

新形势下人力资源培养与开发的途径研究

田 萍

(云南建投安装股份有限公司,云南 昆明 650032)

摘 要:当前经济的快速发展,人民生活水平的不断提高,这些都离不开企业和政府对人员管理及对人力人才的有效开发利用。建筑行业作为人类生产发展的重点行业,是国家建设发展的基础。在这种情况下,对于国有企业新形势下人力资源培养与开发途径的深入研究,是当今中国建筑行业高速发展的基础和前提。因此,本文根据部分地区研究发展的具体情况,分析其人力资源培养与开发途径研究现状和面临的问题,并详细阐述其培养与开发途径研究的具体内容。

关键词:人力资源;培养;开发

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.20.060

1 前言

我国科技不断发展,人民生活水平提升,为国有企业人力资源培养与开发途径的研究提供了坚实的基础,同样也深深影响了人力资源培养与开发途径的研究方向。国有企业作为中国企业的龙头和主体,面对这种情况,更应该发挥自己的作用,不能逃避闪躲,必须适应时代的变化与时俱进,深入研究新形势下人力资源培养与开发的途径。

2 新形势下人力资源培养与开发途径研究的具体情况

2.1 人力资源培养与开发途径的现实性分析

在中国的科学技术高度发达的今天,我们要清醒地认识到新技术快速发展给国内各领域发展带来的改变,特别是在新科技产品的实践应用领域。但在企业发展的过程中,也不能只有信息时代背景下的信息科技实践,还更需要加强企业内部管理制度的制定及运用等方面。同时,我国现有国有企业内部人员众多,人力基数庞大难以管理,同时人才缺口较大,这使得新形势下人力资源管理和培养开发的重要性进一步提升。只有加强对人力资源培养与开发途径的研究,才能保障企业工作的有效性与实效性。在人力资源招聘与培养的过程中,国有企业应当更加重视对综合型人才的招募,并完善企业内部培养机制,加强对人才的选用和培养。除此之外,在建筑行业飞速发展的今天,相关国有企业工作人员和人力资源培养与开发的研究者们,必须要与时俱进,学会转变思维方式,重新认识人力资源培养与开发的重要性与实践性。

2.2 人力资源培养与开发面临的问题

现有人力资源培养与开发途径的研究模式已然进一步发展完善,在原有基础上有了一定升级创新,一些策略对策对于现有人力资源的培养与开发有一定帮助,但还存在一些问题有待解决。现有人力资源的培养与开发途径的研究者们,很少关注制度建设和培养开发人员本身的水准和能力,只关注发展效果,只顾及方法实践和途径开发的研究与实践成本。同时,对于部分建筑行业内的国有企业而言,人力资源培养与开发途径的研究是企业内部人力资源管理变革的关键,对国有企业整体的发展变化提出了新要求,也增加了人力资源开发与管理的难度。许多国有企业不重视人力资源培养与开发途径的研究,对于其开发途径的创新和探究掉以轻心,难以跟上时代发展的潮流,影响了建筑行业 and 国有企业进步的效率。除此之外,受到时代和环境的影响,人力资源培养与开发途径的研究和内容设计更加繁琐复杂,其途径的分类也更加细致和精细化。现有人力资源培养与开发途径方式较为原始,研究发展速度缓

慢,给国有企业工作人员增加了压力。加上目前建筑行业内的工作人员,大多缺乏创新思维和基础理论知识,人才水平和整体人才密度降低,部分工作人员还严重缺乏管理能力和突发事件处理能力,这就导致了人力资源培养与开发途径的更新和开发途径研究的升级无法实际应用到企业工作人员的具体工作中。人员队伍素质的低下和人力资源管理制度的不健全,深刻影响了我国国有企业在建筑行业内的的发展,也影响了整体社会的进步发展。

