

深化职工培训：发挥工会在构建和谐企业中的作用

焦翔

河南中天高新智能科技股份有限公司

[摘要]人才是企业竞争的资源，而国有企业作为我国国民经济的中坚力量对其构建和谐企业很有必要。企业在开展思想政治工作中，工会组织要及时、全面地了解 and 掌握员工的精神需求、物质需求等，采取针对性措施并不违反本企业实际管理原则的基础上适当对其进行满足，真正做到以人为本。这样能极大地解决员工的生活、工作困扰，调动和激发员工的工作积极性与工作热情，使其能全身心地投入工作中，使思想政治工作与企业管理工作的效用得以最大化地发挥。本文就深化职工培训，发挥工会在构建和谐企业中的作用展开讨论。

[关键词]国有企业；工会组织；职工培训；服务原则

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.921

随着全球一体化的深入，科学技术飞速发展，市场竞争日益激烈，构建和谐企业已经成为企业发展中重要的重要工作之一。国有企业作为专业性强、技术性高的知识密集型企业，人才是最关键的发展要素和生产动力，人才的创造力和工作热情对构建企业的竞争优势有决定性作用。同时，和谐企业要求与职工的和谐，与社会的和谐，与自然的和谐，这些需要全体员工的共同努力，才能共同创建和谐企业。职工作为企业的第一生产力，对国有企业来说重要性更加突出，如何充分激发职工潜能，使人尽其才、才尽其用、人事相宜，从而达到人才价值的最大发挥，对企业未来的发展有着重要的影响。然而，传统国有企业管理体制已经不适用于新形势下企业的发展，传统的人事管理方式致使企业的职工资源配置效率偏低。因此，工会组织如何开展职工培训，留住人才、吸引人才，强化思想政治工作助力企业稳健发展，就显得尤为重要。

一、国有企业培训工作存在的问题

工会是企业联系职工的桥梁与纽带，充分发挥工会组织在构建和谐企业中的作用是构建和谐企业的要求，也是广大职工的期盼。工会作为劳方与资方的重要纽带，在构建劳方与资方的团结和谐的劳动关系中，起着至关重要的作用。有效的培训机制，可以实现职工能力和岗位的匹配，实现企业效益最大化。但是随着高新智能行业的快速发展和企业规模的不断壮大，专业技术人员数量规模快速增长，使得企业在满足员工职业发展、调动员工主观能动性等方面出现了诸多问题。

其一，培训工作的脱节和滞后。

国有企业受传统人事管理观念的限制，培训制度没有及时与企业发展战略同步，与企业发展目标一致的职工培训管理机制^[1]。一方面是对人力资源的重视程度还不够，没有充分发挥职业培训工作的核心作用，在很大程度上影响了企业的发展；另一方面是培训计划的僵化和滞后，没有运用科学的管理理念及时制定符合现代企业制度的制度，在员工任用、激励、晋升、考核等方面缺少科学系统的指导措施，导致企业内各部门人员不均衡，员工缺乏职业生涯的规划，个人价值得不到实现，消减了员工的积极性和创造性，制约了人尽其才的运用，影响了人力资源的优化配置。

其二，缺少对职工培训系统化。

企业对人力资源培训的认识不足，存在重管理轻培养、重使用轻开发的现象，理念上未能做到与时俱进，尚未制定有助于专业性人才成长的长远规划，人力资源培训是提升企业竞争力重要手段，可以有效提升员工的综合素质。但是很多国有企业在“育人”方面还缺少系统化的培训机制。这是因为通过相关部门举办短期培训的形式，导致培训成效受

限；或者培训的针对性不强，缺少对人力资源培训的需求分析，没有在此基础上制订详细的计划，缺少明确的目标，导致培训结果不理想，员工也因此未能及时更新和扩充专业知识，在一定程度上阻碍了员工的成长，也间接制约了企业的发展。

其三，绩效管理制度难以有效落地。

国有企业在以往主要依靠主观上的政治思想教育提高员工的工作积极性、端正工作态度，客观上的物质激励驱动员工工作热情，从而达成工作目标。这种方式有阶段性的推动作用，但也使员工产生了责任缺失、思想庸俗的负面影响。诸多国有企业的考核制度流于表面、方式单一，考评过程又掺杂较多领导的主观因素，忽视定量考核的真实性与客观性，致使员工“唯上”作风盛行，脱离本职工作，企业工作任务难以有效落地。考核上过分追求平衡，往往评优评先讲究“轮着当，谁都不得罪”，致使考核流于过场，无法发挥考核在员工激励、树立典范上应起的作用。此外，还有很多国有企业未能将考核结果真正与工资奖金、职务晋升等实质方面挂钩，优秀的员工在薪资及职等上与普通员工之间没有太大的区别，失去了考核在推动员工提高工作积极性上的真正意义。

