

加强企业人才队伍建设的思路与对策

刘美

(开滦(集团)有限责任公司唐山社区服务中心 河北 唐山 063003)

【摘要】在我国日益繁荣昌盛的今天,人才是发展的动力,加快人才队伍建设,是新时期企业战略性发展的重要支撑。在现阶段,企业的人才队伍建设要以高质量发展目标为指引,持续创新人才工作体制机制,深入挖掘人力资源潜力,推动各层次各类人才协调发展,为企业高质量发展提供坚强的组织保障。

【关键词】加强企业;人才队伍;建设;思路;对策

引言

在我们国家各项经济获得良好发展的背景下,市场经济日益激烈,人才的重要性突显出来,因此各企业必须更加重视人才队伍建设,发现在此过程中的一些问题和不足,这样企业在快速发展的过程中才能有足够的人才作为助推力。

1 基本原则

首先要坚持党管人才。进一步加强和改进党对人才工作的全面领导,健全党管人才领导体制和工作格局,切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。其次,坚持高端引领、整体推进。以高层次人才为重点,着力培养造就一批经营管理水平高、技术创新能力强的企业经营管理人才、学科带头人、技术专家以及一大批技艺精湛的高技能人才。注重人才全面培养,关心各类人才成长,实现人才队伍均衡发展。不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

2 加强企业人才队伍建设的思路与对策

2.1 人才培养机制

企业的人才要得到成长,就必须让人才培养的机制得到完善。因此相关员工必须重视客观规律,尊重并细致研究各个人的特点,从而总结出让人才能够健康成长的策略,由此才能让人才培养体系更为科学化、合理化,具体而言还需要做到:第一是让人才流动培养机制在企业内得到完善,而现今的企业正存在人才内部流动机制不够健全的现实,具体表现在某个人在同一岗位上做很多年,然而这对人才的成长而言是相当有害的,因为会导致人才的知识面和能力很大都受到很大的限制。所以人才的发展特征是必须受到重视的,作为企业还应当结合企业的实际需求,从而让人才流动培养机制更为完善,这样不仅能让企业人才的眼界和能力都得到更大范围的训练,在此过程中也可以发现和选拔能力更全面的人才,并让其为企业所用;第二是让再教育机制为企业人才的在能力和素质方面的发展提供助力,这样便能让人才得到实现从量变到质变的飞跃式进步。除了在企业内部的教育活动利用已有的教育资源,也可以与外部进行人才培养合作。

2.2 加强企业文化建设

要着力培育人才成长的文化环境氛围,在单位牢固树立人人能成才、鼓励人才成长的理念,营造良好的工作氛围。通过系统宣传全面提高全体员工对人才理念的认识,激发员工的学习积极性。鼓励人才干事业、帮助人才干事业、支持人才干事业,积极搭建人才成长的平台,通过加强员工职业素养的培养,积极探索并实施一系列有效的人力资源开发管理措施,不断提高现有人才对单位的忠诚度,提高各类人才满意度,降低非期望离职率,逐步建立与单位的心理契约,创造吸引人才、留住人才、使用人才的良好环境。

2.3 健全激励机制,提高人才积极性

为进一步提高人才的创造力,企业应立足自身实际情况,建立完善的激励机制,形成正向引导力,为人才的价值创造提供有力支撑。一是细化激励机制,建立多层次激励方式,在物质与精神激励相结合中,更好地提高人才的激励效果;二是完善发展渠道,形成发展激励机制,以更好地激励青年人才发展。例如,为了让青年员工尽快成长成才,某企业以“阳光成长导航”为平台打造了员工生涯规划的引导、培育、分享、展示等四项服务模式,助力青年员工选择并走好“技能型”“工匠型”“专家

型”三条成长道路。

2.4 突出职业技能培训针对性

围绕职业技能提升行动实施方案,重点突出三类培训对象,即企业职工、就业重点群体和贫困劳动力。对于高技能人才培养重点要在企业中进行开展,对企业职工要广泛组织岗前技能培训、在岗高技能提升培训,围绕企业实际岗位需求培训合格的技能适岗人才,对新生代农民工、两年后未就业毕业生、就业困难人群,重点加快培训项目开发,提供菜单式培训服务和创业培训指导,量身定制培训项目,实现双向选择。对贫困劳动力,鼓励通过用岗位项目购买服务方式提供免费职业技能培训,加大政策扶持和项目扶持。

2.5 丰富培训方式,内部学习与外部培训相结合

企业内部的凝聚力要依靠党建工作来完善,党建工作要真正做到位解决员工的实际困难,这样员工对企业才会更有期望,这要求我们的企业要及时分析员工思想,对症下药,规范员工思想。在培训形式上要尽可能的丰富起来,除了常规性的企业内部学习,还可以多组织员工进行外部培训,通过拓展活动融合专业技术学习内容,让员工对学习不感到辛苦,同时增进了企业员工之间的凝聚力与协作力。

2.6 多渠道并举,加大人才引进力度

技术人才对于企业的发展至关重要,应加强人才的引进力度,拓宽人才引进渠道。每年做好校企对接,积极招收各类高校相关技术门类毕业生,以补充养护队伍的新鲜血液。采用熟人推荐、猎头公司等渠道引进具有丰富养护工作经验的高级工程师或高级技师等专业技术人才。引进这些成熟的专业技术人才,对于企业来说是一种双重收获,不仅可以帮企业攻克技术难题,还能传、帮、带,培养出一大批技术人才。对急需的技术人才与具备高资格的专业技术人才引进方式还可以灵活多样,如采用兼职聘用、业务合作、退休返聘等方式。

2.7 要创新人才评价机制

在健全分类人才评价标准方面,实行分类评价,以岗位分类和实际工作需求为基础,科学设置人才的评价标准,实施对人才差别化评价,按照人才的实际贡献和业务评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向。对于经营管理类人才,要注重评价其在企业经营过程管理效益的提升、管理流程梳理优化、管理创新、建章立制、知识经验传承等方面的贡献;对于专业技术类人才,要注重评价其在专业领域影响力、科技创新、发明专利、重大科研项目的参与、知识经验传承等方面的贡献;对于生产技能类人才,要注重评价其在专业领域影响力、实际操作业务的产质耗、操作技能经验总结、经验传承等方面的贡献。

结语

企业应不断加大人力资源开发力度,探索人才吸引、使用、培养、开发的科学方法。在单位的发展过程中,营造良好的人才成长环境与氛围,建立健全科学的人才引进、培养配套机制,从而保证企业的稳步发展。

参考文献

- [1] 王永丽. 浅析企业人才队伍建设中的问题与解决对策[J]. 人力资源开发, 2018, 387(24): 73-74.
- [2] 左明. 电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究[J]. 东方企业文化, 2017(S1): 93.