

探讨市场经济下企业工商管理人才培养模式

李 斌

简阳市人力资源市场有限责任公司, 中国·四川 简阳 641400

【摘 要】人才管理在各个企业建设发展当中都具有非常重要的作用,特别是在当前市场经济发展的过程中,企业要提高自身的综合竞争力就需要在现有的基础上优化人才培养模式,以更加科学的方式达到与时俱进的目的,充分体现人才在企业发展中的作用。文章简要概述企业工商管理人才培养的意义,分析企业工商管理人才培养的现状,提出市场经济下企业工商管理人才培养模式的要点和主要的培养措施,为促进企业健康、持续发展奠定良好的理论基础。

【关键词】市场经济;工商管理;人才培养

近年来,我国很多企业在行业发展中不断扩大自身的规模,致力于占据更高的市场份额,但是还是会受到市场经济发展的影响,导致企业人才管理成效达不到预期,进而损害企业的综合建设发展成效。根据目前的市场经济发展形势来看,企业非常有必要优化工商管理人才培养模式,将工商管理人才的培养作为人力资源管理的重要部分,领导人员要知人善任,通过科学的人才培养模式选拔优秀人才和干部,使得企业长期保持蓬勃发展的态势。

1 企业工商管理人才培养的意义

1.1 提高生产效率

不同的企业在生产经营当中需要满足的要求不同,但是在市场经济下都需要以较高的生产效率作为企业持续运转的基础,使得这个大型的结构组织在行业中得以立足。做好企业工商管理人才培养工作可以从整体上把握各项工作的具体流程,实现对各个部门工作的统筹规划,确保各项工作安排的合理性,减少传统工作中的重复内容和繁琐的流程,使得每个工作人员都可以在岗位上按照精简的工作流程有序完成任务。当企业制定了科学、合理的工商管理人才培养模式之后,每一项工作都能够更加有条不紊地进行,领导人员和管理人员都需要统筹兼顾,考虑各个部门工作人员的具体情况,合理配置企业人力资源,避免工作任务分配不合理,有效提高企业的生产效率。

1.2 优化企业氛围

目前,很多企业在生产经营当中都会对员工盲目激励,给员工布置较多任务,导致员工的加班频率升高,虽然可以给企业带来更多的效益,但是降低了员工的积极性,还会使其产生负面情绪。开展工商管理人才培养工作可以更

加周全地考虑企业的日常运作情况,通过对人才的合理培养和人力资源的合理分配优化每一项工作的流程,使得基础业务能够保持正常运转的状态,从根本上提高员工的工作效率和质量。在全新的工商管理人才培养模式下,企业内部工作氛围可以得到优化,员工之间不再“卷生卷死”,而是可以相互之间进行良性监督,约束彼此的行为。更重要的是,在新时期的工商管理人才模式下,企业非常有必要促进员工之间的沟通交流,让员工相互取长补短,分享工作经验,有利于降低企业的沟通成本,提高员工在工作当中的满意度,使其产生更强的凝聚力和归属感,进而形成良好的企业氛围。

1.3 为企业未来发展提供方向

企业在各个阶段生产经营的过程中都需要结合企业的可持续发展战略判断是否可以达到未来的发展目标。开展工商管理人才培养工作时,管理人员不仅会关注到日常经营中的工作效率,还会通过合理分配人力资源组织有关人员深入调查市场情况,分析同行业其他企业的发展状况和趋势,判断行业市场整体发展动向,并且以此作为依据进行全面考量,确定大致企业未来发展方向。

2 企业工商管理人才培养的现状分析

2.1 定位不科学

企业在现阶段培养工商管理人才的过程中往往缺乏科学的目标定位,还是停留在对传统人才培养模式的认知上,应用的理论知识比较落后,达不到新时期培养工商管理人才的目标,导致企业的综合发展受到较大的限制。最主要的原因在于大多数企业领导人员及管理人员对于企业在各个阶段的发展情况缺乏科学分析,组织工商管理人才参

与相关培训时实施的培训方法缺乏针对性,导致工商管理人才的工作能力和知识水平得不到提升。在市场经济持续发展的过程中,各个行业工商管理人才都应该拓展自身的知识体系,结合行业的实际发展情况更新工作理念。但是在市场经济条件下,各个行业的理论知识覆盖面都不断扩大,而工商管理人才的专业能力比较单一,企业管理层之间没有实现无缝衔接的高标准,限制了工商管理人才培养工作的开展,难以有效提升工商管理人才的专业知识水平和实践能力。

