

新时期加强基层企业人才队伍建设工作的对策和措施探讨

赵虹桢

中国水利水电第十一工程局有限公司 河南郑州 450001

摘要:在我国工业持续改革与发展的大环境中,如果没有人才作为支撑与保证,就不可能提升企业的质量与效益。创业要靠人,人的成长靠好平台。人才与企业,是互相促进,共同发展的集合体。科学的企业内部人才管理与培养机制对于企业的核心竞争力和长期稳健发展至关重要。人才是企业的活力之源和无限生产力之源。只有将人才分布与人才资源进行科学整合,将人才价值充分展现出来,才能够使企业具备更强大的核心竞争力。基于此,本文对新时期加强基层企业人才队伍建设工作的对策和措施进行简要的分析。

关键词: 企业; 基层; 人才管理

Discussion on the countermeasures and measures to strengthen the construction of talent team of grassroots enterprises in the new period

Hongzhen Zhao

China Water Resources and Hydropower 11th Engineering Bureau Co., LTD., Zhengzhou 450001, Henan, China

Abstract: In the context of continuous reform and development in China's industry, it is impossible to improve the quality and efficiency of enterprises without the support and guarantee of talent. Entrepreneurship relies on people, and the growth of individuals relies on a good platform. Talent and enterprises are mutually supportive and develop together. Scientific management and cultivation mechanisms for internal talent within enterprises are crucial for the core competitiveness and long-term stable development of enterprises. Talent is the source of vitality and unlimited productivity for enterprises. Only by scientifically integrating the distribution and resources of talent and fully demonstrating their value can enterprises possess stronger core competitiveness. Based on this, this paper provides a brief analysis of strategies and measures to strengthen the construction of talent teams in grassroots enterprises in the new era.

Keywords: Enterprise; The basic level; Talent management

一、人才建设的重要性

1.人才是企业发展的动力

人才作为第一资源对经济的发展具有举足轻重的地位。企业必须有足够的竞争优势与创新机会,才能在竞争激烈的市场中发挥有限资源的优势,取得更大的发展。企业要想提升自身实力并进行建设与创新,就需要有足够的人力资源来达到稳定,高效以及长远发展的目的,这就需要进行人才建设。当前企业间的竞争,一定程度上就是人才的竞争。从企业家成长过程来看,专业知识与技能过硬、综合素质高的人,才能永远为企业注入新鲜血液,生存能力强。所以企业要想达到长远的发展目标,加快发展进程就必须引进优秀人才,而企业能否具备长远的培训机制,直接关系到企业的发展前景,关系到企业文化建设以及综合竞争力。要注重培训与人

才的培养,才能给企业的发展带来生机,加速企业的建设目标。

2.人才建设是企业稳定发展的保障

人力资源作为企业赖以生存与发展的最主要资源之一,在企业中占据了很大一部分。怎样和人才竞争、怎样用好人才资源、怎样留住人才是当前人力资源建设中需要重视的。企业人才流失是极不利于企业发展与稳定的问题。第一,人才培训的缺失会造成能力的滞后,造成人才的内部流失。人才的进步在于经验的积累和能力的提升,经验要在实践中不断地实践与积累。若缺乏对人才的长期培养和培训、岗位历练等,会使得人才的能力素质滞后于企业的需要,员工从优秀走向平庸,造成人才的枯竭。另外,人才培养要求时间充足、长期性强,需要做出系统的安排和周密的培训培养计划。

第二,人才的留用机制不健全会造成人才归属感的缺乏,不利于企业的稳定。企业不重视人才队伍建设,在选育用留方面的机制不健全、不完善,会使得员工归属感降低,工作的动力和活力不足,效率不高,无法发挥其全部的人力智力,不利于企业的长期稳健发展。第三,人才外流影响了企业建设过程和提高了企业运营成本。企业人才枯竭要求企业打造新型人才队伍,而人才交流会对企业建设进程产生直接影响,会造成投入更多的精力和成本去引入新的替代者,这就要求必须要有一定的人力资源与物资才能引入新型人才,不断增加企业运营成本。

二、企业人才建设中现存的主要问题

1.人才队伍分布结构不均衡

受历史因素影响,很多基础事业普遍素质不高,未能充分发挥人才对企业发展的主观能动作用,能动性不强,附加值不高,从而对人才进行了分层次的处理。有资料表明,员工的职业与所学专业很不对等,拥有高学历与所学专业所占比重过小,不能适应现代企业的发展。

2.人才队伍管理缺乏有效的激励制度

当前普通企业在管理人才方面存在着人才短缺和人才浪费同时存在、人才培养机制落后与中断、造成劳动效率不高、任务完成率不高等问题。之所以会出现上述现象,主要是因为人才激励制度不健全。相对于私营企业而言,该企业最重要的特征就是稳定的收入,即铁大米。但在市场经济高速发展的今天,一些企业工资,报酬及晋升机制略显苛刻,缺乏科学合理的奖励与晋升制度。员工创业水平与工资无合理关联,使员工在付出时不能得到充分回报,也缺少有效激励机制,从而使人才团队及一大批优秀人才流失。

