

国企人力资源培训创新途径及开发策略

次珍 顿珠群培

国网西藏发电检修公司

摘要：在全球化和数字化的大背景下，国有企业对人力资源的依赖度越来越高。其中，人力资源的培训和开发作为提升企业核心竞争力的重要手段，受到越来越多地关注。当前，中国国有企业在人力资源发展和培训上面临着许多问题，如培训缺乏长期性，总体规划不够系统；培训内容形式化，缺乏针对性和实效性。通过对我国国有企业人力资源培训和发展现状的分析，揭示其存在的问题，提出切实可行的改革对策，为我国国有企业实现高质量发展提供科学依据。

关键词：国有企业；人力资源；培训创新；开发策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.07.243

引言

面对全球市场的激烈竞争和日益变化的经济环境，国有企业必须不断提升自身的核心竞争力。其中，人力资源作为企业最重要的内部资源之一，其培训和开发成为企业核心竞争力提升的关键。在开放、竞争性的市场环境中，国有企业因为特殊的历史原因和运营投资结构，面对着越来越多的机会和挑战。为了在激烈的市场竞争中保持自己的竞争力，获得高质量的发展，需要制订一个合理的竞争战略和战略。人力资源是第一生产力，它已经超过了资金，它已经成为公司的一个重要来源，越来越多的国有企业开始认识到，作为人力资源的核心，人力资源的培训与开发在公司的战略目标的制定和执行中起着至关重要的作用，并逐步将人力资源的培训与开发提升到了企业的战略地位，并将其作为企业获得竞争优势的一种重要方式。如何在企业中进行人才培养是当前企业面临的一个重大问题。

一、简述国企人力资源培训与开发

1. 人力资源培训与开发对国企的重要性

人力资源培训与开发对国企的重要性体现在多个方面。它可以提高企业的竞争力。在日新月异的市场环境中，拥有一支高素质、专业能力强的员工队伍是企业提升竞争力的关键。通过定期的培训和开发，企业可以提升员工的能力和素质，进一步增强企业的核心竞争力。同时，培训和开发还有助于提高员工的满意度和忠诚度。公司对员工的培训和开发是对他们价值的一种确认和提升，这不仅能提高员工的工作效率，还能增加他们对公司的忠诚度。此外，开展人力资源培训与开发也有助于提高企业的创新能力。通过培训和开发，员工能够接触到新的知识和技能，从而有助于提高他们对问题的洞察能力和解决问题的能力，最终为企业的创新提供动力。

在这个知识经济的时代，企业正在逐渐转向发展成为“学习型组织”，并通过持续培训以保持其自我更新

和适应能力，这对于国企来说同样是实现企业价值提升的重要途径。培训与开发活动是企业投入到其核心人力资源的一种形式。相比于传统的资本投资，投资于人力资源往往可以为企业带来更高的回报，而且具有更加长期的影响。培训与开发的目标是通过提高员工的工作能力，改进工作方式和提高效率，以达到提升员工综合素质，提高企业核心竞争力的目的。人力资源战略的主要目标是通过发挥人力资源在组织内部的重要功能，来建立和巩固企业的竞争优势。在此背景下，人力资源的培训与开发成为实现这一目标的重要途径之一^[1]。

2. 人力资源培训与开发对国家经济发展的影响

人力资源培训与开发对国家经济发展有着重要的影响。有效的人力资源培训与开发能够提高劳动生产率。如对员工进行技能培训和知识提升可以让他们更好地适应不断变化的工作环境，从而提高他们的工作效率，这进一步提升了社会整体生产力水平。同时，人力资源培训与开发有利于刺激创新。在今天这个知识经济的时代，创新已经成为推动经济发展的关键因素，而人才是推动创新的核心。定期对员工进行培训与开发，可以帮助他们不断学习新的知识，掌握新的技能，激发他们的创新思维，从而推动经济继续向前发展。另外，人力资源培训与开发也能够帮助减少失业率和保持社会稳定。经过系统的职业培训，人们的职业技术得到提高，就业技能得以提升，能找到适合自己的工作，从而降低了失业率，维护了社会稳定。

国有企业作为国家投资的一种重要的经营实体，对于我国的经济发展起着至关重要的作用。随着我国现代化进程的加速和国有企业经济体制的深化改革，国有企业对人才队伍的需求日益增加，对员工的培训与发展投入越来越重视，它已经成为经营策略的关键组成部分。但由于国有企业培训制度开始建设的时间较晚，市场化程度不高，还有许多方面存在不完善的问题，这使得国有企业在人力资源培训与开发方面难以达到期望的效

果。在知识经济的背景下，人力资源的培训与开发更是成为提升企业竞争力、提高经济效益的必然要求，同时也是深化经济改革的内在需求。对于国有企业来说，要想在激烈的市场竞争中具备持续发展的能力，就需要对其人力资源的培训与开发存在的问题进行深度剖析，通过加强和创新人力资源的培训与开发，以推动国有企业的持续发展，进而为我国经济的稳定发展作出更大的贡献。

