

# 浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略

杜宏锁 朱建华

(国网和县供电公司 安徽 马鞍山 238200)

**摘要**在竞争激烈的21世纪,国有企业作为稳定的社会经济来源,越来越受到人们的关注。因此,搞好国有企业的人力资源培训就显得尤为重要。毕竟,只有保持国民经济的稳定,才能促进国有企业的发展,甚至国家的发展。换言之,员工培训是国有企业的一项重要任务,而人力资源渠道的创新与发展战略是最值得研究的。但目前由于各种因素的干扰,在实施过程中还存在一些问题。

**关键词**国企;人力资源培训;创新途径;开发策略

**DOI** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.272

## 1 国有企业人力资源培训创新的重要性

国有企业的人力资源培训,最重要的是对企业的资源进行有针对性的培训工作,使其能够有效地提高自身的综合能力,为企业的发展提供更好的帮助。国有企业人力资源培训是企业的发展过程中非常重要的手段。它可以对企业人力资源的开发起到积极的作用,使国有企业得到有益的发展。在激烈的市场竞争背景下,企业之间的竞争是由人才决定的,在一定程度上,企业之间的竞争已成为人才之间的竞争。加强国有企业人力资源培训创新,可以有效解决现有资源和培训中存在的问题,通过开展创新工作,在一定程度上促进国有企业人力资源培训,为国有企业人力资源开发发挥积极作用,促进企业发展。

## 2 国企人力资源培训现阶段发展存在的问题

### 2.1 人力资源培训观念相对落后

因为对企业发展的管理还停留在以前的社会发展理念上,他们不知道随着社会经济的发展,中国已经从解决温饱问题转变为全面小康社会。因此,当务之急是要改变以往的发展观念,否则,对国企和职工都会产生负面影响。也许他们不知道人才是现代社会的核心资源。假设国有企业员工对自己的工作没有正确的认识,总认为是一份稳定的工作,缺乏对自身潜能的激发。与企业相比,如果一个企业不能对员工起到正确的引导作用,那么它就没有对自己的企业负责。毕竟,企业的发展有赖于优秀员工的工作。创新人才培养理念的缺失导致人才短缺,制约了企业的发展。

### 2.2 人力资源培训模式相对单一

当然,一些国有企业有先进的理念,但也存在一些问题。根据相关资料查询,现阶段国企员工培训过程中,无论是培训内容还是培训程序、培训考核乃至结果奖励,都停留在表面,没有对员工进行深度挖掘。这是我国国有企业人力资源培训过程中最重要的问题。也就是说,员工的培训和学习一方面,有一定的积极性也是必不可少的。只有相互配合,员工才能真正参与到活动中来,调动员工的积极性和积极性,实现做强企业的培训效果。相反,很多员工对培训失去了兴趣,最终很难实施。

### 2.3 缺乏相应的监督考核机制

一个优秀的团队,除了一个好的项目体系外,还需要有一定的监督考核体系,毕竟只有制度的积极性得到提升,员工的执行力才会变得非常强,这样才能让员工充分发挥作用。但仍缺乏监督和考核机制。例如,如果学生没有第一次模拟考试,他就无法检测到学习的程度。毕竟,如果不进行测试,就很难获得一定程度的表现力。这就像人们说的培训注重形式而不是实际角色,这使得员工的综合能力难以提高。

### 2.4 选拔机制存在着一定的问题

但是,企业选拔优秀的员工必须具备相应的管理技能,只有具备正确管理技能的人才能够对管理团队有很好的了解,才能很好地指导员工,一个好的团队自然就会形成。然而,国有企业正是缺乏正确的考核机制,导致员工对自身认识不足,也使得管理者无法实现员工的真实需求,企业无法发展。

