

在企业高质量发展中人才培育的作用及拓展途径

韦佳

(广西北部湾恒信资产经营有限公司,广西 南宁 530000)

摘要:国家创新发展的源动力在于企业的健康发展,人才是兴国兴邦的核心资源,也是积极推动社会进步、知识创新和技术创新的关键基础。党和政府长期将人才工作置于国家工作的重点位置,不断推出相关政策文件以扶持和培育各领域专业人才。基于全新的历史起点下,企业面临着现代化改革的春风,各企业在发展过程中应抓住时代发展机遇,不断强化自身的人才培育和人才建设。重点对企业高质量发展中的人才培育及拓展途径展开探讨,分析人力技术资源及管理经营资源的重要作用,提出强化人才培养意识、投入必要资源等举措,为相关人员提供参考。

关键词:企业人才;高质量发展;培育作用;拓展途径

中图分类号:F276.1

文献标识码:A

文章编号:1004-7344(2023)12-0016-03

0 引言

党的十九大报告中明确提出并强调,中国要实现高质量发展,应首先强化自身企业的创新能力,坚持绿色发展作为普遍生态、坚持对外开放作为必要道路、坚持信息共享作为根本要求,从多角度和多方面推动经济发展的效率提高、质量过硬、动力不竭。企业是国家经济的重要载体,企业的高质量发展关乎国家经济的发展质量,是关系到我国经济长期发展的重要内容,对企业高质量发展进行探讨,不但能够丰富我国社会主义经济建设理论,同时也具有重大的现实意义。

1 企业高质量发展中人才培育的作用

1.1 人力技术资源是企业核心竞争力的基础所在

人力资源不同于货币资本及物质资本,人力资源具有极强的灵活性和专业性,基于当今的知识经济时代和高技术产业快速发展背景,人力资源的增值潜力极为庞大,是企业中的活性资本。人力资本更加具有创造性和创新性,具有调整企业发展战略、优化企业资源配置等市场应变能力,人力资本即是企业核心竞争力的基础所在。人力资本在企业中包括两种:①广大劳动力和技术人员;②企业家性质下的企业经营领导者,两类人力资源均具有不可替代性。在资本市场不断成熟的时代背景下,企业应不断进行自身技术创新,才能够实现真正意义上的发展壮大。如今,技术水平不单单体现在技术层面,而是着重体现在“人力”技术特点中,技术不再凝聚于企业的物质资本和货币资本中,如生产设备,自动化设施等,其凝聚于企业技术人员的行为

方式和头脑思想之中,技术人员作为一种资本的全新载体,转变了自身的高素质劳动者特性,也更加被社会和企业所重视。

1.2 人力经营管理资源是企业高质量发展的抓手

对于企业而言,单单有先进的人力技术资本并不够,还需要有经营者的管理和经营。以美国铱星为例,作为摩托罗拉设计经营的全球性移动通信企业,其在当时独有的全球通信卫星系统是世界公认的最先进通讯技术,但由于营销策略制定偏差、市场分析不到位等方面的失误,其最终处于破产的唏嘘境地。由此能够看出,高技术必然带来高风险,任何产品都需接受市场的考验,盲目发展和对市场的不全面分析所带来的代价必然惨重。技术方面的超前无法保障企业的完全成功,企业经营水平同样至关重要。只有对市场分析结算精确、目光超前、决策系统完善的经营者的领导人才也就是常说的企业家。企业家在企业整个发展过程中发挥着实际能效,在明确客户群体、市场调研分析、产品营销渠道等方面不断发挥领导作用。现代经济条件下,人力资源的重要性甚至高于财力资本和物力资本,对企业的影响也在不断扩大,某一程度上甚至发挥着决定性作用。当今的市场竞争激烈,企业在扩大自身生产经营规模和获取资本投入的过程中,也需强化对人力资源的投入和培育。企业间的竞争、国家间的追赶、技术上的竞赛、归根结底,还是人力资本间的竞争,是人与人素质间的对抗^[1]。

2 企业高质量发展中人才培育的主要问题

2.1 人才培养主动性较差,缺少人才培养意识

部分企业缺少培养人才的主动意识,在用人时表现出应付性、随意性、临时性等,企业的人才培养无法贯彻落实,达不到预期效果。企业的人才培养体系并不完善,培训的实用性目的不详,无法在最大限度上实现企业对人才的诸多需求,无法为企业不同层级员工提供相应的培训课程。企业对人才培养管理的理念并没有伴随时代发展而进行升级更新,企业在实际发展过程中,并未树立“人才是第一生产力”的理念,人才培养没有得到应有的重视,在不同程度上出现了人才重使用轻培养的问题。

