

国有金融机构青年人才稳定与发展影响因素的实证研究

■ 徐明 张梦迪 张青平

(中国社会科学院大学:管理学院,政法学院,北京102488;中国人民大学,后勤集团,北京100872)

【摘要】金融业是我国经济持续发展的支柱,也是我国经济发展的重要杠杆。作为生力军的青年人才,在国有金融机构的供给侧改革中起着举足轻重的作用,确保青年人才队伍的稳定与发展,将对国有金融机构应对风险、提升效率和深化改革具有重要的作用。以某国有金融保险公司为研究对象,通过实地走访与问卷调查,通过实证研究发现报酬激励、胜任力测评与职业生涯规划等因素会影响青年人才的稳定,而专业、领导激励、公司对人才潜力开发的重视度以及组织学习党的制度文件等因素会影响青年人才的发展,因此应当建立以市场化的薪酬体系为核心的人力资源系统,重视职业生涯规划 and 党的政策制度文件学习、加强金融一体化以及重视领导激励的作用等一系列举措。

【关键词】国有金融机构 青年人才 青年发展 供给侧改革

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2019.05.018

众所周知,金融是经济的血脉,是连接各经济部门的重要纽带,是现代国家治理体系的重要组成部分。国有金融企业作为我国特有的经济组织在国民经济中起着极为重要的压舱石作用。习近平总书记指出,在当前乃至未来一段时期,要深化对国际国内金融形势的认识,正确把握金融本质,深化金融供给侧结构性改革,增强金融服务实体经济能力,推动我国金融业健康发展^[1]。中央之所以提出中国经济由高速增长转向高质量发展,不仅是因为中国经济供给与需求产生了越来越大的差距,更主要的是多年来中国经济一直在以一种粗放的模式发展,资源消耗水平居高不下,全要素生产力提升乏力,经济增长环境代价沉重,实体经济发展基础日趋薄弱。而这与金融业应有的效率激励和效率约束两大功能未能充分发挥有着非常大的联系。

随着当前供给侧结构性改革的不断深化推进,以及金融业的快速发展与转型,金融从业人员规模逐年攀升,如何结合新时代特征,加强国有金融机构的人才队伍建设,尤其是青年人才队伍的建设,进而发展并壮大国有金融机构,充分发挥发掘其效率激励和效率约束功能,对于我国

收稿日期:2019-07-08

作者简介:徐明,中国社会科学院大学管理学院劳动与社会保障系主任,教授,硕士生导师,经济学博士,主要研究人力资源管理、青年人才成长与开发、劳动与社会保障;

张梦迪,中国社会科学院大学政法学院硕士研究生,主要研究人力资源开发;

张青平,中国人民大学后勤集团高级经济师,主要研究人力资源管理与开发。

基金项目:本文系中国社会科学院大学拔尖研究项目“国有金融机构人才队伍建设与发展问题研究”(课题编号:000719085)的阶段性研究成果。

经济的供给侧结构性改革、服务实体经济、降低系统风险、保障民生有着重大的现实意义。

一、核心概念界定与文献回顾

(一) 青年人才的界定

青年的界定有多种标准。在不同的地域、不同的文化背景中,对于“青年”一词的定义有所不同。随着时代的变迁,政治生活、经济发展以及文化的丰富,世界各国对于以青年年龄为主要指标的界定也在不断变化。联合国于1985年国际青年节,首次将青年界定为15-24岁之间的人。在2013年世界卫生组织重新划分的年龄段中,44岁成为青年人年龄的上限。在我国,国家统计局将15-34岁的人视为青年,中华全国青年联合会会员年龄为18-40岁。而中国共产主义青年团团龄为14-28岁,港澳台地区青年主要是指10-24岁这一年龄段的人^[2]。中共中央、国务院印发的《中长期青年发展规划(2016-2025年)》对青年的年龄范围划定为14-35周岁^[3]。综合以上各种青年划分的标准,结合我国国情和实际,本文对青年的年龄划分标准为14-35周岁。

我国第一个中长期人才发展规划《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》指出,人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者^[4]。作为第一资源中的“第一资源”,青年人才是人才资源中最有朝气、最富活力、最具创造性的一支力量^[5]。根据人才发展的路径和规律,青年人才通常在组织中表现出较高的责任感和使命担当,能够在不同的领域以创新的思维和改革的意识去推动变革,而这种变革在实践中被充分检验,青年人才在推动变革与自我完善的同时,为所在的组织带来巨大的价值体现^[6]。综上分析,结合国有金融机构实际,本文将国有金融机构青年人才定义为:年龄在18-35岁,有着较高的忠诚度、较远大理想、较高的专业技术水平和责任担当,在各个业务领域持续为国有金融机构提供价值奉献的高素质青年的集合。在国有金融机构中,青年人才队伍主要涵括了三种人才类型:技术人才、管理人才和技能人才^[7]。

