

试析企业人力资源培训工作的开展对策

翟冠华

中国兵器人才研究院

DOI:10.12238/ej.v5i4.1025

[摘要] 只有提高人力资源管理质量,强化人力资源培训工作的有效执行与落实,才能为企业长远发展提供源源不断的动力支持,为企业经济效益、社会效益的增加奠定良好基础。因此,需要加大对人力资源培训工作的重视,创新工作理念,提高培训效果,推动人力资源培训工作的高质量开展。本文主要对企业人力资源培训工作的现状、策略等进行综合性分析,旨在进一步提高企业人力资源培训工作的效果,全面优化企业员工综合素养,为增强企业市场竞争实力创造良好条件。

[关键词] 企业; 人力资源; 培训工作; 开展策略

中图分类号: F27 文献标识码: A

An analysis of the Countermeasures for the Development of Training of Human Resources in Enterprises

Guanhua Zhai

China Ordnance Talent Research Institute

[Abstract] Only by improving the quality of human resources management and strengthening the effective execution and implementation of human resources training, can we provide continuous power support for the long-term development of enterprises and lay a good foundation for the increase of economic and social benefits of enterprises. Therefore, it is necessary to pay more attention to human resources training, innovate the working concept, improve the training effect, and promote the high-quality development of human resources training. This paper mainly makes a comprehensive analysis on the problems and strategies of enterprise human resources training, aiming to further improve the effect of enterprise human resources training, comprehensively optimize the comprehensive quality of enterprise employees, and create good conditions for enhancing the market competitiveness of enterprises.

[Key words] enterprise; human resources; training; development strategy

前言

人力资源培训对企业整体发展具有不可替代的重要作用,加大企业重视,优化培训策略,是企业日常经营管理的关键性内容。企业需要结合自身发展需求,科学分析现有人员的优势和特点,从而制定合理的人力资源培训方案,从而全面提升工作人员的综合素质,为促进人力资源培训目标的实现创建良好环境。

1 企业人力资源培训工作的意义

科学有效的人力资源培训,可以对员工思想上进行感染,使其行动、发展规划与企业保持统一,增加企业内部凝聚力和向心力,为企业与个人的同步发展创造条件,全面增加企业核心竞争力。^[1]此外,对人力资源培训方法进行创新,能够优化人力资源架构,为优秀员工提供更多选择和晋升机会,减少企业日常运营管理中的缺陷问题,保障管理制度的贯彻执行与落实。由此可见,强化企业人力资源培训力度,发挥其不可替代的重要作

用。通过合理的人力资源培训工作,不仅可以提高整体企业员工的思想水平和工作效率,而且还可以为企业发展选拔更多优秀、适宜且专业技能水平较高的人才,为企业稳定发展提供源源不断的人才支持。而且人力资源培训有利于人力资源管理工作的高质量开展,如强化员工专业技能,增加企业经济效益,提高资源利用率,实现企业资源效益最大化,为实现企业长远健康发展创造条件。

2 企业人力资源培训工作内容

企业人力资源培训工作中主要包含三部分:(1)岗前培训。在该阶段的培训工作中,主要是想新员工阶段企业的基本情况,包含企业文化、企业管理模式、企业发展方向等,以便新员工对企业运行模式进行熟悉和了解;此外还需要开展新员工忠诚度培训,强化企业内向心力;针对不同岗位需求开展针对性的岗位技能和职责培训,提高其岗位工作适应性。在对招聘的人才进行

初步筛选后,才能开展岗前培训工作,从而对培训资源进行合理利用。只有有效的岗前培训工作,才能保障员工顺利开展岗位工作,保障岗位职责的稳定性落实与执行。(2)岗中培训,该培训方式主要是针对新员工以及老员工开展的技能培训,其培训方式呈现多样化,如带徒培训、上大课培训、差异化岗位的多元化培训作业等。通过岗中培训工作,可以引导员工树立正确的价值观念,端正工作态度,强化其工作积极性,对企业健康发展进行良好的推动。^[2](3)培训实践,开展企业人力资源培训,主要是为企业发展培养优秀且适宜的人才,促进两者共同发展,这种策略就是培训实践,通过对员工培训效果、培训质量的监测和评估,可以实现人力资源培训的闭环效果,为员工的职业规划发展提供依据,指导企业培训策略的改进与优化,为企业发展方向的改善提供保障。