2.2 人才培养资源投入不足,培养评价系统缺少成熟性

企业投入必要的培养资源是企业开展人才培养活动中能够合理利用和开发的要素,能够为企业带来极大的收益和回报。当今的时代背景主要以知识产业为基础,企业进行生存的根本在于将智力资源进行合理占有和优化配置,而智力资源的科学开发和转化升级,则需要财力、人力、物力等其他资源要素的有力支持。

作为人才培养体系的最终章,对人才培养模式和体系进行评价的重要性不言而喻,人才培养评价是企业对自我培养活动有效性确认和问题认知的过程。通过对评价结果进行分析,能够从多角度分析企业在培养人才的过程中存在的诸多问题和不足,衡量企业在相关方面的投入与产出是否符合预期标准^[9]。针对人才培养过程中出现的问题和不足进行纠正和优化,不断调整培养方式、培养内容等,保证人力资源、资金资源、物力资源等诸多资源得到充分的使用和优化,让人才培养活动变得更加具有科学性和创造性,更加贴合企业的长远利益目标。企业要追求高质量、高水平的发展,则需要构建更加综合性、专业化的人才评价体系^[9]。

截至目前,我国大多数企业针对人才的培养仍旧处于初级阶段,评价体系中的前期计划、评价方式、评价指标等方式的选择都存在不合理、不科学、不系统等问题,并没有针对新时代下人才特点和企业自身的发展资源制定评价系统,即使有部分企业构建了专业的人才评价体系,但在具体落实和运营的过程中也并不成熟。企业战略规划人员和经营人员在接受相关培训后,将所学应用到实际工作中的效果较差,无法在短期内为企业带来直接的效益回报。由此能够看出,针对知

识产权类人才的考核评价绝不能局限于专业理论知识考核,应当在人才培养活动过程中对人才行为、态度、思维理念及企业在活动中的投入和效益等多方面进行判断,使用绩效考核与阶段性观察结合、定性与定量结合等方式进行综合考察,保障培养效果的全面性和真实性^[9]。应组建专门的评价专家组成评价小组,对人才评价体系提供制度保障,将企业人才培养评价体系和系统转化为成熟化设计,科学落实到企业的各个部门之中。

3 企业高质量发展人才培养的有效策略

3.1 增强人才培养意识

任何状态下,意识都是行动的向导,企业领导对于员工人才培养的认知、态度、做法都在直接影响着培养的成效^[9]。企业领导层是企业的权威和向导,是企业未来高质量发展的领袖和坐标。一个企业的领导要具备超前的目光、先进的思想意识,才能够进行正确的决策,实现企业的可持续发展^[9]。在企业人才培养工作中,领导层应注意保持自身的人才第一理念,积极探寻多种有效模式,例如,定期参与政府部门所组织的人才培训活动、到名校高校实地深造、强化和其他企业间的交流互通等,针对自身企业发展的人才需求和市场需求,充分了解政府提出关乎自身企业发展的政策方针,完善自身知识体系和结构,对企业未来发展方向进行科学预测。只有企业领导层的思维理念充分转变,深刻意识到人才培养的必要性和重要性,才能够使整个企业上下同心,制定出符合企业发展实际情况的人才培养策略,实现企业人才管理的高质量和高效率发展。

3.2 投入足够的人才培养资源

企业培养人才的目的是为了为了提高技术开发能力并合理利用智力要素为自身获取经济效益,投入大量的人才培养资源是先决条件,也是衡量企业对人才培养重视程度和综合实力的关键标准,其对企业人才培养活动具有直接影响。企业应强化对人力资源活动的财力支持、人力支持,提升企业对人力资源培养的敏感性和信息获取能力,保证企业与外部信息的对称,保证企业人才培养路径的畅通无阻^[9]。

首先要重视师资队伍力量的保障。企业要打造一支高素质的人才队伍,师资力量是中坚力量。要强化企业师资力量建设,可以通过内部挖掘与外部聘请两个方式加以解决。在内部培训师方面要重视“选择、教育、应用、流动”4个环节,从企业各层级、各单位、各部门中选

择具有过硬思想素质和专业水平、较强表达能力和组织协调能力的业务精英,强化对企业骨干力量的理论培训和技术水平提高,将培训成效反馈到企业内部,在企业各个岗位中通过现场培训、集中授课、师徒合作等模式,形成内部培训与人才流动形式的合理竞争机制体系。高等院校的师资力量是企业人力资源培养活动的后备资源,企业应积极探寻和高校的合作,构建一种长期性的人才培养合作体系,从以往单一的项目合作关系转化为新形式的联合培养、人才流动、项目开发的产学研合作模式,可以邀请高校中的人才专家教授莅临企业进行指导参观,认真听取专家学者对企业发展的建议和意见,让企业对人才培养的科学规划和培养模式选择更加具有针对性和时效性^[9]。