(二) 文献回顾

我国已经进入经济新常态,人才资源的争夺更趋白热化。作为企业核心竞争力的人才资源,其作用和地位已经上升到战略性高度。国有金融机构在激励竞争的市场上,逐渐认识到人才,尤其是青年人才在竞争中的优势作用。青年人才的业务水平、责任担当、素质素养等决定着国有金融企业在竞争中能否立于不败之地。因此,青年智,则企业智;青年强,则企业强。彭进(2003)认为,人才稳定是国有企业实现经营战略目标的关键,也是提高经济效益的根本保证^[8]。周学邦(2010)认为,加大对国有企业青年人才的培养和开发的力度,激励、引导青年人才发挥所长、发挥所学,在国有企业新一轮的改革中发挥生力军作用,为国有企业的保值增值做出应有的价值贡献,已经成为当前国有企业的核心工作^[9]。黄勋敬等(2016)认为,商业银行有必要实行互联网金融人才战略,重视互联网金融人才的职业发展体验,通过跨部门的虚拟柔性团队的组建来提升人才工作效果,探索构建“三位一体”的新的考核体系来牵引提升业绩^[10]。杨艳琳等(2017)通过实证分析发现,金融人才对金融业整体绩效提升具有正效应,说明了人才对于金融业发展的重要作用^[11]。卢丙申(2017)指出,在经济发展新常态下国有企业人力资源管理加速国际化进程中,国企需要认真考虑如何有效实施人才经营战略,把握对国际化人才的竞争与管理^[12]。吴德贵(2018)指出,关心青年学子成长、助推青年学子成才、引领青年学子前行、激励青年学子奋进,已成为各级组织各级领导义不容辞的历史责任^[13]。

朱俊峰(2012)认为,应加强校企合作,形成战略联盟,坚持以促进科技金融发展为目标,使

校企合作培养人才的模式不断深化^[14]。刘培欣、唐五湘(2014)指出,金融人才队伍建设主要包括人才环境改善、人才投入、人才开发、人才稳定、人才评价与激励等^[15]。房茂涛等(2016)认为,金融产业发展和金融人才发展相互作用,应加强金融人才发展的引导和规划,以金融人才的稳定发展推动金融产业的优化升级,提升金融人才发展水平^[16]。郭福春等(2016)从互联网角度出发,提出在大资管时代要坚持市场化的原则,将应用型、复合型金融人才培养为全能型人才,保障金融人才对于新金融业态的适应性^[17]。兰芳等(2017)建议,为了保证我国在未来金融人才领域中占据优势,当前应着重解决区域金融人才分布不均的问题。同时,根据区域特殊性,制定差异化的解决方案^[18]。

通过对现有文献的梳理发现,学者们结合金融供给侧结构性改革这一时代背景,对金融机构进行了不同领域、不同视角的分析,对青年人才队伍建设的内涵以及具体建设举措方面也提出了许多意见建议,为今后继续深入推进金融供给侧改革、完善金融机构人才队伍建设奠定了坚实基础。同时已有研究也存在着一些不足:(1)针对国有金融机构青年人才队伍建设的核心问题:稳定与发展的特定研究稍显不足。学者们多从宏观视角来分析金融机构的人才发展问题,少有对国有金融机构青年人才的微观视角研究。(2)实证研究稍显不足。已有的研究成果无论是在问题研判,还是详细的对策建议上,都主要基于整体的宏观环境,而从微观层面开展的实证调研较为缺乏。目前,在金融供给侧结构性改革的背景下研究国有金融机构青年人才的稳定与发展问题,寻找国有金融机构与青年人才稳定与发展有关的因素,从而指导国有金融机构人才政策的调整,对于丰富该领域的研究成果,推动金融业供给侧结构性改革具有重要意义。

