

浅析企业人才开发问题及对策

马琳 马镇川

华能酒泉发电有限公司 甘肃 酒泉 735000

摘要：随着全球化和市场竞争的日益激烈，企业人才开发成为决定企业竞争力的关键因素。本文摘要旨在探讨当前企业人才开发面临的问题，如人才培养机制不完善、人才流失等，并提出相应的对策。文章强调了构建系统的人才培养机制、实施有效的人才激励措施、加强与市场需求的对接以及制定长期人才战略规划的重要性。通过这些对策的实施，企业可以更有效地开发和管理人才，进而提升核心竞争力，实现可持续发展。

关键词：企业人才；开发问题；对策

引言：在快速发展的商业环境中，企业人才开发不仅是企业持续竞争力的源泉，更是推动企业创新发展的核心动力。然而，当前众多企业在人才开发过程中面临着诸多挑战，如培养机制不健全、人才流失严重等问题。因此，深入探索和解决这些问题，构建科学合理的人才开发体系，对于企业的长远发展具有重大的战略意义。本文旨在通过分析这些问题，为企业人才开发提供有益的对策和建议，以期为企业实现可持续发展提供有益的参考。

1 企业人才开发的内涵与重要性

1.1 人才开发的定义与内涵

人才开发，作为企业人力资源管理的核心环节，主要涉及到识别、培养、使用和管理人才的过程。其内涵远比单纯的招聘和培训要丰富，它要求企业根据自身的战略目标和市场环境，系统地规划和发展员工的能力，确保员工能够随着企业的发展而不断成长，同时促进企业的持续繁荣。人才开发强调的是全面性和长期性。全面性意味着不仅要关注员工的专业技能提升，还要关注员工的职业素养、领导力、创新能力等多方面的成长。长期性则强调人才开发是一个持续的过程，需要贯穿于员工的整个职业生涯，确保员工与企业共同成长。

1.2 人才开发与企业发展的关联分析

企业的发展离不开优秀的人才。人才开发是企业发展的基础和保障，企业的发展目标、战略规划、市场定位等都需要通过人才的实现来完成。可以说，企业的成功在很大程度上取决于其人才开发的成功与否。第一，人才开发对于企业的创新和发展具有直接的推动作用。随着市场的不断变化，企业需要不断地创新来适应和引领市场的发展。而创新的基础是人才，只有不断地培养和引进高素质的人才，企业才能拥有持续创新的能力。第二，人才开发对于企业的核心竞争力有着决定性的影

响。企业的核心竞争力主要体现在其产品或服务上，而这些产品或服务的质量、特色、创新程度等都取决于人才的培养和使用。只有拥有了高素质、高能力的人才，企业才能在激烈的市场竞争中保持优势。

1.3 人才开发对企业核心竞争力的影响

企业的核心竞争力是企业的生命线，它决定了企业能够在市场中立足的稳定性和持续性。而人才开发作为构建和提升企业核心竞争力的关键环节，其重要性不言而喻。一方面，通过人才开发，企业可以培养和引进具备核心竞争力的人才，这些人才在各自的岗位上能够发挥出最大的价值，为企业创造更多的价值。同时，这些人才也能够成为企业创新和发展的源泉，推动企业在市场中保持领先地位。另一方面，人才开发还能够提升企业的组织能力和文化氛围。一个拥有高素质、高能力人才的企业，其组织能力必然更强，能够更好地应对市场的变化和挑战。同时，这些人才也能够为企业营造积极向上的文化氛围，增强企业的凝聚力和向心力^[1]。

2 企业人才开发存在的问题分析

2.1 人才培养机制不健全

许多企业在人才开发上缺乏系统的规划和长远的眼光，导致人才培养机制不健全。这主要表现在以下几个方面：第一，缺乏明确的人才培养目标和计划，导致培训内容和方式与企业的实际需求脱节；第二，培训内容单一，缺乏针对性和实效性，不能有效地提升员工的能力和素质；第三，缺乏完善的培训评估和反馈机制，无法对培训效果进行科学评估，也难以对培训内容和方式进行持续改进。

2.2 人才流失严重

人才流失是企业人才开发中另一个突出的问题。一方面，随着市场竞争的加剧，企业间的人才争夺日益激烈，一些优秀的人才可能会因为更好的待遇和发展机会

而选择离开；另一方面，企业内部的环境和氛围也可能导致人才流失。例如，企业文化不健康、管理不规范、晋升渠道不畅等，都可能使员工感到不满和失望，进而选择离开。人才流失不仅会导致企业的核心技术和商业秘密泄露，更可能影响到企业的稳定和发展。

