

# Reflections on Talent Development and Management in Enterprises

Yuxin Li

State Grid Wuwei Power Supply Company, Wuwei, Gansu, 733300, China

## Abstract

enterprise on the basis of continuous development, constantly strengthen the cultivation and management, to better match, especially with the implementation of the strategy of "talent" in our country, the talent development and management is also more and more attention, so the enterprise in the development of the development strategy of our country, and combined with the development of the enterprise's own needs, efficiently carry out the development of talent and management. Therefore, this paper, on the basis of analyzing the principles that should be followed in the development and management of enterprises, gives some feasible countermeasures for how to improve the development and management of talents, hoping to help the development of enterprises and the development and management of talents.

## Keywords

enterprise talent; talent development; talent management

## 关于企业人才开发与管理的几点思考

李毓新

国网武威供电公司, 中国·甘肃 武威 733300

## 摘要

企业在不断发展的基础上,不断强化人才的培养和管理,使之更好地与之相匹配,特别是随着中国“人才强国”战略的推行,对人才的开发与管理也越来越重视,所以企业在发展过程中要贯彻落实好中国的发展策略,并结合企业自身的发展需要,高效地开展人才的开发和管理。所以论文在对目前企业人才开发和管理工作应该遵循的原则进行了剖析的基础上,针对如何提高企业的人才开发和管理工作给出一些可行的对策,希望对企业的发展和人才的开发与管理有所帮助。

## 关键词

企业人才; 人才开发; 人才管理

## 1 引言

随着时间的推移,企业在发展过程中需要强化人才的发展和人才的管理,以适应社会发展的需求,满足市场需要,从而更好地推动企业的可持续发展。为了更好地开展人才的开展和管理,企业必须按照一定的规律去完成相关事宜。

## 2 企业人才开发与管理需要遵守的基本准则

### 2.1 确立人才开发与管理的目的

从企业发展来说,人才起到了很大的推动和指导作用,人才可以指导企业在发展过程中按照既定的目标进行发展,从而将员工的工作热情充分地激发出来。所以,企业在进行人才的发展和人才的管理时,必须确定企业的人才培养目标,以便

为企业今后的发展和管理工作指明发展的方向和动力。需要注意的是人才开发与管理目标的内容应该是具体而清晰的,明确要着重做什么,要做到什么程度,并且要限定好完成的时限,同时实施计划要具有一定的可操作性,要根据有关的资料进行分析,不能空口白话,需要从现实需求出发,保证能够切实地执行,更重要的是不能急于求成,不然会起到反效果<sup>[1]</sup>。

### 2.2 较高的人才开发与管理理念

一切实践活动的顺利进行离不开相关的理论的引导,从某种意义上说人才的发展与管理方式是否科学离不开理论知识的引导。所以,企业在进行人才的发展和人才的管理时,首先要考虑到人才的重要性。只有保证人才理论的先进性,才能使其能够适应时代的需求,推动企业的良性发展。因此,企业在发展过程中,应该借鉴中外有关企业人才开发与管理方面的研究成果、思路或方法等,并且能够根据企业自身的发展需要和导向,对适合自己企业发展的理论成果进行筛选,并加以应用,从而建立起一套独特的人才开发与管理方

**【作者简介】**李毓新(1987-),男,中国甘肃武威人,本科,工程师,从事企业人力资源管理及教育培训人才开发研究。

式,推动企业的高效发展。

### 2.3 对人才开发与管理的专门办法

在实施人才的开发和管理时,要有切实可行的措施,而人才的发展和管理不是“空中楼阁”,而是要靠实际行动来实现的。为此,必须建立一套有效的人才开发和管理方法体系,包含特定的研究框架、内容和步骤,并且要将相关的数据统计工作和与理论分析有效地融合起来,进行有效的分析全过程,保证这些内容能够更好地应用于实际,将理论和实际紧密地联系起来,推动企业的人才开发和管理工作的深入发展。

### 2.4 人才的开发与管理具有一定的周期性

企业的人才开发与管理并非一朝一夕之功,而是要经过长期的摸索与实践,方能逐步地改进与发展。通过制定人才开发和管理计划,从而在实际操作过程中逐渐实现人才的最优发展。同时,也能有效地发现并纠正一些问题,从而逐步调节人才开发与管理的目标。因此,人才开发和管理并非一日两日就能见到效果和成果,而是要经过很长一段时间的等待、摸索、完善,最终才能制定出一套行之有效的人才开发与管理计划<sup>[2]</sup>。