二、提升工会服务职工群众能力水平原则

工会工作者要紧贴职工群众所需所盼，提升企业服务工作实效。一方面深化工会就业创业服务，另一方面加大职工技能培训和转岗培训力度，维护好职工合法权益，探索通过建立协商机制，推动解决新就业形态劳动者面临的劳动报酬、社会保险、休息休假、职业安全等突出问题。强化劳动关系矛盾风险排查^[2]，推动构建企业和谐劳动关系和谐。

首先，良才善用，按照能级对应原则，给予职工技能相适应的层级岗位，使员工的能力与所处岗位的要求相对应，才能使和谐企业，职工思想稳定，企业生产和经营整体得到有效提升。国有企业人力资源需求伴随企业发展进程而变化，岗位依据企业的发展目标、职能、任务等不同而进行分设，不同层级的岗位对员工个人水平、技术能力等综合素养有着截然不同的要求。结合企业发展战略，以职工队伍稳定促进企业发展，最大化地实现个人与岗位匹配。

其次，以人为本比选择优原则。工会依据员工的专业特长和兴趣爱好，安排与之相适应的岗位，充分发挥其能力优势，最大化发挥员工的工作热情、施展工作技能，能够有效助推企业前进。总的来说，人力资源的核心还是人，而人既受到客观现实的制约，又有主观能动的发展，每个人的发展会是不平衡的，这就造成了企业中的人才也是在发展中不断变化的。只有通过工会组织推动建立行业集体协商制度，才能

促进企业劳动关系的和谐稳定。

最后,强化服务意识,提升服务能力原则。当前我国社会主要矛盾发生变化,职工需求层次不断提升,工会既要通过多种方式去维护好职工合法权益,也需要从更宽视野、更多领域、更高层次为职工提供多样化服务,强化服务意识,提升服务能力,挖掘服务资源,努力为群众排忧解难。与此同时,企业管理会受到外部环境、生产要素等诸多因素影响,就要求企业工会因时而变、因势而变,从中寻找动态平衡。因此,当有变因产生的时候,要求企业工会工作者适时地对职工岗位的调整进行思想沟通,以保证职工在新岗位上工作心情愉快,使之达到能级对应、优势定位。但也并非排斥引入外部人才的必要性。而企业对外的招才纳贤反过来也是对内部员工施加紧迫感与危机感的有效手段,也是促成企业发展的动力。

三、构建和谐企业的方法和措施

工会作为企业内部的一个组织,代表着企业职工的需求。这个组织将所有员工的利益联系起来,进一步凝聚了企业的向心力。工会的出现,增加了全体员工的责任感,有助于调动全体员工的积极性。在日益激烈的市场竞争中想要实现持续稳定的发展,必须将职工培训放到重要位置,使企业保持和谐稳定地持续发展。

其一,创新管理理念,强化管理意识。

国有企业要转变传统的管理理念,主要管理者要进一步重视人的管理,坚持“以人为本”的原则,结合市场发展趋势和企业发展战略,运用以人为本主义思想理念进行创新管理^[3]。同时,要提高职工在企业的地位,围绕企业战略目标和业务发展需要,以加强战略性人力资源管理为核心的发展思路,做好企业培训的中长期规划,控制人员规模、优化人才结构。与之相适应,工会作为企业内部的一个重要组织,要创新工作理念,完善企业管理制度体系,健全人才引进、人才培养、人才激励等关键职能,为企业的转型发展和目标达成提供强有力的支撑。