3.人才队伍管理缺乏创新性

由于企业自身的特点,员工流动比较慢,企业普遍没有先进的管理技术,管理理念水平参差不齐,造成了企业人才团队管理体制不健全。这一老龄化且涉及面广的管理体制忽略了人才发展与业务发展之间的协调度,并对该企业开发建设长远规划的必要性进行了切实分析,除人才培养计划上缺少系统的员工培训规划与保障之外,培训计划缺失使得员工不能持续社会发展脚步,人才团队卷土重来,削弱了企业整体竞争力,这样并不能为企业竞争与发展带来好处。

三、基层企业人才队伍建设的主要对策和措施

1.在企业层面建立人才队伍发展规划,保障人才梯队建设

(1) 树立以人为本的新型人力资源管理理念

以人为本人力资源管理理念围绕“人”这个核心,从选准人,用好人做起:人力资源规划,员工招聘与选拔,强化人力资源开发、注重绩效考核、提供适当报酬、做好劳动关系、建立健全人力资源管理制度等。企业会给员工搭建很好的舞台,使其干好本职工作、实现人生价值。制定人力资源制度,企业一定要站在多数员工立场上,把员工个人利益和企业职业目标融为一体。无论是企业管理者还是从事人力资源管理工作的人都应该具备先进管理知识,摒弃与时代不相适应的传统人力资源管理观念,使现代人力资源管理观念尽快成型,打造一支胜任力强,结构合理的人力资源队伍是企业健康发展的人力资源稳定保障。

(2) 强化企业人力资源培训与开发

工作是人干出来,选好人用好人,事半功倍。一是企业应与时俱进,给每一位员工设定高水平的培训目标使每一位员工都能成为被培训者,从而使学习发生于工作,使成果展现于工作之中,使员工在工作生活中获得价值。二是企业应有较高目标并建立一个由士气,能力,勤奋,绩效,诚信等5个因素组成的系统而科学的培训体系。培训既要重视工作能力的提升,也要重视对员工尤其是青年员工个人士气的培育,企业应该把党建培训和工会培训有机结合起来,推动员工向更高的层次发展。三是培训形式多样化。除了网上培训以外,企业要在条件成熟时到工厂,街道,社区等地现场辅导,请高水平讲师及专业团体成员现场授课以提升培训水平并增强培训效果。

(3) 制定不同专业人才队伍建设规划,强化人才培养力度

应以人才队伍高效利用为前提,做好基层科技人才,专业技术人才,岗位合格人才以业务规划。他们有国外生产区域有关经验,也有工作,制造岗位,管理岗位有关经验,在业务工作,及地方当局考察借用与派遣之经验,可充实个人发展之有效方法。在专业技术名称二级分类、考核、录用等选聘采用体系上,进一步做到政治优先、条件成熟,保证各专业领域人才单位建设有实效。图1为人才培养梯队图。

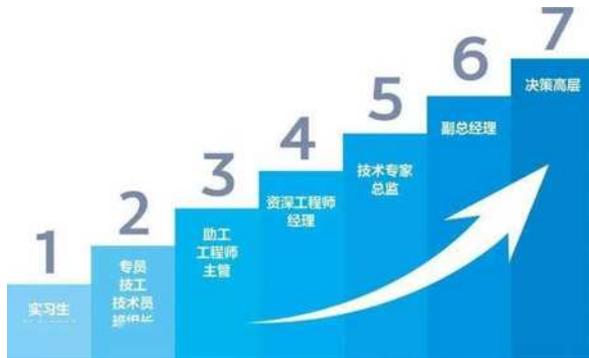


图 1: 人才培养梯队

2. 不断完善考核激励机制, 注重绩效考核过程管理和结果运用

(1) 完善绩效考核配套制度体系, 形成综合绩效管理评价体系

从现行实施评估制度看, 更要注意有关制度建设。另外, 因为绩效薪酬的推行强化了考核的运用、强化了对工人工资进行了调整、提倡了更多劳动、增加了效益薪酬、制止了平等主义思想。逐步建立“一系统, 两层次, 三制度, 四环节, 五原则, 六运用”综合经营管理考核体系。评估结果应当应用于员工报酬, 个人工资, 职业技能培训, 科室制定与销售后改善方案, 科室与员工优秀评价, 员工岗位调整绩效。

(2) 不断强化考核过程管理与结果的综合运用

企业要对不同岗位, 不同工种, 不同人类推出不同量化评价标准, 按照不同职位明确工作态度、工作能力、工作表现, 工作业绩等。应立体化的将绩效考核与品德考核相结合, 切忌单一化、日常化、年终化, 综合评价的方法需要对绩效进行综合的考察, 其中包括自己的发言, 民主评议和管理投票等; 应将考核结果与薪酬福利, 晋升及绩效奖励相联系, 切忌流于形式。

