

企业人力资源开发与人才培养模式创新

涂 滢

云南省建设投资控股集团有限公司 云南 昆明 650000

摘 要：企业人力资源开发与人才培养工作的底层逻辑正经历深层重构。本文围绕传统培养体系的适配性不足、开发方式固化单一、与企业发展节奏脱节及分层分类机制缺失等现实痛点展开剖析，在此基础上提出个性化定制、一体化融合、动态迭代与协同联动四种模式创新方向，并从分层化架构搭建、培育载体优化、常态化机制构建及培育生态打造四个层面给出实施路径。系统性的模式创新能够有效弥合人才成长与企业战略之间的结构性裂痕，推动人力资源价值的充分释放。

关键词：人力资源开发；人才培养模式；模式创新；分层培育；动态迭代

引言：市场业态的快速更迭与企业经营逻辑的深层转变，使得传统人才培养模式的结构性短板日益凸显。岗位边界的持续拓宽与复合型能力需求的不断攀升，对人力资源开发工作形成了全新的压力与挑战。既有培育体系在适配性、灵活性与系统性层面存在的明显缺陷，已成为制约企业人才队伍质量升级的关键瓶颈。围绕培养模式的创新方向与落地路径展开系统性探讨，对于破解当前人才建设困局、夯实企业可持续发展的人力根基具有重要的理论价值与实践意义。

1 企业人力资源开发与人才培养的底层逻辑

1.1 人力资源开发与企业发展的内在关联

现代化企业的长效发展依托各类资源的协同支撑，人力资源是支撑企业持续进阶的核心能动资源。人力资源开发工作聚焦于人员综合素养与专业能力的深度培育，依托持续性的能力培育与潜能挖掘，为企业经营运转提供稳定的人力支撑。企业经营规模的拓展与业务体系的完善，会持续催生全新的能力需求与岗位需求，推动人力资源开发工作持续迭代升级。人力素养的整体提升能够推动企业经营模式的优化与生产效率的提升，助力企业在行业竞争中构筑稳定的发展优势^[1]。企业发展进程中积累的平台资源与发展空间，也能为人才能力提升提供充足的成长土壤，实现人力成长与企业进阶的双向赋能。良性的人力开发体系能够适配企业不同发展阶段的经营需求，让人力资源的价值得到充分释放，夯实企业可持续发展的内在根基。

1.2 新时代企业人才培养的转型诉求

市场环境的持续变革与行业业态的不断更新，重塑了现代企业的经营发展环境，也对人才培育工作提出

全新的发展方向。行业技术的迭代升级与经营模式的革新，使得单一化、固定化的人才素养难以适配现代化企业的经营需求。企业发展逐步从传统的规模扩张转向质量提升与创新发展，对人才的创新思维、专业适配能力与综合适配素养提出更高标准。现代职场的岗位边界逐步拓宽，复合型、创新型的人才储备成为企业稳定发展的重要依托。人才个人的成长诉求也逐步趋向多元化，不再局限于基础岗位能力的掌握，更加注重综合能力的提升与个人职业路径的长远发展。企业人才培养工作需要顺应市场与人才的双重变化，完成培育思维与培育体系的全面升级。

1.3 传统人才培养模式的固有短板

过往的企业人才培养体系形成于固化的经营发展模式，整体培育思维具备较强的固化特征。传统培育工作多围绕基础岗位技能展开内容铺设，培育维度相对单一，难以覆盖人才综合能力与创新能力的培育需求。培育内容的更新速度较为缓慢，无法贴合行业技术革新与企业业务升级的实际节奏。培育体系的搭建缺乏长远性的统筹规划，多聚焦于短期岗位能力的补齐，忽视人才长期成长与企业长远发展的深度适配。固化的培育形式难以调动人员的成长积极性，人才潜能的挖掘程度较为有限，无法充分释放人力资源的核心价值，难以适配新时代企业高质量发展的培育需求。

2 企业传统人才培养的现存问题与痛点

2.1 人才培养体系适配性不足问题

多数企业沿用的传统人才培养体系成型于稳定的市场发展阶段，整体架构呈现高度同质化的建设特征。体系搭建多参照通用化培育标准完成内容设计，未结合企

业自身业务属性与岗位属性完成针对性调整^[2]。不同岗位序列的能力成长需求存在明显差异,统一化的培育内容无法匹配不同岗位的能力成长方向。培育框架的搭建缺乏动态调整空间,难以跟随企业业务布局的调整做出灵活优化。固定化的培育内容与培育模式,会弱化人才培育的实际价值,无法为岗位能力提升提供精准支撑,制约企业人才队伍的质量升级。

