

人力资源培训体系及管理要点分析

秦根

(江苏省水利建设工程有限公司, 江苏 扬州 225002)

摘要: 随着新经济时代的到来, 人力资源的开发发挥着重要作用, 人不仅是公司最重要的资源, 也是企业最宝贵的收益。培训机制在人力资源管理体系中起着重要的生存和发展作用, 近年来公司人才培训体系发生了一些变化, 但仍存在许多问题, 以及建设性建议的建议。

关键词: 人力资源; 培训体系; 管理要点

【中图分类号】F272

文献标识码: A

【DOI】10.12248/j.issn.1007-676X.2021.029.068

公司的发展有赖于良好的人力资源和有效的人员配置, 人才的保存和培养, 公司人才的提升, 公司活力和竞争力的保持, 万通是德国及国外知名品牌手机的代理商和经销商, 公司未来必须是战略人事管理, 基于对人力资源管理与战略关系的分析, 战略框架人力资源管理体系分为三个层次: 战略和运作, 以及人事管理战略框架, 建立人力资源管理实施效果综合评价体系, 并对存在的问题进行详细分析。

一、操作人员管理系统的重要性

企业人力资源管理体系的目标是提高员工的素质和积极性, 这不仅是企业管理的重要内容, 也是企业员工的重要渠道, 为了补充知识、提高素质, 企业应建立人事管理体系, 为了给员工提供广泛的学习机会和良好的学习环境, 内部培训的管理应以人事管理制度为基础, 避免随意管理人事管理, 根据员工的培训需求和意愿进行管理, 企业人力资源管理系统的重要性应从公司持续培训趋势的角度进行分析。首先, 国际层面的培训趋势是全面的、有计划的、终身的和多样化的, 这将决定公司人才管理体系的可持续发展, 特别是通过全面的人才培训, 公司在规划方面设立了专门部门, 负责员工培训, 系统组织培训及其内容。这是一个长期有效的培训体系, 在学习过程中不断更新知识的多样性, 创建长期有效的培训体系, 不断更新知识, 发展信息社会, 工业社会和科技的发展, 使创业人才的培养出现了新的局面, 经济模式也随之发生了变化。合作学习越来越社会化。公司内外都有一个总体发展。为了跟上时代, 公司的学习方式也在改变。

二、完善企业人力资源开发体系的重要性和作用

对公司来说, 人力资源是组织的“附加值”, 是他们物质和精神健康的第一要素。人力资源被定义为一个组织中员工的技能和创造力。人力资源管理是一个公司最有价值、最重要、最可行的资源和财富^[1]。

三、人力资源培训体系中存在的问题

(一) 人才培养体系缺失。一些管理者 and 部门负责人认为, 培训是教育机构的责任, 提高员工素质是员工个人的责任, 培训被视为辅助工作, 没有考虑到人事管理体系在企业发展中的战略地位, 人才决策管理系统的建立被视为一项可选活动, 忽视了其在业务发展过程中的战略地位^[2]。

(二) 培训管理不足。许多公司接受“内部培训”作为单

一的培训形式, 主要是教学理论。在学徒预算方面, 许多公司只注重培训, 公司通常在培训上投入大量资金, 忽视员工的意见, 投资于价值观和人际交往技能, 这给员工的企业认同和定位带来了严重问题。它阻碍了公司的可持续发展。培训体系过于模糊, 许多公司在制定培训计划方面没有实际的专业经验。只需发布表格; 二级单位提出简单的训练思路和科学的分析是不够的; 发展战略中也缺乏一个要素, 即企业融入市场竞争的必要条件, 培训内容与公司的实际需要和员工的工作环境存在严重差距, 教育影响较小。造成被动学习的局面。

(三) 在培训规划方面, 公司因工作不同对员工的技能、知识和技能有不同的要求, 公司的发展也会改变对同一岗位员工的需求。如果培训课程不随时间变化并考虑到公司的实际情况, 我们就无法吸引和留住优秀人才来影响公司的发展^[3]。

(四) 过时的概念。在中国的一些公司, 一些运营商仅仅停留在对员工的使用和控制上, 忽视了员工能力的开发和发展, 这导致了在现代市场竞争中缺乏主动性和创造性。它对人才没有吸引力, 也没有有效的人才回收机制。高素质人才经常更换工作, 人才公司的效率和质量不断提高, 人才公司的质量不断提高。

