

国有企业职工培训存在的问题及应对策略

李可

中国平煤神马控股集团有限公司铁路运输处

摘要：现如今世界繁荣前进的背景下中国的国营企业也在迅猛发展，那就产生了对人才需求也持续增加的现象，这也在变相要求国有企业要加强对公司职工培训工作的落实与展开，以便更快地提高职工的业务能力与基础素质，从而促进自身进步以及满足公司快速成长的要求。但是国有企业在员工培训的思想意识和行动落实上仍然存在一些的问题，反而对国有企业的长期发展造成了不利的的影响。目前，在企业发展中对员工进行培训是一项必要的条件，也是提升员工自身整体素质和企业发展能力的一项重要措施。对员工进行有效的培训，不仅有助于提升员工的技术水平使工作人员的安全得到标准化，也能间接地减少生产现场的出错率，从而达到提高生产效率，能够及时地解决目前内部存在的一些问题的目的。因此，本文以此为背景以已经知道的问题为基础，通过对企业员工培训中存在的问题进行分析并给出相应的解决办法，希望能为国有企业的员工培训工作提供一些借鉴，提高企业员工培训质量并推动企业更好地将员工培训工作进行下去。

关键词：国企；职工培训；问题；措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.07.218

引言

为了在竞争日益激烈的市场为自身利益考虑以增强自己的经济实力，并逐渐获得主动权，国有企业就要严格要求整体水平的提升以及极大地丰富工作人员的知识储备，不断减少设备更新换代所需时间，继续加强对新技术的研究和开发，使高新科技与博学多识的员工变成国有企业前进的关键主力军。如果以科技进步促进国有企业发展为前提，那么大量的精英员工对于一家公司来说是非常重要的，如果一个公司要在竞争中胜出就需要在员工发展上占得先机。其中加强培训是提高企业员工整体素质的最有力途径，只有不断地对员工进行知识和技能的升华与更新，才能使员工乐于服务企业，为企业繁荣发展贡献力量。为公司提供高质量的人才，不但是公司未来发展的需要，更是企业在愈加严苛的市场竞争中战无不胜的要求。所以，加强对国企员工的培训就成了每一个国有企业必须面对的问题。

一、国有企业职工培训存在的问题

（一）国有企业过于注重发展的眼前利益

总结来看，国企的发展基本都是为了持续获得高利润高收益，而不是为了长期持续的前进方向。那么高级管理层的做法也是经常只关注企业发展的一时利益，把自身变得眼光很短浅，并没有把对企业员工的培养当作公司的年度经营目标，对员工培训略不在意，因此，不但缺少了推动企业现代化发展的思想和手段生意场上显得发展迟缓，也让很长一段时间以来对企业员工的正规训练工作都被忽视了。尽人皆知的是国有企业烦琐复杂的工作进度和工作量导致工人们都很忙碌，就造成了没有过多的时间和精力放在提升自己基本工作技能和素

养上面，而公司也认为对员工的培训根本不能获得直接有效的利益，就是浪费大量时间和资金的过程。所以，对工人的训练经常是随机杂乱的，这样就很难让员工经历切实有效的培训，而且不具备较高的工作技术，从而对企业整体的发展产生不利的的影响。在内部培训工作展开的过程中，通常也会忽视对上级管理者的培训，在以往的思想影响下认为高级管理层并不需要参加培训这种无意义的活动，但实际上这样的举动无异于是在自找风险，很容易导致经营思想与时代发展相脱节，进一步导致对企业的执行力度大打折扣。仍有一些企业经营者只关注眼前的利益，通常情况下，没有对员工进行持续学习提升内在素质的预备工作，只有在发现了同行业市场竞争过程中有更胜一筹的技术和管理方法之后，才会让员工们去临阵磨枪，接受培训，这样很容易导致员工对新技术难以理解。企业的制造项目生产的过程中，如果有新的问题而不能及时处理，在这种情况下如果再去学习然后进行实践，不仅会浪费时间还会对公司的正常生产造成影响。企业员工通过学习掌握专业技术却逐渐摒弃了对员工思想观念的转变与提升，以及对公司文化的认可，这对公司想要可持续发展是不利的，还会使公司的经济发展程度下降。

（二）国有企业还不能派出专业人员培训员工

根据相关调查与走访可以知道的是当前国企在员工培养方面的师资配备严重亏空，因为这个原因导致难以开展培训工作而且效果也不如预期地好，这就导致了培训教师的流失，然后只能高薪聘用其他行业专门的高级管理人员。一些公司为减少训练费用而采取的措施就是找几个薪水较低，又只会做口头工作的人来开培训讲

座，并没有起到实际作用，而且由于培训内容缺乏科学性与整体性，难以取得实际性进步。他们的培训内容常常是虚无的不能切中要害，而且与业务发展也极度不一致，所以，如何挑选出一支优秀的培训教师队伍就显得尤为重要。