二、国企人力资源培训与开发的现状和问题

1. 国企人力资源培训与开发的现状

当前，国有企业在人力资源培训与开发方面的状况表明，他们已经逐渐确立了相关的理念，并且在实践中不断进行调整。科技的快速发展使得以劳动力为主的企业不断减少，而更加重视开发人力资源潜力成为企业适应改革和发展的重要路径。越来越多的国有企业的管理人员开始认识到，传统的人事管理方式已经无法满足新时代企业发展的需求。

现代的企业管理者开始意识到，他们不应仅关注企业的商业策略和企业文化建设，还应重视员工个人知识和技能的提升，通过人力资源培训与开发战略，系统地提升员工的专业技能，以适应企业发展的需要。在这个过程中，国有企业开始从整体的角度来思考人力资源培训与开发的任务。更具体地说，国有企业的人力资源部门不再将培训视为一项独立的任务，而是将其视为一个系统性的工作，需要进行全方位的管理和监控。从需求分析、目标设定、计划制定、方式选择到内容设计，每一步都需要精心策划和执行，以确保培训的最终效果能够转化为实际的工作效能。

2. 国企人力资源培训与开发存在的主要问题

1) 培训不够重视，开发缺乏计划

在很多国企中，人力资源培训和开发不够受到应有的重视。许多企业将培训视为一项例行的正式工作，而非作为一种提升员工素质和能力的重要手段。这种忽视往往导致培训工作的执行缺乏规划和系统性，只是形式上的完成而非实质性的提升。另外，开发方面的规划同样缺乏，导向不明确，没有针对企业长远战略和员工个人发展需求进行整体的设计和规划，使得开发活动往往流于形式，无法达到预期的效果。

自新中国成立以来，我国的国有企业在人力资源培训与开发方面已经从无到有，从原初状态逐渐发展为目前的规模。企业管理者的思想观念也逐步发生改变，开始注重对培训与开发工作的重视。然而，由于受到长期沿袭下来的计划经济模式和传统管理体系的制约，我们的企业在人力资源培训与开发方面的重视程度仍然不足，对此项工作的发展缺乏足够的规划性。

2) 内容“死板”形式化，缺乏针对性

许多国企的人力资源培训与开发内容过于“死板”，缺乏针对性。一方面，许多培训的内容过于理论化，与实际操作和员工的实际需要脱节，使得员工无法从中获得真正的收益。另一方面，缺乏对各类员工的具体需求进行分类和针对性地培训，以满足不同层次员工的发展需求。

国有企业的管理者正在逐渐转变他们的思维模式以适应变化，这使得人力资源的培训与开发取得了显著的进步。然而，在人力资源培训与开发的内容创新方面，仍存在一些明显的不足。高级专业人才没有被合理地配置到适当的职位，这导致员工在职位上感到压力不足和缺乏成就感，他们的专业技能没有得到充分地施展，工作变得单调和无趣，这也导致了人才的流失。另外，在实际的培训过程中，培训的内容和流程的深度不足，使得人力资源培训的效果大打折扣，这已经成为限制中国国有企业人力资源培训创新发展的重要瓶颈。

3) 培训效果不理想，缺乏实效性

很多国企在培训和开发活动后，往往忽视了对效果的评估和反馈。没有建立完善的评估体系，也没有制定相关的激励政策，以刺激员工积极参与和应用所学知识。许多情况下，即使进行了培训，但是由于缺乏后续的督促和应用，导致培训效果并不理想。同时，培训内容的选择上往往偏重理论而轻实践，导致培训成果难以应用到实际工作中，缺乏实效性。这直接影响了员工的工作效率和企业的整体效益，也限制了企业的持续发展。

根据权威机构的调研报告指出，在多数国有企业中，经过培训的资源投入后，产出的培训成果的转化率仅在10%—20%的水平；只有极少数，即6%的企业进行了二级的培训效果评估。这显示出国有企业在培训结束后一般缺乏对绩效的反馈机制，人力资源部门对员工绩效提升的整体情况了解不够。这也最终导致了很多企业人力资源培训与开发方面的成果并不理想，缺乏明显的实效性。

三、国有企业人才培养的创新思路与发展对策

1. 转变训练观念提高对人才培养和发展的重视

获得长期的竞争优势需要企业首先树立正确的人力资源培训和开发理念，即认识到人力资源是企业的最宝贵的储备，并将这一价值视为企业可持续发展的重要驱动力。首先，企业领导层应明确培训的重要性并赋予其应有的地位，始终坚持以人为本，关注人才培养，始终把培训工作作为企业战略发展的重要支撑和保证。其次，要根据企业的发展战略，设定清晰、明确的培训需要和目标，通过持续投入，确保培训和开发的持续性和