2.2 培训方式落后

随着我国现代化社会水平不断提升,各个行业在发展当中都开始标新立异,但是在工商管理人才培养方面还是存在培训方式落后的问题,难以走出传统工商管理人才培养模式的限制,导致企业在发展当中逐步走进被市场淘汰的困境。近年来,我国的工商管理人才培养受到的重视程度有所提升,但是在人才培养方面还是与发达国家存在较大的差异,加之社会经营环境和社会主义市场经济要求不断变动,增大了企业工商管理人才培养的难度。企业为了不被市场淘汰,只能够在生产经营的同时越来越多地组织相关活动,但是很多活动都存在一定的盲目性,甚至是完全按照传统模式进行,换汤不换药,难以充分体现有关工作的成效。其中,企业在培养工商管理人才时并没有在目前的基础上推陈出新,在互联网时代来临的当下时期,企业缺乏对各类新兴技术的有效应用,难以通过培养工商管理人才达到期望的发展成效。

2.3 评估机制不完善

人才评估是工商管理人才培养的要点,要求管理人员结合企业的实际发展形势对工商管理人才的工作方法进行指导和改进,全面提高企业人才培养实效性。但是在目前进行工商管理人才评估时,企业缺乏完善的评估机制,现有的人才培养目标比较模糊,没有构建具体的评价指标,导致人才培养受到了评估工作的影响,缺乏相应的目标导向,无法利用工商管理人才培养评估结果分析人才的真实状况,不能够为工商管理人才培养工作的有序开展提供可靠的依据。不同的企业在发展中会设置不同的岗位,工商管理人才培养的要点和未来的发展趋势也有所不同,许多企业在培养工商管理人才时都没有分析企业结构和工商管理人才培养的特点,没有构建不同权重、梯度的评估制

度,在实际培养和评估工商管理人才时缺乏动态化管理方法,实时的评估方式比较单一,最终产生了评估结果失真的问题,无法提现工商管理人才评估结果的真实性。

2.4 人才经验积累不足

相对于企业岗位的工作人员来说,工商管理人才在企业发展当中担任的岗位大多比较重要,主要分布在财务管理、营销策划管理、人力资源管理等方面,都需要对基层工作人员进行监督管理,因此这些岗位上的人非常有必要积累多样化的工作经验。工商管理人才属于企业的中高层管理者,要么是专业理论知识水平非常高,要么是一步一步从基层爬上来的,这才能够在组织管理当中体现较强的权威性。企业针对工商管理人才进行专项培养时存在人才经验积累不足的问题,特别是一些从高等院校毕业的工商管理人才虽然具备较高的理论知识水平,但是在进入企业承担相应岗位职责时缺乏经验积累,没有经过基层历练,在入职之后管理基层人员时纸上谈兵,甚至不愿意深入基层工作,在产生问题时无法独立面对和解决,影响企业各项工作有序开展。企业在对这些人才进行培养时,没有从人才自身的经验积累方面着手,过于关注其在工作中体现出来的理论知识水平,难以引导其解决实际管理当中的一些突发问题。

3 市场经济下企业工商管理人才培养模式的要点

3.1 把握培养方向

人才的科学培养需要以具体的方向作为基础,企业开展工商管理人才培养工作时,首先要根据相关人员的岗位特征和要求采取合理的培养方式,结合企业的业务发展需要对不同部门的管理人才进行专项培养,使其专业知识水平、实践技能、综合素养、工作经验等都得到提升。在市场经济下培养企业工商管理人才时,应以市场发展方向作为根本,做好市场分析工作,明确各个岗位的业务范围,更加明确工商管理人才的需求。根据当前的市场经济发展形势来看,我国很多企业逐渐走向国内市场,致力于在国际市场中发光发热,实现企业业务工作范围的拓展目标。因此,在市场经济下培养企业工商管理人才时需要考虑国际环境,培养具有国际谈判沟通经验的项目管理人才,让其熟悉各类金融业务,为企业走向国际市场奠定良好的人才基础。不同的岗位需要负责的业务工作存在一定的差异,企业领导人员要明确工商管理人才需要具备的核心岗位能力,把握具体的人才需求和发展方向,对不同岗位的人才培养