二、研究方法与实证结果

(一) 国有金融机构青年人才队伍建设的核心问题: 稳定与发展

青年人才队伍建设问题的核心是青年人才的稳定与发展。因为稳定实际包含两层含义,一层含义是在一定时间段人才队伍的结构和效率(人才使用)达到动态稳定,另一层含义是在人才稳定基础上的人才合理流动(包括人才选拔与退出)。所以从本质上说,青年人才稳定反映了当前阶段青年人才队伍的质量和效率。青年人才队伍的发展则体现为对潜能的开发和对未来阶段的绩效预期,一方面,青年人才的自身发展(包含了职业生涯规划)是否符合组织的发展要求(包含了胜任力评价);另一方面,组织是否能通过有效的人力资源政策、人才政策,将组织的发展要求有效地传递给青年人才,并有意识地引导青年人才的培养开发(人才开发与激励)行为,从而在远期阶段绩效中得以体现。因此,人才的稳定和发展,是青年人才队伍建设中最核心的两个问题。

(二) 研究假设与研究设计

1. 研究假设

对于企业人力资源政策来讲,最重要的是在青年人才的稳定与发展方面设定各项政策。青年人才稳定主要体现在归属感强、人员流失率低、跳槽人员少;青年人才发展则主要体现在绩效考核成绩方面。基于此,本研究尝试围绕国有金融机构青年人才的稳定与发展,建构以下 Logistic 回归模型:

青年人才稳定 = 报酬激励因素 + 发展因素 + 误差项;

青年人才发展 = 专业因素 + 激励因素 + 发展因素 + 误差项。

(1) 报酬激励因素、发展因素对青年人才稳定的影响

影响青年人才稳定的因素包括两项,一方面,公平合理的报酬激励体系能够让青年人才感

受到付出与回报的公平感,激发其工作积极性,帮助稳定青年人才队伍;另一方面,公司对员工开展的胜任力测评、党的十八大以来政策制度文件学习以及职业生涯规划与管理等发展因素,不仅能帮助青年人才提升工作能力,亦能起到稳定人才队伍的重要作用。根据上述分析,本研究提出以下假设:

H1a: 报酬激励因素对青年人才稳定有显著的正向影响;

H1b: 发展因素对青年人才稳定有显著的正向影响。

(2) 专业因素、激励因素、发展因素对青年人才发展的影响

随着新时代下金融供给侧结构性改革的不断深入以及互联网金融的大力发展,新金融业态下拥有专业金融知识的专门人才与拥有丰富行业知识的通用人才是否会影响青年人才的发展是本研究要探讨的一个问题。此外,环境、报酬、培训、领导等各项激励因素也会在一定程度上影响青年人才的工作绩效与职业发展。公司进行的胜任力测评、党的十八大以来政策制度文件学习以及职业生涯规划与管理等发展因素除了对人才队伍的稳定造成影响之外,也会影响青年人才的发展。据此本研究提出以下假设:

H2a: 非金融专业因素对青年人才发展有显著的正向影响;

H2b: 激励因素对青年人才发展有显著的正向影响;

H2c: 发展因素对青年人才发展有显著的正向影响。

2. 研究设计

(1) 问卷设计概述

问卷主要由三部分组成:个人基本情况、青年人才发展状况、青年人才稳定状况,共包含38个调查题项。此调查问卷设计的主要目的是为了了解国有金融机构当前的青年人才队伍发展状况与稳定状况。为尽可能保证调查问卷设计的科学合理,问卷设计的过程主要遵循了以下流程“文献回顾和田野调查→与本领域的专家进行研讨→与企业等管理实践者进行研讨→小样本试测→测量题项的完善→问卷定稿”。

(2) 样本选取与抽样框架

本研究的样本选取为某国有大型金融保险企业,属于中央直管金融保险企业。2017年,集团公司合并营业收入达8125.48亿元,实现高位上的稳定增长;合并保费收入6434亿元,同比增长14.80%;合并总资产达到3.6万亿元。公司已连续16年入选《财富》世界500强企业,连续12年入选世界品牌500强。该公司目前拥有保险、投资、银行三大金融业态,共有职工189610人。鉴于此次调研的针对性和代表性,笔者选取该集团公司北京地区作为抽样调查的重点研究地域。为保证被调查者填写的问卷具有代表性,本研究选取企业的高层管理者、中层管理者、基层管理者和普通员工作为问卷发放对象。抽样采用简单随机抽样,根据样本容量估

算公式 $n = \frac{\left(\frac{Z_{\alpha}}{2}\right) \times (\pi \times (1 - \pi))}{E^2}$ (n为样本量,π为总体具有某特征的个体的比例,考虑使得样