2.3 人才激励措施不到位

有效的激励机制是激发员工潜能、促进人才成长的重要手段。然而，在实际操作中，许多企业的人才激励措施往往不到位。这主要表现在以下几个方面：第一，薪酬福利制度不完善，不能有效地吸引和留住人才；第二，晋升机会有限，员工难以看到自己在企业中的未来；第三，企业文化建设不足，缺乏凝聚力和向心力。这些问题都可能导致员工对企业的忠诚度和归属感降低，进而影响到其工作效率和创新能力。

2.4 人才培养与市场需求脱节

随着市场的快速变化，企业对人才的需求也在不断调整。然而，许多企业在人才培养上却缺乏与市场需求的对接，导致培养出的人才无法满足市场的实际需求。这主要体现在以下几个方面：第一，企业缺乏对市场需求的深入分析和了解，导致人才培养的方向和目标与市场需求不符；第二，企业缺乏与市场的沟通和合作，难以及时获取最新的市场信息和人才需求动态；第三，企业缺乏灵活性和创新性，难以根据市场的变化及时调整人才培养的策略和方式。

2.5 缺乏长期人才战略规划

许多企业在人才开发上缺乏长远的眼光和规划，导致人才培养和使用上存在短视和盲目性。这主要表现在以下几个方面：第一，企业缺乏明确的人才战略规划，难以根据企业的发展目标和战略需求来制定科学的人才培养计划；第二，企业在人才引进和培养上缺乏系统性和连贯性，难以为员工提供持续的职业发展机会和空间；第三，企业缺乏对人才战略规划的评估和调整机制，难以根据市场的变化和企业的发展情况及时调整和优化人才培养策略。

3 企业人才开发的对策探讨

3.1 构建完善的人才培养机制

在经济全球化和市场竞争日益激烈的今天，企业对于人才的培养和开发已成为其持续竞争力的核心要素。为了构建完善的人才培养机制，企业需要采取一系列措施，以确保人才的培养与企业的实际需求相匹配。（1）设立专门的人才培养机构是至关重要的。这个机构应当具备战略眼光和市场洞察力，能够全面规划和执行企业的人才开发战略。它需要对企业的战略目标、市场环境

以及行业动态有深入的了解，从而确保人才培养的方向和目标与企业的实际需求相契合。此外，这个机构还需要与其他部门保持紧密的沟通与合作，确保人才培养的计划和措施能够得到有效的实施^[2]。（2）制定科学的人才培养计划是关键。这个计划应当结合企业自身的发展阶段、行业特点以及员工的职业规划，制定具有针对性和实效性的培训计划。这些计划不仅应涵盖专业技能的提升，还应包括领导力、团队合作、创新思维等多方面的能力培养。同时，计划还需要具有灵活性，能够随着市场环境和企业需求的变化而及时调整。（3）加强内部培训与外部学习相结合也是构建完善的人才培养机制的重要组成部分。企业可以通过定期组织内部培训、研讨会等活动，为员工提供一个学习和交流的平台，帮助他们提升业务能力和综合素质。同时，企业还应鼓励员工参加外部的培训和学习，拓宽他们的视野，增强他们的竞争力。这种内外结合的学习方式可以让员工在学习中不断成长，为企业的发展贡献更多的力量。

3.2 实施有效的人才激励措施

人才是企业最宝贵的资源，如何有效地激励和留住人才，是现代企业管理面临的重要挑战。在实施人才激励措施时，企业应当从薪酬福利、职业发展、企业文化等多方面进行综合考虑，确保激励措施能够真正发挥作用。（1）优化薪酬福利制度是激励员工的重要手段。企业应当建立起科学、公正的薪酬福利体系，确保员工的收入与他们的贡献紧密挂钩。此外，企业还可以根据员工的不同需求和偏好，提供多样化的福利选项，如健康保险、员工持股计划等，以增加薪酬福利的吸引力和灵活性。（2）提供职业发展平台和晋升机会同样重要。员工都希望企业中有更大的发展空间和实现自我价值的机会。因此，企业应当建立起完善的职业发展机制，为员工提供多样化的培训和学习机会，帮助他们不断提升自己的能力和素质。同时，企业还应当建立起公平的晋升机会和透明的选拔机制，确保优秀员工能够获得应有的晋升和发展^[3]。（3）营造良好的企业文化氛围也是激励员工的关键。一个积极向上、充满活力的企业文化可以激发员工的归属感和责任感，增强他们的凝聚力和创造力。因此，企业应当注重培养员工的团队意识和协作精神，建立起开放、包容、创新的企业文化，为员工创造一个良好的工作环境和发展空间。在实施人才激励措施时，企业还应注意以下几点：第一，激励措施应当具有针对性和个性化，能够真正满足员工的需求和期望；第二，激励措施应当与企业的战略目标和市场环境相符合，能够推动企业的长期发展；第三，激励措施应

