

多举措创新人才培养模式，增强企业队伍建设紧迫感

■ 李 倩

(山东能源新矿集团内蒙能源福城矿业有限公司，内蒙古鄂尔多斯，016200)

培养企业真正需要的创新人才，提高就业率和人才水平，是当下企业发展所面临的挑战之一。校办企业一体化发展模式可以在很大程度上轻松解决企业创新人才培养的缺陷和不足，对企业创新人才培养具有重要的现实意义。本文首先简述了学校整合对企业创新人才培养的重要性，然后进一步深入探讨了学校整合背景下培养创新人才的措施和途径，希望能够向相关工作人员提出一些参考性建议。

一、企业培养创新人才的重要意义

引进高素质人才能够进一步有效促进业务稳定健康发展。目前，中央政府推出的供给侧改革、产业结构现代化等等一系列政策，都离不开企业的积极参与。然而，一些企业人力资源的缺乏对其发展产生了相当大的负面影响，并在一定程度上阻碍了我国政策战略的实施。因此，相关高校及企业需要有效利用校办企业的综合人才培养模式，从而进一步有效满足企业对高素质、尖端、高素质综合型人才的需求，为企业有序、长期的人才发展奠定重要基础。培养创新人才需要有利的环境，包括商业和教育环境。在校企融合模式下，创新型人才不仅可以在业务实践过程中提高实践技能，同时进一步有效了解前人理论在实践过程中的具体应用措施，还可以在企业发展过程中提高理论水平。创建学术环境，当一家企业的员工希望继续接受教育时，大学教育可以为他们提供一个教学平台，并最终创造一个不断改进的氛围。创新人才不仅仅只是公司发展所必需的人才，同时也是国家发展所必需的人才，更是国民经济发展的力量源泉。国家的发展主要靠的是人才，创新人才是发展过程当中的主要人才。创造创新劳动力与国家经济发展水平和国际竞争力密切相关。如果国家缺乏创新人才，那么国家的发展可想而知，更不用说国际化的竞争力问题了。人才培养是建设相关创新型人才的关键，要想进一步打造一支雄心勃勃的创新型人才队伍，首先

就需要确保创新型人才基础。随着目前我国改革开放步伐的不断加快，中国与世界各国的贸易正在呈现出成倍增长的趋势，经济全球化的趋势已经逐渐定性。在全球化发展的背景下，我国需要更多的创新型人才来解决国家面临的重大问题。要想进一步继续加强创新人才文化建设，需要把自主创新放在国家发展的前列，促进企业创新人才的培养。

二、企业人才培养存在问题

(一)缺乏知人善用的理念

一个企业要想培养出优秀有用的人才，首先需要清楚的了解每个岗位需要的人才类型，哪个岗位有符合员工条件有利于发展员工的兴趣爱好，要尽可能做到知人善用。充分利用人才，这也是培养企业人才的必要前提。然而，在培养大多数现代企业人才的过程中，所涉及的领导者并没有发现人才的眼光，更没有识人用人的眼光。有些企业对员工的个人情况知之甚少，只知道员工的基本姓名、学历和联系方式等等。他们没有彻底了解自己的优势和工作能力，甚至在一定程度上直接选择忽视它们。人们对知识的缺乏以及对企业的明智使用直接导致了一些具有优秀专业技能的人缺乏培训。相反，一些软技能的人被纳入培训计划，并在企业内部培训计划中占据一席之地。可以认为，在这样的状态下，即使企业投入大量资金，也很难直接有效培养出优秀人才。

(二)人才培养模式理论与实践联系不足

企业之所以培养人才，是希望这些人才能够更好地了解掌握公司发展的现状，能够基于公司的发展进行思维创新，最终为企业的发展做出贡献。然而，在实践过程中，大多数企业并没有将理论和实践结合起来培养人才。培养人才的过程主要是建立在一个相对单调乏味的理论上。人才培养过程没有将业务发展的实际融入理论，而是根据企业的实际情况进行培训和学习。这就在一定程度上导致很多企业虽然花了大价钱培养人才，但最终培养出来的人才却不能马上放到企业真正需要的岗位上。这

意味着企业只花钱为这群人提供基本的理论培训，他们从一开始就需要实践培训才能上岗。最终，企业不仅没有及时获得所需的额外人力资源，还会面临更大的财务压力，这在一定程度上阻碍了企业的发展，并造成事倍功半的局面。

