

The supporting role of innovation in talent cultivation models for the implementation of human resource management strategies

Han Yang

Yunnan Provincial Construction Technical School, Kunming, Yunnan, 650000, China

Abstract

Against the backdrop of increasingly fierce market competition, talent has become the key source of an enterprise's core competitiveness, and the innovation of talent cultivation models is an important support for the effective implementation of an enterprise's human resource management strategy. This article expounds the significance of innovative talent cultivation models, including enhancing the core competitiveness of enterprises, promoting the realization of enterprise strategic goals, and driving organizational transformation and innovation within enterprises, etc. Propose innovative strategies such as precise training based on business needs and the construction of a dynamically updated training content system; Subsequently, the implementation paths such as strengthening organizational leadership and strategic planning, and increasing investment in training resources are introduced; By analyzing the cases of China State Construction Engineering Corporation and Huawei, summarize the practical inspirations for human resource management. The research aims to provide references for enterprises to optimize the implementation of human resource management strategies through innovative talent cultivation models, and to assist enterprises in achieving sustainable development.

Keywords

Talent cultivation Human Resource management Innovation; Practice

人才培养模式创新对人力资源管理战略实施的支撑作用

杨涵

云南省建筑技工学校, 中国·云南昆明 650000

摘要

在市场竞争愈发激烈的背景下,人才成为企业核心竞争力的关键来源,而人才培养模式创新是企业人力资源管理战略有效实施的重要支撑。本文阐述创新人才培养模式的重要性,包括提升企业核心竞争力、促进企业战略目标实现、推动企业组织变革与创新等;提出基于业务需求的精准培养、构建动态更新的培训内容体系等创新策略;随后介绍加强组织领导与战略规划、加大培训资源投入等实施路径;结合中建集团和华为公司的案例进行分析,总结对人力资源管理的实践启示。研究旨在为企业通过人才培养模式创新优化人力资源管理战略实施提供参考,助力企业实现可持续发展。

关键词

人才培养; 人力资源管理; 创新; 实践

1 引言

随着经济全球化进程的加速和科技的迅猛发展,企业所处的内外部环境发生了深刻变化,市场竞争的焦点逐渐从资金、技术等传统要素转向人才。人力资源作为企业最具活力和创造力的资源,其管理战略的有效实施直接关系到企业的生存与发展。而人才培养作为人力资源管理的核心环节,其模式是否适应企业发展需求,能否为企业输送符合战略要

求的人才,对人力资源管理战略的落地起着决定性作用。当前,许多企业在人才培养方面面临诸多挑战,在此背景下,探索人才培养模式的创新路径,使其与企业人力资源管理战略相匹配,成为企业亟待解决的重要课题。

2 创新人才培养模式的重要性

2.1 提升企业核心竞争力

创新人才培养模式能够为企业培养出具有创新能力、专业素养和实践经验的高素质人才,这些人才是企业竞争力的重要来源^[1]。通过培养具备创新思维的人才,企业能够在产品研发、服务创新、管理模式创新等方面取得突破,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。例如,苹果公司通过创新的人才培养模式,吸引和培养了一大批顶尖的科技人才和

【作者简介】杨涵(1994-),女,中国云南保山人,本科,经济师,从事人力资源、人才培养、企业管理、战略发展研究。

设计人才，这些人才为苹果公司的产品创新提供了源源不断的动力，使其在全球智能手机市场中占据领先地位。

2.2 促进企业战略目标的实现

企业的人力资源管理战略是为实现企业总体战略目标服务的。创新人才培养模式能够确保企业培养出符合战略发展需求的人才，为企业战略目标的实现提供有力的人才支撑。例如，当企业制定了向新兴市场拓展的战略目标时，通过创新人才培养模式，有针对性地培养具备跨文化沟通能力、市场开拓能力的人才，能够帮助企业更好地在新兴市场中立足和发展，推动战略目标的实现。

2.3 推动企业组织变革与创新

个性化、多元化的创新人才培养模式能够满足员工不同的职业发展需求，为员工提供更多的成长机会和发展空间。当员工感受到企业对他们的重视和关心，看到自己在企业中有良好的发展前景时，会增强对企业的归属感和忠诚度，减少人才流失。比如，一些企业为员工制定了个性化的职业发展规划，并提供相应的培训和晋升机会，使得员工愿意长期留在企业，为企业的发展贡献力量。

3 人才培养模式创新策略

3.1 基于业务需求的精准培养

企业应深入了解自身业务发展战略和各岗位的实际工作需求，以此为依据制定精准的人才培养计划。首先，通过与业务部门的紧密合作，开展岗位工作分析，明确各岗位所需的知识、技能、能力和素质要求。然后，根据这些要求设计针对性的培训课程和培养方案。

