

人力资源规划及人才队伍建设的思考

徐莹

国网安徽省电力有限公司天长市供电公司 安徽 天长 239300

摘要：在当前的时代背景下，企业以及组织内部的竞争更加剧烈了，企业的竞争从根本上来说就是人员内部的竞争，因此就要求企业尽快做好人力资源规划和人才队伍培育工作，并建立合理及有效管理的思想，完善绩效考核和薪资管理体系，真正让员工能做好生涯规划管理工作，提升员工的整体水平和全面素养。这就需要国有企业的领导班子必须要提升自己的职工素质和水平，才能更好的顺应时代发展的需要。

关键词：人力资源规划；人才队伍建设；人力资源；人力成本

引言：就当前的企业而言，想要获得长远的发展就必须获得人力资本保障，在企业管理层必须进行完善人才合理战略，同时，企业还要做好人才队伍建设工作，这对提升企业社会效益和经济效益都有着巨大的价值性和积极意义。人力资源管理流程当中，人力资源规划工作的最重要性以及价值促使人力资本转化为人力资源，将其变成企业的资产，持续的为企业带来巨大价值，需要企业经营者能全面认识到人力资源规划及其人才队伍发展的巨大价值，形成完备的人员培养和招聘体系。因此，才可以保证企业的效益和社会竞争能力符合企业的需要。

1 人才队伍的建设目标

企业专业人才的培养工作，必须坚持市场导向，以解决企业未来科研、产品开发的真正需要为宗旨，打造一批真正掌握科技前沿、熟悉技术、善于科技攻关的人才队伍，建立完善的人才基地和技术储备从而保障国有企业长期发展。人才培养是为企业成长提供的。因此，企业的技术人才队伍建设必须以培养专业技术水平、创新能力、工作实践、技术素养为基础，并采取各种方式进行培训操作。比如，通过强化专业培训、内部技能沟通、专业知识积淀与分享，就能够迅速提升企业员工的专业知识、工程经验与综合实力。再比如，通过开辟技术人员的发展路径，打造科技人才、技术人才的共双通道同成长路线，就能够有效扩大企业技术人才队伍的成长渠道。另外，通过确定人员在事业发展中的问责权利和分工，健全人员评估制度和奖惩措施，以及实施“领军人才工程”“首席工程师工程”“青年英才工程”等，都能够进一步增强人才队伍建设实效^[1]。

2 人力资源规划及人才队伍建设存在的问题

2.1 缺乏对人力资源规划的正确认识

人力资本是企业成功的关键人力资源之一。企业的

稳健成长，加上人才的储备和开发是所有企业的共同目标。企业内部为吸引优质的人员，也纷纷出台了相应的优惠政策，对于学历较高的人员，在薪酬方面就会大幅度提高。不少中小企业在对于聘请专业学历更高的人才之时，却严重忽视了企业的现实问题，也就是没有思考自身的企业内部究竟需不需要专业学历的人才，也没有对人力资源规划的认识，对引进人才的目标也没有清楚，使得企业人才吸引难度越来越高，进而使人才的流失率大幅上升。

2.2 缺乏对人文环境建设的足够认识

缺乏对人文环境管理的充分认识目前，很多企业经营者对人力资源没有充分的认识，从思维与理念层面，过于强调管理方面，而严重忽视了对人力资源的合理使用。许多知名企业在人才方面的优惠条件并不高，可是也有不少的工作人员都倾向于选择这样的企业，因为企业人员问题的主要问题并没有生存于在工作上的问题，而只是因为在工作中复杂人际关系所产生的问题，许多人员的付出并不能获得一定的收益，而社会人文环境也直接关系到企业未来的发展^[2]。

2.3 企业用人机制不够完善

现阶段，我国企业人才流失的现状相当严峻，人才流动过于频繁，导致了严重的职位缺口。尽管人才流动已经是一个必然的现象，但过于严重的人才流失也将造成企业流失巨大的人才资金，同时还将降低企业人才队伍建设的稳定性。一方面，企业没有完善的用人机制，致使人才产生消极的思想情绪，然后出现跳槽、辞职等问题。另一方面，企业缺乏健全的人才激励机制，导致人才产生消极的思想心态，进而产生跳槽、离职等问题。但是，部分人员的基本职业道德感不强，在工作流程中不能脚踏实地、执行力低下，出现不干活、不用心、吃不到苦的状况，且缺乏积极性，无法为企业创造

