观念,充分认识人才资源在国有企业改革发展中的“基础性、战略性、决定性”作用,着力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的舆论环境和文化氛围。要树立科学的人才观,打破重学历、轻能力,重身份、轻实绩和论资排辈等陈腐的人才观念,识才不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份。那些具有较高知识水平和创新能力的顶尖人物是人才,而那些具有丰富实践经验和一技之长的能工巧匠也是人才,要把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,既要强调人人皆可成才,又不能对人才求全责备、急于求成。对人才成长应有宽容的态度,容其所短,用其所长,要有重才之心,识才之眼,育才之行,容才之怀,用才之量,努力

营造争当人才、人尽其才和人才脱颖而出的良好氛围,为各类人才成长提供宽松和谐的环境。

二、薪酬体系支柱

健全与人才成长相适应的基本薪酬体系,进一步优化薪酬结构,建立薪酬正常增长机制。薪酬体系要体现出岗位价值、技能价值和绩效价值,使经营管理、专业技术和技能操作各岗位都有对应的薪酬标准,各类人才都能得到相应的工资待遇。在此基础上,实行灵活多样的收入分配形式,完善薪酬激励措施,适当拉大收入分配差距,发挥薪酬福利制度的激励和聚才效应,充分调动人才的积极性,提高人才资本效率。对高级人才、特殊人才、稀缺人才,制定收入、休假、培训及生活服务等方面的优惠政策,为优秀人才发放人才津贴,不断提高他们的工作条件和生活待遇,以优厚的待遇吸引人才,从物质上体现人才的价值。薪酬分配要重能力、重业绩、重贡献,确保人才物质报酬与自身的综合能力与实际贡献相匹配,充分运用薪酬的激励功能,引导人才成长和人才开发,促使更多的人力资源迅速成长为人才。

三、精神激励支柱

要促进企业的人力资源成长转变成人才,除了薪酬的物质激励外,还要有精神上的激励。要在物质激励的基础上,加强精神激励,促使职工工作出成就,转变成人才。精神激励的具体形式有很多种,归纳起来大致可分为以下五类:

(一) 愿景和使命激励

企业愿景指的是企业的长期愿望及未来状况,组织发展的蓝图,体现组织永恒的追求;企业使命

[投稿日期]2014-06-06

[作者简介]刘丕林(1978-),男,河南商丘人,经济师,管理学硕士,研究方向:企业管理。

就是企业对社会发展所作出的承诺，是企业存在的理由和依据，是组织存在的目的。冀中能源的愿景是建设具有国际竞争力的大型企业集团，企业使命是奉献优质产品，创造幸福生活。要深入宣贯企业的愿景和使命，使之内化为职工的价值理念，转化为职工提高自身素质、奋发努力的强大精神力量。

（二）压力激励

在明确愿景和使命的基础上，推行标杆管理，与先进企业积极对标，查找自身差距和不足，树立危机意识，把压力转化为人才奋进、人才成长的动力，充分发挥人才的潜能和创造性。

（三）荣誉激励

及时给作出贡献的职工授予相应的荣誉，体现出企业对人才的认可，使他们增强荣誉感和认同感。需要注意的是荣誉激励要保持长期性、规范化、制度化，使任何人的贡献都能得到组织的认可和奖励。

（四）机会激励

为职工开辟更多职业发展通道，为不同需求的人才搭建施展才华的广阔舞台，提供实现理想目标的宽广空间、发展机遇和发展环境。用机会成就人才事业，用事业体现人才价值。

（五）关怀激励

要以人为本，把职工的根本利益放在首位，让职工与企业共享发展成果，与企业一起成长。建立有效的沟通渠道，加强与职工的沟通交流，注重满足个人的自我实现需求，积极为人才成长化解矛盾，解决问题。

四、立体用才支柱

按照德才兼备原则选拔任用人才，克服论资排辈和“照顾人情”思想，消除任人唯亲、长官意志和暗箱操作土壤，由传统的“伯乐相马”向“赛场选马”转变，由任命制向竞聘制转变，看学历不惟学历，看资历不惟资历，看人品不讲关系，唯才是举、竞争择优，让优秀人才脱颖而出。创新企业用才机制，把人才统一划分为经营管理、专业技术、技能操作三大类别，并设置相应的职位序列，打通各类别、各层级岗位相互转化的轨道，为不同类型人才之间的流动提供通道，构建职工成长成才的立交桥，拓宽人才成长的多元渠道。合理制定职工职业生涯规划，引导人才根据自身条件选择竞聘岗位，避免千军万马挤管理岗位独木桥的现象。各类人才可根据工作需要、岗位任职条件和个人情况，竞聘不同类别、不同序列的岗位，做到人才既可以在本

职位序列中由低到高纵向晋升，也可以跨序列横向流动和晋升。把各类人才放在最能发挥他们特长的地方，避其所短，用人所长，大才大用，小才小用，专才专用，丰富人才的工作经验，发掘人才内在潜力，增加职业晋升机会，打破才成长的“天花板”，让想干事的人有事干，让能干事的人干成事，确保人尽其才，才尽其用。