3 新形势下人力资源培养与开发的途径分析

3.1 人力资源培养与开发的现有途径

目前,国有企业的人力资源培养模式不断变化发展,已经成为我国建筑行业内部企业发展的重点,提升了国有企业内部员工的综合素质和综合能力,也减小了国有企业人力资源管理的压力。国有企业单位必须建立人力资源培养与开发研究的思维模式,树立人力资源培养与开发的理念,提高其培养与开发途径的有效性。企业要及时预见到现有建筑行业发展改革新形势下带来的影响,积极开展人力资源培养与开发途径的研究工作,顺应时代与时俱进,完善各项规章制度和管理制度。建筑行业的风向变化和改革,使得国有企业单位需要提高自身的创新意识和人力资源培养与开发水平,重视人力资源培养与开发途径的研究和相关领导层的意识改变。只有国有企业人力资源管理领导人员,相信人力资源培养与开发的力量与能力,才能由上至下快速推广人力资源培养与开发的意识和方法实践。同时,要做好人力资源的宣传工作,充分提升人力资源培养与开发途径研究人员的价值,从根本上提升其培养与开发途径研究在新形势下的发展水平。任何改革变化的成功都离不开制度保障和思想的支持,也离不开研究人员的奋斗和努力。相关政府部门要加强国有企业人力资源培养与开发途径研究的思考探究,给予其良好充分的制度保障和研究发展环境。加强其综合应用人员的综合培养,强化对其专业素养与知识理论的培养和对其创新实践能力的培养,充分保证相关工作领域的人才能够适应科学技术蓬勃生长的竞争时代。除此之外,因为国有企业人力资源培养与开发途径的研究,已经成为了我国现代建筑行业与国有企业发展进步的重要组成部分,我们要加强对人力资源工作策略的完善,提高其工作效率和质量。国有企业需要利用大数据信息管理的优势,帮助人力资源培养与开发途径的研究工作综合进步,基于现代信息发展体系和规范性的建筑行业发展制度,实现企业内部人力资源培养与开发管理的自动化和信息化。除此之外,因为人力资源培养与开发途径的研究过程中会遇到一系列问题,国有企业必须加强对人力资源培养与开发

的理解,充分明确其途径研究工作的意义与价值,强化相关研究人员的思想认知,提升其研究发展水平。人力资源的发展包括具体方法升级和信息化、智能化系统构建的方方面面,相关研究人员,要重视人才的选拔和留用,促进人力资源选拔培养制度的完善发展。国有企业内部人力资源培养与开发途径的研究,必须在建筑行业内部管理制度开展时立足当下,针对现有国有企业内部人力资源工作的切实需求,加强对人力资源培养与开发途径的探究。

3.2 人力资源培养与开发的创新途径

在经济高速发展的时代下,人力资源培养与开发途径的研究与发展水平提升十分重要,这些对于国有企业整体的进步发展有积极作用。人力资源对国有建筑企业的影响是已有的、确定的、可感知的,从来都是国有企业发展的重点环节,对我国建筑行业发展的影响是不言而喻的。因此,企业必须注重其在人力资源培养开发方面的重要性,就其在建筑行业的不同影响方面,提出人力资源培养与开发途径研究的创新方式。首先,企业需做好内部工作人员的思想教育工作,提其工作人员的自身素养和职业精神,加强基层人力资源负责人的思维培养工作,将以人为本的理念融入人力资源培养与开发工作的实践中。其次,企业还需加强对人力资源培养与开发途径研究工作的策略完善和方法创新,提高其工作效率和质量,促进单位内部各部门工作人员相互配合、通力合作,综合提升人力资源培养与开发的水平。同时,对于相关行政部门而言,将其内部管理人才和实践工作技术人才的信息进行全面整合和一体化管理,统筹资源,提升整体管理水平。新形势下的建筑行业发展改革,严重影响了其内部人员管理的质量,对其人力资源的培育和制度完善提出了更高的新要求。企业必须规范人力资源培养与开发制度,完善人力资源管理体系,及其人才发展留存的系统化流程,控制研究的时间与工作成本。还要以理性的思维统筹管理全局,促进企业内部领导和人力资源培养与开发途径的研究工作人员互相协调、通力配合。人力资源管理工作人员应该积极响应新形势下建筑行业升级发展对于国有企业内部人员管理工作开展的影响,提高领导层对国有企业内部人力资源培养与开发途径研究的重视意识。除此之外,国有企业的人才招录需要经过层层渠道,建筑行业相关专业技术人才的招录有一定难度。因此,企业在招录技术人才时,要注意审核和筛选,防止人才流失和非人才流入导致的资源浪费。在人才招录完成后,更要重视人力资源的培养与能力提升,充分发挥国有企业内部人才的价值。新时期新形势下,施工企业相关工作的开展必须与迅猛发展的互联网信息技术,以及飞速进步的人力资源培养与开发途径相结合,并在此基础上提高企业内部的人才质量与人才密度。在进行人力资源培养与开发途径的研究时,施工企业必须对其进行完整的思索,研发出一系列有关人力资源培养与开发的创新方法与策略,促进施工企业在建筑行业的进一步发展与优化升级。同时必须保证企业内部人力资源培养与开发推广模式的安全性和稳定性,推动人力资源培养与开发途径的研究和科学化发展,确保其发展水平的稳步提高。

