２０００年，企业用工制度改革深化，劳动合同制度全面推行。咨询培训作为管理人力资源领域的重要内容，供从业人员业务学习与培训使用。本资料结合当时的行业环境与工作实际，围绕咨询培训的基本情况、主要做法、存在问题和对策建议进行梳理归纳，供有关单位和从业人员参考。

从咨询培训的实际运行情况看，劳动合同的签订与续订已经成为日常工作中较为常见的环节，人事档案、岗位说明书等基础性内容受到普遍关注。在社会保险体系逐步建立，养老与失业保险覆盖面扩大的背景下，各单位对薪酬结构的重视程度明显提高，新员工入职培训的安排逐步走向规范。总体而言，这一阶段的工作呈现出由经验型向制度型转变的特点。

受制于当时的技术条件和管理水平，咨询培训在推进过程中仍存在一些突出问题：一是考核指标偏定性，评价结果主观性较强；二是培训缺乏计划性，与岗位需求脱节；三是人事档案管理不规范，信息更新滞后。这些问题在不同单位的表现程度不一，但都不同程度地影响了工作的整体质量与效率。

针对上述情况，建议从以下几个方面着手改进：按年度制定培训计划并落实考核；理顺薪酬结构，向关键岗位和一线骨干倾斜；建立以岗位职责为基础的考核指标，尽量量化。同时，应把制度建设和人员培训放在重要位置，坚持边实践、边总结、边完善，逐步形成适合本单位实际的工作路子。

从具体做法上看，劳动争议的调解处理是检验工作成效的重要环节。围绕绩效考核与劳动关系协调两项内容，不少单位在实践中已经摸索出一些行之有效的做法：把责任落实到岗到人，把标准细化到每一道工序，把检查贯穿到工作全过程，并注意把检查结果与日常考核结合起来。这些做法所需投入不大，但对提高工作质量的作用比较实在，值得在同类单位中加以推广。

在操作层面，还应当注意把握节奏与方法。遇到跨部门事项，宜事先明确牵头单位与配合单位，避免互相推诿。在具体做法上，多数单位仍以纸质台账和人工登记为主，资料的保存与查找都比较费时。

另外，把工作成效与考核挂钩，可以较好地调动人员的积极性与责任心。

另外，对反复出现的老问题，应从制度和流程上找原因，而不是简单依靠加班补救。

另外，推进过程中还要注意听取一线人员的意见，把好的做法及时吸收到制度中来。

另外，在此基础上，还应定期开展总结与交流，把行之有效的做法固定下来并逐步推广。

另外，此外，还应加强部门之间的沟通协作，减少重复劳动，形成工作合力。

另外，在资料管理方面，建议按类别建立目录与索引，做到一查即得，避免临时翻找。

另外，条件成熟时，可通过简报、通报等形式通报情况，便于相互借鉴。

另外，对于新入职人员，应由有经验的同志带教一段时间，熟悉流程后再独立承担任务。

另外，从长远看，人才培养和制度建设是两项基础性工作，需要持续投入、久久为功。

另外，同时要重视资料的积累与保管，为后续的分析研究和决策提供可靠依据。

另外，遇到跨部门事项，宜事先明确牵头单位与配合单位，避免互相推诿。

另外，由于当时计算机尚未完全普及，很多环节需要多人复核，工作效率受到一定影响。