

# 新时期国有企业教育培训面临的问题及提质增效对策

陆洋

(天津地铁资源投资有限公司 天津 300000)

**[摘要]**随着近年国有企业改革的深入推进,国有企业改革力度逐年加大,在与市场化接轨的过程中,职工的思想动态、专业技术水平也需要随之逐步变化,促使企业的教育培训工作要与时俱进,在适应市场化要求的同时,与企业实际情况紧密结合。因此,要认清企业内部在教育培训方面存在的问题,并努力制定出相应的解决措施,从而制定出新的工作方案。

**[关键词]**国有企业;教育培训;问题;对策

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.04.1738

## 一、现状及存在问题

随着国企改革的深入推动,轨道交通沿线土地开发、房地产开发等竞争类企业所处行业市场多变,市场化程度较高,业务涉及财务融资、规划设计、建筑施工、工程造价、法务合同等多个专业,各业务专业知识不仅更新速度较快,而且还面临轨道交通主营业务与行业市场相结合的问题。同时,市场竞争需求、资源经营事业高质量发展和公司经营机制转换也对员工岗位技能和专业水准提出了更高的要求。企业高质量发展必须有一支高素质的管理和专业队伍,加强教育培训是强化人才素质建设的重要环节,可以为企业改革与发展提供持续的智力支持和人才保障。

目前,国有企业培训工作仍以集中授课,讲座,座谈为主,员工参与的积极性不高,培训内容、培训体系、培训效果与公司高质量发展要求还不匹配,主要反映在以下方面:

### (一) 培训需求与专业提升的方向不同

人员素质存在个体差异。从员工角度出发,个人在接受知识能力和技能需求上是有所不同的。部分员工希望强化在日常操作技能上的培训以应对日常办公;部分员工希望进行专业理论方面的学习以此更好地指导工作;还有部分员工希望通过培训来解决工作中遇到的实际问题等等,培训需求出现了多样性。目前国有企业进行的培训只能以提升各专业水平的普及式培训、大众课程为主,缺乏多样化、差异化培训,与员工需求存在方向性差异。

### (二) 自主学习意识不足,学习效果不易把握

竞争类国有企业所处房地产行业市场化程度更高,市场信息、专业知识更新更快,员工个人往往存在思想意识和专业知识的固化,通常被动接受市场更新,自主学习意识不足,创新能力不足。部分国有企业进行的培训以相对成熟的课程为主,与各专业前沿理念有一定差距。同时,由于自主学习意识不足,课程的无关紧要,学习效果往往反馈不及时,造成了学习效果不易把握。

目前公司进行的培训缺乏与各专业前沿理念相结合,以及行之有效的激励和约束机制。

### (三) 师资力量不足、缺乏实战技能的培训

大部分国有企业的培训工作以职能部门组织为主,法律、安全类培训成为常态,涉及公司各业务专业问题的培训和学习交流次数较少。通过培训激发各级员工在所从事专业领域上有新思维、业务上有新突破、素质上有新提高的办法不多。在房地产行业,轨道交通沿线土地开发与城市空间利用正处于实践与探索阶段,暂未形成具有自身特色的轨道交通房地产开发专业技术体系,在开发操作环节中缺乏对实际工作的总结,缺乏轨道交通房地产开发专业技术的领军式人才。

## 二、提质增效的工作目标

通过创新培训形式,转变员工学习专业技术的理念和观念,营造“业务创新、培养人才、协作共享”教育培训环境,助力公司发展,促进各岗位人员专业技能水平的快速提升。

## 三、具体措施与方式

### (一) 打造学习平台,营造学习环境

利用企业微信通过互联网建立资源公司网络学习平台,

逐步丰富授课内容,开设不同层次,不同需求的网络视频课堂,尽可能地满足员工需求,从广度上满足员工需求。同时,加强与专业培训机构、专业高校合作。组织员工参与度高的线下体验式课程来增强企业凝聚力。通过线上授课、线下体验的方式,科学统筹教育培训资源,引导干部职工始终保持开拓创新、奋发有为的昂扬精神状态,用不断的学习来增强企业活力。

### (二) 建立激励约束机制,定期考核培训效果

从培训效果入手,建立员工个人培训时长、培训效果管理台账,实施动态管理,对全体员工实行教育培训积分管理。主动参加教育培训即获得积分,积分根据培训课程专业程度、学习效果等条件进行累加,累加后设定不合格、合格、优秀三档。全年教育培训成绩按半年进行统计、公示,个人教育培训成绩与个人绩效考核挂钩。

### (三) 培养专业技术带头人,推动教育培训走向深入

由企业内各部门、各专业推荐一批专业技术过硬,业务能力突出的专业技术带头人,立足本岗“学好、弄懂、讲明”专业业务,激活“头雁效应”,带领本专业人员队伍迅速走向成熟。专业技术带头人通过网络授课、网上互动和交流研讨的方式,逐步地形成专业课题小组、技术攻关小组,推动解决公司发展过程中亟待解决的重点、难点问题,并促使公司教育培训工作走向深入。

### (四) 注重模式创新,提升培训质量和效果

当前,世界已经进入信息化、全媒体时代。员工获取信息、知识的渠道更加多样、更加便利。在这种形势下,企业员工教育培训要注重运用现代化的传播手段,提高培训的吸引力和实效性。如建设专门的员工培训网站,开发在线学习系统、开通在线交流系统等,不断拓展培训空间,提高培训效率。积极推广培训短视频、在线模拟答题系统等新技术,可以有效解决工学矛盾问题,包括开展每日一题、积分兑换、越答越有礼等活动,可以提高员工学习培训的积极性。总之,新形势下加强员工教育培训就要大胆应用现代培训技术、新的传播手段、新的培训模式,不断提高培训的质量和效果。

## 结束语

企业要想健康发展,就需要在企业中配备优秀的管理、技术人才,建立良好的教育培训机制是提升职工综合素质、企业健康发展的保障。在企业发展中,教育培训作为人力资源管理的重要组成部分,在人才的选、用、育、留中起到关键作用,随着市场竞争的不断加大,要求企业教育培训工作不能一味用旧的观念和思想来解决现存的问题,需要在工作中认识到不足,创新培训方式、培训方法,为职工营造提升自身的教育环境和学习平台,让企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

## 参考文献

[1]钟晓,喻敏,高攀,等.新形势下国有建筑企业党建工作研究——四川华西集团党建工作的调查报告[J].中共成都市党校学报,2018(6):56-63.

[2]陈星.基于新形势下国有建筑企业政工工作开展的重要性及有效方法分析[J].城市建设理论研究(电子版),2018(24):201-202.