## 3 企业人才开发与管理面临的问题分析

### 3.1 人才的流动情况比较严重

企业人才的流动情况比较严重究其根本,是由于企业给员工的工资福利较低,发展空间不大,难以吸引具备一定的能力与技术水平的人才。因此,部分工作人员,特别是管理工作的工作人员,相继离职另谋出路。另外,伴随着经济的发展以及市场经济体制的逐步健全,部分地区、民营水务企业也迅速发展起来,并且已经拥有了和企业抗衡的能力。因此,当地或者是私营的水务企业,都在以优厚薪酬条件吸引着更多的人才,从其他企业中挖掘出了大量的人才,导致了部分企业人才的流失。

### 3.2 企业内部人才发展缓慢

一个好的内部环境是企业发展的前提条件,但是,企业的工作环境并不能很好地促进企业内部人才的发展,这就造成了企业内部人才发展缓慢,从而无法提高企业各种工作的效率,对企业的运营与发展产生不利的影 响。例如,在企业 发展过程中,可能存在任人唯亲、人才选拔制度不平衡,甚至还会存在严重的走后门等现象,从而阻碍了人才的创造性、主动性和积极性的发挥,制约企业人才的发展<sup>[3]</sup>。

### 3.3 管理和技术工作岗位人才匮乏

目前,企业存在着人才短缺的现象,特别是在管理、技术等岗位。就拿管理岗位来说,因为工资不高、企业重视程度较低等因素,企业很难留住真正的管理人才,留下来的大部分都是靠关系进来的,或是专业素质不高、能力不强的员工,也就无法适应企业的工作需求,从而阻碍了企业的正常运营与发展。

## 4 企业人才开发与管理存在问题的原因分析

### 4.1 自由择业思想的影响

在当今的社会中,人才的选拔与开发方式日趋多样化,企业的各种人才都有了更多的选择余地,同时这一部分人才也在不断地为自己的发展找到最佳的工作。同时,因为部分企业地理位置偏远,对专业工作的要求又少,使得一些人才不甘心一辈子待在偏远地区的企业,而是纷纷离职选择更好的发展机会。另外,由于大、中、小城市的各项条件都比较好,可以供挑选的工作也比较多,这也导致了部分人才尤其是刚刚毕业的大学毕业生始终没有进入一些偏远地区企业就职、发展的意愿<sup>[4]</sup>。

### 4.2 不公平的收入分配

在中国,由于经济发展的需要,企业内部出现了大量的人才流动现象。同样的人才在各种同行企业中相互流动,但是存在“不同岗不同酬”的问题,使得部分专业人才在企业中的收入分配具有很大的差距,就如在企业中从事现场管理、制定规程、生产分析等繁重的体力劳动,与工人工资相差不多,有些还低于部分职工,这在某种程度上影响了这部分管理人才工作的积极性。

### 4.3 不良的人才发展条件

在企业发展中,职业技能人员普遍存在着自我意识和创新意识较强的情况。然而,许多企业对人才的性格特点缺乏深入的研究,缺少能够让人才生存、成长、发挥潜力的和谐环境,缺少尊重知识、尊重人才的理念,并且一些企业仅仅注重企业的运营和员工的薪酬,而忽略了员工自身的发展,没有为人才的成长创造一个更好的、更宽松的人才成长环境。因此,抑制人才个性发展的热情<sup>[5]</sup>。

### 4.4 人才的开发利用不足

企业在人才开发方面,因特殊的历史原因,也就是受到传统计划经济思维的制约,注重“管理”,轻“开发”,轻“使用”,使得人才管理部门的工作重点是人事调配管理、职称评聘、薪酬晋升等,其工作的本质是行政性的、事务性的,对人才的发展机遇和高质量服务方面的问题几乎没有进行过深入的探索。

## 5 企业人才开发与管理的对策分析

### 5.1 更新人才观念

企业应牢固确立“人力是企业最有价值的资源”这一理念,并将人才开发与管理作为一项基本工作开展。要确立“脑力劳动者是高级劳动,专业技术人员是企业生产和管理中坚的力量”这一理念,要消除“唯体力劳动”的思想,对专业技术人员的劳动结果给予充分的肯定,充分发挥这一部分人才工作的积极性和创造力。并在此基础上,将人才培养体系视为一种潜在的价值体系,积极构建以人为中心的管理理念,将对人才开发与管理给予更多的关注,并进一步强化企业人才的个人能力,从而提升人才的素质,强化人才的开

发和管理,这样才能让企业拥有长久的竞争优势<sup>[6]</sup>。

## 5.2 大力培养优秀的人才

企业要制订和健全自己的人才开发与管理计划,做好人才的开发和管理,要对各类人才的个人需要和职业发展意向进行全面分析,为他们创造出符合他们需要的发展途径,从而实现员工个体发展和企业可持续发展的最优组合。要通过开发与管理人才来改善企业职工的素质,对员工的管理应分级实施,一般可划分为:对高层管理人员进行培训,对一般管理人员进行培训,对员工进行岗位技能培训,加强科技专业人才的创造力培养,坚决杜绝走形式和走过场的现象。要明确培训需要与培训的内容,然后制定培训目的,通过合理的训练计划,使相关人员掌握所需要的技能与知识;要重视实践培养与选择,通过师徒结对、“传帮带”、岗位交流等实践训练,使专业技术人员的整体素质得到全面提升。

