

# 新形势下国有企业人力资源培训优化策略分析

张蔚萍

湖北航宇嘉泰飞机设备有限公司 湖北 襄阳 441046

**[摘要]**在我国经济高质量发展阶段,国有企业发挥着重要作用,人力资源培训体系为国有企业发展提供长效动力,助推内部改革深化进程。在新时代背景下,国企人力资源管理呈现新形势,传统的员工培训与开发方法不能完全满足市场需求,企业应寻求新的发展路径,通过员工培训与开发等有效手段挖掘人力资源的深层次价值,为企业的良好发展奠定基础。本文分析了新形势下国有企业人力资源培训现状,并提出了培训优化措施,以更好的助力企业快速发展。

**[关键词]**新形势;国有企业;人力资源培训;优化策略;分析

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1339

## 引言

人力资源是企业发展与壮大的基础,只有最大限度地发挥人力资源培训的作用,才能提升国有企业员工的岗位技能和职业素养。企业员工应认真参与人力资源培训,在培训中找到自身不足,以更好地实现自我价值。人力资源培训不仅可以为企业培养专业人才,还能通过培训考核发现人才,针对性地制订培训方案,有的放矢地弥补人才的不足。然而国有企业在实施人才资源培训的过程中存在很多问题,导致最初的培训目的无法达成,更谈不上创新,因此只有消除国有企业培训的弊端,才能让国有企业的发展更上一个台阶。

### 1 国有企业人力资源培训的作用

人力资源管理是对人才的综合素质提升,培训是有效途径之一。通过各种形式的培训,不断提高员工素质,发挥人才的应用潜力,以此来促进实现企业战略目标。还可以在思想上引导员工行为,创造积极的价值,使企业文化深入人心,增强凝聚力和员工归属感。随着经济和科技的发展,如果员工对自己的技能感到满意,如果停止新专业理论和实践,会导致个人发展领域缩小,甚至停滞不前。一般来说,对员工进行培训的程度取决于其培训的有效性,以及对培训的重视程度和投入的各种资源。只有认识到培训的重要性,才能利用丰富实用的培训课程,提高员工的专业岗位技能和道德素养。同时有效的培训也是员工发展自我和获得更多附加值的发展机遇。从长期发展来看,培训可以使员工提升自我价值,还可以提供足够的发展动力和潜力,是实现企业发展和员工个人发展双赢的最佳选择,同时可以加强员工晋升,更好地履行相关岗位的工作职责。一般来说,新员工上岗前,企业需要组织相应的培训,让新员工了解企业的发展和企业文化,全面了解工作环境和具体内容,让新员工尽快掌握业务,并在培训后立即到岗工作。此外,由于企业不同的发展阶段需应对不同的外部环境,业务范围会有所扩大。在这个过程中,还需要开创新业务和新项目的骨干员工,作为先行者,为企业的发展创造价值。通过培训,员工可以获得相关知识和技能,更好地为业务扩展服务。因此,培训是企业发展的有效途径,也是员工在就业中获取知识和技能的快

捷渠道。对于提供的培训要与员工相匹配,为员工的晋升提供了空间,可以将人才吸引到更广泛的领域。科学的培训会使人才珍惜企业提供的福利,更注重成长环境和工作氛围,为企业的发展做出贡献,确保以共同价值取向吸引更多的人才。

### 2 国有企业人力资源培训中存在的问题

#### 2.1 制约激励机制不到位

现阶段国有企业实施的人力资源培训工作形式化严重,难以体现激励机制,激励作用弱化,直接阻碍和制约企业发展。针对国有企业激励机制不到位,主要体现在以下三点。一是虽然具备人力资源培训,但缺乏相应的考评体系,人力资源工作与实际脱节,无法对员工培训表现、工作行为作出客观公正的评价,降低该项工作的有效性和合理性。二是国有企业实施人力资源培训工作中,未能创建相应的竞争与奖励制度,若是该项工作长期不与职工薪资福利挂钩,在推进各项培训组织活动同时,无法真正激发员工工作积极性。三是国有企业的动态发展中,人力资源培训工作未能全程跟进,缺乏实时的评价机制,如果在广大员工培训过程中,不注重创建互动反馈渠道,难以确保该项工作的持续进行,国有企业无法因地制宜地创建具有针对性的培训内容,降低培训工作的总体水平。

#### 2.2 重视程度不够高,培训流于形式

在市场经济模式下,国有企业面临较大营收压力,为提高市场竞争力,已经开始关注人力资源管理中员工培训与开发,意识到人力资源在企业发展中起到的重要作用,但现有的重视程度远不够高。许多国企虽然认识到人力资源管理的重要性,但仍旧没有实行有效的员工培训与开发机制,在安排相关工作时存在一味强调培训次数与时间长度的现象,只是简单地要求各个部门提高员工培训与开发的频率,而没有关注培训与开发的具体内容,以及相关工作取得的实际效果,导致培训与开发流于形式。长此以往,不论是企业管理者还是员工,都认为企业组织的培训不过是“走过场”与“熬时间”,以消极的态度对待培训。

