

中国式人力资源管理人才培养模式研究

许广¹ 李小娟²

1 湖南师范大学 研究生院 2 湖南财政经济学院

DOI:10.12238/er.v3i11.3396

[摘要] 在当今世界,知识是社会发展的动力和武器,它变革了时代发展,而掌握知识的人力所在则成为重中之重。如何保持人力资源的不断创新,如今已成为掌握新技术的企业发展战略规划之一。如何让人力资源成为人才资本价值,并且得到不断创新,已成为人力资源管理的主要战略方向。本文旨在从历史创新变革的基础上,从宏观到微观几个层面进行层层剖析,创立并构建企业所处三维变革创新体系,并从不同类型、不同创新层次,以及中国人力资源管理实践等方面作深刻剖析,希望一己之观能对我国人力资源管理及人才培养模式有所裨益。

[关键词] 创新发展; 人才资本; 管理实践; 人才培养模式

中图分类号: C961 **文献标识码:** A

引言

人力资源是国家创新发展战略的重要力量,在国家创新能力在国际在世界格局中的重要决定条件。在如今全球市场竞争激烈的国际形势下,人力资源无疑是最为关键的重要因素。我国创新型企业不仅需要合理利用有形人力资源,更需要组织、协调好人力资源,大力培养人才,重视知识的运用。要明白人力资源竞争最根本

的还是知识和人才的竞争。人力资源竞争优势十分依赖人才,这是一股重要的人才资源。促进人力资源管理实际态势,强调企业发展的可持续发展能力是企业发展的关键,而这在很大程度上取决于人才的培养力度和资源库。

在目前的创新型企业中,从事技术开发、产品研究的科研技术人员占了人力资源总数的一半以上。与传统的人力

资源储备相比较,创新型企业凝聚了技术因互、才智因素、信息知识量等各种高级人力要素。人力资源则是由这些隐性资源所构成。它是企业创新的最大载体。所以,其关键因素就是人力资源会面对更加多维、复杂和不可测定的环境特征,创新型企业与人力资源之间的间隙和矛盾呈现。社会化技术人才与企业核心竞争力之间矛盾加剧。

2.5对高校电子商务大学生进行外包的运营模式

在北上广深等一些大城市,因为电子商务的规模很大,服务的能力十分强大,发展环境也很优越,所以自然而然地成为全世界电子商务最为发达的中心城市。这样的条件就为解决高校电子商务大学生的创业就业问题,提供了便利条件。

这些大城市是电子商务产品的最终去往地,它们不仅成本低廉,而且高校聚集,培训集构也很多,为电子商务学生的外包提供了最大可能性。我们的高校就可以与这些大城市的企业进行联系,建立合作关系,承包这些电子商务活动,由电子商务专业的学生来完成这项工作,很好地实现了校企合作,解决了高校电子商务大学创业就业难的问题。

高校的电子商务专业创业教育是一项长期工程,我们必须引起足够重视,科学制定有效的具体措施,出台相应的改进措施,避免类似情况再次发生。以有效的手段和措施来有效提高高校电子商务专业创业就业率,将电子商务创业就业效果和成绩稳稳提升上去。若采取有力措施,我们有理由相信在未来的时间里,我们的高等院校在为社会输送电子商务人才,大力推动电子商务创业就业人才储备一定会取得好成绩,为我国经济的快速发展提供重要保障。

[参考文献]

- [1]刘列转,袁智亮.高职电子商务专业学生实训与创业能力培养探析[J].成才之路,2020,(5):6-7.
- [2]陈佳.高职电商专业学生创新创业能力培养研究——基于电子商务综

合实训与竞赛系统[J].企业科技与发展,2019,(7):87-88.

[3]邵秀丽.新形势下培养和提升学生就业创业能力研究——以设计思维引入电子商务专业教学为探讨[J].现代经济信息,2019,(10):363.

[4]范宪文,张永彬,郭瑞姝.电子商务专业大学生就业创业能力培养实践研究——以青岛黄海学院为例[J].经贸实践,2017,10(4):162-164.

[5]何秀玲.电子商务专业学生创业实训与网上创业能力培养模式探析[J].长江丛刊,2016,(23):215.