本规模最大,取极端值0.5; $\frac{Z_{\alpha}}{2}$ 为概率度,E为抽样误差),得到99%的置信度下样本规模1820人,考虑到回收率及抽样误差,在原来抽样规模基础上多抽取20%,最终估算本次调查样本量为2184份,其中向集团公司机关发放了900份问卷;向北京分公司发放1284份问卷,共回收问卷2067份,其中无效问卷(包括信息不全、无效回答)共计167份,有效问卷1900份。在建立了此调查数据库基础上,根据青年人才的相关界定,将年龄段为14-35岁、学历为本科及以上学历的青年人才作为样本识别标准,通过数据抓取,得到该国有金融机构青年人才样本数据库,样本

量为 1 100 份。访谈则采取了“滚雪球式”访谈,同时考虑信息饱和度原则,青年人才队伍均选取了一定数量的访谈对象进行访谈。

(3) 样本的基本特征

从通过数据抓取得到的青年人才样本总体来看,本次调研的问卷填写对象以男性居多,平均工作年限在 7 年左右,基层管理者与普通员工较多。调查样本的基本情况如表 1 所示。

表 1 调查样本基本情况和关键变量分布

变量	类别	样本数 (人)	有效 百分比	变量	类别	样本数 (人)	有效 百分比
性别	男	700	63.6	年龄	25 岁及以下 (不含 25)	40	3.6
	女	400	36.4		25 - 30 岁	370	33.6
教育程度	本科	870	79.1	31 - 35 岁	690	62.7	
	硕士	220	20.0	1 年及以下	30	2.7	
	博士	10	0.9	1 - 3 年	70	6.4	
职位级别	普通员工	430	39.1	工作年限	3 - 5 年	300	27.3
	基层管理者	450	40.9	5 - 10 年	450	40.9	
	中层管理者	200	18.2	10 年以上	250	22.7	
	高层管理者	20	1.8	是否金融 相关专业	金融相关专业	420	38.2
绩效成绩	未能及格	144	13.1	是否金融 相关专业	非金融专业	680	61.8
	良	690	62.7	是否有过 跳槽想法	有过	570	51.8
	成绩优秀	266	24.2	是否有过 跳槽想法	没有	530	48.2

(4) 变量的定义与测量

为了确保测量量表的信度和效度,本研究尽可能借鉴国内外现有文献中已获认可的成熟量表,再结合本研究的特点,通过对国有金融机构的走访,以及与不同职位层级的员工进行的深度访谈,对量表的测量题项进行了反复斟酌与修改。本研究中的测量问题采用国际通行的 Likert5 级量表形式,并且各研究变量的测度指标(见下页表 2)具体包括:

以青年人才稳定为因变量。青年人才稳定主要体现在归属感强、跳槽人员少等方面。因此通过操作化为“是否有过跳槽的想法”进行测量(1 = 没有; 0 = 有过),采用二分 Logistic 回归进行跳槽想法的影响因素分析,建立方程 1。

$$\text{logit}(P) = \ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = f(x) = \sum_{k=0}^K \beta_k x_{ik} \quad \text{方程 1}$$

其中,是否有过跳槽的想法为因变量(1 = 没有; 0 = 有过)。目的是研究各个自变量 x_i 对于跳槽概率,即 $\text{Pr}(y_i = 1)$ 的影响。自变量包括报酬激励因素(原始问卷中分值为 1 - 5 分,得分越高代表越不满意;对数据进行反向计分,1 = 非常不满意; 2 = 比较不满意; 3 = 一般; 4 = 比较满意; 5 = 非常满意); 发展因素: 胜任力测评的频率(1 - 5),公司对人才潜力开发的重视度(1 - 5),学习党的十八大以来的制度文件(1 - 5),员工对职业生涯规划的满意度(1 - 5),公司对员工的职业生涯规划的重视度(1 - 5)(注:原始问卷中分值为 1 - 5 分,得分越高代表越不频繁/越不重视/越不满意;对数据进行反向计分,1 = 非常不频繁/非常不重视/非常不满意; 2 = 比较不频繁/比较不重视/比较不满意; 3 = 一般; 4 = 比较频繁/比较重视/比较满意; 5 = 非常频繁/非

常重视/非常满意)。

以青年人才发展为因变量。青年人才发展则主要体现在工作能力等方面,通过操作化为绩效考核成绩进行测量,将其划分为三个等级“您的绩效考核成绩为(1=绩效差;2=绩效良;3=绩效高)”。采用序次 Logistic 回归进行绩效考核成绩的影响因素分析,建立方程 2。

$$\text{link}\gamma_i = \beta_0^i + (\beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_px_p) \quad \text{方程 2}$$