3 企业人力资源培训工作问题

3.1 培训理念不足

很多企业在开展人力资源培训工作时,其培训方式较为单一,缺乏多样化和针对性,培训工作理念较为落后,仅仅停留在能力、知识、岗位等表象,难以对真正的培训需求进行掌握,限制了培训目标的实现,也忽视了人力资源培训作为连续开发与素质教育的延续属性,甚至存在一定的功利性,缺乏长期规划与长远利益。

3.2 缺乏计划性

分析培训需求是开展人力资源培训工作的基础与前提,只有在需求指引下,才能保障培训内容、方式的针对性和有效性。然而很多企业在开展人力资源培训工作时,往往忽视培训需求的调查与分析,培训计划不合理,培训内容缺乏针对性,忽视培训需求差异性分析,难以真正发挥人力资源培训工作的功能作用,导致企业内部对培训工作不重视。^[3]

3.3 不注重员工的职业生涯规划

在企业开展人力资源培训工作时,忽视员工的个人成长,没有针对员工知识技能的需求开展针对性培训规划,难以对员工职业生涯规划提供帮助。很多企业仅仅注重引进人才,忽视人才培训和开发,导致企业不了解企业员工特点,致使企业规划与员工个人发展不相符,难以引起员工的兴趣,再加上人才分配不合理,加大了人才流动性,非常不利于企业长远健康发展。

3.4 考核结果反馈不及时

对人力资源培训进行考核是检验培训效果、为员工提供职业发展指引的重要环节,但是很多企业虽然开展了一定的人力资源培训工作,但是对培训靠接不重视,考核方法不合理,对考核结果反馈不及时,难以真正发挥培训工作的激励功能,严重限制了人力资源管理水平的提升。^[4]

4 企业人力资源培训工作优化措施

4.1 创新培训理念

企业管理层要加大对人力资源培训工作的重视程度,积极发挥其在企业发展中的激励作用。企业领导层需要加大重视程度,积极引进先进的人力资源管理模式,有效发挥人力资源管理

价值作用,改变以往传统落后的理念想法,加大资金投入力度,增加培训机会,优化工作发展环境;要对企业发展规划进行合理设计,明确企业发展战略目标和内容,对企业员工的职业发展规划进行优化处理,兼容并重,为企业战略目标的实现提供保障;要对当前人力资源培训工作方法进行改善,创新方法,拓展内容,优化管理,为企业长远发展提供强大的人才支持。^[5]

4.2 完善培训计划

人力资源培训工作涉及到多方面的工作,是一项系统性工程,在具体的实施之前,需要结合企业发展情况,制定合理的培训计划,并在具体工作中融入现代化培训理念,保障培训工作的科学性开展。要制定完善的人力资源培训管理制度,保障培训工作的制度化、规范化开展,强化其培训效果,为人才提供良好的工作环境,保障企业人才架构的稳定性,切实保障人力资源培训工作的顺利开展,保障企业管理水平的提升,促进企业经济利用、社会效益的提升。基于此,需要在思想上加强对人力资源培训工作的重视,提高认识水平,优化思想理念,明确培训目标,实现战略升级,对培训工作进行优化安排,为企业人力绩效资源管理的开展提供保障。要开展科学合理的培训需求分析,结合企业发展情况,对培训措施、目标、内容等进行合理性判断,保障其适应性和有效性;明确培训方案,为培训工作的开展提供指引;要结合不同部门、不同岗位员工之间的差异性,制定针对性的培训内容和方法,实现资源的优化培训,提高资源利用率,强化培训有效性;增加培训方法的互动性,调动员工参与积极性,强化培训质量,推动企业岗位技能的全面性提升。现阶段应届毕业生在企业的流动性较大,主要是因为企业忽视人力资源培训工作,难以促进职员素质的提升,而且存在富余职员,难以对人才进行有效利用。基于此,需要加大人力资源培训力度,增加资金拖入,吸引更多人才为企业发展提供支持。^[6]

4.3 加大人力资源管理者队伍建设

为了提高企业内部凝聚力和向心力,需要加大对企业内部文化的建设力度,营造良好的企业运营氛围,让员工切实感知到人文关怀,提高企业员工工作积极性。企业高层管理人员需要加大对人力资源管理者队伍的建设力度,使其能够找到归属感和认同感,保障各项工作的有效性开展。要对人力资源管理者进行严格选拔和管理,结合以人文本的理念,加大对人力资源管理队伍的关注力度,侧重提高人力资源管理者个人修养和专业技能,充分发挥其内在的价值作用。同时还需要利用合理的激励措施,调动员工积极性,保障企业稳定运行。要完善激励机制,强化员工工作动力,最大程度上发挥人力资源管理者的工作积极性。