作者简介:

刘剑(1983—),男,汉族,江西景德镇人,硕士研究生,讲师,经济管理学院教学秘书,研究方向:电子商务。

在当前的经济环境下,核心技术人才会向全社会辐射,对人才社会化的培育和发展形成严苛挑战。再一个,员工发展所急需的知识与特质特性对企业也形成了挑战,员工所关注的不再是工资福利等待遇,更加希望的是个人发展形态。

在中国源远流长的中国传统里,在古春秋时代就出现了关于人才的研究定义。

韩非子主张良才必须是德行与能力兼优秀,也就是今人所谓的德才兼备,他认为这样两个要素必备的人才是贤才,也是国之将才。将才是在各个方面都能严格自律、遵章守规、专注公务,不具私心之人。而优良之才,必定能借其超越旁人的才智与能力胜任工作。

1 人力资源管理的用人理念

1.1 选才之道

选人是一个重中之重,而如何选择一个有用之才,一要明晰选人标准,即有贤德,其次才是才能。通过规章制度选拔人才,不要武断,避免失误。要勤于荐才,对内不避亲,对外不用讳敌,只有这样才能选拔出将良之才,与所给予的工作岗位相配。

1.2 用才之道

韩非子认为,人皆有自私的一面,要顺从人的本性,国家也好,企业也好,皆要以此为基础,重用有智有谋有专才之人,重视人才所带来的资源,并加以灵活运用,重视优点,避开缺点,人力资源管理者要学会如何抓住人的心理特点,并加以利用,将将才之人与平庸之人都能团结起来,都为我所用,提高绩效,增加国家和集团向心力。

1.3 激励之道

一个国家也好,企业也好,要想治理好集团,就得奖罚分明,以增加价值。

韩非子的人才理论观对我国后世的人力资源发展历史有着深厚的影响,他的人才观即使放在现代人力资源管理理论中来看,也具有先进的意义。探究韩非子的人才观对我国人力资源管理及人才培养模式培养有着十分世大的影响。

在近代人力资源管理实践发展历程中,虽然理论研究在不断变革发展,但仍

然存在创新不足、外环境变化大、创新机制力不足、人才管理模式单一、创新组织机构不足等缺点。

2 人力资源管理在实际影响中的各种因素

由现在现代企业,人力资源管理经常受到各种因素影响,主要影响有四个方面。

2.1 国家因素

国家正处于创新变革时期,各企业各机构及高等学校形成了知识创新与打磨创新不断磨合的网络系统。政府通过各种规章制度和政策大力扶持,促进各群体企业、各组织机构、各企业单位之间大力合作交流,有效促进多方面知识和人力资源最大化合理运用。

2.2 环境因素

首先,企业人力资源管理实施肯定会受到周边人力、行业、自然环境等各因素深刻影响,也有一些政策因素和经济因素在里面。国家发展经济快速,为企业发展提供了十分良好的环境机遇,使企业人才需求增工,也影响到了企业招聘管理、工资管理、人才晋升等各方面。其次,生产专业技术的不断变革,也引起单位竞争加大,企业也会对人技能需求和工资作出调整,保证人力资源技能得到提高,增加竞争力。

2.3 组织因素

组织因素包括单位发展战略、单位文化、单位发展规模等各种因素影响。一是战略人力资源管理理论权变因素,要求一个企业必须选定一定的战略实践类型。技术与知识密集型企业,生产活动则以开发成果为核心战略,因此,人力资源实践活动也需作出改变,转为以技术成果为核心战略目标。当大型企业或单位倾向于增强各项人力资源管理合法正规化,而小型企业或单位却无力随受其高额成本时,会舍弃这些做法,而去发展非正式管理方法实践。还有企业或单位的文化、年龄等也会影响人力资源管理实践。

2.4 工作因素

工作因素一方面从结构整体上和个体结构上对员工职业各个方面,包括类别、能力、个性要求等作出影响,还决定

着人力资源管理实践方法类别。这就对企业或单位作出了更高要求,要管理自身单位的工作性质及内容设计等活动。在人才选择机制上,很多企业并没有一套完善的人才选拔机制,对于人才的选择缺乏规范,员工入职很少经过系列培养,减少了员工素质培养机会。原因多是在人才招聘上招聘的方式是基于过去的校园招聘和社会招聘,而使用猎头招聘的很少。再则,晋升岗位的人地核实标准是以领导好恶为原则的,没有正规可行的招聘标准。部门领导也很少与下属进行沟通,没有形成一套正规的人才选拔机制。制定一套完善的激励机制,激发员工积极性。激励机制对于员工实现个人价值,促进企业向良性主向发展是有效的。同时,要注意激励方式要注重个性化差异,避免失度,也同时兼顾公平。

2.5 个人因素

高新单位在企业管理中,对员工个人要素的影响极其重要,个人特征、风险偏好、生活质量程度、挑战程度等,都产生着重要影响。创新型企业要充分发挥员工的个性特长、复合合作等特点,要求作出契合此类员工特征的人力资源管理活动。充分调动员工主观能动性,增加工作效率,为企业和国家创新发展战略提供取之不竭的人力资源。创新型企业企业管理中,深受员工的个人特点、要素、风险偏好程度、生活质量要求程度、挑战程度等各方面的深度影响。所以,企业的人力资源管理部门就要为企业设计出适合这种员工特性的方案,尽可能发挥员工主动性,提高工作效率。

