

论人才培养在企业可持续发展中的地位与作用

薛 珊

[海洋石油工程(青岛)有限公司,山东 青岛 266555]

摘要:近些年来,城市化进程加快,企业在市场中的竞争日益激烈。知识经济时代下,企业间的竞争逐渐演变为人才的竞争。人才是企业生存发展的基础和前提,也是企业实现可持续发展的宝贵资源。现代企业生命周期的重要议题,就是可持续发展。企业经营发展期间重视对人才的培养,能够帮助企业新员工快速成才,把握企业发展制高点,使员工在各自工作岗位上发挥主观能动作用,为企业可持续发展贡献自己的力量。文章在研究中,首先阐述人才培养在企业可持续发展中的地位。其次,分析人才培养在企业可持续发展中的作用。最后,研究企业在可持续发展中人才培养的措施。

关键词:人才培养;企业;可持续发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.31.082

前言

现阶段,人才在企业中的重要性日益突出。市场经济体制下,不少企业都开始加强对人才培养的重视,旨在组建优质的人才队伍,为企业全面发展奠定基础。党的十九大会议报告中强调,要将人才工作放到与国家工作相同的高度上,充分凸显出人才工作的作用。新的发展环境中,企业若想要在竞争激烈的市场中占据一席之地,抓住时代机遇、重视人才建设是十分有必要的。就人才建设来说,可概括为人才引进和人才培养。其中,人才培养在企业可持续发展中发挥着至关重要的作用。因而本文对人才培养在企业可持续发展中的地位与作用进行总结,提出人才培养的相关措施。从此种角度来看,本研究具有现实价值和意义。

1 人才培养在企业可持续发展中的地位

在企业可持续发展中,人才培养具有重要的地位。信息化社会中,企业逐渐呈现出信息化、数字化发展趋势。从经济人概念更新到社会人概念,从社会人概念更新到文化人概念。从概念的更新替换来看,人始终是企业重点关注的问题^[1]。人的能力和水平,决定所创造的事业。每个成功的企业,都离不开知人善任的管理者。大量历史经验证实,优秀企业的根本在于优秀人才。人才的优秀程度,决定企业的优秀程度。通常处于行业发展前沿的企业,普遍荟萃行业内最优秀的精英人才和技术。从本质上来讲,企业竞争实际上是人才竞争。人才培养,是人才竞争的前提,能够为企业可持续发展提供动力。企业不管是在内部培养人才,还是从外部引进人才,都需要重视并且落实人才培养。科学的人才培养,可以为企业提供充足的优质人才,在企业可持续发展中发挥各自作用。

2 人才培养在企业可持续发展中的作用

2.1 人才培养是提高企业发展质量的基础

在企业可持续发展中,人才培养是提高企业发展质量的基础^[2]。通常来说,企业在生存发展中重视人才的培养,

能够使员工掌握更多与岗位相关的专业知识,提高专业能力,在岗位上发挥职能作用。同时,人才培养也可增强企业管理者的生产经营能力,使管理者在企业生产经营期间可以结合企业实际情况,制订科学的经营计划,极大程度上减少决策失误现象,避免决策失误造成的大量经济损失,对于保障企业生产经营效益有重要作用。企业具体生产经营活动执行期间,若面临突发问题,人才培养下的优质人才队伍能够从专业出发,具体问题具体分析地调整企业生产经营方案,将经营方向调整到适合企业发展的方向,避免企业承担不必要的经济损失,使企业发展质量水平有所提升。

2.2 人才培养是提升人力资源素质的动力

在企业可持续发展中,人才培养是提升人力资源素质的动力。在企业发展过程中,人才是核心要素和动力^[3]。一般情况下,企业人力资源由两部分组成,其一是引进人才;其二是培养人才。其中,培养人才是关键组成部分。举例来说,师傅带徒弟。企业发展期间为扩充人力资源规模,通常要引进刚毕业的大学生,主要看中的是大学生的发展潜力,能够根据企业发展需求对大学生进行对口培养。大学生在因初入社会,在经验和技能方面存在不足,需要有针对性地开展培养。此时,就可由企业工作时间较长的员工作为师傅,在工作中带着大学生,在各项活动中相互学习和促进。此种方式,对于企业人才培养有重要的作用。在对人才培养过程中,不仅会对人才的业务能力进行培养,也会对企业职业道德、言谈举止等加以引导,从整体上提高人力资源的素质。

