

Research on Talent Cultivation in Small and Medium Enterprises Based on Job Competence

Jinyuan Xu

Huaneng Guilin Gas Distributed Energy Co., Ltd., Guilin, Guangxi, 541000, China

Abstract

With the progress of the times, the number of enterprises has increased, and market competition has become increasingly fierce, which has put forward higher requirements for the development of small and medium-sized enterprises, but also faces more challenges and difficulties. There are obvious deficiencies in the competitiveness of small and medium-sized enterprises, especially in talent reserves, which is even more prominent. In order to achieve sustainable development, small and medium-sized enterprises must strengthen talent cultivation, which has become a task for them to implement business strategies. In order to better cultivate a talent team, small and medium-sized enterprises should continuously explore and think. Through research and analysis of talent cultivation in small and medium-sized enterprises, we can better guide and promote their development, thereby achieving comprehensive optimization and improvement of human resources.

Keywords

job competence; enterprise employee training; performance evaluation; management strategy

基于岗位胜任能力的中小企业人才培养研究

徐金远

华能桂林燃气分布式能源有限责任公司，中国·广西 桂林 541000

摘要

随着时代的进步，企业的数量增加，市场竞争日益激烈，为中小企业的发展提出了更高的要求，但也面临着更多的挑战和困难。中小企业的竞争力存在明显的不足，尤其是在人才储备上，这一点更加突出。为了实现可持续发展，中小企业必须加强人才培养，这也成了它们实施经营战略的任务。为了更好地培养人才队伍，中小企业应该不断探索和思考。通过对中小企业人才培养的研究和分析，我们可以更好地指导和推动其发展，从而实现全方位的人力资源优化和提高。

关键词

岗位胜任力；企业员工培训；绩效评估；管理策略

1 引言

小型和中型企业的成功取决于其对人才的需求和投入。通过对员工的专业化和技术化培训，可以帮助企业增强其竞争力，并获得更多的发展机会，最终实现其全面发展和市场领先地位。我们通过深入研究和探讨，提出了一系列有效的人力资源培训策略，旨在增强中小企业的人力资源储备，推动其全面发展，最终达到企业的长期稳定增长。

2 相关理论概述

2.1 人力资本

人力资本是一种综合性的财富，它包括员工拥有的技术、专业知识、职业技能以及其他重要的经济价值。在西方经济中，人力资本被广泛认为是一个重要的概念。可以说它

也被称为非物质资本。与物质财富形成鲜明对比的是人力财富。人力资本的重要性在于它能够反映出员工的个人能力，包括技术、技能、管理能力、文化素养、健康状况等。此外，人力资本还具有独立性，可以根据企业的战略目标和发展规划而不断调整，从而使企业的发展更加稳定。

2.2 胜任力

在当今社会，企业岗位能力指的是员工在工作中发现问题、解决问题的能力以及领导技巧等方面的综合素质。员工的核心价值观与工作流程密切相关，它们的正确性会直接决定工作的成败。为了更好地满足未来的培训与发展的需求，我们建议将员工的工作胜任力表现在三个方面^[1]：第一，针对各种岗位的特殊性，开设专门的职业技能培训课程。通常情况下，公司的每个职位都有自己独特的需求，所以员工的能力水平也会存在差异。尽管某些职位的员工具备了某些技能，但并不代表他们完全适合从事其职责。换句话说，在某些情况下，职责的难易程度也会对员工的能力产生影响。第二，岗位能力不仅可以反映出个体的技术水平，还

【作者简介】徐金远（1982-），男，中国河南夏邑人，本科，从事人力资源研究。

可以用来衡量其绩效水平。因此，企业应该根据员工的岗位能力，结合其个人特长，对其进行全面的评价，从而更好地发挥其潜能，提升其综合素质，实现最佳的绩效表现。通过对岗位能力的全面考量，我们可以更好地了解 and 评价员工的未来发展潜力，并利用其来预测他们的职业技能和专长。这将有助于企业更好地选择和培养未来的高素质人才，并为其未来的发展规划和战略目标提供强大的人力资源支撑^[1]。

