

企业人力资源招聘与培训创新机制的构建策略探讨

王 哲

焦作煤业(集团)新乡能源有限公司 河南 焦作 454100

【摘要】当前,企业面临的市场竞争压力越来越大,而人才作为企业的宝贵资源,成为企业竞争的重要影响因素。通常来讲,作为企业人力资源合理规划和管理的关键部门,人力资源管理部门能够对各部门的人才需求进行调研,然后通过人力资源招聘和合理配置,为各部门提供亟需的人才,从而协同各部门的工作进程,进而推动企业的发展。若企业对人力资源管理工作不够重视,导致招聘和配置工作不到位,则会对企业的发展造成不良影响。因此,企业需高度重视人力资源招聘与配置工作,优化人力资源的配置。企业要努力平衡企业内部各方关系,解决企业内部矛盾,营造和谐的工作氛围,促使企业工作人员共同努力,为企业的长远目标而奋斗。

【关键词】企业;人力资源;培训;创新机制

1.企业人力资源招聘与培训创新机制对于企业的意义

人力资源管理部门是企业的关键部门之一,担负着进行人力资源招聘与配置的主要工作。人力资源部负责企业各类人才的招聘工作,按企业的实际需求选择人才;需要结合企业的岗位需求,把人才分配到适合的工作岗位。在企业的运营和发展过程中,人力资源管理部门是企业领导的参谋和助手,应当成为企业各部门之间相互沟通的一个重要纽带,应当协调助力各部门的人力资源配置优化企业内部之间的关系,以达到建立和谐关系、共同推动企业良好发展的目的。人力资源管理部门应当协助企业管理者,构建、运用激励机制激发员工的工作积极性,促进员工的成长、成才。

2.企业人力资源招聘与培训创新机制的构建策略

2.1.建立健全的员工招聘制度

①做好招聘的组织管理工作。初步的招聘工作主要由人力资源部门拟定,相关计划和组织落实的具体工作由招聘岗位所在的管理部门一同参与。②由人力资源部门根据企业发展的人力资源规划及各部门岗位需求拟定招聘计划,同时结合企业外部环境和内部环境的具体情况,进行人才供给和工作岗位的匹配分析。企业可以优先内部招聘,在内部人才需求难以满足工作岗位需求的情况下,再从外部劳动力市场招聘人才。人力资源管理部门进行招聘时,需做好招聘岗位的审核工作。无论采取何种招聘方式,都需制定招聘计划。

③采用内部招聘的形式。人力资源管理部门所要招聘的岗位和新增岗位都要通过岗位说明书进行能岗匹配,完成公司内部的需求分析,并以公告的形式发布在企业内部网站或公开的公告栏,让企业员工有所了解,尽可能将内部招聘的公告传达给每一位正式员工。④做好外部招聘准备工作。外部招聘需要结合企业人力资源

管理的实际情况,与其他部门进行有效沟通。将需要招聘岗位的相关部门和人员共同投入招聘工作中,对招聘岗位和应聘群体有一个充分的认识,为有效地招聘做好准备工作,并由人力资源管理部门负责招聘的人员开展招聘活动,从而为后续工作提供良好保障。

2.2.树立员工培训理念

转变企业领导者对培训的认识,既要重视培训,又要客观看待培训,不能认为培训毫无作用,也不能认为培训无所不能。转变员工对培训的错误理解,让员工了解培训的重要性,培训对员工自身来说,既是权利也是义务。企业避免过于强化培训的主导性,也避免给员工过多的理念引导,应在循序渐进的过程中让员工接受培训。在实际工作中,企业大部分工作都需要基层员工开展,员工也应通过培训再进行相关工作,员工的基本职业技能与企业的生存发展相适应。企业若想有效调动员工的主动性和积极性,就要加强对员工的习惯培养和思想引导。强化企业内部的终身学习理念,要引导员工认识到学习的重要性,构建内部的良好学习氛围。企业领导应当重视培训,投入更多培训经费,加强培训组织力,以身作则,作为培训的组织者与参与者,从不同角度实现对员工的综合引导,给员工树立良好榜样。企业内部培训范围直接关系到培训进展情况和具体质量,要做好内部氛围的有效构建,创设良好的学习情境,让员工在共同学习的过程中有更深刻的思想认识,加强培训理念的转变效率。

2.3.优化人力资源管理中的培训流程

①健全培训管理体系。由企业领导和相关部门负责人组成培训领导小组,对企业培训进行管理和监督,并将与培训相关的管理事项在小组内展开讨论,进行有效商定,做好培训工作的责任分工,避免出现推诿现象。同时,小组成员还要做好培训需求分析、培训计划、开

展培训和培训效果评估等工作,明确各个阶段的要求,对培训进行有效约束。

②合理制定培训计划。企业根据发展的长期目标和短期目标安排培训计划。既要满足企业长远发展的需求,也要满足企业当下的发展需要。针对不同部门的培训需求展开有效分析,选择合适的培训方式进行培训活动的安排。企业人力资源管理部门需负责做好各个部门培训计划的有效审核,结合领导小组的意见,在培训过程中做好培训工作执行的有效监督。

③选择合适的培训内容。对培训内容的甄别应当紧密联系市场和时事热点,将动态社会概念导入培训内容中,尤其针对新入职员工,应当为这些人创造剥离社会但不离开社会的培训要素。通过严格要求、整肃思想,让员工有深刻的认识,为后期的管理夯实基础。培训内容绝不能是泛泛而谈,应当理论结合实际来加深学员的理解,对其专业技术进行精准的市场定位。

④做好培训总结。在培训方式转变过程中,如果企业创设了互联网培训端口,应当积极延展出功能人性化的内容,不管是专业技术内容的导入还是思维发展干预

的内容都应当全面完善。培养员工的理想信念和职业操守,让员工在高压工作的情况下不渎职,让奖励制度成为激励员工自我提升的重要方式。除了在方式上要对接主流,还需要在培训结束之后检验培训效果。倘若培训效果和培训倾向出现了偏差,应当积极地进行自我反思,分析问题,通过总结经验的方式避免二次犯错,让培训向定位精准、实效深远的方向发展。

3.结语

综上所述,在企业人力资源管理中,要以企业内在人力资源需求为出发点进行科学的培训需求分析,同时根据企业的发展需要做好有效的招聘指导,及时找出企业在员工招聘和员工培训过程中的问题,采用合理的方式解决问题,确保招聘和培训能够为企业的未来发展提供充足的人力资源。

【参考文献】

[1]吴双.浅谈企业人力资源培训创新途径及开发策略[J].财讯,2021,000(009):P.69-70.

[2]刘俊.企业人力资源薪酬激励机制的构建策略探讨[J].企业改革与管理,2021(14):2.