系统性。持续的投入不仅包括财务投入，也包括时间和管理上的投入，将培训和开发工作纳入日常管理中，使之成为组织文化的一部分。进一步提高培训工作在企业中的地位和重视程度。

在国有企业执行人力资源培训与开发管理的过程中，不论是在管理层还是在执行层，都需要紧跟时代的步伐，更新认知和思维方式。只有当他们在思想上认真对待培训与开发工作，才能够制定出有创新性、有效性的培训计划，才能让培训更好地为企业的发展服务。首先，需要提升国有企业高层管理人员对培训与开发管理的重视程度。当高层管理人员将这些工作纳入企业的经营战略中，培训与企业的目标和战略方向才能达到高度匹配。同时，领导层的重视可以在企业内形成由上至下的示范效应，这将为转变为企业“学习型组织”打下坚实的基础，并且能为培训与开发工作提供更多的人力、物力和财力等资源保障。

2. 创新培训内容，提升人力资源培训与开发针对性

为了提升企业人力资源培训和开发的针对性，企业应主动创新培训内容，使之更具实效性。实施差异化的培训策略，针对不同层次和不同岗位的员工，提供个性化的培训方案。对初级员工应强调使其掌握基本技能，对中高级管理人员则应教授战略思考、团队建设等领导课程，这样可以最大限度地发挥培训带来的作用。同时，应将培训内容与企业的实际工作紧密结合，充分利用实践性强的现场教学、情景模拟等方式，使得员工能够更好地把所学到的知识运用到实际工作中。

在满足企业战略发展需求的前提下，培训内容的设计应以工作实用性为起点，通过易于理解和接受的培训方式和方法确定培训内容，制定培训课程，并在培训过程中进行有效的监管，对不合适的部分进行实时的调整，以实现培训效率的最大化。其次，应致力于创新培训资源建设，从而有效提升培训质量和结果。一方面，整合培训的教师资源，将资深员工的丰富工作经验和实际操作技巧转化为可供其他员工学习的课程体系，以实现经验传承。另一方面，在内部培训的基础上，选择引进先进的外部培训资源对重点员工进行系统性的培训，以保证培训的先进性。还需要充分利用新技术和网络平台开展多样化的培训活动。将基础性和通用性的培训扩展到在线平台，让学习者能够利用零散的时间进行自主学习，扩大了培训覆盖范围，以满足更多员工的发展需求。

3. 巩固培训效果，提升人力资源培训与开发实效性

巩固培训效果，提升人力资源培训与开发实效性需要企业从几个方面着手。首先，应加强对培训效果的评

估和反馈。对于已经进行的培训，要进行全面深入地跟踪调查和评估，收集员工的反馈意见，了解培训是否达到预期效果，是否真正提升了员工的技能和素养。其次，需要在培训后设立激励机制，比如将所学知识和技能的应用程度作为员工晋升、评价、薪酬的重要依据，形成良好的激励效应。最后，也需要与大学、研究机构、行业协会等外部机构建立合作关系，借助他们的专业知识和教学经验，进一步提升培训的质量和实效性。

人力资源的培训和开发在企业的发展过程中起着人力资源的培训和开发在企业的发展过程中具有关键性的作用。传统的人力资源培训方式往往效率不高，为了提高人才培养的质量，国有企业必须结合自身的实际情况，改革人力资源的培训与开发方式，打造现代化的人力资源培训管理机制，从而提升人才的引进和培养效率。在此过程中，国有企业需要将人力资源培训与开发工作放在优先地位，通过持续的人力资源投入来改善结构，构建与市场经济体制相适应的激励机制，同时借助于企业文化建设来提升企业的凝聚力，以实现高质量发展。

结束语

人力资源的培训和开发在企业发展中的核心作用无可忽视。特别是对于国企来说，有效的人力资源开发和培训不仅能帮助企业提升竞争力，也是关乎国有资产保值增值和国家经济健康发展的重要问题。国企应当转变其对人力资源培训与开发的理念，提升其重视程度，理解其是提升企业核心竞争力的重要手段。同时，需要创新培训内容，提高针对性，针对不同员工的需求提供不同的培训项目，提升培训的实用性。通过强化培训效果评估和反馈，设立激励机制以及与外部机构合作等手段，提升培训的实效性，使得培训不仅是形式，更能真正提升员工的工作能力，从而为国企的发展提供持久的动力。我们坚信，随着我们对人力资源培训与开发重要性的逐步认识和实践，中国国企将以威武之势走向未来。

参考文献

[1]王颖.人力资源培训与开发研究——YLK 公司案例研究[D].北京:对外经济贸易大学,2007.

[2]赵曙明,吴慈生.中国企业集团人力资源管理现状调查研究(二)——人力资源培训与开发、绩效考核体系分析[J].中国人力资源开发,2003(16):48

作者简介:次珍(1986.11.21-)女,藏族,大学本科,西藏拉萨,综合管理部副主任,中级工程师,研究方向:人力资源。