(五) 缺乏促进竞争的有效机制。本集团及其关联公司尚未建立合理的人才选拔制度和竞争机制, 不同程度地限制了人才的发展, 影响了高素质人才的有效使用。目前, 一些企业缺乏激励约束人才培养, 在企业人才继续培养过程中, 虽然组织机构是有组织的, 但各种负面现象仍然不可避免, 因此, 企业应根据自身实际建立激励机制, 将人才培训直接与工人的工资、奖金或运营补助挂钩, 以不同的福利对员工进行工资和培训, 并惩罚积累不足的员工。这大大提高了员工对培训的关注度和参与培训的积极性^[4]。

四、公司实施人事管理制度的建议和措施

加强创业培训文化。培训旨在加强员工偏好和行为偏好的导向, 旨在符合企业文化的特点, 促进企业文化的形成。无法适应企业文化的培训, 因此, 有效的培训必须建立在企业文化的基础上。

(一) 业务流程分析与开发及人力资源开发

分析和设计是人事管理的基础, 导致职位分类表和职位描述。改进后的职位描述可以为企企业人力资源开发提供一个有用的平台^[5]。

(二) 人事规划和发展

人事计划应包括其他计划, 包括养老金计划、开发计划、职业发展计划、雇佣关系以及薪酬和社会计划, 人力资源开发计划是人力资源开发计划的一部分, 而高质量的人力资源开发计划可以有效地控制企业的发展。

(三) 人事采购和发展

人力资源采购是企业获取人力资源的最重要途径, 也是制定人力资源开发目标的过程。公司必须从个人和商业利益中谨慎选择其设施。过去, 劳动力市场主要是买方市场上的一种招聘。在一个案例中, 公司选择了候选人。在这个过程

中,一个被动的候选人作为一个主动的公司必须适应公司。目前,社会已经进入人才主权时代,这意味着企业必须考虑招聘作为一个双向的过程,在强调自身需要的同时,也注重应聘者的职业兴趣和未来的职业生涯规划。

公司了解应聘者的职业兴趣有两项任务:一是评估公司满足应聘者职业兴趣的能力。人力资源的使用是人力资源管理的基本原则。如果我们把“人才”和“人才”结合起来,就能充分发挥人们的积极性和潜力。这样,企业不仅应该知道应聘者可以“做什么”,而且还可以“想做什么”和“喜欢做什么”,不仅要知道他们当前的需求,而且只有这样,企业才能充分开发和发展他们的人才^[6]。

(四) 人力资源的培训和开发

培训与人力资源开发之间最直接的联系是对成功公司经验的总结,我们认为以下学习内容非常重要,形成学习计划,这是学习的基础,学习是初始学习计划的定义,公司各类员工必须参与,包括培训科目和相关内容,培训计划是一项一般规则,此外,学习时间必须通过需求调查确定。培训的目的和内容。进行需求调查的方法有很多,如简报问卷、员工摘录、评估结果分析等,并对其内容进行研究和教育,与外部教师相比,内部教师有很多优势。根据公司的实际情况,促进经理和员工以及培训师之间的沟通和理解。严格的培训和认证确保学生积极参与培训,评估结果可作为简化、分类、使用、职务分类、工资等的依据。培训需要一定的物质条件,包括地点、设备、设施等。

(五) 职业管理和人员发展

职业生涯管理不是一项独立的人力资源管理职能。这可以分为两部分:支持员工制定职业发展规划和实施职业发展规划。特别是在工作分析和人员规划方面,对职业规划的支持主要依靠培训、评估等。职业管理与人力资源开发之间的特殊关系可以作为人力资源开发的基础,这只能将它与员工的优势和偏好相结合,使员工最大限度地发挥潜力^[7]。