自变量包括个人特征:是否金融相关专业(1=是;0=否);激励因素:报酬激励因素,培训激励因素,领导激励因素,环境激励因素,职位发展激励因素(注:原始问卷中分值为1-5分,得分越高代表越不满意;对数据进行反向计分,1=非常不满意;2=比较不满意;3=一般;4=比较满意;5=非常满意);发展因素:胜任力测评的频率(1-5),公司对人才潜力开发的重视度(1-5),学习党的十八大以来的制度文件(1-5),员工对职业生涯规划的满意度(1-5),公司对员工的职业生涯规划的重视度(1-5)(注:原始问卷中分值为1-5分,得分越高代表越不频繁/越不重视/越不满意;对数据进行反向计分,1=非常不频繁/非常不重视/非常不满意;2=比较不频繁/比较不重视/比较不满意;3=一般;4=比较频繁/比较重视/比较满意;5=非常频繁/非常重视/非常满意)。

表 2 研究变量的命名与测量

变量名称	测度指标	测量题项		
自变量	个人特征	专业因素	您所学的是否为金融类相关的专业	
		报酬因素	您对目前的工资很满意	
	激励因素	培训因素	您对休假时间很满意 企业的社保齐全 企业经常提供培训机会	
		领导因素	您认为职业培训有必要 上司经常与您沟通工作 上司待人平等,奖惩分明	
		环境因素	您对劳动环境很满意 您的职位有很大的发展空间	
		职位发展因素	您对企业的晋升制度很满意 公司是否经常对您工作的胜任能力进行测评	
		发展因素	胜任力	公司是否重视人才潜力的开发
			潜力开发	作为国有保险公司,对党的十八大的学习情况是否频繁
	制度文件学习		您是否有职业生涯规划 您对您的职业生涯规划的满意情况	
	职业生涯规划		公司是否重视员工的职业生涯规划	
	因变量	青年人才稳定	跳槽因素	您在贵公司是否有过跳槽的想法
		青年人才发展	绩效	您的绩效考核成绩等级

3. 实证结果分析

运用 SPSS22.0 进行数据的分析,建立了两个 Logistic 回归模型,具体的回归结果如下:

(1) 青年人才队伍稳定的的二分 Logistic 模型

由表 3 可看出,自变量均通过显著性检验,与 logit P 之间的线性关系显著,说明采用该模型是合理的。

表 3 (模型 1) Logistic 回归分析结果

变量	B	S. E.	Wald	显著性	Exp(B)
报酬激励	0.398 **	0.132	9.157	0.002	1.489
胜任力测评	0.584 ***	0.110	28.351	0.000	1.793
重视人才潜力开发	-0.394 ▲	0.137	8.234	0.004	0.674
组织学习党的十八大以来政策文件	-0.270	0.084	10.316	0.001	1.310
有无职业生涯规划	-1.316 ▲	0.229	33.099	0.000	3.728
对职业生涯规划的满意度	0.613 ***	0.138	19.624	0.000	1.846
重视职业生涯规划	1.053 ***	0.110	92.001	0.000	2.866
常数	3.807	0.684	30.950	0.000	45.014

注: 1. 跳槽想法的参照组为“有过”。

2. 有无职业生涯规划的参照组为“有职业生涯规划”。

3. * $p < 0.05$ 上差异显著; ** $p < 0.01$ 上差异显著; *** $p < 0.001$ 上差异显著; ▲表示自变量虽通过检验,但作用相反,与逻辑事实不符,因此不采用。

报酬激励因素对青年人才稳定有显著正向影响。模型 1 的分析结果表明,对报酬越满意,越不容易出现跳槽想法。结果验证了假设 H1a,即报酬激励因素对青年人才稳定有显著的正向影响。作为人力资源管理的一项主要职能活动,有效的薪酬管理有助于吸引和保留优秀的员工,实现对员工的激励,进而改善企业的绩效。依据薪酬管理的公平性和竞争性原则,以岗定薪、按绩取酬能够起到最大化的人才激励作用。只有设计合理的薪酬体系与制度,拟定合理的薪酬水平,让员工感受到付出与回报的公平感,才能稳定人才队伍,提高员工的工作积极性。

胜任力测评的频率对青年人才稳定有显著的正向影响。模型 1 的分析结果表明,胜任力测评的频率越低,员工越容易出现跳槽的想法。假设 H1b 得到了部分验证,即胜任力测评的频率对青年人才稳定有显著的正向影响。岗位的胜任力测评是指运用科学的方法和技术,测度评价青年人才适应岗位要求的能力和潜力。合理有效地胜任力测评能帮助青年人才找出自身短板,为自身职业生涯提供明确的方向,提供一个很好的测量尺度,同时能为企业选拔更多优秀的人才,有利于优化企业的人才结构。有助于稳定青年人才队伍。