价值,由此造成企业辞退人员的现象越来越多^[3]。

2.4 企业人才队伍建设存在的问题

在激烈的市场竞争中,建设一个品质精良、堪当大任的人才队伍已成为企业提升绩效、完善管理架构的关键措施。由于建筑业产值的增加,国有企业过去的专业人才培养方法开始逐渐落伍。当前,尽管大部分企业也在搞专业人才培养,但短期内成效无法体现,而且依然存在重技术研究和产品管理、轻专业人才培养的问题,而目前专业人才培养还是停留在了人员培养层次,无法实现与时俱进,需要提高水平。

2.5 缺乏合理的人力资源配置及长远的规划

对人才的设计上,必须充分根据企业本身的实际状况做出设计,同时必须建立合理的人才计划,一旦没有正确的设计,可能会在一定程度上影响企业的成长步伐。但当前很多企业严重缺少专业人才,专业内容过于繁琐,专门型的人员极度短缺,同时在企业不断扩招的前提下,导致人才更加短缺^[4]。同时企业的管理缺少对企业战略的长远规划,导致人力资源管理应用的激励无法进行有效的实现。

3 人力资源规划及人才队伍建设的思考

3.1 转变人才培养的观念

首先,人力资源规划和专业人才的培养必须从转变人才培养的发展理念上入手,创新人才发展观念,创建新型的人力资源管理模式,通过制定正确、合理的人才职业规划,形成良好的人力资源开发体系,在进行人员高质量培训的同时促进企业人员的全面发展,提高人员的福利待遇,实现所有人才都可以达标,并以此打造更优秀的企业形象。

3.2 树立超前意识

企业要在事前作好人才计划准备,并针对当前企业业务的发展需要、人员规模和技能特点,及时进行人才发展方面的规划,以保证企业人力资源计划和人才队伍规划的科学性,并进行人员储备,以确保企业能够在激烈的人才市场竞争中,占据主动优势^[5]。

4 解决人力资源规划及人才队伍建设措施

4.1 树立正确以及合理管理理念

在市场经济条件下,更加要求当前企业需要针对于原有的模式进行变革与发展,需要在企业内坚持并贯彻以人为本的理念,同时需要更加加强员工的交流与互动,了解员工的实际需要。另外,在企业里面必须创造良好的工作环境,同时,也要加大企业对于优秀员工的激励,必须保障精神激励与物质激励互相融合,如此才可以提高企业员工工作的积极性与主动性,并使得人力

资源管理工作水平达到理想水准^[6]。也要在以人为本的经营理念下,要求当前的管理人员针对企业的实际经营状况和员工的水平设置合理的员工管理体系和薪资制度,激发企业的全体成员工作热情与积极性,形成高素质以及高技术水平人才队伍。

4.2 优化人才队伍结构

首先,企业在招募人员前应该清楚招募的目的,提高企业的透明度,重视人员的职业道德素质和职业道德,不要单纯注重人员招募的质量,尽可能减少人力资源成本的投入。其次,在设计人才上要针对企业的实际状况,尽量符合企业的人才发展的需要,给人才创造多样化的发展平台,以便提高人员的素质水平,以此来满足企业未来的长期发展。再次,要科学合理的使用人才,尽量为员工提供所需的工作支持,改善员工的工作环境条件,例如相关的工作设备、技术或培训机会等,不断增强员工的专业技能和职业素养,使得员工可以在工作时保持着高效率,从而提高工作质量,为企业带来更多的经济效益^[7]。最后,对于企业要进行更具体的管理,企业主管和高级管理人员都必须担负起人力资源管理的职责,从人力资源规划和对人才队伍管理的问题上取得深刻认识,进而制订出合理的制度,并确定了管理计划的实施,以加大对人才队伍管理的力量,从而充分地发挥出人力资源规划的作用。

