

浅谈企业人力资源管理培训及其应用

文/沈洪岩

摘要：科技的发展，各领域的技术水平逐渐提高，信息技术应用更加广泛的今天，人力资源部门作为企业主要职能部门，在企业参与市场经济发展过程中具有重要作用。当前市场经济环境下，企业必须具备创新的培训方式，加强员工自身的专业素养与能力，提升工作效率与质量。

关键词：企业；人力资源管理；培训；应用

随着我国社会经济的不断发展，中国在世界上的地位越来越高，企业面临的竞争也不再局限于国内。世界各国企业为了提高竞争力，都需要降低成本，提高生产率，与一些发达国家相比，我国在如何提高企业员工生产率方面仍然任重道远。培训是提升员工生产率最有效的方法。

一、企业人力资源现状

随着我国企业改革进程的不断推进，许多企业逐渐实现了多元化发展。然而在企业的快速发展过程中，部分企业不重视人力资源建设。部分企业虽然对人力资源管理进行了一定程度的优化，但对工作实际职能和管理方法却没有进行实质性的优化，使人力资源管理难以发挥价值。纵观企业，人力资源大致呈现以下两方面的特点：一是企业人力资本流失较为严重，在过去企业可以凭借较为完善的社会福利和稳定的工作环境吸引人才，但是随着资金雄厚的民营企业以及跨国公司的出现，企业逐渐失去了以上的优势；二是企业员工冗余现象较为严重；三是企业人才不足，尤其是技术岗位和管理岗位十分缺乏专业人才。

二、企业人力资源管理培训及其应用

（一）统筹推进，夯实培训开发规划管理

首先，完善员工教育培训体系。针对当前企业人才培养与开发的难题，企业要按照新时代和新要求，建立健全企业员工教育培训体系。企业要适时地开展员工岗前培训、入职培训、在职人员能力提升培训及各项专题培训等。同时，企业要结合人才培养实际，制定人才培养与开发的工作制度，通过制度的约束来鼓励员工参与培训，自觉地提升自己业务知识能力。例如，企业对新入职员工可采用“师带徒”的培训模式进行点对点的传帮带，通过老员工带动新入职员工进行业务能力及综合素质的提升；企业也要结合考证取证工作实际，出台考证取证奖励办法及证书补贴办法，鼓励员工进行考证取证。其次，统筹人力资源培训工作思路。企业要依据员工成长需求制定员工技能培训与开发工作规划，有计划地培养与开发企业所需人才。企业人力资源管理部门要科学设定员工培训与开发的具体方法及实施措施，在对企业内外部环境进行分析的基础上对规划的制定、实施及过程管控等进行统筹，在企业营造尊才、爱才的良好氛围，以不断增强企业各层级对企业的认同感。最后，注重人才培养与开发分析。在企业进行人才培养与开发规划时要按照留住人才及开发人才要求，进而实现员工职业生涯发展目标。针对企业员工技能培训的多样性特点，企业要结合中高级及基层管理人员需求，对不同岗位级别、不同能力水平及文化程度的人才拟定不同的培训与开发方案，确保培训与开发与企业实际需求相适

应。

（二）人力资源管理培训的内容

对于人力资源管理工作来讲，开展培训主要是对企业的人力资源进行全方位的培训与强化，是指当前企业依据自身所制定的发展战略和实际工作开展情况所开展的培训，通过适当的形式对新入职的员工以及现有的员工进行本职工作内容的强化培训，使自身的基本技能掌握水平以及知识储备水平得到提升。通过这种方式，让企业内部人力资源的整体绩效水平得到提高，然后形成一种良性循环，让企业内的员工工作水平以及工作效率得到全面提高，进而推动企业的可持续健康发展。对于人力资源培训来讲，最核心的工作就是对现有以及新入职的员工工作业绩以及工作态度进行转变，从而保证企业组织的整体绩效水平得到提升，实现所制定的战略目标以及组织目标。对于现阶段的人力资源培训来讲，可以分为四种类别：第一种类别是依据培训对象的不同，可以分为新员工培训和在职员工的培训。第二种是根据培训工作开展形式的不同，可以分成在职培训及脱产培训。第三种是根据培训工作的性质，可以将培训工作分成传授型以及改善型这两种不同培训。第四种培训工作是依据培训时体现内容的不同分成知识型、技能型和态度型培训。对于培训来讲，其是人力资源管理工作当中的最主要内容，也是企业在开展管理工作时实现人力资源管理战略目标的最主要途径，对于企业面向社会吸引人才以及留住人才是至关重要的，也是企业在提高自身经济效益时最主要的手段。

（三）培训应着眼于管理人员个人职业发展和潜能开发

长期以来，管理人员培训更多是服务于职称评定、晋升考核等直接的、暂时的目标，故使得继续教育内容和方式呈短视化、碎片化特征。这不仅造成培训资源的浪费，更导致管理人员对培训需求的碎片化，影响其长期学习规划的制定和实施。管理人员个人的成长是一个由内在动力推动的、持续的过程。因此，对管理人员培训需求的分析要从已有的注重短期任务或具体问题向关注管理人员的潜能激发和可持续发展的转变。也就是说，需求分析不能停留在问题的表面，需要结合管理人员成长的特点，透彻分析管理人员的当前和未来需求，才能抓住管理人员的内在需要，触发管理人员发展的内在动力。