五、培训教育支柱

人才必须具有三个方面的素质：知识、经验和能力，三者缺一不可。有的职工可能仅具备一方面或者两方面的素质，需要通过培训教育成长为人才。随着知识经济时代的到来，新知识日新月异，新技术一日千里，知识技术快速折旧。既有的人才如果不及培训学习，与时俱进，其原有的知识储备、工作经验、能力素质可能就跟不上时代步伐，长期甚至会丧失自身知识维持更新的能力，成为无用之才。这就需要加强人才培训教育，更新人才的知识结构，提高人才成长、提高的能力，使人才在培训教育中不断自我完善、自我增值、自我发展。人才培训教育要以促进人才的全面发展为目标，按照补人才之缺的原则，建立人才培训教育体系，根据不同专业、不同层次、不同类型的人才确定有针对性的培训教育内容。要站在全局的、长期的、战略的高度，创新人才培养模式，对工作多年的低学历人才，实现由能力型到知识型的升华；对新近分配的高校毕业生，实现由知识型到能力型的转变；对于现有拔尖人才，实现能力型向创新型的转变，实现优秀人才优先培养，重要人才重点培养，紧缺人才抓紧培养，储备人才长期培养。实行人才定期培训制度和带薪学习制度，有条件的可以建立专业化、科学化、规范化的高水平培训教育基地，培训教育形式可以是职业技能培训、职业资格培训、企校联合办学、学历教育、继续教育和通道转换培训等，使培训教育贯穿企业人才的整个职业生涯，为企业可持续发展提供强大的人才支撑。

现代企业的竞争归根到底是人才的竞争。人才资源是企业的第一资源，人才资本是决定企业核心竞争力的第一资本。谁拥有更多更优秀的人才，占领人才的制高点，谁就能在激烈的竞争中处于主动地位，不断做强做大，立于不败之地。新时期建成国际化现代化一流强企，也离不开各类人才的强劲支撑作用。只要我们牢固树立人才意识，积极打造五大支柱，努力构建人才成长的通道，就能够使大批的优秀人才涌现出来，促进企业的和谐发展、跨越式发展、可持续发展。

（下转第 124 页）

特别要注意收集和整理由于语言干扰而出现的典型错误,并进行有针对性的纠错练习,增强防范意识,有效克服母语负迁移。

五、结语

英语学习中的母语负迁移是个永久的话题,值得深入探讨。本文基于对比分析与偏误分析两大理论从四个层面对英语语法学习中的母语负迁移做了简要分析。分析表明,母语负迁移潜移默化地影响着学习者的语言思维,影响着英语语法学习的方方面面,尤其在与母语规则相异或相悖的部分可能会引起严重的语法错误。为此,本文提出了三种应对策略。即:重视英语语法学习,多练习;在理解的基础上加大英语输入量,培养英语语感;在学习中对比英汉语法差异,反思错误原因,总结学习心得。

但是,由于水平有限,无法对母语负迁移进行深层次的探讨。希望广大学者能提出更多更好的应

对母语负迁移的学习策略,提高英语学习成效。

参考文献:

- [1]戴炜栋,束定芳.现代英语语言学概论[M].上海:上海外语教育出版社,1998.
- [2]何善芬.英汉语言对比研究[M].上海:上海外语教育出版社,2003.
- [3]刘玉屏,孙晓明.语言学与第二语言习得理论[M].北京:中央民族大学出版社,2012.
- [4]束定芳,庄智象.现代外语教学一理论、实践与方法[M].上海:上海外语教育出版社,1996.
- [5]邢福义,吴振国.语言学概论[M].武汉:华中师范大学出版社,2002.
- [6]俞理明,常辉,姜孟.语言迁移研究新视角[M].上海:上海交通大学出版社,2012.

[责任编辑 王云江]

A brief analysis on negative transfer of native language in English grammar learning

ZHAO Jing-xin¹, JIA Qing-xian², LIU Yian-min²

(1.College of Foreign Studies, Guangxi Normal University, Guilin 541004, China; 2.School of Arts, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Language Transfer refers to the process of automatic, uncontrolled and subconscious use of prior learned behaviour in the attempt to produce new responses. No one can avoid the influence of native language in second language acquisition. This paper intends to explore the influence of Negative Transfer of native language on English grammar learning and the countermeasures to deal with it. In order to offer English learners some countermeasures to deal with Negative Transfer to improve the efficiency of English learning.

Key words: negative transfer; English grammar learning; contrastive analysis; error analysis

(上接第 121 页)

Try to build the five pillars, constructing enterprise talents' development channel

LIU Pi-lin

(Hebei Airlines, Shijiazhuagn 050000, China)

Abstract: the nature of the competition between modern enterprises is the competition of talents. Talents of different kinds are necessary props for building first-class international modern enterprise. It is a matter of success or failure for the enterprise to decide their concept of talent, to use what kind of talents. It is the enterprise's party organization's political and organizational advantages to construct talents' development channel, to promote more cadre and worker growing into talents. This is of great significance for the enterprise's harmonious, healthy and sustainable development. It is a complex systematic project to construct talents' development channel. In practice, it needs to build the five pillars: pillar of cultural concept, pillar of salary system, pillar of spiritual encouragement, pillar of managing the talents three-dimensionally, and pillar of traing education.

Key words: talent; competition of talents; talents' development channel; to construct the five pillars