2.3 绩效考核与员工培训

通过绩效考核，我们可以更加准确地衡量员工的表现，并且可以更好地了解他们在公司中的贡献与价值。这种方式既能够更好地激励员工，也能够更有效地提高公司的整体运营水平。绩效评估是企业实施科学管理的重要组成部分，它不仅可以帮助企业更好地实现目标，而且还能提高员工的积极性。采取有效的绩效评估机制，能够有效地激励员工，促进其职业生涯的长期稳定发展^[2]。绩效评估在当今组织管理中起着至关重要的作用，它可以帮助我们深入洞察员工的表现，以及他们对企业发展所做出的贡献。此外，通过进行有效的绩效评估，我们也能够提升公司的人力资源管理水平。

通过系统的培训，公司旨在帮助员工提升自身的专业素养、熟练掌握操作技巧、精通管理流程，并且建立良好的企业文化，从而让他们在职场上更加有效率、高效率。通常，培训项目包括入职前、在职期间的学习。在开始工作之前，我们会给新员工进行岗前培训，涵盖了岗位需求、公司文化和价值观以及职业道德等方面；“在岗培训”通常包括对员工进行专业技能、知识、操作技巧等方面的培养，旨在帮助他们更好地完成工作任务；脱产培训旨在帮助企业的管理者和技术专家获得更多的知识，以便更好地掌握新的知识，并为企业的未来发展提供更多的支持。通过进行员工培训，企业可以提高员工的忠诚度和责任感，从而更好地管理公司；通过增强企业与员工之间的沟通，促进共同成长；通过系统的培训，员工不仅可以提高专业技能，还可以开阔视野，从而有效地推动企业的发展^[2]。

3 岗位胜任能力的作用

首先，岗位胜任能力是衡量员工是否能够胜任某一岗位的关键能力指标，通过培养和提高员工的岗位胜任能力，可以提升企业的竞争力和绩效水平。其次，岗位胜任能力是实现企业战略目标的重要支撑，企业战略目标的实现需要各个岗位上具备岗位胜任能力的员工来支持和推进。最后，岗位胜任能力的培养也是人才培养的重要组成部分，通过培养员工的岗位胜任能力，可以提高员工的职业素养和专业技能，为企业提供更多优秀的人才支持。

4 建立一个基于员工胜任能力的培训体系，以提高企业的绩效

4.1 企业员工培训体系的要素

员工培训是公司人力资源管理和开发的关键组成部分，

对于公司的发展至关重要。企业通过引进优秀的专家团队来提升自身的竞争力，从而为其长期发展奠定坚实的基础。三个重要因素是：首先，员工必须熟悉公司的发展目标和愿景，并遵守公司的各项规定。其次，公司的员工必须掌握基本的技能，包括良好的管理和实施能力。最后，态度是决定成败的关键因素，企业应该以正确的观念来指导员工形成积极的态度，并且根据每个人的不同特点来安排适当的任务。

4.2 岗位胜任力模型的选择

模型化的岗位胜任能力是现代企业人力资源管理的基础和前提。胜任力是一种综合性的能力，它涵盖了个人的行为、动机、特质、形象、价值观以及知识和技能，从而使个人能够胜任各种职责。胜任力不仅仅是一种能力，而是一种综合性的素质，它体现出一个人在执行任务时的专业素养、技术熟练程度，从而为实现目标提供强大的支撑。在确定岗位胜任力模型时，应该结合企业内部员工的实际情况，运用人力资源管理的各个环节，精心设计培训内容，以满足培训需求，并选择最佳的岗位胜任力模型^[3]。

5 相关对策

5.1 构建人才培养的长期发展计划

小型、中型、微型、个体企业在发展过程中，存在一个显著的挑战：缺少有效的长远发展规划和系统性的人才培养策略，以及对于员工能力的评估，无法及时调整，以保证员工的能力水平，同时也会降低企业的市场份额。中小企业缺乏人才队伍建设的保障，这将严重阻碍其经营发展，也会拖累其人才培养的进程。因此，中小企业应该根据自己的人才资源和需求，制定出一套完善的，具有针对性的人才培养计划，并且根据企业的发展情况，制定出一套可持续的、科学的、高效的人才培养机制，以确保这些计划的顺利执行和落地。企业应该在招聘新员工之初，就为其定制一份年度的专属培训计划，并依据这一计划，积极推行各种人才培养活动，不仅能够确保其能够得到充分的发挥，还能够提高其及时性和规范性，从而实现中小企业人才培养的有效运作。