3.2 构建动态更新的培训内容体系

为了使培训内容与行业发展保持同步，企业应建立一套动态更新的培训内容体系。一方面，密切关注行业前沿技术、市场动态和政策法规的变化，及时将新的知识和信息纳入培训内容。另一方面，鼓励内部培训师和业务专家根据实际工作中的经验和问题，不断优化和更新培训课程。

3.3 实施个性化培养方案

企业应充分考虑员工的个体差异，为员工量身定制个性化的培养方案。在员工入职初期，通过职业测评、沟通访谈等方式，了解员工的兴趣爱好、职业发展规划、学习能力等情况，为员工制定初步的培养计划^[2]。在培养过程中，根据员工的学习进度和工作表现，及时对培养计划进行调整和优化。同时，根据员工的个人特点和发展需求，为每位员工制定个性化的学习计划和发展目标，使培养方案更贴合员工实际。

3.4 建立多元化的培养方式

采用多元化的培养方式能够丰富培训形式，提高员工的学习积极性和参与度。企业可以综合运用课堂培训、在线学习、实践锻炼、导师辅导、项目合作等多种培养方式。课堂培训可以邀请外部专家或内部资深员工进行知识和技能

的传授；在线学习平台可以提供丰富的学习资源，方便员工随时随地进行自主学习；实践锻炼可以让员工在实际工作项目中积累经验、提升能力；导师辅导可以为员工提供一对一的指导和帮助；项目合作可以促进员工之间的交流与协作，培养团队合作精神。

3.5 完善培养效果评估与反馈机制

建立科学完善的培养效果评估与反馈机制是确保人才培养质量的关键。在评估指标方面，应综合考虑员工的学习成绩、知识技能掌握情况、工作绩效提升、能力素质发展等多个维度。在评估方法上，采用考试、作业、实践操作、绩效评估、360度评价等多种方法相结合。同时，加强对培训过程的跟踪评估，及时发现问题并进行调整。

4 创新人才培养模式的实施路径

4.1 加强组织领导与战略规划

企业高层领导应高度重视人才培养工作，将其纳入企业战略规划的重要内容。成立专门的人才培养领导小组，由企业一把手担任组长，负责统筹协调人才培养工作中的重大问题。制定详细的人才培养战略规划，明确人才培养的目标、任务、措施和时间表，确保人才培养工作有计划、有步骤地推进。

4.2 加大培训资源投入

企业要为人才培养提供充足的资源保障，包括资金、师资、场地等方面的投入。在资金投入上，设立专项人才培养资金，确保培训课程开发、培训师聘请、培训设备购置等工作的顺利开展^[3]。在师资队伍建设方面，加强内部培训师队伍建设，选拔业务骨干和优秀管理人员担任内部培训师，并定期对他们进行培训和考核，提高其教学水平。同时，积极引进外部优秀培训师资，为员工带来更广阔的视野和先进的理念。在培训场地和设施方面，建设专门的培训教室，配备先进的教学设备，为员工创造良好的学习环境。

4.3 营造良好的学习氛围与文化

企业要营造一种鼓励学习、支持创新的文化氛围，使员工树立终身学习的理念。通过开展各类学习活动，如读书分享会、知识竞赛、技术创新大赛等，激发员工的学习热情和创新意识。建立学习型组织，倡导团队学习和知识共享，鼓励员工之间相互交流、相互学习。例如，某企业定期举办读书分享会，员工可以分享自己在工作 and 生活中阅读的优秀书籍和心得体会，促进员工之间的知识交流和思想碰撞。同时，设立了创新奖励制度，对在工作中提出创新想法和解决方案的员工给予表彰和奖励，营造了浓厚的创新文化氛围。

4.4 建立人才培养与激励机制的联动

将人才培养与员工的职业发展、薪酬待遇、绩效考核等激励机制紧密结合起来，形成良好的人才培养动力机制。对于在培训中表现优秀、能力提升明显的员工，在晋升、加薪、评优等方面给予优先考虑。同时，将员工参加培训的情

况和培训效果纳入绩效考核体系,激励员工积极主动地参与培训学习。例如,某企业规定,员工在完成一定的培训课程并取得良好成绩后,可获得相应的培训积分,培训积分可作为员工晋升和薪酬调整的重要依据之一。此外,在绩效考核指标中,专门设置了“学习与发展”指标,对员工的培训参与度、知识技能提升情况进行考核评价,将考核结果与员工的绩效奖金挂钩,有效激发了员工参加培训学习的积极性。

