

国有企业人力资源培训中存在的问题及优化策略

宋肇竹

华电国际电力股份有限公司天津开发区分公司

[摘要]国有企业是国家经济发展的支柱,其人力资源培训是涉及企业发展、社会经济发展的重要问题。从目前我国国有企业培训管理工作的状况来看,存在诸多的问题。国有企业要打造核心竞争力,就必须对人力资源培训工作进行创新。本文分析了国有企业人力资源培训工作的重要性,同时结合国有企业人力资源培训中存在的问题,提出了国有企业人力资源培训工作的优化策略。

[关键词]国有企业; 人力资源培训; 问题; 优化策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.1314

引言

党的十八大报告中指出“积极发展继续教育,完善终身教育体系,建设学习型社会。”由此可见,党和国家对建设学习型社会特别重视,这是对企业培训工作提出的新要求。同时,国有企业作为我国经济发展的支柱,国有企业中的员工素质的提高,关系到我国国有企业的国内以及国际上的竞争力。因此,如何提高国有企业的人力资源培训水平是当前亟待解决的重要问题。

一、国有企业人力资源培训的重要意义

(一) 有利于提高国有企业竞争力

培训是为经济建设服务的,国有企业首先必须做到人力资源优化升级,通过人才的聚集与多元化的培训,不断提高企业干部员工的知识、技能、整体素质以及员工对社会的适应能力,优化人才结构,增加人力资本储备,不断提高企业经济效益,从而提高自身竞争力。

(二) 有助于企业员工实现自我增值

目前,社会经济与科技快速发展,如果企业员工满足于自身已拥有的知识与技能,那么个人发展的空间会越来越小。企业开展内容丰富、形式多元且实用的培训课程来提升员工的综合素质、业务技能、道德修养等,这是企业员工实现自我提升、增值的良机。以长远的发展眼光来看,人力资源培训有助于实现企业发展与员工增值的双赢局面。

(三) 有利于增强企业对人才的吸引力

培训工作需要企业投入大量的人、财、物,若企业拥有较强的培训意愿,则可以表明该企业十分重视员工的成长与发展,并充分地展现出以人为本的人力资源管理理念。企业通过培训打开了员工的晋升空间,为员工提供了成长路径,可以更广泛地吸引人才的加入。

二、国有企业人力资源培训存在的问题

(一) 培训工作缺乏理念引领

当前国有企业培训活动形式单一,还停留在传统培训层面上,仅从表层分析员工能力、知识及岗位,造成人力资源培训需求分析错误,无法达成预期培训目标。同时,培训理念的落后,也会限制培训效果的提升,培训方式、内容及理念缺少长期性,没有将培训作为连续开发与素质教育延续的过程。国有企业对人力资源培训存在功利性特点等,缺少长期规划与长远利益。

同时,很多国有企业只是为了培训而培训,缺少先进的人力资源管理理念,也没有形成相应的培训机制,员工知识能力培训停留在表层,不重视进行培训需求分析,加上培训连贯性不足,无法持续不断的提升员工专业素养。这种和应试教育类似的培训模式,本身就是一种资源浪费,无法为企业提供长久发展的智力支持。

(二) 培训过程缺乏针对性和连续性

部分国有企业在人力资源培训中缺少完善的制定计划,上级要求参与什么培训就参加什么样的培训,缺少明确的目标,同时也不符合国有企业自身的实际发展情况,只是按部就班地按照上级的要求完成任务,进而导致国有企业自身的人力资源培训失去了指导性,因此,培训效果并不理想。而且大部分国有企业对员工的培训都是短期且孤立的,同一个员工在接受连续几次的培训之后在内容以及时间上都缺乏一定的连续性。从人力资源管理角度来看,人力资源培训与开发是一个连贯的过程,其中推荐的是可持续发展理念,只有通过长时间的积累和充实才能够让企业内部的员工时刻掌握先进的技能技巧,在最大程度上激发出技术开发的潜能。

(三) 培训效果评估缺乏系统化运作流程

目前,国有企业现有的培训效果评估只停留在对讲师讲课的内容、互动性、感染力以及培训的准备情况进行满意度调查,缺乏评估流程的系统化运作。很多已开展的培训项目花费了一定气力和培训资源,却因为各种原因培训后没有进行有效的跟进,员工并没有将所学的知识、技能或态度应用于实际工作中,导致员工学习后素质并未得到提高,工作行为方式没有出现应有的改变,更加无法达到改善工作绩效的目标。

(四) 参训者缺乏培训意识

我国国有企业由于受到早期计划经济以及自身特有的管理约束机制影响,导致人力资源管理理念发展滞后,参训者对于培训的重要性认识也不足,难以将人才开发利用与培训工作关联起来统筹看待,不利于人力资源培训工作的开展。从员工角度来说,没有意识到培训对提升自我的必要性,片面地认为是说教类型的课程。同时,由于培训内容不丰富,且对于一些岗位并没有有效的针对性,难以科学有效的激励员工。对于参与培训的积极性阻碍了员工潜在能力和水平的发展。从而对培训产生抵触心理,在主动性与积极性上明显

不够,使得企业培训资源浪费,个人也错失了发展良机。

三、国有企业人力资源培训优化策略

(一) 创新人力资源培训理念

国有企业要加大对人力资源的重视度,将其看成是国有企业内部的重要资产,切实发挥人力资源培训的价值。需要及时转变人力资源培训理念,引入人性化与科学化内容,全面贯彻与落实“人尽其用”的原则和理念。打破地域限制,主动引入各方面人才,实现合理配置与管理优秀人才的目的。

