

# 国有企业青年员工培训培养体系的构建策略探析

孙玉

国家管网集团东部原油储运有限公司徐州输油处 江苏 徐州 221000

**[摘要]**新时期国有企业在经营管理过程中应当革新现有的教学培训体系，优化当前的培训策略，给予员工更加科学高效地思想指导、行为指导，本文对国有企业青年员工培训体系构建工作的重要性进行简要分析，提出国有企业在培养培训青年员工期间存在的工作难点，并且通过改良现有的培训方法、培训机制、培训流程、培训策略来提高培训管理工作的效率，实现对培养培训体系更加科学高效地构建。

**[关键词]**国有企业；青年员工；培养培训体系

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.051

## 引言

当前国有企业在落实对青年员工教育培养的进程中，应当分析相关工作开展的实际需求，优化现有的培训管理流程、管理方法，给予员工更加科学高效地思想指导、行为指导、习惯指导，提高培训培养体系建设工作的效率。

### 一、国有企业青年员工培训体系构建工作的重要性分析

国有企业在经营运作过程中需要加大人才的建设培养力度，人才作为企业在经营发展过程中的核心竞争力，在近几年来随着企业的不断扩张，企业对人才的需求量也在进一步增加，因此落实对广大青年员工的教育培养，加大教育培养投入力度，能够保证青年员工在国有企业经营发展过程中保持良好的学习成长状态，从而促进国有企业长远稳定地发展。在新经济发展态势下，国有企业需要打造一支具备创新、创造能力的职工团队，为此，企业需要在日常工作进程中加大对员工的创新教育培养，在此期间，国有企业需要建立起全新的青年员工培养培训体系，促进企业员工创新成长、创新发展，在建设员工培养培训体系的过程中，国有企业应当从员工思想意识深处出发，帮助员工树立起积极正确的思想情感，丰富员工的知识储备，加强对员工的思想引导、行为指导，同时国企还需要进一步加强对员工职业技能素养的提升，进一步提高员工的思想道德水准，国有企业还应当重点增强员工的社会责任感。因此国有企业在当今落实对员工培养培训的工作进程中需要完善先进的培养培训管理体系，结合全新的培训管理方法，参照当前国有企业实际的经营运作需求，完成对员工更加体系化、专项化地思想指导、行为指导、习惯指导。

### 二、国有企业培训培养青年员工的工作难点分析

#### （一）师资力量有待加强

新时期，在建设国有企业培养培训体系的过程中，国有企业应当组建一支先进的师资队伍，相关师资队伍需要具备专业化的教学能力，同时能够给予员工理实一体化的教学指导，确保青年员工能够做到知行合一，但是由于国有企业内部专业的培训教师数量严重不足，从而很难实现对广大员工的教育覆盖，无法为员工提供更加良好的教育服务。其次，由于国有企业内部培训讲师的专业水平受限，在教育培养过程中无法落实对员工更加高效的实践教学指导，大部分

讲师在教学环节往往结合说教式的教学模式，重点培养员工的知识基础能力，但是却并没有加强对员工的思想指导、习惯指导、行为指导，大部分培训讲师也未及时更新自身的知识库，在教学过程中采取千篇一律的教学方法，从而使得教学工作无法得到有效提升。

#### （二）培训内容缺乏系统性

新时期国有企业在落实对青年员工教育培养的工作进程中应当参照现阶段国有企业经营发展的实际需求，结合国有企业的战略部署、战略筹划，在落实对员工教育培训的工作进程中结合统一完善的培训管理模式、管理机制，对培训内容优化、调整、革新，避免在员工教育培训期间存在重复或脱节的情况，提高培训效率。但是由于国有企业在教育培训工作中并没有制定成熟完善的培训计划，未参照国有企业经营发展的实际需求对培训内容优化、调整，导致国有企业还很难落实对青年员工更加科学高效地思想指导、习惯指导，并且部分培训讲师也存在临时受命的情况，在培训工作开展前并没有做好相应的准备工作，使得培训讲解的方式以及培训内容过于单一、枯燥、乏味。此外，部分国有企业在培训工作中只局限于线下教育平台，还很少融入线上培训机制，从而使得教育培训的深度和广度远远不足，很难调动广大青年员工参与学习的主观能动性，最为关键的是，当前国有企业所开展的员工教育培训工作中还存在严重的形式主义现象，具体来说，大部分员工以及青年职工在培训过程中无法得到专业化的思想指导、知识指导、习惯指导、行为指导，同时在教学环节，大部分培训讲师一味地增加培训数量，而不注重提升培训质量，导致培训活动流于表面形式。

### 三、国有企业培训青年员工的方法和措施

#### （一）树立积极正确的职业技能价值观

新时期国有企业在落实对新员工思想教育培养的工作进程中需要为员工树立起积极正确的思想观、价值观，企业内部各级领导干部应当加大对青年员工思想教育培训的重视力度，在培养工作中不搞形式主义，实事求是，以人为本，充分尊重员工个性化成长和发展，将企业员工思想教育与职业技能培训放在等同的地位，加大对员工的思想指导、习惯指导以及技能培训指导，找到员工思想培养以及职业技能培养之间所存在的平衡点，落实对员工高质量、高效