针对以上问题,人力资源管理部门要找到问题的关键所在,及时制定改正措施,并在实践和理论相结合的基础上制定出一套完善的人才管理理念,形成自己的特色和企业文化。

当然,随着经济和时代的不断发展变革,创新已经成为国家人力资源发展的重要因素,不管内部外部环境如何变化,我国的人力资源管理都要多类型、多方面、多角度的全方面发展。所以,也对我国的人力资源管理及人才培养战略制定提出了更高要求。

3 人才培养理念

目前,从企业升级转型和中国人才教育培育的辩证统一两者关系上来说,前者升级需要人力资源教育问题,而后者则需要人才创新与企业升级转型的相互作用。两者的协作发展必须从国家战略高度来考虑,并切实做好人力资源教育改革。两者之间互相促进与协调发展共进的关系。

为更好地推动中国人力资源管理与人才培养相互促进,必须紧紧相联系,只有这样才既可以提供智力输出,又同时为人才资源培养提供资源平台和互动机制。

4 人才培养目标

我们的人力资源管理培养目标是培养出各类型人才。

4.1 解决实际问题能力的人才

具有扎实稳重的基础理论专业知识和开发设计职能,能在创新的基础上运用知识的能力去自主设计,解决问题。

4.2 具备先进管理经验和理念的人才

能够快速适应社会经济和社会不断发展变革,精准预测并判断,作出风险预测可能带来的社会经济效益,并主动采取行为,不产生消极影响。

4.3 能掌握未来行业发展趋势的人才

具有广阔视野,掌握社会发展状态和形势,能够掌握未来行业发展方向和态势。

5 人才培养模式

人才培养模式主要是在当代理论教

育教导下,为实现人才培养目标而采取的培养过程,并在人才培育过程之中,运用的结构样式和实现方式。

人才培育过程包括专业设置模式和教学方式等要素。人才培养模式具有这些特征:

5.1 专业构造方向呈现的灵活针对性

在专业特征设定的特点是针对行业趋势及实际专业方向,并随发展态势快速调整。在获得专业知识技能过程中获得知识成长,达到企业与个人互赢局面。

5.2 注重理论基础和实践技能相结合

强调专业能力的完全性和多功能性,从企业研究方向定位和研究态势进行人才培养,并进行评定与分析,并分四个角度进行考量。明晰人才培养目标和使命愿景,并尽可能实现知识能力素质储备。

专业理论能力不是学科型而是技术型,专业课程设置以横向为主,其核心是培养人才专业技能的深度,以及很强的技术再造能力。

培育过程和教育方式注重实践和主观能动性。人才培养的过程中强调理论与实践并重。人力资源管理部门招聘的员工至少得具有3年以上实践经验,而且一定要是企业技术和业务中坚力量,在实际工作中已经具备一定的实践基础与经验。在人才培育过程中,要强化员工的实际工作能力和创新改革能力,从实际出发,重视员工在学习和培养过程中学习与练习相结合。人才培养过各中注重事例教学培养,用实际案例来说服员工,为企业营造一个人力资源和谐,蓬勃向

上的环境,并培养出一支能让企业立于竞争不败之地人才队伍,在中国人才资源改革与发展的路上稳步前进。

[基金项目]

湖南省重点智库专项委托课题“新时代中国特色人力资源管理开发模式研究”(项目编号:17ZWC11);2019年湖南省高校思想政治工作精品项目“教学管理岗位职责与评价的改革探索与实践”(项目编号:19JP108)。

[参考文献]

[1]呼格吉乐图.韩非子的人才观及其对现今人才培养的启示[J].中国科教创新导刊,2007,(17):166.

[2]杨欣.韩非子的人才观对现代人力资源管理的启示[J].西南民族大学学报(人文社科版),2003,24(11):298-303.

[3]杨欣.韩非子的用人艺术及其现代启示[J].广西大学学报(哲学社会科学版),2004,26(5):50-53.

[4]张占波.《鞍钢实业集团人力资源管理存在的问题及对策研究》[J].沈阳:沈阳理工大学硕士学位论文,2017,(5):68.

[5]黄丽华.企业人力资源管理中激励机制的运用实践微探[J].人力资源管理,2018,(003):76-77.

作者简介:

许广(1974--),男,汉族,湖南澧县人,管理学博士,湖南师范大学研究生院,副教授,硕士生导师,研究方向:高校管理。

李小娟(1977--),女,汉族,湖南安乡县人,博士学位,湖南财政经济学院副教授,硕士生导师,研究方向:人力资源管理、知识管理。