3. 创建学习型组织, 打造高层次、专业性人才队伍

(1) 强化技能培训与职业鉴定, 完善人才培养体系

以充分利用教育资金为前提, 通过培训、考核等方式补偿合格、专业人才高度匮乏、结构性失衡等。一要结合个人发展规划请员工进行职业教育、继续教育。二是内部培训平台以绩效考核结果为基础, 以管理人员最高绩效考核为导向, 推荐职业技能最高、管理水平最高的人员参与行业培训活动。最后, 工作人员应通过综合管理、安保、人力资源、筹资和信息技术等系统而恰当地派往科室以外专业进行培训, 以便于取得科室以外所学专业。

(2) 打造“创新工作室”, 专业技术人才引领人才队伍建设形成“专业人才带动队伍, 培育人才, 推动发展”的人才培养模式, 打造“创新工作室”。各种专家人才为领先专家和有关专家组成的创新研究。通过“创新工作室”的运用, 以及以项目带动创新等方式, 达到专业技术人才建设引领人才队伍发展的目的。

(3) 创建学习型组织, 提升自主学习动能

持续推进培训机构设置, 一是推进以部门为单位的创业知识培训机构建设。二是要鼓励在分支机构、政党的基础上成立政党知识建设培训组织、基金会等。最后通过互联网学院, APP 培训部队等互联网培训平台来推动专业知识与当下政治信息之间的沟通。同时在强化训练过程中, 把个人每月绩效评估, 中等级阶段考试以及年终优秀比赛等融入到训练活动中, 对推进训练任务, 保证训练目标以及检验训练结果起到了一定作用。

(4) “引进来”与“走出去”相结合, 进一步拓宽学习范围

并充分利用了能力, 训练, 技术评估等多种培训方式, 永久性地拓展了培训载体与形式。管理技能人才采取外部考察、审核、考察的方式来提升专业知识、拓展业务领域、拓宽工作领域、提升工作水平。

4. 逐步培育企业文化, 激发员工工作积极性与主动性

(1) 在企业层面系统培育企业文化, 形成品牌建设有实体存在的基层企业一定要注重充分发挥自身优势, 将自身企业价值观, 企业愿景与使命, 企业基本理念等融入到“两个最高”部门价值中去, 从而大力发展企业文化, 打造产品品牌。一是在打造企业五心品牌时, 要着重从地块建设, 烟草生产, 管理与经营, 基本服务与廉政建设等方面发挥机构与工作作用, 弘扬企业文化。二是突出区域特色、办出特色、注重内部品牌建设。不断加强品牌管理与品牌出口、打造品牌之外企业文化、彰显品牌之外品牌、强化品牌认同与肯定。最后通过密切结合各方面建设与经营, 不断强化斗争, 充分发挥先锋模范作用。结合双方建设, 生产及经营情况, 产品服务, 产品团队、分支机构及客户根批产品根品牌分支机构共同构成, 形成促进中心工作开展合力。

(2) 通过各项交流活动, 提高员工理念认同、价值认同

通过女性员工, 新入职员工以及工作 30 年者的行为,

搭建了员工与管理层交流的平台,思想得到了进一步统一,汇集一致意见、创造单一群体价值、宣传企业理念、发展目标及关键行动来激励工人。在落实先进集体与个人榜样及其他考核措施中,建立先进模式,逐步建立考核“过度培训”,考核所学专业,晋升岗位的正确引导。以“光荣榜”、“模范墙”等展示渠道推动进步、树立榜样,调动框架与人参与商业活动的积极性、提升框架与人参与活动的热情与主动性。

四、与高校建立人才合作关系

企业可和高校建立“常规培训”,拓宽引进人才渠道。该系统主要是由企业同学院、大学签订协议,进行人才培训及实施。符合本协议规定的同学,主动与企业订立雇佣合同。学生学完所需科目,取得文凭证书、学位证书之后,就可直接到企业任职。企业管理人员在对学员进行培训时,也可对其各项活动进行监控与评价,结合企业具体技能标准,对学员进行针对性培训方案制定,从而切实提升学员的各项能力,达到企业要求。

五、结束语

针对人才需求多样性与人才需求多样性的特点,将人才

成长与劳动者技能,效力,待遇紧密结合起来,构建一套科学,智慧的人才评估与晋升体系,以全面激励有潜力的人。全面参与到自己岗位上适合自己的人才中去,对增强企业生存能力起到人的功能,并最终有助于增强企业整体竞争力。

参考文献:

[1]赵海明,郭松龄.新时期加强基层企业人才队伍建设工作的对策和措施探讨[J].企业改革与管理,2022(21):83-85. DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2022.1152.

[2]郑丙文,张磊,彭平等.探索新时代党的组织路线在基层企业干部人才队伍建设中的实践作用[C]//《<中国电力企业管理>党建创新实践(2021年)》编委会.《中国电力企业管理》党建创新实践(2021).《中国电力企业管理》党建创新实践(2021),2022:145-148. DOI:10.26914/c.cnkihy.2022.060945.

[3]邓杰华.基层企业打造高素质专业化人才队伍的路径探讨[J].企业改革与管理,2022(06):68-70. DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2022.0345.