3.3 人力资源培养与开发的实践应用

随着新时期的到来,经济与科技发展是新时期不可扭转的趋势,科学技术带来的人们生活方式的改变已经深入我们日常生活的方方面面。面对这种状况,企业不能选择逃避闪躲,必须适应时代的变化,做到与时俱进,促进人力资源培养与开发途径的研究和发展

创新。目前,国有企业对于人力资源培养和开发途径研究的重点不是对于人力资源的建设和开发途径方法的更新研究,而是在建筑行业内部建立新形势下人力资源培养与开发的思维方式。当今形势下的国有企业,要在每一个内部管理人员和技术人才心中,建立人力资源培养与开发途径研究的思维模式,让他们相信人力资源培养与开发的意义和价值,相信自身的能力与价值。人力资源存在的主要目的,就是处理解决企业内部的行政事务和人才培养问题,为员工服务工作,促进国有企业在建筑行业内的进一步发展。同时,国有企业的人才发展模式必须充分满足政府对于人力资源培养与开发途径的研究建设的要求,必须建立规范化的人力资源管理模式和人才发展规则。树立人力资源培养与开发一体化途径建设与发展,充分集中国有企业内部的财务资产,向建筑行业进军的积极作用和实际应用效果。需要按新形势下的建筑行业发展的规律和具体要求,建设建立完整的、合理的人力资源培养监督制度。完成个人绩效、工作内容、综合评价等各方面信息的综合管理,提升其人力资源培养与开发途径的研究效率,以此推动全员综合素质和能力的发展提升。除此之外,企业还应该注意其人力资源信息化意识的建立与维护,在此基础上保证企业人力资源培养与开发途径研究信息化运转的安全性和稳定性,建设真正意义上的人力资源培养与开发的智能化自动化系统。国有企业还要不断加强与建筑行业其他企业单位的合作,培养专业的人力资源培养与开发途径研究员工,提升其人力资源培养与开发的实践创新能力,提升其工作的有效性。

4 结束语

信息时代下飞速发展的科技研究领域,推动与科技相关的各行业迈入了高速发展时期,促进了国有企业行政事务的简化与高效,也影响了建筑行业在新形势下的发展。因此,相关国有企业需要抓住科技发展的时代机遇,充分研究人力资源培养与开发途径,以人力资源的制度与开发变革,促进建筑行业整体的进步与改善。

参考文献

- [1]刘亚文,马金娟,刘寿成.新形势下改善国有企业人力资源管理与开发的途径方法——以某国有企业内部人力资源管理模式的研究为例[J].中国职工教育,2020,12(1):133-134.
- [2]张泽轩,许汉平.新形势下人力资源培养与开发的途径研究探析[J].经贸实践,2019,07(05):167-168+171.