当具有可持续性和稳定性，能够持续发挥激励作用，避免产生负面影响。

3.3 加强人才开发与市场需求的对接

在全球化和高度竞争的商业环境中，企业的成功往往取决于其与市场需求之间的紧密连接。这种连接在人才开发方面尤为重要，因为只有确保人才培养与市场需求紧密相连，企业才能确保其拥有适应未来挑战和机遇的合适人才。为了实现这一目标，企业首先需要进行深入的市场调研。市场调研不仅包括对现有市场的了解，还包括对未来市场趋势的预测。企业需要定期收集和分析关于行业趋势、消费者行为、技术发展等方面的数据，以准确把握市场对人才的需求变化。通过这样的调研，企业可以及时了解哪些技能和知识是当前市场最需要的，从而调整其人才培养计划和策略。除了进行市场调研外，企业还需要灵活调整其人才培养方向。随着市场环境的不断变化，新兴行业和技术不断涌现，市场对人才的需求也在不断变化。因此，企业需要时刻保持敏锐的洞察力，紧密关注市场的变化趋势和新兴行业的发展动态。一旦发现市场需求发生变化，企业就需要及时调整其人才培养计划，以确保培养出的人才能够适应市场的变化^[4]。在这个过程中，企业还需要加强与市场的沟通和合作。通过与客户、合作伙伴和行业专家的交流，企业可以更加深入地了解市场的需求和变化，从而更加准确地把握市场对人才的需求。同时，企业还可以利用市场的反馈和意见来不断完善其人才培养计划，确保培养出的人才更加符合市场的期望和要求。

3.4 制定并实施长期人才战略规划

在现代企业竞争中，拥有长期、系统的人才战略规划，已成为企业取得持久竞争优势的关键。制定并实施长期人才战略规划，不仅关乎企业当前的运营效率，更决定了其未来的成长潜力。（1）明确企业未来的发展方向和人才需求至关重要。这要求企业高层对未来市场趋势、行业变革有深入的了解和预测。通过对市场、技术、客户需求等多方面的分析，确定企业未来所需的核心能力和关键技能。在此基础上，制定详细的人才需求计划，包括各类人才的需求数量、结构、专业背景等，确保企业人才队伍与企业战略发展保持同步。（2）构建

人才梯队是实现人才队伍持续发展的基础。企业应注重从内部选拔和培养人才，建立完善的人才选拔机制，确保优秀人才能够脱颖而出。同时，建立系统的培训和发展计划，为员工提供多样化的学习和发展机会，帮助他们不断提升能力和素质。通过内部培养和晋升，不仅能够增强员工的归属感和忠诚度，还能够为企业节省大量的人力资源成本。（3）实施长期人才战略规划还需要建立完善的人才管理体系。这包括建立科学的人才评估标准和方法，对员工的绩效、能力、潜力进行全面评估；建立有效的激励机制，确保员工的付出能够得到合理的回报；加强人才流动和配置的管理，确保人才资源能够在企业内部得到合理的调配和使用。（4）长期人才战略规划的实施需要企业高层领导的高度重视和全力支持。他们应该积极参与规划的制定和实施过程，确保各项措施得到有效落实。同时，他们还应该倡导和营造一种积极向上、重视人才的企业文化氛围，让全体员工都意识到人才对于企业发展的重要性。

结束语

经过对企业人才开发问题的深入分析和对策探讨，我们不难发现，人才是企业最宝贵的资源，也是推动企业持续发展的核心动力。只有构建完善的人才培养机制，实施有效的人才激励措施，加强与市场需求的对接，并制定长期的人才战略规划，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。展望未来，企业应当重视人才开发工作，将其作为战略规划的重要组成部分，努力培养和引进高素质、高能力的人才，为企业的长远发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1]魏强,杨宁.企业人才开发问题浅析及对策探讨[J].计算机时代,2019,1(7),113-114.
- [2]陈雨婷.浅析企业人才开发问题及对策[J].企业管理与科技,2020,6(12),25-26.
- [3]薛敏.企业人才开发问题及对策探讨[J].科技资讯,2021,8(3),50-52.
- [4]王立.企业人才开发问题及对策分析[J].人力资源发展,2020,4(5),61-63.