2.3 人才培养是提高企业竞争实力的关键

在企业可持续发展中,人才培养是提高企业竞争实力的关键^[4]。企业的竞争实力,并非是一朝一夕就能够形成的,而是需要企业经过长时间的积累形成。企业的竞争力,不仅能够支撑企业过去和现在的发展优势,同时也能够将企业未来发展优势凸显出来。近些年来,市场竞争日

激烈。企业若想要在激烈的市场竞争环境中占据有利地位,就必须加强对人才的重视。人才培养,能够结合企业的岗位需求,培养出有针对性的人才,提高企业发展的活力。在人才支持下,企业可通过对先进技术的利用,实现对与企业发展相符的管理体系的完善,使企业的管理更加科学化和规范化。由此,从根本上提高企业的综合竞争实力。

3 企业可持续发展中人才培养的措施研究

3.1 建立健全人才培养机制

人才培养过程中,人才培养机制是人才培养质量提升的基础和前提。针对此种现象,企业在可持续发展中对人才培养时,应结合企业人才发展现状,建立健全人才培养机制。

一方面,优化人才培训组织机构。一方面,确定人才培训职责。企业在对人才进行培训时,要在确定人才培训组织机构的基础上,合理划分部门岗位职能^[5]。具体来说,企业可成立专门的员工培训中心,培训中心不仅有选拔人才的功能,同时有培养人才的功能。明确人才培养的方位,上到企业管理者,下到基层员工。对管理者培训时,依据管理岗位及职责,开设针对性的培训课程,提高管理者的管理能力。对基层员工培训时,依据基层员工的职能需求,引导员工彼此间相互学习、共享经验。员工培训中心可定期开展交流活动,促进干部彼此间、员工彼此间的交流,使其成为良性的竞争关系,缩短干部与基层的距离。在员工培训中心,彼此要能够换位思考,相互认可和理解。另一方面,强化组织领导。企业各部门负责人都要加强对员工培训的重视,将员工培训中心作为战略任务,从上至下地贯彻落实员工培训工作,确定员工培训中心的方向,确保员工中心工作有序开展。

另一方面,建立健全岗位任职体系。企业要在了解自身实际发展现状的基础上,优化企业不同岗位的能力评价与认知体系^[6]。在此期间,详细规定具体学习目标、能力要求等,为员工提供稳定的学习氛围和环境。与此同时,完善内部晋升机制。企业要基于综合竞争力的走向情况,制定与企业发展相符合的岗位优胜劣汰方法,以科学的奖惩机制,为企业员工提供晋升的机会,提升人才工作积极性。在对人才培养期间,可对人才岗位认知情况进行考察,将人才工作目标及质量的完成情况,作为奖惩的依据。除此之外,建立学分制度。企业可在培养人才过程中,建立学分制度,引导员工在各自工作岗位上做好本职工作。从量化角度上,提高企业人才培养的效果。

3.2 丰富人才培养的形式

企业在培养人才期间,人才培养的形式会对人才培养质量及企业可持续发展程度产生影响。单一的人才培养形式,会降低企业人才培养的质量。为此,企业可持续发展中对人才培养时,可积极丰富人才培养的形式。

首先,创建人才梯队。在人才培养中,人才梯队是提高

人才能力的重要手段。基于人才梯队,可使企业形成巨大人力资源合力,提高企业的活力。目前,企业在发展中呈现出较为复杂的业务、组织和人才结构^[7]。从人才梯队角度,从企业人才任用和培养角度,为企业做好人才储备是十分有必要的。企业具体可将人才梯队分为不同层面,第一个层面是管理人员培训,包括企业各部门、各级管理人员;第二个层面是专业和储备人员培训,包括技术人员、党组织干部;第三个层次是基层员工和后备人员培训,包括基层部门的员工和青年后备人员。

