

# 国企人力资源培训的创新路径及开发策略思考

石孝天

国能准能研电公司

**【摘要】**当前国有企业改革发展进程加快，人力资源是企业发展过程当中非常重要的无形资源，如何实施人力资源管理工作的改革创新，做好人力资源的开发和发展，提升人力资源的整体管理水平。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。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。

**【关键词】**国企；人力资源；培训创新；开发策略

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.143

人力资源培训一直都是国企人力资源管理的关键环节。但是受到传统观念的影响，很多国企没有认识到人力资源培训的重要性，导致企业人力资源培训模式和内容比较老旧，无法真正发挥出人力资源培训的作用，甚至阻碍了国企的发展。在激烈的市场竞争环境下，国有企业要想提高自身的社会竞争力就必须认识到人力资源培训的重要性，并不断增强创新意识，从多个角度进行创新；提高员工参与人力资源培训的热情和积极性，真正提高员工的专业性和实践能力，推动员工和企业未来发展。国企人力资源培训属于系统性工程，需要涉及的内容比较多，这就要求企业必须加大对人力资源培训的投入，支持人力资源部门开展培训工作，满足企业的用人需求，最终实现企业的发展目标。

## 一、国企人力资源开发与培训创新的重要性

国企人员的操作能力、知识水平、综合素质决定着国企的运营情况与发展速度，而人力资源培训对国企的平稳发展和管理水平的提高具有积极作用，因此做好人力资源开发与培训创新十分之必要。首先，国企人力资源培训不仅包括管理能力，还涉及国企的竞争能力、发展能力、生存能力，是提高国企核心竞争力的重要路径。其次，人力资源培训是改进国企管理方式的重要手段，也是提高人员职业能力与综合素质的直接方法。管理水平对国企的经营成败、生产效益高低、生产质量好坏等问题具有直接的影响，而人是企业生产经营的参与者与管理者，决定着企业的发展进程，因此必须要做好人力资源培训工作。最后，人力资源培训是实现国企人员发展的基本要求，可以更好地实现人员的自我价值。当前由于社会风气的改变，员工更加关注自身的发展，终身学习越来越成为个人的内在要求，而人力资源的培训可以为员工的继续学习提供良好平台，帮助员工再成长，为企业创造更多的经济效益。

## 二、国有企业人力资源培训现状

1、人力资源培训模式落后。受到传统管理理念的影响，我国国有企业对人力资源培训工作的重视程度不高，绝大多数企业都没有建立起一套科学的人力资源培训模式，即便部分企业开展人力资源培训工作，其人力资源培训模式也缺少

新的理念的注入，培训模式较为落后，并普遍存在形式化等问题，没有切实发挥出人力资源培训工作的实质作用。当前，在传统的人力资源培训模式下，国企员工普遍缺少参加人力资源培训工作的热情，社会上普遍认为进了国企就有了“铁饭碗”，在这种理念的熏陶之下，国企员工自身也对此有了错误的认识，认为自己的工作就是“铁饭碗”，所以不用去增强自己的竞争实力，只求无过不求有功的混日子成为大多数国企员工信奉的理念，无疑，这种想法的存在不利于国有企业的进一步发展。

2、人力资源培训形式单一。当前，我国国有企业的人力资源培训模式较为单一，多数是培训师在台上讲，员工在台下记的形式，这种人力资源培训模式过于形式化和理论化，员工在记过后很难把理论知识和工作实践结合起来，培训工作的展开并没有达到预期效果，甚至许多员工认为这种人力资源培训模式不过是走个过程，纯粹的是在浪费时间，实际培训效果不高。

3、缺乏人力资源培训考核机制。当前，我国绝大多数国有企业都缺乏相应的人力资源培训考核机制，在这种情况下，无论是人力资源管理部门还是员工自身都不重视企业开展的培训工作，这样一来，自然也就不能切实发挥出人力资源培训工作开展后的真正作用。为了解决这一问题，国企管理人员必须认识到人力资源培训考核机制的重要性，建立健全人力资源培训考核机制，以期促进人力资源培训质量与效率的提高。此外，国有企业在进行人力资源培训工作时往往非常的形式化，培训氛围十分沉闷，培训人员与参与人员缺少必要的交流与互动，这也是造成国有企业人力资源培训效率低下的重要原因。

## 三、国企人力资源培训创新路径及开发策略

国有企业近年来在市场环境和政府政策的引导下经历了多次改革，从产权改革到自主经营再到国企混合所有制改革，历次改革下都伴随着经营方式的变化，国企人力资源培训只有与时俱进，不断创新才能够保证国企改革顺利平稳进行，保证改革后的各项工作能够落到实处，使得国企员工上下同心，推进国有企业高质量发展。