5.2 打造专业的培训体系

尽管中小企业在人才培养方面取得了一定的进步，但仍然存在员工培训机制不够完善的问题，这种情况严重影响了中小企业的人才培养质量，阻碍了其全面发展。尽管中小企业的人才培训可能存在一些问题，如培训力度不足、频率过慢、质量不佳，但这些问题都会影响到它们的发展，并阻碍它们建立起一个专业的人才培养体系。对于中小企业来说，培训不仅可以极大地提高员工的能力，还能够为其团队的建立和发展奠定坚实的基础，因此构建一个完善的、高水平的培训体系显得尤为重要。为了提升员工的专业技能，中小企业应当深入挖掘员工的潜在潜力，结合公司的用人规范、业务发展趋势，精确评估各个职位及其相关层次的职责、

技能、素质及专业知识，从而有效提升员工的综合素质。应将这些信息纳入具体的人才培养计划和培训体系中，以提升人才培养的质量和效果，为中小企业的发展提供有力支撑。为了更好地满足市场需求，中小企业应该积极构建一套完备的人才培养体系，确保培训的精准性、有效性，从而提升员工的专业技能，促进其持续发展^[4]。

5.3 扩晋升途径，促进自我发展

尽管中小企业的发展受到一定程度的限制，但是它们仍然可以通过多种途径获得更多的人才，从而提高员工的积极性和创造力，增强他们的职业能力，提高他们的自主性和创新能力，从而实现更好的绩效提升。尽管中小企业可能会遇到人才配置方面的问题，但是通过积极地招聘和培训，可以有效地挖掘出优秀的人才，并且可以提供更多的晋升机会，从而有效地提高员工的工作积极性和创造性。因此，中小企业应该认真反省，构建多样化的人才晋升机制，以提高员工的职业素养和技能，激励他们的创新精神，提高他们的职业素养，让他们在职场上有所突破，走向卓越，最终达到中小企业的最佳状态，实现可持续的发展。中小企业应该深刻认识到，人才培养不仅仅是一项重大的任务，更是一项需要持续投入的重大决策。因此，必须积极激励和引导员工，以期激发他们的创新精神，激发他们的积极性，以便最大限度地提高人才培养的效率，为中小企业的发展奠定坚实的基础^[5]。

6 结语

中小企业在经营发展过程中，人才培养至关重要，它不仅能够提升企业的竞争力，而且还能够为企业带来更多的发展机遇，从而实现企业的长远发展。为了更好地发展，中小企业应该根据自己的人才需求，制定完善的人才培养方案，以提高员工的能力和技能。针对当前的市场环境，中小企业应该加强对员工的培训，根据其本身的用人标准和业务发展，建立完善的培训机制，不断改善和完善人才培养的质量和效果。中小企业应该采取更多的措施来提高员工的能力和素质，并通过人才晋升来提高团队的整体水平。这样，员工就可以在工作中不断学习、提高和成长，为公司的发展做出贡献。通过这些措施，中小企业可以建立一支专业的人才队伍。

参考文献

- [1] 刘菊芬,张玲.企业人力资本投资风险研究[J].企业经济,2014(7):66-63.
- [2] 李峻,陈鹤鸣,方萍.模块化人才培养:理论内涵、模式构建与风险防控[J].黑龙江高教研究,2013(3):135-137.
- [3] 王修杭.浅谈现代中小企业人才培养模式及其优化策略[J].商场现代化,2017(16):68-69.
- [4] 赵亚楠.对中小企业人才培养问题的探讨[J].全国商情,2016(31):50-51.
- [5] 梅莹.浅析中小企业开展网络销售对电商人才培养的启示[J].现代营销(经营版),2021(9).