

新时期企业管理人才梯队建设的创新与实践分析

周宇峰

(湖南工业大学, 湖南 株洲 412000)

摘要: 如今, 对于新时期的企业而言, 若想取得好的发展, 人才是根本所在, 特别是在管理人才方面, 如何做好管理人才梯队建设工作, 已经成为当前广大企业发展的重中之重。基于此, 本文在阐述新时期企业管理人才梯队建设实践意义的同时, 就其有效构建路径进行了详细分析, 以期能够给广大同仁提供一些借鉴参考。

关键词: 企业管理; 人才梯队; 实践意义; 构建路径

结合实际情况来看, 在新时期, 一个企业能否拥有良好的竞争力, 获得好的发展, 在很大程度上取决于其是否拥有科学的企业人才梯队。可以说, 管理人才梯队建设工作作为上层建筑工程, 在很大程度上已经成为现代企业发展的重要依托。所以, 企业若想在当前竞争日渐激烈的市场中平稳立足并且获得可持续发展发展的话, 就必须要做好管理人才梯队建设工作, 只有这样才能让企业框架更加稳定合理, 发展效果更加健康高效。

一、企业管理人才梯队建设的实践意义

在新的市场背景下, 积极做好管理人才梯队的建设工作有着诸多现实意义。首先, 能够为企业内部管理以及工作环境等环境的优化提供良好基础。我们都知道, 对于管理人才而言, 他们属于上层建筑范畴, 在意识观念、思想品质以及执行能力等方面都有着巨大的影响力。所以, 这一人才梯队建设是否完善与合理, 决定了企业内部工作甚至管理环境是否良好。这也说明, 做好企业管理人才梯队的建设工作对于企业内部工作以及管理效率的提高是极为有利的。其次, 能够强化企业的人才实力, 让企业的市场竞争力得到进一步提升。结合现实情况来看, 在当今企业发展过程中, 人才属于核心和关键的动力。尤其是管理人才, 只有做好他们的梯队建设工作, 才能保证企业在竞争以及发展过程中做出正确的决策与行动, 进一步推动企业竞争力的有序化发展。最后, 能够让企业内部的运营体系趋于稳定和安全。客观地说, 管理人才梯队建设关系着公司运营是否安全得当, 如果企业不重视管理人才梯队建设的话, 那么其运营风险也会较高。所以, 做好该方面的建设工作, 不管是对于企业长远发展而言, 还是对于企业的运营稳定、运营安全而言都是极为有利的。

二、企业管理人才梯队建设的有效路径

(一) 优化选拔引进环节, 提升管理人才质量

对于企业而言, 若想保证管理人才梯队建设有效性, 就必须从选拔以及引进方向着手, 切实完善管理人才的输送框架, 保

证人才梯队的生机。具体来说, 可从以下几个层面着手: 首先, 在选拔方面, 企业应当立足市场以及自身的发展需求, 围绕管理工作实际要求, 进一步确立或者完善相关人才选拔方面的机制, 要加快确立一套公平、合理的管理人才选拔方案以此来完善梯队建设工作。同时, 在选拔过程中, 尤其要注重过程的开放性、公平性以及公正性, 在此基础上, 要秉承择优上岗、综合评定等思路, 选择业务、管理以及综合能力较优的人来进入梯队, 以此来保证管理人才梯队的质量与数量, 为企业发展提供长效的人才动力。其次, 在引进方面, 企业首先要结合当前的管理岗位需求以及人才配备等确立好管理人才的引进方向、引进数量等标准, 在此基础上, 切实围绕自身发展目标和理念, 做好管理人才综合能力考核以及评定工作, 以此来确保管理人员的契合性, 进一步保证梯队的战斗力。需要强调的是, 企业有必要坚持走“双向梯队建设之路”, 一方面要做好内部优秀管理苗子的选拔工作, 另一方面也要依托外部力量来实现管理人才实力的增强, 只有这样才能让企业管理梯队时刻拥有新鲜的人才动力, 为公司的健康以及可持续发展铺路搭桥。

(二) 重视人才培养事宜, 营造良好内部氛围

在新时期, 管理人才好比是企业发展的的重要支柱, 他们是否具备良好的专业素养以及管理能力将会对企业的发展产生直接性的影响。所以, 在新时期, 企业有必要做好管理人才梯队的培养工作, 以此来保证他们拥有良好的能力和素养, 营造一个良好的企业运行氛围。具体来说, 首先, 企业在使用管理人才过程中, 应当结合他们的岗位职能以及人员发展规划等标准来进行人员调度与职位安排, 以此来让他们能够拥有良好的职位来发挥自身管理才能与工作能力。在此基础上, 还要围绕自身的发展目标打造一个动态化的人才使用框架。要阶段性地对管理人才素质和表现展开回顾, 然后以此为基点来对他们的岗位进行针对性调整, 进一步提高公司上层建筑的稳固性和安全性。其次, 企业有必要围绕自身发展实情以及目标, 有针对性地对管理人才梯队进行培训教育, 这其中一方面要对管理人员的专业技能、职业理念等进行引导培训, 进一步强化他们的统筹规划能力, 让他们能够在后续的管理岗位上更好地发挥才干, 完成责任与职能; 另一方面也要引入多样化的培训方法, 如在企业自身方面可结合情境法、案例法以及实践活动法等方式来落实管理培训; 在外部培训方面, 企业可牵线培训机构, 开展拓展性、主体性的培训活动, 以此来提高管理人员的参与热情, 提高培训实际成效。再者, 企业有必