4.3 强企业部门在人力资源规划工作中的互动性

企业各个部门间必须加强彼此交流,进一步增强员工之间的协调性。人力资源规划项目并不是在人力资源管理机构中独立的项目任务,而是要求不同部门的人员在人力资源规划方面的共同参与主动性,所以在人力资源管理机构中应该更为重视人才的培养项目,这一培养计划的制定也应该针对不同业务部门人才的专业性质进行制定。面对具体的岗位能力要求,只有各个单位自身才能高效掌握,所以在这一培养计划中,各个部门都必须根据自己岗位人员要培养的能力加以有效整合,并提供有针对性的培养计划,以此达到专业技能培养的有效性。另外,在计划的落实进程中,各个单位投入积极性的提高也会有助于推进计划落实的过程^[1]。

4.4 进一步改善企业人事分配制度

设计了人力资源管理模式,以增加学校学生和教师对资源的共享面。尽快形成把长期稳定的人才骨干阶层与流动层融合在一起的人才梯队模式,同时逐步根据国家的有关岗位规定,统一招聘研究生和助教,并逐步推行人事制度改革,以按需设岗、勤于考试、择优录用的原则,以专业任务能力为基础设置相关岗位人才。

4.5 制定长远的人力资源规划

在对企业的人力资源发展做出规划的过程中,往往需要全面结合企业本身的发展前景以及未来的经济发展走向,从而构建起具有弹性的企业人力资源发展机制,并将这种发展机制作为企业重要的基石,从而制定出近期或长远发展的计划。与此同时,要不断吸纳国际先进的人力资源,并把培养人才作为企业人力资源管理的核心内容,在保证学科建设质量的基础上,建立出更高水平的人才培养计划。除此之外,要将培养与引进学科作为人力资源规划的长期目标,这样才能够保证学科整体优势的健康发展^[2]。

4.6 建立完善以及健全的绩效考核制度

想要有效的使得企业绩效管理体系更加完备和健康,最重要的一个措施就是必须在企业内部设立了绩效考核机制,并且通过对企业绩效考核体系的加以健全和完善,如此才能够使得绩效考核的功能和效益得以真正的体现和充分发挥。其中,企业必须真正的使绩效考核制度与员工薪酬紧密地联系和挂钩,这样不仅能够使得企业员工的工作主动性和员工执行力得到进一步增强,同时也能够使得他们的工作行为得到更有效的约束。此外,针对广大企业来说,不仅需要进一步加强人才建设工作,同时需要逐步做好优秀队伍的建立工作。首先,必须针对各个工作岗位的目标建立合理及科学业绩指标的评价制度,他们实现了业绩指标后必须遵守约定,给与相应的报酬。对未能实现业绩指标的员工也需要予以相应的惩戒,并敦促其早日实现业绩指标^[3]。但需要关注的问题在于,企业内部针对的绩效考核制度在实施制定的过程当中,也必须非常认真的维护标准制定层次性和公平性,并对不同级别员工进行不一样的绩效激励,才能达到了激励人才的目标。

结语

综上所述,针对当前的企业来讲,需要更加加强人力资源规划建设,同时,还要做好高素质、高水平人才队伍的建设工作,才可以达到企业社会效益和经济效益全面提高,并保证企业的安全、平稳和可持续的经营。对当前的企业管理人员来说,还需要充分意识到当前企业内部在进行的人力资源管理工作中,仍然存在着许多问题和不足之处,而这也要求当前的企业必须进一步完善对人力资源管理工作的高度重视,并采取措施进行进一步完善与优化。为更好的实现企业的长远稳健发展,企业一定要做好对人才的合理设计,逐步打造优秀及结构合理的人才团队,以便于企业在激烈的竞争形势中处于有利位置。

参考文献

- [1]曾阅.人力资源规划及人才队伍建设的思考[J].管理观察, 2019(34):32-33.
- [2]时旭梅.乡村振兴战略背景下乡土人才队伍建设探析——以广元市利州区为例[J].延边党校学报, 2019, 35(06): 85-88.
- [3]崔倩.大数据时代高职思想政治教育创新研究[J].张家口职业技术学院学报, 2019, 32(04): 41-43.
- [4]弯桂清.发挥党建引领作用推动企业高质量发展[J].现代企业, 2019(12): 43-44.
- [5]吴杨,张正青.南京市卫生人力资源分布现状及对策分析[J].人才资源开发, 2019(24): 27-29.
- [6]姜冬.电力企业人才队伍建设的探析[J].科学大众(科学教育), 2019(12): 196.
- [7]黄志刚.我国施工企业人力资源战略管理研究[J].科技经济导刊, 2018, 26(10):188-189.