其次,重视人才挂职锻炼。借助挂职锻炼,能够使企业员工接触到与本职岗位工作性质、内容等不同的新事物,使员工的能力从多个方面上得到提升。具体来说,企业可依据发展现状,制定年轻干部职工培养方案,召开以“双向挂职”为主题的座谈会。选派1名员工前往分公司重要岗位挂职工作,要求员工的年龄低于30岁,有较强的工作能力和发展潜力。通过双向挂职的方式,使员工学有所用,提升员工的业务能力,为企业的可持续发展提供人才保障。

最后,组织党建活动。企业在丰富人才培养形式期间,要始终坚定不移地坚持中国共产党的领导,以党的优良传统和思想文化,对员工展开教育。一方面,重视理论学习^[8]。企业管理者可积极组织员工参与到思想政治理论宣讲工作中,邀请党校学者为员工宣讲十九大会议精神。同时,将党建内容融入员工培训中,使党建理论知识与员工培训实践相结合,从根本上提高员工的思想觉悟水平。另一方面,组织党建活动。人力资源部门要积极与党建部门合作,共同举办党史知识竞赛或是故事宣讲等活动,提高员工的党性修养,为人才培养和企业可持续发展奠定基础。

3.3 优化企业人才发展环境

企业人才培养,离不开和谐稳定的人才发展环境。从某种角度来说,人才发展环境能够提高人才培养水平。在企业可持续发展过程中,结合企业实际发展现状,优化企业人才发展环境是十分必要的。

第一,围绕企业文化优化人才发展环境。在人才培养期间,学习企业文化比较重要。企业文化是企业性质、特征及精神的体现,员工全心全意为企业发展贡献自己力量的前提,就是清晰地认识企业文化。对于新进员工而言,通过员工培训中心能够使其对企业文化有初步认识^[9]。对于工作时间较长的老员工而言,通过员工培训中心能够促使其与其他部门员工的交流,在文化熏陶中逐渐形成与企业发展相同的价值观。基于企业文化,可以向员工传递正能量。因而企业需要加强对文化的重视,增强企业员工的归属感和认同感。

第二,以培训和管理优化人才发展环境。好的人才发展环境,可以使员工保持舒畅的心情,促使员工在工作岗位上发挥主观能动作用,积极热情地投入到工作中。企业

要为员工创建和谐的培训环境。在成立员工培训中心的基础上,要求培训人员要始终以耐心的态度,面对每个接受培训的员工,使员工始终以积极乐观的态度接受培训。同时,优化晋升环境^[10]。企业管理者应树立能者居上的晋升原则,关注能力和发展潜力较强的员工,对薪酬绩效管理方法进行优化,使人才的培养环境和谐稳定。此外,要重视管理体系的层次化。根据企业员工所处的岗位情况,强调层次化管理。

第三,以资金和精神优化人才发展环境。企业管理人员要明确人才对企业可持续发展的重要性,将人才培养放到企业战略发展的高度上。在人才培养过程中,进一步加大资金投入力度,为员工提供外出培训的机会,帮助员工通过走出去的方式,学习最新的理论知识和技能,在工作岗位上发挥更高的价值。同时,要重视对人才的精神鼓励^[11]。企业管理者要关注员工的成长,定期与员工进行沟通和交流,了解员工在工作和生活中遇到的困难,及时给予员工精神上引导,并为员工解决实际困难。

3.4 科学规划人才培养方案

企业在对人才培养时,培养方案的制定是十分关键的。一般情况下,结合企业人才培养需求,科学规划人才培养方案,能够为企业培养出有针对性的人才。针对此种现象,企业在可持续发展过程中可科学规划人才培养方案。