（四）突出培训实效性，淡化培训任务化

一是人力资源社会保障部门组织培训机构、人

（下转第73页）

让旅游活动和教育活动能够同步进行,让我国的生态环境教育能够有效地满足社会上各种不同类型的需求,让生态文明能够走进课堂,让人们从小就懂得珍惜自然,学会保护环境,促进生态旅游经济的可持续发展。

(二) 生态旅游经济管理要结合当地的实际情况

结合当地的实际情况因地制宜,遵循自然规律,不能只过分注重享受而忽视实景情况,不符合我国战略发展战略的要求。比方说在北方的生态旅游园却要种植南方的植物,不仅无法存活,还会造成资源的浪费。如果遵循自然规律、因地制宜地开发利用那些依山傍水的宝贵山水资源;因地制宜地创建水上乐园,全面开发特色漂流项目;利用当地渔业以及养殖的优势,让游客来体验垂钓和养殖的乐趣等。生态旅游经济管理要考虑当地的实际情况,合理地规划旅游项目,保证旅游设施符合可持续发展的需求。

(三) 政府提高重视,积极开展经济管理工作

国家相关部门要提高对生态旅游的重视,还要加强经济管理的力度,按照法律法规严格进行监督和管理。政府不能只重视利用旅游发展经济,而是要利用生态旅游推动地方经济绿色发展。不只考虑眼前的利益,将经济重心放在全局发展上合理地开展经济管理工作。提高信息化水平,要建立职能监管机制,及时了解动态,让经济发展和环保结合起来。

(四) 提升生态旅游经济管理人员的专业能力和综合素质

要想做好旅游经济的管理工作,还需要专业的人

才来建立生态旅游经济管理团队。不断地提高管理人员的理论水平,结合国内外先进经验来提高他们对生态旅游经济管理的认识。另外,生态旅游经济管理人员的综合素质也要提高,最重要的是职业道德和社会责任,要让他们站在国家的发展上考虑问题,提高他们对于保护环境的意识,发现破坏环境的行为要及时阻止。

五、结语

总之,生态旅游经济管理具有重要的意义,随着我国的经济增长,相信在不久的将来中国将成为世界第一旅游目的地。旅游业是否能顺利发展直接影响到社会、经济等多方面的发展。国家和相关部门一定要重视起来,为建设“美丽中国”做贡献。

参考文献:

[1]陈燕,郑松发,武锋.水东湾红树林湿地生态旅游SWOT分析及开发策略[J].广东林业科技,2015(03):87-92.

[2]易平,方世明,马春燕.地质公园旅游经济增长与生态环境压力脱钩评价——以崇山世界地质公园为例[J]自然资源学报,2014(08):1282-1296.

作者简介:闫惠惠(1995—),女,本科,研究方向:旅游管理,人力资源管理专业。

(作者单位:江苏领航服务外包有限公司)

(上接第71页)

力资源公司、用工企业三方积极对接,根据各类用人单位的需要和岗位要求,广泛开展以需定培、以培供需、定向输出、定岗就业的订单式培训,形成“培训、就业、保障”三位一体培训模式,保证培训不流于形式。二是培训要突出技能实用性。本着“干什么,学什么;缺什么,补什么;差什么,练什么”的培训原则,把技能培训与地方产业结构充分结合。三是培训要符合参培人员的实际。主要以实用技术培训为主,理论知识要少而精,语言通俗易懂,符合员工的实际状况。培训的目的就是帮助培训人员提高在就业创业方面的能力和本领。整个培训过程以质量为抓手,以提高就业创业实效为核心,不以完成培训任务为目的降低培训质量。在培训业务开展过程中,要分清培训质量和培训任务的主次关系,统筹兼顾。

(五) 创新成果的不断巩固

对于企业培训创新来讲,需要对当前教育培训工作所取得的成果进行不断的创新,通过对现有的各项资源进行优化配置,依托培训所取得成果,提高企业在发展过程中所取得的成绩。从一方面来讲,在巩固创新成果时,需要对员工经过教育培训所养成的团队精神进行全方位的加强,并在培训的过程中辅助职工进行角色的转换,让职工群体真正体会到主人公的感觉,然后才能够以主人公的意识以及角度,在实际工作中发挥自身的作用,这样能够最大程度上激发员工的工作潜能。从另一方面来讲,应当为教育培训工作

构建更加完善的管理系统,让职工群体在接受教育培训工作时更加系统化,然后在系统化的管理过程中能够不断成长,通过正向循环增强教育培训质量,使企业的发展能够拥有更多高水平以及高素质的人才。

三、结语

企业发展是基数不断提升、人才不断发展的过程。目前,部分企业中高水平的专业技能人员比重较低、人员结构不合理,制约着企业的发展,加强技术人才和合格人才的培养任重道远。为此,企业需重视员工职业技能培训,实现员工自身技能水平的提升,助力企业更好发展。

参考文献:

[1]马辉辉.关于建立国有企业职工教育培训体系的探讨[J].商情,2020(18):96.

[2]王彦明.国有大型建筑施工企业职工教育培训体系优化升级的探索与实践[J].精品,2020(5):35.

[3]林雪.国有企业人力资源培训体系建设问题研究[J].投资与创业,2020(4):125-126.

[4]蔡群.建筑施工企业人力资源管理现状及其对策探析[J].劳动保障世界,2020(20):5-6.

[5]代二利.企业人力资源管理中加强激励机制建设与应用的措施探讨[J].企业改革与管理,2019(17):90+92.

(作者单位:大唐向阳风电有限公司)