

国企人力资源培训的创新路径及开发策略

王 磊

(中国石油新疆培训中心 新疆 克拉玛依 834000)

[摘要] 当前,国有企业在市场经济的发展中发挥着极其重要的作用,并且对其自身的发展也提出更高的要求。同时,在国有企业员工培训方面,加强其人力资源的开发与培训创新已经成为重要的研究课题。本文就对国企人力资源培训现状进行分析,并试探性地提出几点创新路径,以便相关人士借鉴和参考。

[关键词] 国企;人力资源;培训创新;开发策略

0 引言

人才管理是现代企业管理的关键与核心,人力资源培训是企业进行人才管理的重要方式,也是保证人力资源科学使用与合理开发的基础,因此做好人力资源培养创新及开发显得尤为重要[1]。在知识经济时代背景下,国企越来越重视人才的培养与储备,通过建立人力资源部来网罗所需的人才,逐渐加大人力资源的培训创新力度,以便提高自身的核心竞争力和管理水平,更好地适应市场经济的发展,实现自身的可持续发展。

1 国企人力资源培训创新的现状分析

当前国企人力资源培训创新的现状主要表现为几个方面:一是落后的培训观念。由于传统理念的影响,国企在经营发展过程中没有高度重视人力资源管理工作,也没有深入研究其特点,仍然采用以往落后的培训方式,不能合理优化创新人力资源的培训路径。这样不仅难以发挥出员工的作用,影响人才培养的效果,还会导致企业缺乏强有力的人才支持,不能更好地推动企业的长远发展。同时管理者没有从思想上意识到人力资源培训工作的重要性,对员工潜能的发挥及综合素质的培养加以忽视,无法充分发挥出人力资源的作用。二是单一的培训方式。大多数国企在人力资源培训过程中,基本是组织员工参加一些讲座和活动进行研讨讨论或者是口头讲述,多是从理论的层面进行单一化的培训,缺乏必要的实践操作,导致人力资源培训的质量不高。同时员工在单一的培训活动中不能准确把握相关的知识与技巧,缺乏积极性,无法实现很好的培训效果。三是考核机制不完善。以往的国企人力资源考核制度主要是将实践操作与考试相结合,忽视绩效考核的重要作用,这样的方式不能综合测评企业的员工,致使考核结果过于片面化,无法发挥出员工的潜能和工作积极性。四是管理体系不完善。国企人力资源部门缺乏具体的指导纲领和工作纲领,培训机构不够完善,培训课程的系统性和计划性不强,过于重视技能的培训,忽视员工之间的交流及其素质的培养。

2 国企人力资源培训创新途径及开发策略

2.1 转变培训观念 国企开展人力资源培训工作时,应该积极纠正现存的错误观念,转变培训理念,树立正确的人力资源培训观念。在市场竞争愈加激烈的背景下,人员工作节奏与企业内部运转的速度明显加快,要想更好地适应企业生活,人员必须要与岗位具有较高的契合度。而通过人力资源培训,人员可以树立良好的人生观和价值观,准确理解工作岗位,对企业产生认同感和归属感,这样有利于企业上下同心,进一步提高市场竞争力,使企业在激烈的市场竞争中占据优势地位。首先,提高培训力度,国企应该高度重视人力资源培训的过程与内容,改变人员对培训的固有观念,对人员能力的提高加以关注。其次,充分认识人力资源管理的重要性,企业领导大多对企业的经营管理加以重视,而忽视人力资源管理,这就需要形成“以人为本”的理念,从思想上意识到人力资源管理的重要性,高度重视人力资源的培训,继而实现预期的培训效果。

2.2 优化培训方式 在新形势背景下,国企对员工的综合能力

和业务水平提出了更新更高的要求,而培训对员工素质与能力的提高具有积极的作用。对于人力资源培训而言,其主要是让员工通过培训更好地解决生产经营中遇到的问题,有效适应技术升级、生产设备更新和企业管理进步等方面的发展。因此国企在人力资源管理培训过程中,必须要积极转变培训思路,优化调整培训方式,将知识技能的培训与理论知识的培训相结合,使人员掌握更加丰富的知识与技能,适应岗位工作的发展。同时国企必须要积极拓宽培训的渠道,加快人才培养的步伐,在培训工作中注重实效性,关注新工艺、新技术、新知识等方面的培训,通过学用结合的方式提高人员的职业素养与工作能力。

2.3 完善人力资源考核机制 国企人力资源培训旨在打造一支强大的人力资源队伍,实现自身的良性发展。因此国企在人力资源培训工作中需要完善相关的考核制度,按照公平、公正、公开的原则测评人员的培训结果,将人员的实际培训情况尽心客观真实地反映,更好地体现人员的能力价值。

2.4 建立健全相关规章制度 第一,完善各部门协调机制。人力资源部门应该积极与其他部门进行沟通交流,结合自身的工作优势来深化对其他部门的认识,例如:领导者应该加强与各部门的联系,对其他部门人员工作上遇到的难题进行了解,合理安排培训时间与培训内容,从而实现各部门的良性发展;人力资源部门的管理人员应树立全局意识,详细了解各个部门的工作特点与职能范围,大体认识不同部门的培训方向和培训内容。第二,健全激励制约机制。国企可以将培训作为奖励机制中的一部分,为人员安排科学的培训内容,将物质奖励和培训机会相结合,调动人员的培训热情,减缓人员对培训的抵触心理,使其从“要我学”转变为“我要学”,培养出高素质与高技能的人才。第三,构建科学的薪酬水平。人员对薪酬差别程度十分关注,因此国企可以适当增强薪酬的激励性,使薪酬水平与行业的薪酬水平相一致,构建公平的薪酬水平,从而将激励作用加以充分发挥,调动人员的工作积极性,提高其对岗位的珍惜度。

3 结束语

综上所述,人力资源培训作为一项系统而复杂的工作,国企在实际工作中还存在诸多问题,如落后的培训观念、单一的培训方式、不完善的考核机制和管理体系等,严重影响了人力资源培训的效果。基于这种情况,国企必须要从工作的具体情况出发,积极转变培训观念,高度重视人才资源,优化培训方式,完善人力资源考核机制,建立健全相关规章制度。这样才能最大限度发挥出人力资源的效用,合理配置组织、人员和岗位,更好地适应市场环境的变化与发展,增强人力资源培训效果,实现自身的持续稳定发展。

参考文献:

- [1] 王冰,罗晓维.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].知识经济,2014,14:5+14.
- [2] 席新茹.新时期企业人力资源培训创新途径及开发策略[J].湖北函授大学学报,2015,15:104-105.