2.2 人力资源开发方式固化单一问题

传统人力资源开发工作普遍依托传统授课与集中宣讲的形式开展,整体培育形式相对单调。相关培育活动多集中于固定场景开展理论内容灌输,缺少多元化的能力锻炼渠道与成长载体。能力培育的开展形式长期保持固定状态,难以适配现代化人才的成长接受习惯。人才能力成长仅局限于理论知识的积累,实践能力与创新思维的成长空间受到限制。单一固化的开发模式会弱化人才参与培育的主动意愿,人才潜能挖掘的深度不足,人力价值的挖掘空间无法得到充分拓展。

2.3 人才培养与企业发展节奏脱节问题

企业业务拓展与市场布局更新会持续产生全新的岗位能力需求,人才培育工作的更新进度普遍滞后于企业发展步伐。培育内容的迭代速度偏慢,存量培育内容无法覆盖新兴业务板块对应的能力素养要求。人才培育工作的规划视角偏向内部基础能力建设,缺少对行业发展趋势与企业战略布局的联动考量。能力培育的进度与企业业务升级进度无法形成有效呼应,新增业务岗位会出现人才能力储备不足的情况。人才成长进度无法匹配企业进阶速度,会制约企业整体经营效能的稳步提升。

2.4 分层分类人才培育机制缺失问题

不少企业未建立完善的分层培育体系,针对不同入职年限、不同能力层级的员工,未设置差异化的成长培育方案。员工基础能力、职业素养、成长潜力存在明显个体差异,统一的培育模式无法兼顾个体成长诉求。针对核心岗位、基层岗位、新兴岗位的专属培育规划处于空白状态,岗位人才的专属成长路径不够清晰。标准化的培育模式无法精准补齐不同员工的能力短板,优质人才的进阶成长缺少专属培育支撑,普通员工的基础能力提升也难以获得针对性指导。

3 企业人力资源开发与人才培养的模式创新方向

3.1 个性化定制型人才培养模式创新

现代企业人才队伍具备多元化的能力结构与成长诉求,标准化的培育范式已经难以适配现代化的人才发展场景。个性化定制型培养模式立足员工个体的能力基

础、职业禀赋与成长诉求搭建培育体系,打破传统统一化的培育范式^[3]。企业可以依托对员工岗位适配度与能力短板的深度梳理,规划专属的能力成长路径。培育内容与培育节奏均可依据个体成长状态做出灵活调整,针对潜力型员工、骨干型员工与新晋员工设置不同的能力提升重点。这类创新模式能够充分尊重人才成长的差异化特征,调动员工主动参与能力提升的内在动力,让培育资源可以精准作用于个体能力提升,推动人才队伍实现精细化成长。

3.2 一体化融合型人力资源开发模式创新

人力资源开发工作不再局限于单一的技能培训范畴,逐步转向全方位、多维度的能力培育体系建设。一体化融合型开发模式打通岗位实践、能力培育、职业成长的各类环节,构建连贯完整的人力培育体系。将基础技能学习、专业能力提升、职业素养塑造与岗位实战锻炼进行深度融合,打破传统培育工作碎片化的发展状态。企业可以结合业务运行的全流程嵌入培育内容,让能力提升贯穿员工职业发展的各个阶段。培育工作不再独立于经营工作之外,能够深度融入企业日常经营与业务推进流程,实现人力成长建设与企业经营建设的深度交融。

3.3 动态迭代型人才培养模式创新

行业环境与市场业态的持续变化让岗位能力需求处于不断更新的状态,静态固化的培育体系无法适配长期的人才建设工作。动态迭代型培育模式依托市场业态变化、业务结构调整与行业技术更新,持续更新培育内容与培育形式。培育体系保持常态化的优化状态,能够紧跟行业发展趋势吸纳全新的知识内容与技能体系。企业通过持续梳理业务发展带来的全新能力要求,对现有培育体系进行优化调整,弥补传统培育模式滞后性的缺陷。灵活的迭代机制可以保障培育内容的时效性,让人才储备的知识与能力始终适配行业发展与企业经营的最新要求。

3.4 协同联动型人才开发模式创新

现代化的人才建设工作需要打破单一部门、单一板块的工作局限,搭建全方位的协同培育格局。协同联动型开发模式推动企业内部不同业务板块、不同层级团队形成培育合力,整合企业内部各类培育资源与成长载体。各业务板块结合自身岗位特性输出专属培育资源,丰富企业整体的人才培育维度。跨部门的资源互通与经验共享可以拓宽人才的成长视野,帮助员工积累多元化的岗位经验与业务认知。全新的培育格局能够盘活企业存量培育资源,提升各类资源的利用效率,构建覆盖面更广、培育维度更丰富的人才开发体系,助力企业打造