（三）人才培养投入资金不足

一些企业仍然继续按照相对传统的发展理念进行管理，并固执地认为企业发展仍然侧重于资本的发展，而不是人力资源的开发，这种认知在一定程度上直接导致管理层对企业员工的培训不够重视，对培训投入存在不足。在这个人才培养的过程中，所谓的人才培养大多数都只是形式上的，并不能真正培养出高素质的人才。的确，在现代化经济市场中，人力资源的竞争越来越激烈，如果企业在人才培养上投入足够多，却不重视人才培养，只会让企业的资质越来越差，未来在企业当中没有优质人才使用，只能眼睁睁看着企业一步一步被时代所抛弃。保守的企业领导者不仅没有从发展的角度来看待企业的发展，反而会随着时间的推移停滞不前，这就在一定程度上延缓了企业的进步步伐。

（四）企业人力资源管理体制不规范

企业人才培训是企业人力资源管理当中的重要组成部分。大多数企业没有设计相对良好的发展模式，也没有取得实际成果。根本原因是企业本身并没有相对规范的人力资源管理体系。标准化的人力资源管理系统对任何企业都十分重要。企业只有在业务发展过程中拥有规范、严谨的人力资源管理体系，才能将人才培养计划的首要责任落实到位，才能合理实施人才培养计划，才能逐步营造良好的人才培养模式。

三、企业创新人才培养、队伍建设措施分析

（一）企业要与时俱进，创新人才培养模式

在新时代发展经济背景下，企业发展对人才的需求是多方面的，并随着当下时代经济的发展而不断演变。这就要求企业的人才培养方式不停留在传统的培养模式上，而是随着时间的推移而不断演变，在企业人才培养模式上不断创新。企业遵循人才培养模式最快、最便捷的方式就是将企业人才培养与现代互联网技术相结合，通过将网络信息技术加入人才培养过程当中来，从而进一步有效打破传统人才培养过程中的时间和空间限制。例如，作为人才培训过程的一部分，在线信息技术可以用于一系列活动，如电子网络学习、现场视频会议和技术人员的面部识别，使参加培训计划的工作人员能够

以新的方式学习，同时提高他们的学习热情。它还可以进一步提高他们对网络信息技术的应用水平，并使他们在整个学习过程中开阔视野。此外，企业可以为参加培训项目的员工组织实地考察，以便让他们去优秀的企业观察其他企业的优秀发展，向其他人学习好的经验。这些现场检查可以针对当地或外国企业，这样他们就可以接受培训，走出环境。在参观过程中开阔视野，不断学习和借鉴，吸收新的知识和经验，从而进一步有效提高自己的能力和成就。只有不断创新公司的人才培养模式，才能够将人才培养与时代特征相结合，企业才能随着时间的不断推移向前发展，不断提高自己在市场上的竞争力。

（二）为创新型人才创设完善工作成长环境

现代化经济社会的快速发展要求企业树立起相对科学的人才观，坚持人力资源基本生产力、人才战略基本战略等基本理念。作为企业领导者，不仅要尊重人才，更要具备一定的发现人才、使用人才的眼光。过去传统的以学历为基础的单一思维严重阻碍了创新人才的培养。在以科学技术为主导的现代信息社会，绩效和能力是评价人才的重要标准。企业需要进一步坚持“举贤任能”的招聘制度，从而进一步营造出良好的人才成长氛围。从思想到行动，从理念到工作机制，在企业层面营造了尊重工作、尊重人才、尊重知识、尊重创新的良好氛围。一是为创新人才成长营造良好的舆论环境，公司内部坚定贯彻“鼓励全民创新”的理念，大力推动创新人才的行为，鼓励员工大力进行创新。企业需要鼓励人才充分展示自己的水平，引导员工把公司和工作看成一个展示自己才能的舞台，大力推进振兴企业的工作。二是为创新人才创造相对完善的工作环境。人才只有在具体应用中才能得到充分利用，领导者必须大胆使用创新型人才。对于有瑕疵和缺点的人，也应当要大胆使用。只要没有德行没有问题，有些个性上的不足是可以忽略的。拥有丰富专业知识和敏锐创新意识的人，能为公司创新发展提供充足的动力，对自己的信心是对创新热情的最好支持；相反，不信任反而会削弱他们的创新能力。通过赋予他们重要的任务，可以及时培养和发展这些创新人才。三是要为创新人才成长提供一定的安全环境。有利于创新和创业的环境使创新人才能够专注于自己的工作，从而进一步增强他们的动力、主动性和创造力。

