

注册监理工程师：监理企业核心竞争力的培育监理工程师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/549/2021_2022__E6_B3_A8_E5_86_8C_E7_9B_91_E7_c59_549678.htm

1.企业核心竞争力辨义 我国加入 WTO 之后，使得监理企业间的竞争焦点直接体现在“人才”的竞争上，企业是否具有并且能否保持核心竞争力成为决定企业生死存亡的大事。面对残酷的市场竞争和激烈的人才争多，越来越多的企业都认识到人力资源是企业最重要的资源，而企业人力资源开发的最重要方式是企业员工的培训。通过培训不但可以提高全体员工的素质，提高企业和员工的绩效，还可以不断凝聚和形成企业的核心竞争力，创造企业在市场上的竞争优势。所以，企业要发展就要对员工进行不间断的培训和“充电”，形成一种终身学习培训的制度，持续地将人力资源的潜能开发出来，不断转化为企业的核心竞争能力，推动企业不断向更高境界迈进。加入收藏 对企业的核心竞争力的认识并不完全一致，有人认为是企业专有的核心技术，是企业的品牌，也有人认为是企业拥有的某种重要资源，包括人力资源等。其实，这些虽然对企业参与竞争很重要，却不是真正的核心竞争力。根据企业核心竞争力创始人普拉哈拉德和哈默的定义，企业的核心竞争力是指企业经过长期积累形成的，为一个企业所独具的，很难被模仿的独特知识体系。真正能够称得上核心能力的应该是企业牢牢掌握客户和把握市场的能力，简化为“3C”（指 CI、CS、CL，分别代表企业形象、顾客满意度、顾客忠诚度）。技术优势和资源优势，包括资源整合能力，都只能是实现上述核心竞争能力的手段。企业最重要的宗旨和能力就是准

确地发现客户需求（包括潜在需求），并认真地满足这种需求。单纯的技术或资源都很难形成核心的竞争力。

2.人力资源培训与企业核心竞争力的关系

企业核心竞争力取决于企业不断的创新能力，而创新能力源于企业员工素质的提高。培训作为人力资源开发的一种形式，是企业发掘人才和人才再生的有效途径，也是提升企业竞争力，提高企业效益的有效措施，同时，还是企业发展的源源动力。

2.1.监理企业员工现状迫切需要培训

监理企业属于智力密集型行业，要求监理人员必须具备坚实的理论基础和丰富的实践经验，既要了解经济、法律、技术和管理等多学科理论知识，又要能够公正地提出建议、判断和决策。调查表明，目前我国监理从业人员26.2万人，取得职业资格证书的有6.3万人，其中，注册监理工程师5.2万人，占总人数的19.8%。在WTO条件下我国监理企业表现出了员工层次青黄不接、知识面狭窄、实践经验不足、整体素质不高、对国际惯例不熟、缺乏复合型人才等诸多问题。要适应社会和企业的发展需求，唯一有效的途径就是加强员工培训，使之迅速更新知识结构，掌握多种技能，提高员工的综合素质。

2.2.员工培训是提高监理企业核心竞争力的关键

入世给我国监理企业带来了前所未有的国内外发展空间和机遇，许许多多的监理企业家都想借此机会把自己的企业做大，于是纷纷在引进技术、科学管理上下大工夫，以提高企业的市场竞争能力，但往往又事与愿违。由于他们忽视了人力资源对企业发展的作用，缺乏有效的培训与整合，未能将人力优势转化为市场优势。企业要想提高核心竞争力，就需从企业员工下手，努力提高员工的素质。而提高员工素质的最根本和有效的方法就是培训，培训对企业员

工更新知识结构，掌握前沿性科学技术，从而增强企业实力有很重要的作用。2000年美国《财富》杂志评选出最适宜工作的100家公司，其评选的主要指标中就包括培训情况。数字显示，这些公司在尽最大努力满足员工对知识的需要。

在100家公司中有53家公司提供内部大学课程，有91家为员工提供学费补贴。企业要发展，人才是关键，员工技能是基础。对于我国监理企业来说，要发展就要抓好员工技能的教育和培训，通过员工技术技能的不断提高，增强企业的竞争力，从而把企业的发展推上一个新台阶。

3.我国监理企业员工培训中存在的问题

由于传统思想的影响，培训工作在很大程度上还没有正规化、规范化、持久化，企业对员工培训方面的认识和实践与现代企业的要求还相差甚远，存在着不少弊端。

3.1.培训投资和时间偏少

虽然员工培训对企业发展举足轻重，但对目前我国监理企业来说没有引起足够的重视。据调查，我国监理企业对员工的培训，一方面时间偏少，有的一二年1次，有的二三年1次，甚至很多企业用人时临时从市场招募，来不及进行培训就匆忙塞到现场开始工作，这种状况无法满足员工对知识更新的需要。另一方面，即使一些条件好的、有远见卓识的企业将员工培训纳进了企业的日常管理和发展战略，但由于怕花钱，舍不得投资，表面上看将培训进行的紧锣密鼓，实际上做秀的成分居多，由企业领导或技术负责人集中指导一下，就算是培训，没有实质性和系统性的培训内容。这样，就失去了培训的意义，不能对企业发展起到促进作用。

3.2.培训内容没有针对性

一些企业的管理者喜欢追赶潮流，在培训内容上不分企业文化、规章制度，还是基本知识、专业技能，外面流行什么就培

训什么，无视企业内部的内在需求，盲目选择培训内容。一方面，企业没有做好培训需求的鉴别，不知道企业需要何种技能的员工和何种技能等级的员工，更不知道员工需要培训什么，常常导致所选的培训内容和企业的发展目标无关或关系不大。另一方面，从整体上来看我国监理企业员工培训是头痛医头，脚痛医脚，既没有整体性，也没有系统性，只顾眼前问题，不顾长远发展，不重视现代前沿科技知识的培训和员工的智能开发培训。往往出现花费很多资金和心思培训过的技术或专业规范，很快面临停用或被淘汰的危险，永远走在时代的后面。

3.3.员工参与培训的积极性不强

培训的重要前提工作之一就是让培训变成员工自己的内在需求。许多人认为，能给员工学习机会就已经很不错啦，根本不考虑员工的想法，从不分析员工需要学什么和想学什么，也不考虑员工参与培训的主动性和积极性。所以，常常导致培训人员被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少，培训效果不佳。有些企业虽然对培训中成绩优秀的给予了奖励，并在工作中考虑适当重用，以调动学习的积极性。但是，由于没有建立起有效的激励机制，在培训内容上，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作往往未能结合企业生存的一些根本性问题，还是难以充分调动员工培训的积极性。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com