1、营造企业文化氛围。企业文化不是一天两天形成的，需要在企业发展过程中长期积累形成，可以体现出企业的发展特色和自身价值，属于企业的关键价值观。企业每一位员工都必须遵守企业的价值观，严格规范自己的行为，增强自身责任感，为自身和企业未来发展不懈努力。企业文化的核心是人，而人力资源是企业最不可或缺资产，也是企业发展的根本。人力资源专家曾经说过：“企业人力资源培训的核心就是营造企业文化氛围，并通过企业文化氛围来影响员工的一言一行，引导员工的态度，最终增强企业的凝聚力，实现企业发展目标。”在新形势下，要想发挥出人力资源培训在企业发展中的作用，企业管理者必须认识到人力资源培训的重要性，设置独立的人力资源培训部门；结合企业内部实际情况来制定人力资源培训方案，了解企业员工的学习和发展需求；有针对性的开展人力资源培训，提高企业资源的利用率，降低人力资源培训成本。企业人力资源培训方案和内容都不是一成不变的，需要结合企业的发展需求做出适当调整，保证企业人力资源培训的有效性和实效性。

2、增强创新意识。国企的发展离不开创新，人力资源培训同样离不开创新，人力资源培训只有不断创新才能在企业发展中发挥作用。如今，社会环境都在变化，国企要想发挥出人力资源培训的作用就必须增强创新意识，改变传统的人力资源培训理念和模式，丰富人力资源培训手段和内容。国企人力资源培训和学校教育不同，人力资源培训需要更加注重培训讲师与员工的互动，能够让员工把学习到的知识和技能真正运用到实际工作中。企业培训讲师必须了解每位员工的学习需求和工作中遇到的难题，这样才能真正提高员工的专业性和实践能力。企业人力资源培训必须有计划，有目标，不能盲目，而且人力资源部门要多听取员工的建议，不断改进培训方法和手段。

3、健全人力资源培训考核机制。企业开展人力资源培训的根本目的是为企业储备更多高素质人才，推动企业未来发展。对此，企业在认识到人力资源培训重要性的同时还必须健全人力资源培训考核机制，坚持公平，公正的考核原则，真实的反映出企业人力资源培训中存在的问题，以便及时解决存在的问题，提高人力资源培训效率和质量。传统人力资源考核就是通过考试等基本的手段来检测，这样的考核方式过于单一，不能全面的反映出人力资源培训中存在的问题。在新形势下，企业需要通过建立竞争和奖罚机制来考核人力资源培训，最大化挖掘员工的潜能，通过优胜劣汰来提高员工参加培训的热情和积极性，不断完善自我。如果员工的专业技能和实践能力通过培训不断提高，企业应该给予员工适当的物质和精神奖励，对于态度松懈的员工也要给予适当的惩罚，这样才能真正实现企业人力资源培训的目标。在多

变的社会环境下，国企必须让员工认识到自己并非拥有“铁饭碗”，不符合企业发展需求的员工同样会被淘汰；企业需要不断引进专业性人才；企业要降低人员成本，避免资源浪费。这都是支撑企业未来发展的关键因素，是企业不可小视的问题。

4、加大人力资源培训投入力度。在很长一段时间内，由于企业管理者没有认识到开展人力资源培训的重要性，导致企业在人力资源培训方面的投入非常少，无论是资金投入还是物质投入都无法满足人力资源培训需求，这就导致人力资源培训无法发挥出应有的作用。在新形势下，企业要想发挥出人力资源培训的作用就必须加大人力资源培训方面的投入，扩大培训室面积，引进先进的培训设备，并聘请专业的培训讲师；以此来不断完善培训形式，丰富培训内容，最终满足员工的学习和发展需求。企业人力资源培训方案的制定需要结合以下几点：一是企业自身发展状况，二是行业特点，三是市场竞争。企业培训不能脱离国际和国内社会环境，需要综合各类信息制定培训方案。企业人力资源培训是一项十分复杂的工作，人力资源部门肩负着培育人才的重要使命。人力资源部门必须增强自身的责任感，能够真正帮助企业解决用人问题，为企业的未来发展奠定基础。国企人力资源培训属于人力资源管理的关键环节，需要贯穿企业发展全程，企业员工也需要积极参与到企业人力资源管理中，共同为企业发展努力。

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, 2018, 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, 2017, 15: 104-105.
- [3]王凤, 李雪, 林晨. 国企人力资源培训创新途径及开发策略研究[J]. 人力资源管理, 2019, 10: 39-40.
- [4]胡建琼. 电力企业人力资源培训创新途径及开发策略研究[J]. 经贸实践, 2019, 01: 189.
- [5]兰寿斌. 新形势下改善国企人力资源管理开发的途径方法[J]. 中国职工教育, 2018, 24: 138.