#### 2.3 培训内容制定没有结合企业的实际需求

有的国有企业认为人力资源培训工作只要人力资源部门领导负责即可，在人力资源培训工作中，没有参与到培训工作中来，并且参与的积极性不高。培训工作制定没有结合战略发展的要求。一方面，只是盲目制定培训工作内容，注重短期的培训目标，基本上都是岗位要求的内容，没有以长远的眼光来规划，不符合企业长期战略发展的要求，这直接关系到培训的实用性，难以提高企业培训价值。另一方面，没有根据企业的实际需求制定培训内容。这就应加大调查力度，深入到国企企业内部的各个部门中来了解员工工作的实际情况，并有针对性地制定培训内容，明确培训目标，采取有效的培训方式不断提升培训水平，为实现企业的战略目标打下良好的基础。

### 3 新形势下国有企业人力资源培训优化策略

#### 3.1 健全培训管理体系

培训应根据生产需要和员工情况制定。在培训中必须结合实际情况，开设培训课程，选择科学的方法，根据业务的发展来选择培训内容，主要内容应以业务中产生的问题来展开。例如培训技术人员，考虑他们的技术水平和工艺技能。培训期应定期进行，让员工总结和回顾技术理论和应用实践，确保培训内容符合岗位实际工作要求。再例如培训营销人员是培养他们打开市场营销和吸引客户的能力。培训取决于营销技巧和人际能力等。只有在这种情况下才能提升培训效果，避免资源的损失。在实际经验的应用下，创建了一个系统的培训流程，构成可靠科学机制的培训基础。在对员工进行培训前，应考察员工的工作内容，根据工作内容改进，建立培训体系。在技能方面，培训讲师不仅要具备良好的素质，还要在技能领域具备特定能力。因此，做好培训工作，可以提高员工的工作绩效，进一步培养员工责任感，最终为企业的发展做出贡献。

#### 3.2 开发培训教材

对于培训活动而言，开发教材是十分关键的组成部分，编写基于岗位实际的培训教科书对于培训活动成效的取得有重大意义。开发活动应当遵照下述准则：第一，实用性准则。将岗位要求作为重要参考，教科书的内容应当全面展现岗位培训的全部，将学员拥有岗位胜任力作为目标，依照需求开展培训活动，重视培训活动的实际效果。第二，多元性准则。为了让职工综合性发展需求得到有效满足，在挖掘培训素材的时候，一方面要侧重于岗位技术的提升，另一方面要侧重于员工整体素养的提高。第三，超前性准则。培训教材的编写一定要建立在对企业将来发展态势、将来社会对人才诉求的精准剖析与估判的前提下，使培训教材一方面契合目前需求，另一方面又具有一定的前瞻性。第四，灵活性准则。在开发教材的过程中一方面要重视理论知识、实践技术，另一方面要重视客观需求。教材的知识点、安排次序等

可结合工作实际与学员实际进行调整，以此提升教材的灵活性水平。第五，规范性准则。教材内容一定要科学、完善，编排的模式一定要规范，在语言应用方面，力争简明扼要，注重教学内容的科学性。对于培训活动而言，教材的开发是十分关键的组成部分，开发期间一定要明确完善的开发步骤，使教材的开发一方面契合有关准则，另一方面契合实际需求。

#### 3.3 建立完善的激励机制

第一，人力资源部门结合全体职工的工作动态，应创建一套客观公正的奖惩机制，针对在培训活动中具有优良表现的员工，给予相应的物质及精神奖励，对于表现不合格员工应采取相应的惩处措施，督促员工改善工作行为，以此充分调动全体职工的工作积极性。第二，企业针对不同群体职工，根据实际情况创建具有针对性的个人发展计划，结合员工的工作表现及能力素质提升，不断调整和改进计划内容，尤其是针对企业骨干职工，应确保培训计划具有“量身定做”特点；企业应将发展大局与员工个人发展协同起来，注重打造双赢的培训模式。第三，国有企业应强化人力资源培训激励机制内容，结合所有员工的工作动态，引入相应的竞争机制，采取阶段性考评方式，促进职工专业技能及综合素质提升。因此，国有企业为持续改进人力资源培训工作，应增强前瞻性意识，从战略高度定位相应的培训工作，创建完善的培训课程体系内容，注重培训效果多元化评估，合理运用激励制约机制，严格执行培训计划，确保培训工作准确落实，切实增强培训内容的针对性和有效性。

## 4 结束语

综上所述，在物质资源较为丰富的当今时代，人力资源管理的质量对企业经营状况的影响作用越来越明显，尤其是在国有企业中，员工的培训与开发必须满足市场最新需求，如此才能确保国有企业的稳定发展。在培训与开发员工的过程中，国企管理人员需要在深入学习人力资源管理理论的同时，提高思想认识并创新培训与开发手段，确保企业持续具有吸引人才与发展人才的强大力量。

## 参考文献

- [1] 罗军. 我国国有企业人力资源培训问题研究[J]. 经贸实践, 2017(03): 186.
- [2] 郑慧红. 新形势下国有企业人力资源培训教育的实践探讨[J]. 现代经济信息, 2016(17): 435.
- [3] 王文艳. 国企人力资源培训创新途径及开发策略研究[J]. 现代国企研究, 2016(16): 6.
- [4] 崔萌, 牟锐. 论国有企业人力资源培训存在的问题及对策[J]. 办公室业务, 2016(15): 137.
- [5] 解晓纯. 国有企业人力资源开发与管理存在的问题与对策[J]. 统计与管理, 2016(07): 135-136.