一方面,情感认可培训方案。企业在制定人才培养方案时,应坚持以人为本的理念。该理念能够充分激发员工的工作积极性,对员工具有激励性的作用。情感认可培训方案,是在投入物质的基础上,对员工投入感情^[12]。具体来说,企业管理人员在员工工作期间,要从以人为本的理念出发,关注员工的工作和生活,给予员工最真诚的关心和爱护,发自内心地信任员工和欣赏员工,使员工感受到自己在企业发展中的重要性。企业管理人员要定期组织团建活动,邀请员工及其家人参与到团建活动中,拉近员工与管理层的关系,使员工的情感有所丰富。在此种情况下,员工的主人翁意识会有所增强,在岗位中付出包括心血和热情的劳动。

另一方面,绩效考核培训方案。企业在对人才培养过程中,应加强对绩效考核的重视。绩效考核的基础,是员工绩效考核。在人才培养中导入绩效观念时,需要确定考核目的,并非是为了拉开员工彼此间的差距,而是为了对员工的工作绩效进行评价,为员工绩效改善提供依据。在绩效考核期间,应在重视考核结果考评的同时,关注员工工作期间的考评。通过对绩效考核的指标分析,明确绩效考核指标包括指标完成情况及素质能力情况等,占据主导作用的是员工的工作业绩,素质仅有辅助作用。将绩效考核的最终结果,与员工的奖励相结合是极为必要的。对于绩效考核结果优秀的员工,可适当给予员工物质和精神奖励,提高员工的工作积极性和热情。通过此种方式,

实现对人才的培养,为企业可持续发展提供保障。

4 结束语

现代企业竞争力提升中,人才培养是核心内容。企业提高竞争力根本目的,是为了促进企业的可持续发展。企业可持续发展战略目标的实现,与人才培养有密切关系。在企业成长中,人才是关键资源。企业在满足员工基本物质需求的情况下,也要加强对员工自我价值的重视。企业需要结合自身实际发展现状,制定科学的人才培养方案,为企业可持续发展提供人才保障。文章在掌握人才培养作用的基础上,从建立健全人才培养机制、丰富人才培养的形式、优化企业人才发展环境、科学规划人才培养方案等方面,研究企业可持续发展中人才培养的措施。期望在本次相关内容的探讨下,能够为日后提高人才培养质量、促进企业可持续发展提供建议。

参考文献

- [1]那晓东.复合型人才培养模式在中国可持续发展创新课程中的应用与实践[J].课程教育研究,2020,29(7):2.
- [2]肖苏华,陈建环.产业升级视角下可持续发展的技能人才培养模式创新与实践[J].2021,25(9):68-70.
- [3]牛犁,崔荣荣,吴欣.基于传统文化可持续发展的服装设计人才培养体系构建[J].纺织服装教育,2021,25(2):107-111.
- [4]黄丹丹.人力资源管理在企业管理与发展中的地位和作用[J].市场周刊·理论版,2020,27(8):45.
- [5]刘玉玲.中职药学专业可持续发展人才培养策略及评价机制探索[J].卫生职业教育,2020,38(4):3.
- [6]唐毅,陈猛,于传.基于组织赋能的电网企业人才阶梯化培养模式探索与实践[J].安徽电气工程职业技术学院学报,2020,25(4):4.
- [7]邓丽黎.试论油品企业发展中人才发展与建设的重要性和途径[J].化工管理,2020,26(24):2.
- [8]徐忠伟.加强三支队伍建设夯实企业发展后劲——上海三爱富新材料科技有限公司人才机制创新探[J].中国石油和化工,2020,23(4):2.
- [9]高建波.人力资源在现代企业中的战略作用及管理对策分析[J].IT经理世界,2020,23(10):1.
- [10]刘世坤,任远,徐国强.点燃高质量发展“人才引擎”助力人才强企驶入快车道[J].石油组织人事,2021,25(11):3.
- [11]张文婷.建筑施工企业人才培养面临的瓶颈与解决办法[J].现代商贸工业,2020,41(14):2.
- [12]江朝虎.浅析国有企业人才培养存在的问题及应对策略[J].中国市场,2021,24(28):2.

作者简介:薛珊(1983.07-),女,汉,山东省青岛市人,学士学位,中级经济师,研究方向:人力资源。