第一,需要转变管理层对人才培训工作的看法,人力资源管理部门人员主动学习先进管理理念与方法,管理层要意识到培训工作的必要性,主动转变传统理念。适当增加对人力资源培训工作的重视度,形成良好的员工长远发展环境;第二,结合国有企业长远发展规划制定培训目标,充分考虑员工个人需求,提高培训工作的实效性;最后,对现有人力资源培训工作进行开发,丰富培训内容,改革培训方法,与员工岗位工作结合起来,实现管理工作的可持续发展。

(二) 加强针对性和计划性

在国有企业发展过程中,企业要全面分析自身的实际情况,对培训的内容、方式以及委派员工等内容进行分析,对各种类型的培训活动按照起止时间和培训形式进行全面登记,清晰地了解员工所接受教育培训的实际情况,以此对人力资源培训与开发工作进行针对性的开发。此外,在具体培训过程中,还要结合不同员工的不同需求,利用不同的培训方式,安排不同的教学内容,全面地落实针对性教学培训原则。这样不仅能够有效提高员工培训的质量,同时,还能够使员工做到学以致用。在培训过程中重点关注中高层以上管理人员的综合素养和领导能力,加大理论知识培训力度,丰富员工的工作经验,以此加强他们解决问题和创新工作的能力,并且在不断的实践活动中提高他们的动手操作能力。

(三) 完善培训评估工作

在培训中,对于培训成果评价可以了解学习内容,侧面评价培训质量,为后期培训工作的开展奠定基础。对于学习成果的衡量和评价可以用学习对象的学习参与度、满意度和转化率等衡量。通过建立科学的评价标准,将培训评价结果作为最终转化和评价的依据,对成果优秀的员工进行一定的奖励。建立奖励机制,充分调动员工参与培训的积极性。建立人才评价体系,实施分层的人力资源管理模式,识别人才培养,为人才制定个性化的培养计划,获得人才培养机会和深入的发展目标。为实现这一目标,建立人才考核指标,如操作技能和技术掌握程度及团队管理能力等,作为管理能力考核和协调指标,以及专业知识和技能转化指标,对于突出贡献和业绩作为重要的考核评价指标。同时,衡量技能分数,减少主观因素对分数的影响。采用多种能力评估来克服使用单一方法的局限性。通过培训体系的进一步完善,企业可以确保培训的成果转化率,确保为企业的发展作出必要的人才支持。

(四) 提升参训者培训意识

培训的目的是提高员工的工作技能和效率,增加他们的竞争力。对于培训成果要及时分享,并组织相关部门进行交流。要根据实际情况进行培训业务范围和内容的调整,为学习优异和专业技能得到提升的员工营造促进学习和创新技能的环境,并提升了员工在企业内部的竞争优势,也体现了培训的真谛。一些技术人员的流失,导致培训成本的增加。因此,在培训过程中,培训内容和范围需要有系统的规划,并做好培训项目实施情况及评价效果等。形成强大的凝聚力和规范性,确保培训工作具有积极的导向和动力,进一步提升企业文化,并且逐步提高员工对于培训的满意度和归属感。同时,根据不同员工的特点,将员工分为新进员工、中期员工和离职员工。新员工与中老员工相比,新员工缺乏经验和应对突发事件的能力,但他们的思维更加灵活,并且充满活力,对于适应新环境和解决业务挑战的方式各不相同。因此,定期组织各种内部活动,培养新员工对于企业的归属感,提供基础性的培训,为新员工提供准确的岗位认识,确保初始工作的顺利进行。中期员工正处于职业生涯发展的关键阶段,他们拥有丰富的的工作经验,并且具备各种必要的技能和知识基础,但是他们在个人的发展中已经达到了自身能力的瓶颈,很难提高自己的专业深度。因此,潜力有限的中层人员,需要从运营职位转移到管理职位,并负责监督企业运营的方向和管理决策,而不是完成具体的工作。同时,被转移到复杂的研究岗位,为具有优秀人才和需求的员工引入工作轮换制度。老员工与新中员工相比,老员工经验丰富,对企业岗位的工作流程具有足够的了解,但身体机能下降,无法胜任高强度的工作。因此,要做好退休工作下放给前员工,完善企业内部的退休计划,做好思想工作,鼓励新员工快速上岗并进行必要的岗位培训。

结论:

总之,国有企业人力资源培训与开发直接关系到国有企业职能履行及社会服务水平。国有企业需要根据实际情况制定合适的培训方案,提高培训的实效性。通过开展有效的人力资源培训工作,将大幅度提升人力资源培训质量。希望通过文中论述,全面调动起国企员工的积极性,提升综合素质与业务能力,促使国有企业在激烈的市场竞争中勇立潮头,为国家、社会、大众创造财富。

参考文献:

- [1]许颖.关于企业人力资源管理模式研究[J].文化创新比较研究,2018,212: 179-180.
- [2]朱逸.国企人力资源培训体系存在的问题及构建思路[J].企业改革与管理,2018,16: 81+150.
- [3]孙维亮,代相滨.论现代化企业人力资源开发与培训[J].现代国企研究,2018,24: 7.
- [4]任伟.国有企业改革中应采取的人力资源策略[J].人力资源,2019(06): 30-32.