

企业人力资源培训与开发中存在的问题与对策探析

范景娜

(河南中天高新智能科技股份有限公司 河南 郑州 450000)

[摘要] 在现在社会的发展中,市场经济体制不断完善,企业与企业之间的竞争变得非常激烈,各个企业之间的竞争已经不再是企业生产的产品之间的竞争,更重要的是人才的竞争,而高素质的人才需要人力资源培训工作的进一步巩固,所以,企业要不断对人力资源进行培养和开发的方式进行创新,对培养过程中产生的问题进行总结,提升我国企业的发展速度。

[关键词] 企业人力资源培训; 问题; 策略

一、企业人力资源管理创新的重要意义

企业人力资源管理创新发展对企业来说是提高企业经营动力,改善企业经营环境,加强企业人员工作动力的最直接的途径。人力资源管理的发展创新可以帮助我国企业在市场竞争中获得更好的发展机会,掌握更多的市场资源,具备更好地市场操作能力,在处理一系列市场资源,解决管理问题上具有很好的帮助。企业中的人力资源管理理念相对落后,人力资源管理方法欠缺科学性,管理效率很低,缺乏有效的激励措施和约束机制。如何开展积极有效的人力资源管理创新发展途径,对于企业人力资源部门有着不同寻常的意义和价值,处理人力资源管理的问题,解决企业中经营管理的障碍,处理好各种问题将有助于企业的快速发展。

其次,企业经营环境发生了剧烈的变化,尤其是技术日新月异的变化、互联网的普及企业组织结构的变革等,都对企业原有的人力资源管理提出更高的要求。尤其是如何凸显人力资源管理的战略地位,有效吸引留住优秀人才,充分发挥人才的作用,实现企业与员工两者可持续发展等,成为企业人力资源管理的重要课题,这也凸显了人力资源管理创新的重要意义。

二、企业人力资源培训与开发中存在的问题

2.1 培训体系不完善

在我国的大部分企业当中,并没有建立有效的培训以及开发的体系。此外,企业内部的培训模式、方法、手段、考核策略等皆没有完善的制度,即使有些企业建立了培训的体系,也没有将制度落实到实处,形式化流程的现象非常严重。

2.2 缺乏对人力资源培训需求的系统分析

在对一些企业进行调查中发现,大部分企业在对自身进行发展的过程中,已经逐步意识到人力资源管理对企业发展的作用,深刻的认识到了人才是需要人力资源部门对其进行培养的,是建设企业的中坚力量,更是推进企业发展的驱动力,是企业在激烈的市场竞争中处于不败之地的基础保障。但是,在实际的生产和经营活动当中,对于各项培训工作并没有给予高度的重视,更没有根据企业实际的发展需求对工作人员进行系统的培养,企业当中的培训工作也没有较强的针对性,培训的效果不理想。

2.3 培训开发工作缺乏计划性与实际不符

当前,有非常多的企业已经制定了内部的人力资源培训方案,但是却没有将方案落实到实处。同时,培训工作有时是领导临时对其进行安排的,具有随意性,没有较强的针对性以及指导性,所以培训的效果会有些不理想,更多的只是走了一下流程和形式。此外,还有一些企业由于经营当中产生了一些问题,不能承担培养工作产生的费用,所以培训的过程非常简单。一般企业会临时将工作人员组织起来,进行一些简单的培训,没有系统的计划,培训的内容更没有结合企业的实际情况,没有发挥出功能和作用,有些培训的形式甚至是照搬其它企业培训的方式,内部的培训工作缺乏相对的实效性。

三、完善企业人力资源培训与开发的策略

3.1 建立健全的培训体系

其一,企业要结合自身真实的生产要求,科学合理的制定具体的培训方式以及方案。企业要发展,人才是不可或缺的重要力量,所以企业在对自身进行发展的过程中,一定更要建设出优秀的人才队伍。企业对人力资源实施相应的培训以及开发工作,其最终的目的便是能够挖掘出更多建设企业的人才,从而能够使企业有更大的竞争优势。所以,在人力资源进行培训以及开发的工作当中,要密切结合企业的发展需求以及工作人员各方面的情况,构建有效的培训体系,并选择行之有效的培训手段。在对培训的课程进行安排的过程中,要针对企业存在的问题进行有针对性的培训,并将其作为培训的重点内容。

3.2 加强人力资源配置的创新

在企业人力资源管理工作中,还应该对人力资源的配置进行优化,应从根本上保证企业员工的权利以及基本的利益,首先,应在企业员工最切实、最关心的利益问题上进行不断的优化,切实地解决员工的利益问题,这样才能有效地调动员工工作的积极性,使员工工作中充满激情,工作效率自然会提高。其次,还要做到各尽其才,应对企业员工的实际工作能力、工作经验、获得的工作成绩以及发展需求进行充分的调查,了解企业员工的整体情况,结合员工自己的意愿以及员工实际的工作内容将其合理的分配到不同的岗位中,对高能力、高素质的员工委以重任,将人力资源的优势充分的发挥出来,从而有助于提高企业的综合实力,提高企业的社会影响力。再次,员工的岗位不是固定的,应结合员工实际工作能力的变化对员工的工作岗位进行调整,采取能者上、庸者下的政策,能够对人力资源进行科学的配置,同时也能充分的调动员工工作的积极性,对企业的发展非常有利。

3.3 创新人才培养机制

在人力资源管理工作中,应对人才培养机制进行持续创新。人才是企业的软实力,也是企业持续发展的不竭动力。只有创新人才培养机制,才能确保人才的质量,满足企业的发展需求。首先,应建立科学的人才培训机制,使企业的员工能够系统化的学习专业知识,提高专业能力,同时也能够提高员工的创新能力,激发员工的创造力。其次,应建立科学的人才考核机制,对员工的实际工作能力及综合素质进行考核,进而通过合理的安排,确保各尽其才。再次,应建立科学的人才储备机制,加大企业人才的储备量,从而提高企业人力资源质量,促进企业长远发展。

结束语

综上所述,在市场经济化发展的当今时代,各大企业的竞争压力逐渐增大,要想让企业在激烈的竞争环境中脱颖而出,就必须重视人力资源的管理方式,而且要创新企业的人力资源管理。因此,在企业人力资源管理中,应加大管理理念、管理技术、人力资源配置、人才培养机制的创新力度,从而可以为我国企业今后的发展奠定良好的基础。

参考文献

[1]张清.解析企业人力资源管理的存在的问题与对策[J].企业改革与管理,2019(01)

[2]李莎,唐伟.企业人力资源成本控制问题研究[J].企业改革与管理,2018(09)