4.5 强化企业与外部机构的合作

加强企业与高校、科研机构、专业培训机构等外部机构的合作,充分利用外部优质资源提升人才培养水平。通过与高校合作开展产学研项目,让员工参与高校的科研课题研究,提升员工的科研能力和创新水平。与专业培训机构合作,引进先进的培训课程和培训方法,为员工提供更专业、更系统的培训服务。

5 企业人才培养模式创新实践案例分析

5.1 中建集团:基于“双通道”发展的人才培养体系创新

中建集团实施基于“双通道”发展的人才培养体系创新,成效显著。一方面,搭建管理与专业技术双通道,打破传统单一晋升路径局限,员工依自身优势与兴趣,或走管理路线晋升管理岗,或在专业技术领域深耕,凭借技术成果与能力获取职级提升,极大激发员工积极性与创造力。例如,某项目技术骨干专注技术研发,通过专业通道晋升,攻克关键技术难题,为项目降本增效。另一方面,配套以完善培养计划,为不同通道员工定制课程与实践机会。管理通道侧重领导力、战略规划等培训,安排轮岗积累综合管理经验;专业技术通道聚焦前沿技术、专业技能提升,参与科研项目与技术攻关。同时,建立科学评价体系,从业绩、能力、素质等多维度考量,确保晋升公平公正。这一创新体系助力中建集团打造高素质人才队伍,有力支撑企业战略目标实现。

5.2 华为公司:全球化视野下的梯队人才培养实践

华为公司在全球化视野下开展梯队人才培养实践,成效显著。基于全球业务布局,华为构建分层分类培养体系。对新员工,实施全员导师制,入职前3个月导师全程辅导,为融入公司与岗位打基础。管理培训方面,借“高研班”“青训班”提升干部战略思维,轮值CEO制度拓宽其全球视野;技术培训依托华为ICT学院及海外培训中心,及时传授5G、人工智能等前沿技术。同时,践行“721法则”。70%为实践学习,安排研发人员深入市场调研客户需求,

项目轮岗与跨部门协作丰富员工实战经验;20%是导师辅导,资深专家倾囊相授技术攻关与危机处理技巧;10%为课堂理论学习,聚焦行业趋势与管理工具。积极鼓励员工参与国际合作,通过“海外常驻计划”,让员工在170多个国家的业务场景中,锻炼跨文化协作能力,全方位打造适应全球化竞争的梯队人才,有力支撑华为在全球通信市场的持续领先。

5.3 对人力资源管理的实践启示

中建集团的“双通道”体系表明,企业需打破单一晋升路径,通过差异化发展通道与针对性培养机制,兼顾管理与专业人才成长需求,以多元评价激发员工潜能;华为的全球化梯队培养则揭示,人力资源管理应立足战略布局,构建分层分类的培养体系,融合实践历练、导师辅导与跨场景历练,同时注重全球化能力塑造。两者共同印证,人才培养需与企业战略深度绑定,通过机制创新实现“人岗匹配”与“人企共赢”,为组织持续发展提供核心动力。

6 结语

综上所述,人才培养模式创新对于企业人力资源管理战略的有效实施具有不可替代的支撑作用。它不仅能够提升企业的核心竞争力,为企业战略目标的实现输送合格人才,还能推动企业组织变革与创新,增强员工的归属感和忠诚度。通过基于业务需求的精准培养、构建动态更新的培训内容体系等创新策略,以及加强组织领导与战略规划、加大培训资源投入等实施路径,企业能够构建起科学高效的人才培养体系。中建集团和华为公司的成功案例也充分证明,与企业战略深度绑定的人才培养模式创新,能够实现“人岗匹配”与“人企共赢”。

未来,随着市场环境的变化和企业发展的持续推进,企业应持续关注人才培养模式的创新与优化,不断探索适应自身发展需求的人才培养新方法、新路径,使人才培养始终与人力资源管理战略同频共振,为企业的可持续发展提供源源不断的人才动力。同时,企业在创新过程中,还需结合自身实际情况,灵活运用各种策略和路径,确保人才培养模式创新取得实效。

参考文献

- [1] 黄石锋.数字经济时代人力资源管理创新模式研究[J].环渤海经济瞭望,2025(5):37-40.
- [2] 张晨曦.人力资源战略管理的重要性与人才培养创新模式探究[J].中国科技经济新闻数据库 经济,2016(8):00203-00203.
- [3] 潘慧.数字化转型背景下人力资源管理与人才培养创新研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2025(1):058-061.