职业生涯规划对于青年人才稳定有显著的正向影响。模型 1 的分析结果表明,对自身职业生涯规划越满意的员工,也越不容易产生跳槽的想法;公司对职业生涯规划越重视,员工越不容易有跳槽的想法。假设 H1b 得到了部分验证,即对职业生涯规划的满意度和重视度对青年人才稳定有显著的正向影响。职业生涯规划作为人力资源管理系统的一个子系统,其对员工和企业具有至关重要的作用和意义。通过职业生涯规划,员工可以确立自己的职业定位、职业兴趣和职业目标,有助于企业稳定青年人才队伍。

(2) 青年人才发展的序次 Logistic 模型

由表 4 可知,“是否金融相关专业”、“领导激励”、“公司对人才潜力开发的重视程度”、“组

织学习党的十八大以来的政策文件的频率’、‘公司对职业生涯规划的重视程度’等自变量均通过检验,与 logit P 之间的线性关系显著,说明采用该模型是合理的。回归分析结果中的斜率系数代表自变量增加一个单位,因变量的累积 logit 概率变动情况。

表 4 (模型 2) Logistic 回归分析结果

变量	B	S. E.	Wald	显著性
绩效差	-2.570	1.383	3.452	0.063
绩效良	1.012	1.379	0.539	0.463
是否金融相关专业	0.849***	0.137	38.274	0.000
环境激励	0.007	0.088	0.006	0.940
报酬激励	-0.301▲	0.117	6.599	0.010
培训激励	0.070	0.095	0.537	0.464
领导激励	0.278**	0.108	6.645	0.010
职位发展激励	-0.120	0.110	1.194	0.275
胜任力测评	-0.484▲	0.092	27.628	0.000
重视人才潜力开发	1.114***	0.125	79.369	0.000
组织学习党的十八大以来政策文件	0.549***	0.075	53.667	0.000
有无职业生涯规划	0.435	0.729	0.355	0.551
对职业生涯规划满意度	0.157	0.124	1.602	0.206
重视职业生涯规划	-0.212▲	0.103	4.261	0.039

注: 1. 绩效考核成绩的参照组为“绩效高”。

2. * p < 0.05 上差异显著; ** p < 0.01 上差异显著; *** p < 0.001 上差异显著; ▲表示自变量通过检验,但作用方向相反,与逻辑事实不符,因此不采用。

非金融专业对青年人才发展有显著的正向影响。模型 2 的分析结果表明,在其他变量不变的情况下,所学专业为金融的人员相比所学专业不是金融的人员,考核结果为低档次的发生比为高于该档次的发生比(或发生比之和)的 0.428 [$\exp(-0.849)$] 倍。这意味着非金融专业的人员绩效考核成绩更高。结果验证了假设 H2a,即非金融专业因素对青年人才发展有显著的正向影响。随着新时代下金融供给侧结构性改革的不断深入、金融一体化的要求以及互联网金融的大力发展,新金融业态下金融人才的需求已经由传统的专门人才向通用人才转变,对金融人才的要求已经不再局限于拥有专业的金融知识,只有按照宽口径、厚基础的方式拓宽金融人才的知识面,才有可能在绩效考核中得到更高的成绩,获得更高的发展。

领导激励因素对青年人才发展有显著的正向影响。模型 2 的分析结果表明,在其他变量不变的情况下,领导激励因素每增加一个层级,考核为高档次的发生比为低于该档次的发生比(或发生比之和)的 0.757 [$\exp(-0.278)$] 倍。青年人才对领导激励越满意,绩效考核成绩越好。假设 H2b 得到了部分验证,即领导激励因素对青年人才发展有显著的正向影响。领导激励能够提高青年人才工作的自觉性、主动性和创造性,激发其工作热情。同时通过领导激励可以进一步激发下属的创造性和革新精神,从而保证工作的有效性和高效率,提高工作的绩效,有助于青年人才更好的发展。