4.4 完善培训考核反馈工作

在开展人力资源培训工作时,需要完善培训效果评估体系,对培训过程、记过进行全面性考核,明确评估指标。要确保评估体系的完善性和标准性,符合行业发展标准要求,并满足企业发展现状需求,保障培训工作的专业化与规范化开展。同时需要对培训考核结果及时反馈,以便对培训工作的问题进行分析和研究,提出改进方案,保障培训工作的高质量开展。

4.5完善职业生涯规划

在开展培训活动时,需要加大对职业生涯规划问题的重视,对企业员工自身的职业规划需求进行调查,在职业规划导向下,开展针对性和有效性的培训活动,全面挖掘员工的职业潜能,满足其个人发展需要。为了调动员工参与积极性,可以鼓励员工参与到培训方案的设计与制定过程中来,可以明确员工自身的培训要点,保障培训活动的高质量开展。^[7]其中培训规划包含:设立培训目标、制定可操作性的培训计划、提出针对性的培训措施等。同时该规划需要以员工的职业生涯规划为导向,为员工个人职业生涯发展提供帮助。因此,要保障培训规划的先进性和前瞻性,能够为员工未来发展提供指导,侧重提高员工的专业岗位能力,使其更加能够胜任未来岗位的能力需求。在具体实施中,需要加大对员工的沟通交流力度,了解其职业规划需求,为培训计划和措施的制定提供依据;要对员工绩效考核结果进行全面性分析,综合挖掘其内在的职业潜力,并通过集中式培训、专项式发展等模式,最大程度上挖掘员工的职业潜能。

4.6采取合理的激励措施

科学合理的激励措施,可以有效调动员工的工作积极性,如绩效工资等,把员工的工作绩效与其薪酬奖金相挂钩,制定完善的绩效工资制度,并确保其与企业整体发展规划相契合,以便实现绩效工资激励效果的最大化。一方面奖励绩效需要充分体现员工对企业的实际贡献;结合企业类型、岗位等不同,对员工创造的不同价值进行差异性分析,从而构建差异化的薪酬、绩效考核机制,同时需要兼顾大多数人的合理的共同的利益。设置专门部门,对员工绩效进行全面客观记录,以便为员工绩效考核如升职、加薪、奖罚等提供依据。^[8]

5 结语

综上所述,随着市场经济的高速发展,市场竞争形势加剧,加大了企业生存发展压力。基于此,企业需要加大对人力资源培训

工作的重视,认识到该项工作在增强企业市场核心竞争力中的重要作用,从而对岗前培训、岗中培训、培训实践等内容进行优化分析,并转变工作理念,创新工作方法,拓展工作内容,做好培训需求分析和调查工作,以便完善培训规划,同时要加大构建健全的人力资源管理者队伍,为培训工作的高质量开展奠定基础,需要对培训考核结果及时反馈,发挥其激励作用,要完善职业发展规划,为员工个人的职业发展提供帮助,同时需要发挥绩效工作的激励作用。

[参考文献]

- [1]容琪.企业人力资源培训工作优化措施探析[J].商讯,2022,(08):191-194.
- [2]杨绍霞.企业人力资源培训工作优化措施浅析[J].四川水利,2021,42(06):85-86.
- [3]李晓燕.企业人力资源培训工作优化措施[J].中国集体经济,2021,(34):124-125.
- [4]卢轲.企业人力资源工作中培训与开发策略研究[J].中外企业家,2019,(21):94.
- [5]郝伟.浅探企业人力资源工作中培训与开发策略[J].中外企业家,2019,(10):98.
- [6]张黎明.国有企业人力资源培训工作面临的挑战与对策[J].中国集体经济,2018,(26):104-105.
- [7]翟磊,韩冰,杨月馨.电力企业人力资源培训工作中常见的问题与对策分析[J].现代职业教育,2016,(24):191.
- [8]杨静.新形势下强化企业人力资源培训工作的措施[J].人力资源管理,2014,(03):77.

作者简介:

翟冠华(1995--),男,汉族,内蒙古包头人,本科,中国兵器人才研究院研究员。