其次要保障资金基础。耗费经费过多是企业人才培养过程中面临的具体问题,部分企业由于没有重视对人才的培养而投资有限,而还有部分企业着实无力承担。企业追求高质量发展要积极转变观念,不断加大对人力的培养投入,科学降低人才培养成本,不断提高人才培养资金的利用效率^[9]。企业应充分明确人力资源的重大能效,积极完善企业的治理结构,在企业与员工间形成一种稳定的契约关系,减少在职培养风险和人才流失风险,降低企业所需承担的培养成本,不断激发企业增加人才培养的资本投入。政府则应当发挥好市场引导作用,加大对社会各界培养人才的宣传教育力度,推出相关政策支持并鼓励民间资本创建人才培养机构,推动海外资本与民间资本合资创办培训机构,针对企业中的紧缺人才进行有层次补贴,例如,依据企业资格认证和培训状态,进行企业职业技能培训补贴和职业技能鉴定补贴,创办高技能人才专项资金,用于支持企业的人才职业能力建设和高层次人才基础工作建设。保障企业使用国家人才扶持资金的利用率,合理构建人才培养资金的预算科目,为培养知识产权人才提供经费支持。

最终的信息保障是企业后盾。企业开展人才培养活动所需的资源配置需要政府合理介入校企关系,这种介入不但涵盖了资金扶持、政策调整、教育资源流动与分配,同时也包括构建人才培养的公共服务平台,通过平台将人才信息资源进行全面整合,对各领域人才专业技能和科研成果进行信息共享和及时追踪。企业应通过公共平台获取和使用各种资源,从而为自身人才建设提供数据支持和参考依据,提高企业人才培养

信息资源的时效性,保障企业的人力培养、技术创新紧跟时代脚步。政府部门应充分调动社会各机构资源配置,强化企业与企业间的人才交流合作、教育培训机构间的合作,举办国际性的人才研讨会等形式,为企业的人才培养提供有效渠道,不断开拓企业的国际视野,保证企业中的人才能够最大程度地发挥能效^[10]。

4 结语

知识经济时代下,人力资本深刻影响着企业经济发展与效益。人力资本是企业的重要资本,也是第一资本,对企业运营管理的维持构建具有重大影响。要充分认识到企业人力资本的作用,才能够更好地培养人才,提高人才的利用效率和质量,使人力资本得到升值,使企业核心竞争力得到提高。

参考文献

- [1] 孟军齐,姜洪.跨境电商人才需求与培训研究:基于深圳 B2C 平台出口培训企业调研[J].商业观察,2022(25):42-45.
- [2] 熊小文.基于“企业课堂·岗位学制”人才培养模式的探索与应用:以中职模具制造技术专业校企合作为例[J].职业,2022(16):51-53.
- [3] 贾永涛.煤矿企业人才队伍建设的思路及方法:以贵州安晟能源有限公司为例[J].人才资源开发,2022(16):94-96.
- [4] 王亚滨.企业开展人才盘点项目的背景动因及成果解析:以厦门集运为例[J].企业改革与管理,2022(15):71-73.
- [5] 刘学英.基于企业人力资源管理角度分析国有企业的人才紧缺问题[J].商场现代化,2022(15):130-132.
- [6] 赖虹秀,张晓芹,陈灿辉.基于企业需求的本科物流人才能力培养研究:以京东物流人才需求为例[J].中国市场,2022(21):136-138,142.
- [7] 吴画斌,金伟林,王侦,等.数字化改革赋能制造业企业创新能力提升:基于数字创新人才培养视角[J].生产力研究,2022(7):10-13.
- [8] 李红旗.加强国有企业加强人才队伍建设的具体措施探讨:以某国有电力企业为例[J].企业改革与管理,2022(13):35-37.
- [9] 王吉平.以高质量人才队伍保障企业高质量发展:专访南网超高压公司人力资源部副主任寇靖华[J].中国电力教育,2022(7):10-13.
- [10] 李平平,张腾.企业新型学徒制视域下技工院校的人才培养:以北京市工贸技师学院服装设计与制作专业为例[J].中国培训,2022(6):47-49.

作者简介:韦佳(1984—),女,壮族,广西武鸣人,本科,经济师,主要从事人力资源管理工作。