复合型高质量人才队伍。

4 企业人力资源开发与人才培养创新模式的实施路径

4.1 搭建分层化人才培育架构

企业人才队伍由不同能力层级、不同岗位序列的人员构成,整体能力水平与成长需求存在明显区分。分层化培育架构的搭建立足企业整体人才结构特征,对内部人员进行科学划分与层级梳理^[4]。结合基层在岗人员、中层骨干人员与高阶管理及技术人员的岗位属性,设定差异化的培育目标与成长方向。基础层级人员侧重岗位实操能力与专业基础知识的积累,中层人员侧重业务统筹能力与专项技能的精进,高阶人员侧重创新思维与全局统筹能力的塑造。层级化的架构布局可以细化人才培育的工作重点,让培育工作摆脱粗放笼统的建设模式,针对不同层级人员的成长空白补齐能力短板,推动企业人才队伍实现梯度化有序成长。

4.2 优化人力资源开发培育载体

培育载体是承载人才能力提升的重要依托,载体的丰富程度与先进水平直接影响人力开发的整体质量。传统单一的讲授式载体难以适配现代化人才的成长学习习惯,需要结合新时代培育场景完成全方位升级。企业可以依托岗位实操场景、专项技能实训场景搭建线下培育载体,丰富人员实战锻炼的渠道。同步拓展多元化的线上学习载体,整合各类专业学习资源,搭建可供员工自主学习提升的资源平台。多样化的载体形式可以拓宽人才学习成长的渠道,打破固定培育场景带来的局限,让能力提升可以渗透到日常工作与业余学习的各类场景,持续提升人力资源开发工作的落地质量。

4.3 构建常态化人才成长培育机制

人才能力提升属于长期持续性的成长过程,阶段性的培育活动无法支撑人才的长效成长。常态化培育机制的建立可以推动人才培育工作走向规范化与长效化,摆脱阶段性、碎片化的培育状态。企业可以结合岗位成长规律,设置常态化的学习安排与能力提升计划,让能力培育融入员工职业发展的全过程。依托稳定的培育节奏持续输出专业知识与业务技能内容,助力员工逐步积累专业素养与综合能力。长效化的机制建设可以稳定人才

成长的节奏,持续夯实企业人才队伍的整体素养,为企业持续输送优质人力储备筑牢基础。

4.4 打造适配企业发展的人才培育生态

人才培育的长效落地需要良好的整体环境作为支撑,优质的培育生态可以持续激活人才成长的内生动力。企业需要整合内部培育资源、成长氛围与发展平台,搭建全方位的人才培育生态体系。依托良性的成长氛围引导员工主动参与能力提升,营造专注学习、深耕业务、积极进阶的团队氛围。结合企业业务发展规划完善人才成长的配套条件,打通人才学习、成长、进阶的完整链路^[5]。完善的培育生态能够统筹各类人才建设工作,让人才培育不再局限于单一技能提升,实现员工综合素养与企业发展实力的协同提升,为企业长期人才建设提供稳定支撑。

结束语

企业人力资源开发与人才培养模式的创新是一项需要多维协同推进的系统工程。从底层逻辑的梳理到培养痛点的剖析,从模式方向的确立到实施路径的落地,各环节相互衔接、缺一不可。分层化架构的搭建与常态化机制的构建为人才成长提供了稳定的制度支撑,一体化融合与协同联动则拓宽了培育工作的整体格局。唯有将模式创新深度嵌入企业经营运行的全流程,才能真正实现人力成长与企业发展的双向赋能,为企业长期竞争力的巩固提供坚实的人才保障。

参考文献

- [1] 王宾. 中小企业人力资源开发及管理研究 [J]. 商场现代化,2022(3):83-85.
- [2] 李琳洁. 多元化企业人力资源开发与教育培训分析 [J]. 河北企业,2024(4):147-149.
- [3] 陈香瑜. 企业人力资源开发与用人艺术 [J]. 商场现代化,2024(3):80-82.
- [4] 俞文玲. 高新技术企业人力资源开发与管理创新研究 [J]. 中国集体经济,2025(15):137-140.
- [5] 李娇娇. 现代企业管理模式创新与人才培养策略 [J]. 秦智,2026(2):40-42.