其二,多层次的培训,确立学习型企业战略。作为科技型的企业,高水平、高素质的人力资源队伍是构建企业核心竞争力的基础,是促进企业发展的根基,因此注重培训,建立“学习型企业”的良好氛围非常重要。工会要根据企业的发展战略,在引进“新鲜血液”的同时,强化对现有人才的培养,通过建立健全科学、系统的培训体系,对员工进行有计划、有组织、多层次的培训,使得员工的胜任力提升,将“看不见”的人力资源,转化为“看得见”的企业效益。此外,在员工培训内容选择上,要符合企业发展的需求。通过进行全面的培训需求分析,确定需要培训的人员及培训的方式,制订系统全面的培训计划,从而提升培训效果。在开展员工培训的过程中,要加强员工的培训考核,通过进行定期考核,查看并监督员工的学习情况,从而培养出适合企业发展的人才,让其实现自身价值的同时,提升企业的经济效益。对工会是否能在维护职工群体劳动权益方面起到积极作用,工会可以通过建立岗位培训机制,促使各层次员工不断地加强自身学习,采取内部培训、外部交流、专家讲座及岗位交流等方式,创新形式、提升工会对职工群体的维权实效。

其三,强化培训目标,提升职工的综合素质。

工会组织不仅是企业与内部员工之间的有效沟通桥梁,还可以协调企业内部各级党委和行政部门之间的关系。企业内部工会组织在维护国家利益的同时兼顾保护企业自身权益。不可否认,在企业内部人事管理中,工会的作用举足轻

重。工会不但全面掌握企业内部员工基本情况,还对员工的技能情况和工作经历深入掌控。工会组织业要根据专业技术人员不同的岗位性质、职务等级、工作模块等内容,来制定明确的培训方案,从而全面提升企业员工的综合素质。职工培训要与企业的组织目标、部门目标及个人目标保持一致,将个人绩效和组织绩效结合到一块,共同得到提升。同时,企业内部工会组织应根据企业发展需要,有针对性地设定岗位任职资格,如知识结构、专业技能、沟通能力等具体量化的指标,建立基于能力的,适合各类型人才的多层次、多元化、可双向选择的晋升通道。并合理界定基层工会组织的职责,并在此基础上对基层工会干部进行适当的激励,从而调动他们的主动性和积极性,以此激发基层工会的活力。通过调动企业的优势资源,定期对管理者和职工进行针对性地教育培训,培养优质人才,提升企业培训的效率。

其四,构建优秀的企业文化、构建品牌效应。

企业文化在企业管理中可以产生激励员工的作用,优秀的企业文化可以提升国有企业形象,从而提高员工的自豪感、成就感和归属感,激发员工的向心力和凝聚力,最大化地发挥员工潜能。构成企业文化对企业具有重要作用,不仅能够激励员工不断进取和创新,还能提高自身知名度、构建品牌效应,更重要的一点是组织文化是企业中必不可少的一种黏合剂,能把组织中不同方面、不同层次的人都紧密地团结在一起,使组织产生极强的凝聚力和向心力。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐^[4]。国有企业的员工基本属于高素质人员,而个人价值的体现和职业发展空间是其选择就业的重要因素,优秀的企业文化能有效地引导员工意识到自己工作的价值,切实提高企业的综合实力。构建符合国有企业战略发展的企业文化,对员工的职业生涯规划有积极的指导作用。优秀的企业文化作用不可窥视,工会通过组织技术技能培训班、职业道德进修班等形式来提升员工的工作能力和工作效率,使员工能够更好地为企业服务、做出自己最大的贡献。

四、小结

国有企业在长期的发展中形成了优秀的企业文化,包含了企业愿景、企业使命、企业精神、人才理念、经营理念等重要内容,明确了企业的发展方向,员工可以将个人职业发展规划和企业发展的紧密结合起来,把个人的发展目标和企业的目标统一起来,在实现个人价值的同时助力企业发展,实现双赢。有效提高企业的核心竞争优势和综合竞争实力。

参考文献

- [1] 杨晓静. 论思想政治工作在企业人力资源管理中的激励作用[J]. 人力资源开发, 2020, (10): 26-27.
- [2] 蒋玉林, 刘元贺, 郑博. 影响党校党员干部培训效果提升的机制研究——基于新疆克拉玛依市委党校问卷调查的量化分析[J]. 实事求是, 2014(04): 109-112.
- [3] 王玉珍, 刘黎. 遵循干部成长规律创新干部培训模式[J]. 实事求是, 2010(02): 29-30.
- [4] 尹蔚民. 致力推进中国特色和谐劳动关系的构建求是[J]. 2015(09): 35-37.

作者简介: 焦翔, 性别: 男, 出生年月: 1975.4, 籍贯: 河南 太康, 学历: 本科, 研究方向: 政工, 职称: 初级政工师。