

# 浅谈人力资源培训创新及开发策略

马 骏 程 亮

山西路桥集团阳蟒高速公路有限责任公司 山西晋城 041500

**摘 要:** 随着时代的发展, 我国的经济水平随之逐渐攀升, 社会经济的繁荣带给了人们更好的生活。对于国家而言, 企业就是为国家创造经济发展的必要行业, 并且为此投入了大量的精力对企业进行管辖。不同的企业共同构成了我国如今经济市场。对于企业而言, 最为重要的就是对人力资源方面的掌握, 只有做到对企业内人员有深刻了解, 并且学习如何对其进行调遣, 才能保证整个企业稳定运行。

**关键词:** 人力资源; 培训创新; 开发策略

近些年来我国的社会经济发展迅速, 改革开放的背景带给人们良好的发展机会, 也带来了许多的挑战<sup>[1]</sup>。人才在我国地位一直很高, 具备高素质高水平的人才向来供不应求, 这是企业软实力的一中展现。很多企业中, 人才甚至能影响到整个企业的寿命。因此, 人力资源管理部门就成为了企业内最为重要的部门之一了。人力资源部门不仅需要对接前来应聘的人员进行考核与筛选, 还需要对已经入职的人员进行培训, 确保其能够迅速投入到工作中来<sup>[2]</sup>。一切与员工有关的工程都需要人力资源管理部门进行调和, 因此需要重视对其的创新与开发。

## 一、人力资源管理的基本状况与特征

### 1. 人力资源管理的基本定义

人力资源指代的就是整个人力资源组织中的所有能够推动企业经济发展、并且具备智力与体力人员的总体称呼。每一个企业都是由多个不同的人力资源板块构成的。对于管理层而言, 人力资源就是可供调配, 并且能够对企业产生经济效益提升的人员总称。

### 2. 人力资源自身的特点

企业能够在行业内获得成功, 就离不开人力资源的帮助。在人力资源的培训工作中, 人是主体, 一切培训手段都是以人为中心的<sup>[3]</sup>。人具有可变性, 因此就应该尽可能使用人性化的管理手段, 贯彻以人为本的基本战略方针, 运用这一策略来对人才进行引导, 激发出人才的潜力与能力并切实作用于管理工作中, 并且能够为企业带来一定的经济收益。

## 二、我国企业人力资源培训尚且存在问题

### 1. 传统的人力资源培训方式落后

如今我国依然还有许多企业对于人力资源管理的认知与理解较为浅薄。人力资源培训工作是许多企业应聘者入职必须经历的流程, 但是很多企业管理者对这

一问题认知较为浅薄。人力资源培训工作的培训周期较长, 尤其是一些较为复杂的工作, 培训期甚至能够长达数月<sup>[4]</sup>。如今我国社会大部分企业都秉持利益至上的理念, 很多企业管理者会认为培训工作的效果过于延后, 想要看到培训的成果还要滞后许久, 因此对于人力资源培训并不伤心。还有一些企业将人力资源培训工作放在了宣传噱头的领域内, 在正式进入企业人们会发现培训工作几乎没有什么实际意义, 甚至还有一些企业吝于将详细的工作方式告知员工, 只要求其了解基本操作后自行探索。这些都影响了我国企业的人力资源培训成果。

### 2. 对于人力资源的培训规划不合理

随着时代的发展, 我国许多企业, 尤其是新时代兴起的企业, 都认识到了人力资源培训工作的重要意义。但是很多企业更倾向于寻找一个可以一劳永逸的万能培训法, 而没有根据企业需求或者人才自身的能力进行培训规划, 这就直接影响到了整个人力资源培养工作的最终成果, 只是在做表面工程的模仿工作而已。这种培训方式能够产生的效果极其微弱<sup>[5]</sup>。还有一些企业, 虽然知道应当做好人力资源的规划培训, 但是对于培训的目标却含糊不清, 这种似是而非的培训方式对于人力资源的培训工作的益处也极其有限。想要保证人力资源的培训合理, 就应当制定出合理的科学计划, 而不是仅仅依靠不确定性单纯做出敷衍。

## 三、我国企业人力资源培训创新与开发的具体策略

### 1. 建立起高素质的人力资源培训团队

想要保证人力资源的培训能够稳定进行, 最主要的就是需要建立具备较强技术水平的培训团队, 想要教育他人, 首先应当以身作则, 成为他人的榜样。很多企业并没有了解到专业的人力资源培训团队在人力资源培训工程中的重要作用, 这些企业通常会认为具备良好