（三）不能及时对培训效果作出反馈

国企公司的员工培训过程不只是制定培训计划和方案以及开设培训班执行训练，同时也包含了培训成效的定位和反馈，而许多经营者并没有给予培训工作足够的重视，在训练计划结束后，就让员工重新回到他们的工作岗位上像以往一样按部就班地工作，也没有对整体的培训结果进行量化考核和定量评价，就导致了整个国企在后续的工作不能及时对培训效果做出反馈。企业对培训效果进行跟踪和反馈的目标就是要完成从编制培训计划到将培训结果转化的整个过程，持续地对培训过程中出现的问题和缺陷进行总结，从而为制定和实施企业后续培训工作计划提供参考依据。然而，由于大多数企业对培训结果的追踪和反馈缺乏足够的关注，造成了培训结果不尽如人意。

（四）国有企业现在实行的培训模式传统呆板

目前大部分国企的培训工作还是沿用以往的班级授课方式，相对于国外创新的注重员工体验和互动实践的培训传授模式来说显得特别保守和过时。国企现在的成班制培训不仅只是一边倒的传递，也不能保证自己的培训质量。虽然传统的训练方式节省了大量的时间和精力，但是职工们已经对这种类似于学校的满堂灌的教学感到厌烦甚至变得无聊不被员工接受，最重要的是大部分人都是抱着敷衍了事的心态，非但不能学到新的东西，还不能有效地利用自己的时间，更何况去接受一门培训的新技能。国企干部队伍培训建设中还有一种错觉，就是单纯地以为向员工提供相关培训教学是一种新的学习方式，可没想到的是员工们根本就不喜欢这种呆板的死教条的感觉。此外，公司对此缺乏足够的关注和相应的培训资金，还会导致员工训练的有关设备配置不足，由此，造成了国有企业内部培训机构经营骨干的大量流失，对职工教育产生了极大的影响。甚至于专门给员工培训的地方总是挤满了各式各样的东西、设备，还有一些极度不重视员工素质教育的国企为了盈利将办公场所改造成了酒店、小卖部等，在某种程度上反而让培训部的专用经费大大缩水，有时还会被挪用到其他本不需要的地方上去。还有就是现在都认为进了国企就可以安心养老的缩影产生的年长地位高的老员工参与培训的热情不高，频繁地找各种借口不参加培训，进而国企内

部始终缺乏一种行之有效的培训方式，就很难调动企业员工的学习热情。

（五）国有企业高层与员工之间缺乏互动和奖励措施

根据目前的社会意识形态来看，很多国有企业的培训工作都是高级管理者对下级职工们一厢情愿的命令，没有充分考虑员工对自身发展的某些认识和缺少两方面的训练后交流程序，这使得经营者与员工之间所做的培训工作完全是消极的。此外，有些激励机制还不够完善，首先，应该提高高级管理者对企业员工的奖赏意识，从而让高级管理者们更多地关注企业培训带来的好处。到目前为止，许多公司仍将接受培训视为一种惩罚，大部分公司都会挑选那些经验浅薄能力较弱的“软柿子”员工去加入培训。而且国企内部也不会把工作晋升和申请加薪提前告知给参与培训的员工，因此，许多员工对培训缺乏积极性，几乎没有什么公司会把注意力放在培训之后的结果上，没有对产生的问题进行分析并及时作出某些奖赏决策，这会极大地降低员工参与培训的兴致，从而无法达到公司的初衷。

二、完善国有企业职工培训问题的对策

（一）注重培训，强化国有企业管理者和职工培训意识

当前社会发展来看，国企如果要在今后的市场竞争中壮大自己就要转换思想，从企业高级经营者的视角出发就要做到突破老实呆板的桎梏，重视对员工的培训。把提升企业员工的专业技能和综合素质作为全局性工作来进行，不要为了短期的收益忽略了训练的成效，企业要培育高技术精英才能为公司的长期发展提供源源不绝的活力源泉。与此同时，国有公司要在组织架构中，还要对人力资源部门的责任和位置进行界定，在决策层次上要对公司近年来的培训规划展开具体的进度标示，保证各有关部门能独立并高效地完成工作。国有企业职工要抛弃过去那种应付培训的心态，将提高职业技能作为学习的主要目标，努力提高自己的技术，以提高自己的收入。

（二）转变固有观念，提高专业人员培训素质

在国企中，培训的职能一般都是由专职的老师来完成的，从培训需求调查到培训结果的评价，都是贯穿于员工培训的整个过程中的，所以，专业的师资水平对于培训结果的好坏具有十分重要的影响。首先要改变思维方式，不能等到员工想要提升自己的技术、专业能力的时候再去进行培训，要根据公司的具体情况、公司的发展策略，科学地制定公司的培训计划，并制定出一份每