## 5.3 健全人事管理体系

企业要制订出一个人才长远计划,也就是人才战略,并用其来指导企业的人才管理,在制订过程中要综合考虑企业未来发展的目的,从而对企业人才配置进行详细分析。也就是要按照企业自己的战略发展需求,来决定企业应该配备哪种人才,并且要决定所要求的各种人才构成比率,然后按照各种人才在企业发展策略中的重要程度来衡量,决定采用何种战略来吸引并保留优秀人才,有效制定和健全人才规划、员工招聘、绩效评估体系,通过薪酬管理制度建立人才开发与管理,实现企业的人才战略目标,确保企业人才战略的顺利实现。同时,人事管理体系必须公开化、程序化,公开透明能让全体职工清楚认识到勤奋工作的益处与不勤奋工作的结果,这样就有了奋斗的目标,激励了员工的工作热情。在人事决策过程中,要做到民主科学,避免任人唯亲,可以通过笔试、面试等方式,实行科学民主的人才选拔和推荐程序<sup>[7]</sup>。

## 5.4 创新人才激励机制

在企业人才开发与管理过程中,需要针对各类人才的差异性需求,实行差别化的激励机制。在企业发展中,既存在着高级管理人员与普通管理人员,也存在着专业人员与普通人员等多种情况。并且,每个层次的人才队伍都有各自的要求,因此在建立激励机制时,应重视激励的分层,认识到个体的差别,避免“一刀切”。就比如企业的技术性人才,企业应该尽量给他们创造一个发挥自己能力的条件和机遇,企业可以采取岗位轮替、内部公开招聘等方法,使这一部分人才可以得到各方面的培训与发展,从而可以提高内部人才的开发与管理。对于其他类别的人才,应避免论资排辈、求

全责备的方式,提倡自荐、公开选拔,给真正有才能的员工提供发挥才能的平台和机遇,实现员工的人生价值,进而激发人员追求更高的理想<sup>[8]</sup>。

## 5.5 创造良好的发展环境,促进高素质的发展

要积极提倡公开公平、民主竞争、双向选择的企业发展环境,在人才开发与管理过程中需要坚持德才兼备、任人唯贤、不拘一格选人才,要使思想政治工作在培养人才、凝聚人心等方面起到很好的效果。所以,在各个层次上,管理者都应该有足够的耐心和细致地对待各种人才,真诚地进行双向交流,在工作和生活中给予更多的关怀。对于取得的成就要及时地给予奖励,要擅长运用文化感染、情感投资等技巧,跟各种各样的人才做朋友,从而建立良好的人际关系,营造一个轻松、和谐的企业发展氛围。同时,要对人才的价值给予足够的重视,注重对人才多样化的需要,运用共同价值观、和谐的人际关系、追求进取的精神等文化思想,打造良好的企业文化,从而切实调动人才的事业心、责任感和主人翁精神。

## 6 结语

总之,做好企业的人才开发和管理并非一件容易的事情,必须遵循人才发展和管理的基本原理,实现对企业人才的高效开发与管理,这既是提高国家整体实力,又是落实国家“人才强国”战略的一项重要举措。所以,企业需要重视人才的开发和管理,尽量培养出一支高素质和专业化水平的人才,为推动经济发展和社会进步奠定基础,也为更好适应人民群众不断提高的物质和文化需要做出保障。

## 参考文献

- [1] 刘成宇.基于“3×4”模式的企业人才开发与培养[J].冶金经济与管理,2023(3):22-23+27.
- [2] 苏宇.基于人才发展路线构建企业人才开发体系[J].中国电力教育,2023(2):46-47.
- [3] 冯阳.宁波单项冠军企业人才开发对策研究[J].宁波经济(三江论坛),2023(1):20-23.
- [4] 王苏琴.发电企业人才开发与管理体系创新[J].现代企业文化,2023(2):136-138.
- [5] 黄建材.激励制度对国有企业人才开发和培养的作用探析[J].投资与创业,2022,33(24):106-108.
- [6] 吴亚鹏.浅谈建筑施工企业人才开发理念[J].中国大学生就业,2021(17):27-28.
- [7] 张吉.电力企业人才开发与管理体系创新研究[J].中国集体经济,2021(10):118-119.
- [8] 王明荣.进一步发挥企业人才开发主体作用[N].宁波日报,2021-04-01(009).