(六) 人力资源的评估和开发

评估有两个目标,确保实现组织目标和促进人力资源开发。在每个审计周期开始前,公司不仅要求员工制定工作计划,还要求员工制定发展计划并评估发展计划的实施结果。评估者越容易进行准确的评估,也越容易解释自己的优势和问题。管理者提出建议以提高员工的技能。必须由申请人书面解释,例如,应聘者必须根据自己的优缺点来评估自己的优缺点,并提交发展培训的具体建议。评估发现,促进员工发展是一项任务。一名高素质的管理者不仅可以指导员工的工作,还可以教育他们,包括安排管理人员、组织人员培训,以找到发展所需的资源(如课程、书籍)。沟通是对生活方式的评估。在评估之前,主管及其下属起草了一份工作和发展计划。根据员工的意见和建议进行评估。在收到评估结果后,管理层将正式咨询员工,以提交评估结果,讨论评估中发现问题,并制定改进计划^[8]。

(七) 工资管理、劳资关系和人事发展

有效的激励措施是开发人力资源的先决条件。工资管理和人事管理通过激发员工创造优质工作的动机,促进人力资源的开发和资源的动员。他们想在公司工作。

管理者是人员发展活动的管理者。所有这些活动都有赖于管理者的创造性参与和认真实施,这需要良好的素质。管理人员首先应该对工作人员的发展以及相关能力和方法的获得进行高度的概念性评估。从这个意义上讲,公司人力资源

的开发就是管理能力的获取。

(八) “以人为本”的原则

随着时代的发展和社会的进步,今天的企业已经不能满足于完成员工的任务,人力资源管理在企业的发展中起着重要的作用。在人才中变得越来越敏锐。在企业的日常活动中,人才的培养越来越受到重视。企业的外部竞争力只能通过培训来提高,但由于内外部因素的相互依存,这一过程并没有达到预期的效果,只有这样才能对企业的发展起到重要的推动作用^[9]。

(九) 添加培训投入

产品的研发通常是公司在未来发展中的大部分投资的责任,而在培训和广告方面的投资很少,这间接降低了公司的竞争力。公司管理层对人才建设重视不够,不了解人才对公司未来发展的重要性。在仍然具有竞争力的情况下,人力资源的开发至关重要,除了高质量的产品和充足的广告外,我们只能加大人力资源开发的投入,为公司提供充足的人才储备,以确保公司的内部活力,提高公司的外部竞争力。

(十) 建立有效的培训体系

完善人才培养体系应包括完善人才培养体系,制定有针对性的培训计划,制定详细的培训预算,并根据培训需求评估培训的有效性。只有完善的培训体系,才能真正实现公司的人才培养目标。培训必须与公司自身发展的实际情况相联系。预算应与公司自身的经济实力相结合。然后,我们应该比较训练目标,找出训练不足之处,吸取教训,促进战斗的振兴^[10]。

五、结束语

在新的环境下,企业面临着更为激烈的竞争以保持竞争力,企业人才的培养需要改进,而人才培养体系的建立有赖于专业人才的充分受益。因此,为了企业的健康、可持续发展,必须建立完善的人才培养体系,相关企业有必要加强这方面的研究工作。发现人才培养中存在的问题,及时纠正,确保公司自身的良好发展。

参考文献:

- [1]石婷婷.大数据时代物流企业人力资源培训管理体系构建[J].物流技术,2020,39(05):38-40.
- [2]张金霞.浅析企业人力资源培训体系的构建[J].商情,2020(23):137.
- [3]孙悦.国企人力资源培训体系存在的问题及构建思路[J].人力资源,2019(04):51-52.
- [4]于丹.国有企业人力资源招聘及培训管理体系现状分析[J].中国中小企业,2020(02):170-171.
- [5]薛淳泽,高磊,丁晓梅,等.企业人力资源培训体系的构建[J].化工管理,2019(10):7.
- [6]刘艺.浅谈企业人力资源培训管理体系的建设[J].营销界,2019(21):17+43.
- [7]侯利敏.浅谈企业人力资源培训体系的构建[J].环球市场,2019(03):28.
- [8]李蕊.企业人力资源培训管理体系的问题及改进探究[J].经济师,2019(01):249-250.
- [9]袁颖.企业人力资源管理培训体系优化途径[J].商品与质量,2019(35):17.
- [10]陈维萍.探析事业单位人力资源培训体系构建思路[J].市场观察,2020(11):64.

作者简介:

秦根,江苏省水利建设工程有限公司。