公司对人才潜力开发的重视程度对青年人才发展有显著的正向影响。模型 2 的分析结果表明,在其他变量不变的情况下,公司对人才潜力开发的重视程度每增加一个层级,考核为高档次的发生比为低于该档次的发生比(或发生比之和)的 3.047 [$\exp(1.114)$] 倍。公司越重视人才潜力开发,员工的绩效考核成绩越高,假设 H2c 得到了部分验证,即公司对人才潜力开发的重视程度对青年人才发展有显著的正向影响。充分说明了人才潜力开发对青年人才发展的促进作用,充分的潜力挖掘能帮助青年人才找到适合自己的岗位,进而提升其工作绩效。

组织学习党的十八大以来政策制度文件的频率对青年人才发展有显著的正向影响。模型 2 的分析结果表明,在其他变量不变的情况下,组织学习党的制度文件的频率每增加一个层级,考核为高档次的发生比为低于该档次的发生比(或发生比之和)的 1.732 [$\exp(0.549)$] 倍。组织学习党的政策制度文件的频率越高,员工的绩效考核成绩越高,假设 H2c 得到了部分验证,即组织学习党的制度文件的频率对青年人才发展有显著的正向影响。国有金融机构,因其国有属性,而具有强烈的意识形态和政治色彩。对党的十八大以来政策制度文件开展政治教育学习工作,有利于提升青年人才为社会服务、为人民服务的使命感,加强企业的凝聚力。因而在国有金融机构内部加强党的建设与制度学习就显得尤为重要,有利于青年人才队伍的发展。

三、结论与建议

通过以上实证分析结果可知,影响国有金融机构青年人才的稳定与发展的因素有许多,综合各项分析,并结合金融供给侧改革的时代背景,特提出以下几点建议,给青年人才队伍建设研究提供一些借鉴和启发。

第一,建立以市场化的薪酬体系为核心的人力资源系统。通过实证分析,我们发现重视薪酬激励,有利于提升青年人才绩效,进而促进青年人才队伍稳定。科学合理的、符合市场规律的薪酬体系是青年人才稳定的“定海神针”。(1) 建立市场化的薪酬体系。金融供给侧改革的背景下,国有金融机构可以建立市场化的薪酬体系。将薪酬与绩效、薪酬与岗位、薪酬与市场联系起来,具体体现在实现企业薪酬绩效化模式,规范用工管理,优化岗位设计,减少不必要的岗位,以效益决定薪酬,达到劳动用工、薪酬分配、工作执行与市场接轨。以能力定职位,以贡献定薪酬的管理体制,形成良好人才激励效应^[19]。(2) 建立以市场化薪酬体系为核心的人力资源系统。在符合市场规律的薪酬体系建立起来之后,还应以薪酬为核心,将薪酬与培训、薪酬与上岗竞聘等人力资源各模块之间建立动态联动,合理有效地开展系统性、针对性的培训,以满足国有金融机构不同阶段、不同部门、不同青年人才的需求,建立起系统的分层次培训体系,结合国有金融机构发展战略来开展培训工作。

第二,重视职业生涯规划与管理。通过实证分析,我们发现职业生涯规划对于青年人才的稳定具有重要的促进作用。在市场经济条件下,国有金融机构和青年人才都作为自由市场的主体存在,选择的自由也使得职业生涯规划与管理成为双方吸引彼此的重要砝码。无论是对于青年人才还是国有金融机构,职业生涯规划与管理作为人力资源管理系统的的一个子系统,都具有十分重要的作用与意义。通过职业生涯规划,有助于青年人才实现自己的职业理想与职业目标,使青年在整个职业历程中的工作更富有成效,实现工作家庭的平衡。对青年人才注重其职业生涯规划,不断为其在生涯不同阶段提供辅导、指引等,并辅之以轮岗、竞聘等工作手段,增进其竞争优势,同时能提高青年人才的工作满意度,增强对优秀青年人才的吸引力,增强青年人才的稳定性。

第三,加强党的十八大以来政策制度文件学习。通过实证分析,我们发现加强党的十八大以来政策制度文件学习,有利于青年人才的发展。金融保险行业在国民经济中处于牵一发而动全身的地位,具有优化资源配置和调节、反映、监督经济的作用,是影响国民经济健康水平的关键性因素。因其属性特殊而具有强烈的政治色彩,是党的制度建设中的关键一环。这也使在国有金融机构内部开展思想政治教育、组织学习党的制度文件显得尤为必要。在新时代着力打造一支高素质金融青年人才队伍,紧扣宗旨信念“高线”和纪律规矩“底线”,完善在更大视野、更宽领域广纳群贤的青年人才选拔机制,着力发挥党组织政治把关作用,确保青年人才政治坚定;倡导专业专注,把握金融经营规律,确保青年人才业务精专。持续深化党的十八大以来党的政策