（三）重视创新型人才思维训练及能力培养

思想是行动的先导。在培养相关创新人才能力

的过程中,首先要注重创新思维方法的形成。通过进一步掌握一定的创造性思维方式,意味着人才的思维状态是积极主动的,思维结构应当相对灵活,在思维的表达上应当有超常的想法,所以有些思维结果不是。在人才培养过程中,企业首先要注重创新意识和创新思维的培养。要尽可能及时让创新者对创新具备一定的敏感认识,在思维上进一步引导创新者接触新事物,在思维上积极思考新事物,才能进一步营造主动创新的意思。需要创新思维发展项目,如分析能力和空间想象能力,使创新者能够进一步打破传统的循证思维方式、从众思维、权威思维等等,并进一步培养他们的联想、发散、逆向等创造性思维。从新的角度反思,人才敢于挑战,懂得交往,敢于表达自己。其次,需要在实践过程中锻炼强烈的创新意识。工作中必须将意识和方法付诸实践,才能有效解决各项问题。因此,要鼓励创新人才深入群众,站在企业生产经营实践的最前沿,才能够进一步充分发挥创新人才在特定岗位的能力。

(四) 建立健全人才培养机制与激励机制

努力将文化培训与鼓励探索相结合,建立以职业培训和对外交流为主的人才培养体系,将梯队建设和队伍建设相结合,同时将继续教育和培训作为重要内容。一是将终身学习机制深度融入到校企合作机制当中,构建在高等教育实践训练的基础上,不断提高学生的理论知识和知识水平。二是企业需要为人才提供培训基地和实践培训平台,从而进一步有效给人才理论转化为实践的机会,在实践中不断培养和锻炼人才的技术水平和创新能力。在收入分配体系中,一方面需要确保公司将创新者的能力与其创新绩效联系起来,另一方面要提高高水平创新者的报酬;其次,企业必须牢固树立知识产权保护理念,提高管理技术、知识等,参与分销体系,建立企业风险投资机制;第三,智力因素通过期权、股权等等转化为资本,为创新者提供长期的激励;最后,引入养老、医疗、人身意外和家庭财产保险等创新人才,为企业留住人才。在业务创新过程中,员工广泛参与企业的生产经营过程,可以在一定程度上提振员工对公司的热情和积极性。公司缺乏相对应的激励机制,即使员工发出自己的心声,这些想法也不会被执行,员工会随着时间的不断推移而失去动力。因此,鼓励员工积极参与公司的创新过程并及时采取激励措施至关重要。

(五) 注重企业内部员工的人文关怀

人文关怀是企业业务发展过程中非常重要的一

环,优秀的公司往往在业务发展过程中非常注重内部员工的人文关怀。一个简单的道理是,如果你想让你的员工把力所能及的一切都作为相对应工作的一部分,时时被公司的发展所激励,那么公司就必须关注到员工,关注他们的内心。让员工与公司的利益紧紧结合在一起,促进员工与公司之间有着特殊的情感联系。这意味着企业需要进一步注重人性化的员工管理,在员工管理过程中做到“人性化”,能够在一定程度上切实保障员工的个人利益,同时进一步了解员工的真实需求,尊重员工的真实需求。公司的个性化造就了公司内部良好轻松的沟通氛围,让相关管理者与普通员工保持良好的沟通状态。人文关怀是员工与公司之间的重要沟通桥梁。只有关注人文关怀,让员工感到舒适,才能进一步减少公司的人才流失,才能实现公司人才培养计划的成果。

四、结语

在新时代发展背景下,中小企业的发展机遇相对良好,但要在现代化经济市场当中站稳脚跟并不容易。只有通过不断规范、创新,不断优化公司人才的内部培养,不断提高相关企业吸引力,重视人文关怀和公司内部文化建设,才能在一定程度上有效形成人才培养的典范。培养具有企业特色的人才,符合企业的真实发展,公司能否随着时间的推移不断进化,持续培养人才,企业需要高质量人才,才能不断创造自己的实力和优势,立足于现代不断变化的市场经济中。

【作者简介】李倩(1987—),女,山东济南人,本科,中级经济师、二级人力资源管理师,山东能源新矿集团内蒙能源福城矿业有限公司,研究方向为人力资源、思想政工。