特点进行针对性分析,提高人才培养指向性。尤其是一些大规模企业在建设发展当中需要提高工商管理人才的业务执行能力和市场环境分析能力,让其利用较强的专业能力维护与合作对象之间的关系,拓展企业的贸易业务。因此,企业应在现有的基础上做出适当的调整,确保工商管理人才的培养效果满足相应岗位的发展需求。企业在不同的阶段会树立不同的发展目标,培养工商管理人才时需要构建完善的人才培养方案,在立足于短期发展的同时高瞻远瞩,做好人才储备工作,挖掘既有工商管理潜能的综合性人才,为实现企业可持续发展战略目标打好基础。

3.2 创新培训模式

全新的培训模式可以解决目前企业工商管理人才培养的弊端,达到与时俱进的目的,使得企业在持续发展中占据更高的市场份额,从根本上提高企业综合管理实效性。开展工商管理人才培养工作时,企业要合理应用现代化培育方法,组织工商管理人才在工作的同时接受专业教育,以校企合作、实践培训等方式提高工商管理人才的专业能力,将专业的理论知识融入到实践工作当中,让工商管理人才明确自己的优势和劣势,在培训当中改正自身存在的问题,调整工作规划,充分提高工商管理人才培养实效性。企业在创新培训模式时,需要明确自身在不同阶段中的定位,根据未来的发展趋势制定更加合理的目标和方向,尤其是需要根据经营业务范围拓展工商管理人才培养内容,以复合型人才的培养作为主要目标,加强对工商管理人才的人文关怀,使其产生更高的企业认同感和归属感,在提高工商管理人才综合能力的同时为企业未来的发展提供帮助。

3.3 培养人才创新意识

在现代化社会发展当中,我国各个领域都非常注重人才创新意识的培养和创新能力的体现,一个企业只有持续不断地创新,才能够满足市场的发展需求。在市场经济下培养工商管理人才时,企业要结合目前的市场经济发展需求提高人才的创新能力,才不至于在激烈的市场竞争中被淘汰。工商管理人才在日常工作当中应该以积极、主动的姿态创新自身的工作形式,对基层人员进行管理时接受相关的意见和建议,始终保持较高的热情和创新意识,学习全新的理论知识与技能,从而更好地适应目前的市场经济环境。企业可以构建全新的工商管理人才培养课程,站在工商管理从业者的角度讲解多样化的案例,加强工商管理人

才的知识储备,激发其创新意识和能力,让工商管理人才在日常工作中体现自身的创新意识,加强对基层人员的创新引导,进一步提高工商管理人才培养实效性。

3.4 完善人才评价体系

企业在广纳贤才的过程中不仅需要考量工商管理人才的毕业院校、理论知识水平、面试结果,还应对人才的综合能力进行评价分析,将企业各个阶段的发展情况和未来的发展趋势与工商管理人才各方面的能力进行结合,评价其对于企业发展能够产生的价值,从而有针对性地对工商管理人才进行专项培养,加强工商管理人才的综合技能。在市场经济条件下,企业需要构建更加完善的人才评价体系,组织工商管理人才参与专项考核,以企业的基础知识与经济能力作为主体考核内容,构建多元化的评价标准,得到客观的评价结果之后,分析应该从哪一个方面培养工商管理人才的综合能力,实现人才培养的创新目标。领导人员需要提出具体的工商管理人才培养和评价方法,掌握工商管理人才的日常工作情况,考察多项技能,尤其需要坚持公平、公正的评价与考核原则,对各个工商管理人才的工作能力进行全面分析,使得工商管理人才在接受考核与评价的过程中可以明确自身的短板,在后续工作当中取长补短,提高工商管理人才综合能力培养成效。

4 结语

综上所述,在市场经济环境下培养企业工商管理人才时,企业需要把握培养方向、创新培训模式、培养人才创新意识、完善人才评价体系等,结合企业的未来发展方向与趋势完善工商管理人才培养模式,提高企业的市场竞争力,为企业可持续发展保驾护航。

参考文献:

- [1] 王德龙. 构建突出就业能力的工商管理人才培养模式[J]. 商业观察, 2022, (28): 85-88.
- [2] 蒋芬. 市场经济下企业工商管理人才培养模式的探讨[J]. 中国中小企业, 2022, (07): 177-179.
- [3] 侯琪. 市场经济下企业工商管理人才培养模式探究[J]. 中国中小企业, 2022, (04): 178-180.
- [4] 余涛. 市场经济下企业工商管理人才培养模式探析[J]. 中国市场, 2021, (33): 116-117.
- [5] 孙晓庆. 市场经济下企业工商管理人才培养模式研究[J]. 商场现代化, 2020, (22): 89-91.