

# 新时代背景下人力资源开发培训的有效方法研析

赵兵

(国网老河口市供电公司 湖北 襄阳 441800)

**[摘要]**在新时代背景下,人力资源开发培训既要关注人才的能力、专业培养,又注重思想、素质引导,复合型、创新型、素质型人才成为开发培训新趋势。对于企业发展建设而言,人力资源培训工作至关重要,尤其是在企业转型升级的关键期,人力资源作用不容忽视。在此基础上,本文将分析人力资源开发培训价值,探讨如何践行“人才兴企”战略,为企业发展提供参考。

**[关键词]**新时代; 人力资源; 开发培训; 方法

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2021.03.1703

## 引言

近年来社会经济发展迅速,市场环境竞争压力增大,企业面临着转型难、生存难等问题,企业发展逐渐陷入困境。为了打破这样的僵局,企业必须储备优秀人才资源,提升企业职工团队的工作能力、创新能力、素质水平,进而增强企业的竞争实力。但是,目前企业在人力资源开发培训方面,仍然存在一些问题,如:理念落后、培训形式和内容滞后,没有充分挖掘人力资源价值,严重影响了人才建设质量,阻碍了企业可持续发展进程。

### 一、人才资源开发培训的必要性分析

#### (一) 顺应新时代发展趋势

从时代发展趋势来看,无论是企业经营还是社会建设,人力资源都是重要的组成部分,人力资源的价值愈发凸显,已经成为衡量企业实力的重要因素之一。换言之,在新时代环境下,企业想要稳步发展,必须做好人才建设工作,将新理念、新战略、新模式融入人力开发培训中,打造一支的德才兼备、勇于创新的职工团队,占据人才竞争的绝对优势,才能抓住新时代发展机遇。正所谓“人才兴企”,人才资源所带来的不仅仅是企业盈利,更多的是新思想、新技术,所以必须重视人力资源开发培训。

#### (二) 满足企业转型升级要求

伴随着信息技术、网络环境的升级,我国企业迎来了转型的关键期,不仅需要创新经营理念,优化经营模式,而且还需要加强人力资源建设,提高企业职工综合能力,才能为企业改革奠定基础。因此,企业必须主动升级人力结构,注重职工思维、技能和素质建设,着力打造职工“脑袋”工程,为职工创造多元化的发展平台,鼓励职工的创新精神,让职工人才成为企业的“武器”,为企业转型升级助力。尤其是在创新型时代环境下,以开放化、人性化的理念,开展人力资源开发培训工作,培养出创新型、技术型人才,为企业转型储备力量。

### 二、新时代背景下人力资源开发培训的方法

#### (一) 创新开发培训思路,尊重职工个性发展

在传统经营模式下,企业发展侧重于生产、经营管理,对人力资源建设工作重视度不足,出现了人才流失、人力闲置等现象,难以满足新时期企业发展。

在新时代背景下,企业应该坚持“以人为本”的理念,从三个视角出发,即:企业视角、职工视角和社会视角,创新人才开发培训思路,尊重职工的差异、个性,挖掘职工的潜能,创建良好的企业发展环境。例如,从企业发展的视角来看,应该结合岗位工作要求,开展针对性的开发培训,如:岗位技术、职业素养等,不断提高职工的工作水平。从职工职业规划角度来看,应该结合职工个体差异,开展个性化培训,如:提供其他工作技能学习机会、鼓励职工深造学习,深入挖掘职工内在潜能,开发职工的新技能,将职工与企业紧密相连,让职工慢慢融入企业这个“大家庭”。从时代趋势的角度来看,企业应该重视人力资源开发,可通过提高薪资福利、优化晋升模式的方式,吸纳行业的优质人才、创新人才,提高企业职工团队实力,提升企业的市场竞争力。总之,人力资源是企业发展的根本,脱离了职工的企业无法发展,远离了企业的职工也不能实现自我价值,所以只有相互尊重、相互信任、相互依存,才能实现“双赢”的目标,为企业发展助力。

#### (二) 丰富开发培训模式,重视职工多元发展

传统人力资源开发培训,通常以岗前培训、技能培训的形式开展,人力资源开发以社会招聘为主,但这样的模式过于单一,既浪费了人力资源开发培训质量,又达不到人才培养效果。因此,在新时代背景下,丰富人力资源开发培训模式,拓展资源开发途径,丰富人才培养内容,从多个方面优化企业人力资源,为企业发展奠定基础。

##### 2.1 线上+线下培训模式

根据企业发展安排,构建“线上+线下”的培训模式,线上培训以网络课堂载体,利用丰富的网络资源,让职工掌握更多的行业知识,学习岗位工作技术,而线下培训在企业内部进行,通常是传播企业文化、组织职工活动、学习企业规章制度。例如,基于企业业务类型和人才需求,搭建线上学习平台,收集各类视频资源、数据资源,并邀请专业人员,开展专题培训线上课,职工可以灵活安排时间学习,又能挑选喜欢的专题学习。同时,在线下培训模式中,通过组织各种各样的活动,鼓励职工参与其中,在交流互动的同时,拉近同事间距离和关系,也能增强职工团队的默契度。通过这样的培训模式,既可以达到提高人力资源能力水平的目的,又能增强职工团队凝聚力、向心力,优化企业内部环境。

##### 2.2 校企合作开发模式

根据调查显示,我国人才市场出现了“两难”问题,即:企业招聘人才“难”,毕业生就业“难”,二者之间尚未达到平衡状态,这对社会建设来讲非常不利。基于这样的情况,企业与高校之间,可以合作开发人才,利用学校的教学资源 and 企业的就业资源,实现“教学一实践”一体化,以达到科学开发人才的目的。例如,在高校教学阶段,企业可以提供实践机会,鼓励在校学生进企实习,提前学习岗位就业技能,了解企业业务内容,慢慢积累就业经验。如果在实习的学生中,有表现突出优秀的学生,企业可以提前与之签订聘用合同,待学生毕业后可直接就业,这样既可以节省人才培养成本,又能吸纳优秀的人才,拓展企业人力资源开发渠道。

#### 结束语

综上所述,以时代发展为导向,企业需求为中心,职工发展为目标,做好人力资源开发工作,以人才力量带动企业发展,推进企业转型升级,进一步提升企业市场竞争实力。同时,在共享经济背景下,强调高效率、低成本,人力资源共享必然也是未来的趋势,所以企业也能从共享视角出发,创新人力资源开发培训模式,优化人力资源利润空间,促进企业健康发展。

#### 参考文献

- [1]周迪.试析事业单位人力资源培训工作面临的挑战与对策[J].中外企业家,2020(16):117.
- [2]高志林.企业文化与人力资源培训的关联性研究论述[J].智能城市,2017,3(05):247-248.
- [3]任广新,陈葆华.“互联网+”中小企业人力资源培训与开发的探究[J].人力资源开发,2017(04):112-113.
- [4]石晓霞.事业单位人力资源培训开发机制创新的相应对策[J].现代经济信息,2019(23):48.
- [5]罗未来.新经济时代事业单位人力资源管理的创新[J].人力资源开发,2021(11):51-52.