率的理实一体化教育指导，但是在培训过程中，企业也需要做到有的放矢，避免相关培训工作影响企业正常经营生产。再者，国有企业还需要对现有的培训体系、培训机制进行优化、革新，尽可能在思想培训、职业技能培训的过程中融合一系列的实践元素，借助实际案例杜绝在培训期间存在“假、大、空”的情况，比如在培养员工职业思想、职业情感以及职业技能的过程中，教师可以对相关教学材料、视频以及教学方式进行了优化、调整，革新教学内容，完善教学文档，同时依托完善的大数据库，给予员工更加高效的教学指导，充分激发员工参与学习的积极性。除此之外，企业还需要对员工的培训成果进行及时检测、分析，重点发挥员工在培训学习过程中的主观能动性，引导员工实现对自身职业发展更加科学高效地规划，为员工树立起积极正向的职业发展观、价值观。

#### （二）以培训时效为依托，激发员工的积极性

国有企业在对员工进行教育培训的过程中应当立足于单位的实际需求，对现有的培训内容、培训方法、培训机制以及培训策略进行优化、改革、调整，确保相关培训工作能够促进国有企业长远稳定地发展，同时也能够指引员工实现自主良性成长。因此国有企业在培训管理期间不能够照搬现有或既定的模板，而应当细致地分析当前培训工作所面临的实际问题，在培训期间做到有目的性、有计划性、有层次性的教育培训，及时根据青年员工的知识接受能力以及学习情况，整合当前企业的经营发展需求，完成对培训计划更加科学合理地调整，比如国有企业在培训过程中需要结合自身在产品技术升级改造的实际需求，完成对实践操作内容以及操作技能的培训渗透，同时国有企业培训讲师也需要注重增强培训课程所具备的趣味性和生动性，比如可以在操作技能培训环节融入小游戏来激发青年员工参与学习的积极性，其次，在完成培训之后，国有企业也需要及时巩固培训成果，比如定期举办相应的竞技比赛，提高员工参与培训学习的主动性和积极性，通过技能大赛，秉承寓教于乐的思想观念，进一步完善国有企业青年员工培训管理体系、管理机制，给予员工更加高效的教育培训指导。

#### （三）加强国有企业培训体系的建设

新时期国有企业在建设培训体系的过程中应当进一步强化培训者的自身能力，为此国有企业需要确保在教学培训工作中选拔出更加优秀的培训讲师，并且对培训者进行系统性、高效性地教育指导、思想指导，夯实培训者的思维能力以及理论学习基础，为培训者树立全新的思维方式以及积极正确的价值观念，使得培训者能够为青年员工做好相应的榜样形象。其次，国有企业也需要进一步提高教育培训以及技能培训的维度和广度，比如可以结合线上教育平台，整合国有企业员工课后以及日常生活时间，借助员工碎片化的时间来落实更加高效的思想指导、行为指导。除此之

外，国有企业在培训管理期间也需要加大对企业文化的渗透力度，实现对员工更加高效地思想引导，并且也需要在培训管理过程中开发出相应的创新创业课程，激发员工的创造热情。在当前国有企业培训体系建设环节，企业还需要注重提升青年员工的培训质量，尽可能在培训期间弥补员工在经验上的不足，针对表现优异的青年员工，国有企业也需要积极树立起相应的榜样形象，在岗位晋升、绩效考核等方面给予相应的奖励和鼓舞，打造一个公平向上的培养培训体系，在国有企业内部营造起积极乐观的学习氛围，促进青年员工长远稳定地成长和发展，提高国有企业的核心竞争力。

#### （四）以思想工作为依托，加大对青年员工群体的教育培养

新时期国有企业在落实对青年员工培训管理的过程中需要加大思想教育培训力度，为此，国有企业在培训管理期间需要将党建工作、思政工作进行有效融合，整合企业内部的职工代表大会、工会，开展对青年员工更加科学高效地思想教育、行为教育，在此期间，国有企业需要帮助新进员工完成职业规划，并且对青年员工的职业发展进行有效指引指导。除此之外，在对员工进行思想教育指导的过程中，国有企业讲师需要学会换位思考，一切从员工的实际发展需求出发，结合企业当前在经营发展过程中的利益诉求，尽可能将两者进行有效融合，鼓励员工制定长远的职业发展规划，将员工的利益和企业利益绑定在一起，实现共同发展。国有企业还需要建立一个公平公正的培训平台，比如通过创建职工代表大会，提高青年员工参与到企业日常治理、日常管理工作中的积极性和主动性，增强员工的主人翁意识，同时国有企业还需要在培训管理工作中加大对员工思想意识的指导，进一步实现对员工意识形态的引导，增强员工的使命感、责任感，使得员工能够真正地参与到企业的日常经营管理工作，提高企业在内部管理工作过程中的凝聚力和向心力。

#### 四、结束语

总体来说，国有企业在当前开展青年员工培训管理的工作进程中应当建立成熟完善的培训管理体系，优化培训管理方法，给予广大青年员工更加科学高效地思想指导、行为指导，从而提高培训管理工作的效率。

#### 参考文献

- [1] 李培峦, 刘叶青, 李保安, 等. 高校创新人才培养体系的构建策略研究[J]. 洛阳师范学院学报, 2018, 37(8): 3.
- [2] 李峰. 国有企业青年员工培训培养体系的构建策略探析[J]. 2020.
- [3] 郭玉. 关于国有企业人才培训开发体系构建的思考[J]. 消费导刊, 2019.