年的培训方案。其次，要强化专业知识的学习与训练，创造一个好的学习环境，以便更好地提高自己的知识储备，积极向其他公司学习，并根据公司的实际情况与自己的管理经验，在培训的方式与方法上进行创新，使培训工作与员工的需求越来越接近并与公司的发展相适应。

（三）树立正确的培训观念，注重差异化的职工培训

简而言之，培训工作是国有企业实现自身利益增长的一项长期投资，也是对企业未来发展百利而无一害的提前收支，而且这也是提升员工工作水平和工作水平的最好方式。这就要求国企内部要有正确的培训理念，注重以人为本并当做出发点和落脚点，把培训工作和公司的发展策略结合起来与企业员工的职业生涯规划协调一致，为促进企业与员工的共同发展而努力。按计划开展的培训工作应着力培养符合公司战略发展需求的人才，与物资生产开发的实际相结合，并定期进行职工培训所需的走访调查。还要遵循相关的政策方针和原则，及时改进培训方案的针对性，最后实行有差别的差异化培训计划。既要让员工在自己的工作中得到锻炼，又要提高自己的业务能力，充分发掘自己的潜能，拓宽自己的专业领域，使自己逐步成为一个技能专家，这就是培训最主要的意义。

（四）注重科学管理培训，维护国有企业利益

一个企业要想对其进行合理规范的管理就一定要根据自己的实际情况制定出一套适合自己的激励评价体系，要把员工的培养当作一件大事来做，并且对整个培养过程进行严格地考核，对在训练过程中表现突出的人员及时给予表彰，并采用某种创新方式来检查培训效果，对训练过程中出现的问题要及时加以纠正。还要将企业对员工的培训情况与员工的升职、评级和奖赏相结合，采用灵活的考核方式循序渐进地激发员工的学习热情。在此基础上也要加强对企业职工培训的宣传，采取多元化方式使职工充分认识到企业职工的职业培训的重要性和功能。因此，要想减少人才流失，就必须进行深刻地思考，并采取相应的对策。在国有企业中如果采用的是合同的方式来实施职务聘任制，那么有关的规定不但要具有规范性还要具有明确的权限，对于没有遵守有关规定的人才流动，除了要对他们进行经济追偿之外，还需要结合自身的实际情况寻求法律协助。这样做，是为了保证企业特别是国企的一些关键领域的正常运转，从而保证企业的切身利益，而这些都是需要对员工进行培训才能让他们更深入地了解。

（五）创建独特的奖励措施，推动员工与管理者的

互动

在一个公司里，恰当的奖赏可以极大地提高员工参加工作培训的热情和主观能动性，唯有如此公司才能更快更好地发展。如果国企内部不关注培训，那也可以将高级管理者的政绩评估与此挂钩让其对企业的培训更加重视。还可以在企业内部中使用类似的方式，安排内部优秀的员工去参与到拍讯环节，实行双向学习，推动员工与管理者的互动，这也能够激发公司中其他员工的工作积极性，让他们更享受公司安排的培训任务，帮助他们创收人生价值和工作技能双盈利，同时这种促进员工与管理者之间的互动方式，也能让国企高级管理者积极地与下面的人进行沟通并了解低层员工的需求，并按需求开展表彰奖赏等会议拉近两者之间的距离这也是一种双赢的局面，更是使企业处于社会最前沿的有效方法。

结语

综合上述问题与相应对策来看，如果国有企业为了能够在今后的市场上占据上风就要在各项培训活动中开辟蹊径创新培训系统，不仅要主动动员并结合所有的资源将培训工作做得正确合理，也要实践切实有效的培训方案，还要做到充分的财务保证工作，要让员工接受培训没有后顾之忧，这样才会把培训的效果做到最好。奖罚结合的机制能够保证员工们认真深入学习，而且国有企业自身也会获得经验，能进一步完善培训工作的落实。任何企业员工培训都是对企业本身有利的一项长期的投资，更是一家公司在在今后的竞争中取胜的法宝。企业要从员工和公司两方面考虑，一方面是为了填补某个领域的空白，二是促进员工成长，补齐短板，提升其业务素质，让员工与公司共同成长，并且不断提高员工的素质，这也将为促进企业的长期发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 邓华荣. 浅谈企业职工培训中的问题及应对策略[J]. 东方企业文化, 2013(08): 77.
- [2] 范玉倩. 浅析国有企业职工培训存在的问题及对策实现方式[J]. 人力资源管理, 2015(08): 123.
- [3] 高广新. 企业职工培训存在的问题与对策探究[J]. 中国有色金属, 2022(14): 70-71.
- [4] 金鹏. 国有企业职工培训存在的问题及应对策略[J]. 现代企业, 2023(02): 50-52.
- [5] 张屹东. 浅谈石油化工企业职工培训面临的问题与应对策略[J]. 科技与企业, 2013(02): 60.
- [6] 张雅琦, 张兴旺. 新时代发电企业职工培训存在的问题及改进措施[J]. 现代营销(经营版), 2019(11): 18-19.