的能力就应当直接应用于工作中，而不是在一个随便谁都能担任的指导职位上浪费人力。这就是一种思维误区，高水平的培训人员通常都是由自己的教导节奏，由浅入深，若是随便找一位不熟悉的老员工来进行培训，就很容易会让人云里雾里，找不到重点。因此，在这一点上需要企业尽可能做到对症下药。不同的培训员所适合的风格与领域都各不相同，这就需要企业学习如何对症下药，针对不同部门的员工展开具体分析，找到最适合的人员进行培训。这就意味着人力资源培训团队中需要囊括也能专精于不同领域的专业人员，还可以专门聘请一些业内知名的培训师，对人才进行培训，合理规划好人力资源的培训计划，尽可能建立具备较强能力的综合型团队。与高校联合进行人才培养就是一种很好的选择，高校学生们正处于待业的状态中，主动与高校达成协议并展开合作就能够利用企业内本身的条件为高校学生提供培训的真实场景，为学生们提供一定的实习机会。高校学生在职期间可以与企业进行双向选择，学生感受公司氛围是否符合自身需求，企业观察学生能力是否适合在本公司发展。在实习结束后进行友好交流，尽可能留下表现优异的学生们，为企业后续的创新发展提供良好的后备力量<sup>[6]</sup>。这一方案几乎可以说是百利无一害。同时企业还应当完善好整个人力资源培训的工作流程，从综合角度来审视自身，确保能够打造出高质量的企业人才团队。

## 2. 强化我国人力资源培训工作的深度与强度

社会对于人才的需求会随着时间而改变，还会随着国家的制度改革而产生一定的变化。不同时期对于不同行业的人才需求度也是不甚相同的。因此，想要在新时代表中追赶潮流，在不同时期找到属于本企业发展的道路，就需要擦亮眼睛，深度探究国家对于企业产能的需求，与时俱进，在进行人力资源培训的时候融入发展的思想，把握好整体方向，为企业培养出适合本企业在现代化的背景下发展所需要的新时代人才。在进行人力资源的培训工作时，需要优先考虑企业对人才的需求，比如说某国有企业的金融部门技术人员空缺，这个时候就需要以金融型人才为目标，尽可能根据实际需求来培训人才，提高企业对人才的利用率，防止形式主义现象的产生。由于人类的个体差异，很多人才对于某一方面不甚精通，但是在其他的方面却非常灵活，这就需要考验企业内人力资源培训人员的眼光与经验的，多给人才机会，开发

其能力，提高培训水平与人才储备。除了对入职人员进行人力资源的培训外，也应当对企业的高层领导进行一定的要求。领导层是整个企业的大脑，企业许多决策都需要管理人员进行决定，可以说是牵一发而动全身<sup>[7]</sup>。对于管理人员进行培训工作，能够帮助其梳理逻辑，学习新的思考方式，并提高其自身的自信心，让其对企业发展有更清晰的计划，避免钻入死胡同而一叶障。如今我国正处于信息化的社会中，想要保证人力资源的培训具备良好创新性并对其进行开发，就需要利用新时代的信息技术与信息资源，提高本企业的人力资源培训效果。

## 四、结束语

综上所述，我国的企业时刻处于发展的状态下，每一个企业都是由员工构成的，不同能力的员工在不同的部门发光发热，为企业的发展贡献一根力量。不可否认的是，我国的人力资源管理工作依然还存在着不少的问题，需要本企业细心思考自身的问题所在，并且有针对性的进行改革创新。如今的年代是发展的年代，高素质的人才无论在哪里都会受到青睐。因此才需要从源头建设人力资源管理制度，为企业的发展提供人才，帮助企业在激烈的行业竞争中取得优势；还需要在人才管理工作中展现出自身作为新时代企业的优势，提高国家经济水平。

## 参考文献：

- [1] 闵强, 邵梦宇, 宋慧玲. 探究医院人力资源管理中新员工岗前培训的应用实践与创新路径[J]. 中国卫生产业, 2021, 18(8): 4-7.
- [2] 郭艳辉. 人力资源管理中教育培训模式的创新发展[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2021(4): 91-93.
- [3] 李雅丽. 事业单位人力资源管理中教育培训与人才评价制度改进与创新[J]. 经济与社会发展研究, 2021(18): 136.
- [4] 王冬影. 创新人力资源培训教育模式, 助推企业健康持续发展[J]. 中国科技投资, 2021(1): 185, 190.
- [5] 侯龙真, 张婷婷. 人力资源开发视角下的创新创业教育师资培训策略[J]. 中国成人教育, 2020(14): 85-88.
- [6] 邵叶婷, 陈嘉璐. 新职工岗前培训在医院人力资源管理中的作用及创新实践[J]. 抗感染药学, 2020, 17(12): 1855-1856.
- [7] 董雅云. 公路施工企业人力资源教育培训的路径创新探析[J]. 知识经济, 2020(21): 30-31.