要结合自身的长远发展计划,加快建立起一个培训部门,以此来为管理人才提供更为优质、更为系统化的成长服务,进一步提高培训工作的有效性与科学性,营造良好的内部氛围。

(三) 做好机制建设工作,优化人才激励考核

在新时期,企业管理必须要拥有一套科学、完整的工作机制,只有这样才能保证企业发展方向的正确性。这也说明,在管理人才梯队建设过程中,企业必须要做好机制建设工作,以机制的优化和完善为动力,让人才梯队日趋合理。而若想实现这一目标的话,企业需要从激励以及考核两个层面着手来发挥好机制建设的促进效能。首先,在激励机制方面,企业有必要结合自身以及管理梯队在发展实情和目标方面的情况,加快建立一个具有综合性特点的激励机制,激励内容应当设计精神激励以及物质激励两个层面,以此来保证管理人才的归属感与荣誉感,进一步提高其自我提升和企业建设的积极性。与此同时,激励机制建设内容也要包括以下几点:其一,专业素质。企业激励应当围绕管理人员的一些专业素质表现来进行,同时,采用调整薪资结构或者发放奖金等方式来落实激励机制;其二,在精神层面要对那些表现较优的管理人员进行荣誉、表彰会等形式的激励,进一步提高他们的工作热情;其三,企业要制定一个较为人性化的管理机制,围绕管理人员在生活以及情感等方面的需求来进行针对性的激励,如某员工家庭事务较多,可有针对性地在上下班时间上给予一定调整,凸显管理方面的人性化特点,进一步激起他们的工作热情。其次,在考核机制方面,企业应当围绕管理人员的工作以及发展目标,尽快组建一支专业化的考核队伍,然后围绕责任意识、职业表现、工作态度以及管理能力等标准制定相关考核机制,在此基础上,通过系统性、全面性的考核来对管理梯队内部进行综合性的素质考核,考核结果将记录在案作为其后续晋升的依据,以此来突显考核的公正性与合理性。

(四) 关注管理人才思想,切实做好思政教育

结合实际情况来看,企业在发展以及经营当中,管理人员价值观念、思想意识是否良好,也会对企业自身的发展带来巨大影响。对此,在新时期,为了构建一个科学化的管理人才梯队框架,企业务必要做好管理人员的思政教育工作,结合管理梯队人员在思想认知、价值观念以及工作态度等方面的实情,积极设计针对性高、适应性强的思政教育内容,在此基础上,通过多样化、先进化的思政教育形式来拔高管理人员的思政素养和价值观境界。具体来说,首先,在思政教育内容方面,企业要结合自身发展以及管理梯队建设需求,切实确定好思政教育内容,如相关法律法规、职业道德、政治意识以及社会责任感等,以此来确保思政内容的合理性与完善性。其次,在思政教育方式方面,企业一方面可立足信息化的时代形势,积极通过视听、影像以及线上等资源来推

进思政教育工作,要坚持走线上以及线下相结合的混合式思政教育模式,让管理人员能够不限地点与时间地进行思政学习;另一方面也要本着实践促进认知的思路,积极组织多种形式的思政实践活动,如可结合企业自身的生产以及员工的工作过程来进行实践性的思政教育活动,或者开展一些社会公益性质的活动等。除此之外,企业还可结合内部员工力量,通过一些优秀员工事迹分享、优秀员工演讲、优秀员工表彰等活动来塑造一个积极向上的内部思想环境,以此来内化参与者的认知,让管理梯队思政教育效果更上层楼。

(五) 加强人才监督约束,促进企业规范发展

在新时期,为了建造一个优质的管理人才梯队,企业务必要做好管理人才监督以及约束工作,只有这样才能保证他们工作的规范性和管理的合理性。具体来说,首先,企业要依据自身的发展实情和需求,建立一个与之相契合的监督框架,对管理人员的工作责任、义务、职能以及权利等加以明确,然后将其落实到制度体系建设中来,尽可能让责任落实到个人,如此一来便可以更好地推进人才管理和人才监督工作,做到赏罚分明以及公平公正。其次,企业应当将视角放在人才梯队内部,积极组建内部工会,对梯队管理人员进行约束与监督,通过此举来营造一个相互监督的内部管理环境,消除以往存在的不公平竞争或者暗箱操作等行为。再者,企业应当发挥好审计部门以及党支部在管理人员监督方面的效能,定期组织他们对管理人员梯队展开评估以及考核,以此来检验他们的工作态度、成效与作风,让企业在规范、合法的道路上走得更远。

三、结语

总之,对于新时期的企业而言,做好管理人才梯队建设工作有着诸多现实意义。广大企业有必要正视人才梯队建设的意义所在,结合自身的发展特点,不断运用新的思路与方法,加快搭建起一个合理性、完善性、科学性的管理人才梯队,以此来为自身的发展提供不竭源泉。

参考文献:

- [1] 杨青竹. 企业管理人才培训中的问题与策略研究 [J]. 科技风, 2019, 4(10): 214.
- [2] 宋琳琳. 现代企业管理人才的开发与培养分析 [J]. 商场现代化, 2018, 4(14): 91-92.
- [3] 梅兴坤, 吕建森. 现代企业管理人才的开发与培养分析 [J]. 商业故事, 2018, 4(01): 9.
- [4] 黄勤英. 浅谈施工企业管理人才的选拔培养 [J]. 中外企业家, 2017, 4(04): 132-134+151.