思想理论学习教育 特别是习近平新时代中国特色社会主义思想的学习^[20]。通过一系列的学习加强企业内部的凝聚力 增强国有金融机构青年人才服务社会的使命感、自豪感 有利于青年人才自身的发展 也有利于青年人才队伍的稳定与发展。

第四 加强对金融一体化以及非金融业务的培训。通过实证分析 我们发现非金融专业的青年人才绩效考核成绩更高 也说明在新时代下加强对金融一体化以及非金融业务的培训对于青年人才发展的重要性。供给侧结构性改革背景下 金融机构为谋求更大的发展纷纷在多个领域开拓新的业务 混合经营已经成为金融机构运营的主要方式。金融业务的快速更新发展使得金融机构的从业人员必须不断实现综合素质的提升 在创新意识和能力、操作实践能力以及学习能力等方面均要不断升级 在互联网信息技术蓬勃发展以及社会经济环境变化当中快速跟上发展步伐 金融产品需要完全融入互联网生态。这是一个系统工程 一方面 在招聘过程中 注重吸纳非金融专业 尤其是互联网相关专业的技术人才;另一方面 在培训中 加强对金融一体化的培训培养 将应用型、复合型金融人才培养目标由传统的专门人才向通用人才转变。

第五 重视领导激励在青年人才队伍建设中的作用。通过实证分析 我们发现重视领导激励 有利于提升青年人才绩效、促进青年人才发展。领导者应学会用艺术的方法和技巧来激发下属 尤其是青年人才的工作潜能 提高其工作积极性、主动性和创造性 以保证组织目标的实现。无论什么样的企业 要发展都离不开人的创造力和积极性 因此国有金融机构领导要重视对青年人才的激励 根据实际情况 综合运用多种激励机制 把激励的手段和目的结合起来 改变思维模式 真正建立起适应企业特色、时代特点和青年人才需求的开放的激励体系。

[参 考 文 献]

- [1]《习近平主持中共中央政治局第十三次集体学习并讲话》http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367953.htm
- [2]《35岁的你真的年轻了吗?其实是你不了解我国对青年的界定》http://news.ifeng.com/a/20170415/50945119_0.shtml
- [3]中共中央 国务院《中长期青年发展规划(2016-2025年)》,载《人民日报》2017年4月14日。
- [4]《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》,载《人民日报》2010年6月7日。
- [5]何土凤 刘俊彦《中国青年人才发展状况研究报告》,载《中国青年研究》2018年第11期。
- [6]张艳娥《国有企业加强企业教育和人才培养的思考》,载《中国成人教育》2009年第6期。
- [7]徐 明《国有企业青年人才胜任特征模型构建实务研究》,载《中国青年研究》2016年第5期。
- [8]彭 进《论现代国有企业的人才稳定》,载《华南师范大学学报(社会科学版)》2003年第3期。
- [9]周学邦《企业青年人才培养现状分析与思考》,载《中国青年研究》2010年第6期。
- [10]黄勋敬 黄 聪等《商业银行互联网金融人才工作满意度研究》,载《金融论坛》2016年第10期。
- [11]杨艳琳 谭梦琪《中国金融人才对金融产业绩效的影响》,载《金融论坛》2017年第1期。
- [12]卢丙申《全球化视角下国有企业人才经营战略研究》,载《山东社会科学》2017年第5期。
- [13]吴德贵《青年人才成长路径探寻》,载《人民论坛》2018年第35期。
- [14]朱俊峰《校企合作培养创新型金融人才模式初探》,载《人力资源》2012年第6期。
- [15]刘培欣 唐五湘《科技金融人才队伍建设机制研究》,载《科技管理研究》2014年第9期。
- [16]房茂涛 张体勤《金融产业与金融人才互动发展机理研究》,载《山东大学学报(哲学社会科学版)》2016年第2期。
- [17]郭福春 潘锡泉《融合与重构:大资管时代金融人才培养机制创新——基于互联网思维的视角》,载《高等工程教育研究》2016年第5期。
- [18]兰 芳 邓黎桥等《金融人才聚集的空间溢出效应研究——基于空间Durbin面板模型的实证分析》,载《现代财经(天津财经大学学报)》2017年第5期。
- [19]曹淼孙《供给侧改革背景下我国国有企业改革发展路径探寻》,载《改革与战略》2016年第10期。
- [20]王洪章《强化党建引领 建设一流银行》,载《人民日报》2016年11月21日。

(责任编辑:王建敏)