## 3 国有企业人力资源培训创新途径和开发策略

### 3.1 加大宣传力度,更新培训观念

为了提高培训的质量和效率,企业应更加重视人力资源培训,积极宣传和推动

培训工作,增强企业全体员工的学习意识,使员工认识到接受培训、提高自我的重要性。主要内容有:培训与发展、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、劳动经济学、劳动法、现代企业管理、组织行为学。在人力资源培训的前期,培训主管部门应开展培训需求调查和培训需求分析,了解企业人力资源开发目标和员工成长期望,并努力将两者结合起来。在人力资源培训过程中,企业应根据受训人员的岗位和岗位要求,选择合适的培训内容。在提高实习生专业知识的同时,还应加强实习生的实践技能,以增加更多创新型和发展型人才,为国有企业的可持续发展和建设打下良好的基础。

### 3.2 创新培训形式,调动学员积极性,充分发挥培训作用

随着科技和经济的不断发展进步,市场竞争日趋激烈,国有企业对员工专业水平的要求也在不断提高,企业需要培养更多高素质、高层次人才。因此,企业应加强人力资源培训,创新培训方式,拓宽培训渠道,改变传统的培训模式。采取合理有效的培训措施,围绕企业发展过程中的实际问题进行培训教学。增加案例教学、现场教学与实践教学、互动式教学等培训方式,提高员工参与培训的积极性。培训要与企业管理、设备更新、技术升级同步进行,与员工素质、技术技能和收入的提高同步进行,充分激发员工学习技术、学习技能、学习业务的积极性,由“要我学”向“我要学”转变。另外,企业还要不断创新培训思路、方法和观念,不仅要做好理论知识的培训,还要加强实践操作、模拟演练等培训内容,及时传授员工新知识、新工艺、新技术,使企业中的员工可以紧跟时代发展的步伐,充分满足企业发展的需求,为企业创新、进步提供更多动力。

### 3.3 建立激励机制,充分调动员工学习技术学技能学业务积极性

为了激发学员的积极性和主动性,必须建立有效的绩效考核机制、考核机制和选拔机制。激发企业内部新的竞争精神,激发员工的竞争心理是必要的。企业可以成立专门的培训效果评估小组,在培训过程中对受训人员进行抽查,确保受训人员真正掌握新知识、新技术,提高培训效果。企业要为员工搭建广阔的职业发展渠道,明确自己的努力目标和方向,从而激发员工参与培训的积极性和主动性。

## 结束语

一般来说,在国有企业发展过程中,人力资源培训是一个非常关键的环节。这项工作的开展决定着企业的人力资源建设,最终决定着企业的发展。随着社会的不断发展,国有企业人力资源培训、创新发展的路径越来越多样化。企业要立足社会发展背景和自身发展需要,从多元化的角度拓展培训平台和渠道,为员工成长和企业发展提供保障。

## 参考文献

- [1]王凤璋,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,2015(10):39-40.
- [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,2015(15):104-105.
- [3]林戈然.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].当代青年月刊,2015(2):45.
- [4]汪菊华.国企人力资源的现状与创新探究[J].人才资源开发,2016(10):153.

# 以趣味教学提升低年级语文教学效率的策略

桑嘉雨

(滦平县第四小学 河北 承德 068250)

**摘要**现代社会的飞速发展使得教育领域获得巨大革新,将趣味性教学作为核心支撑的教学模式能够更为有效地引领学生的学习积极性,从而帮助其更好地掌握自己所学习的知识,对学生的深入成长来讲,意义非凡。趣味性元素和低年级语文教学的相互融合能够构筑更为欢快活跃的教学课堂,满足学生的学习需要,课堂教学效果要比传统教学形式更为显著。所以,这就要求教师在设计教学内容的过程中更为关注学生群体的需要,通过充满趣味性的教学方式来提升教学效率。

**关键词**小学语文;低年级;趣味教学;教学效率

**DOI** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.273

伴随新课程改革进程的日渐推进,对现代小学语文教育提出了更为明确的要求,而实际上,小学低年级语文教学是为学生打好基础的初始阶段,具有极为重要的教学意义。教师在开展教学活动的过程中,需要综合考量学生群体的年龄特征以及现有教学目标,只有这样才能寻找到符合学生群体需要的崭新教学方法。通过对小学低年级学生的思维能力、学习能力以及学习方法的综合探究分析后发现,趣味教学法能够取得更为显著的教学成效,促使学生更快地融入课堂学习状态中,从而完成预定教学目标,为学生的综合成长奠定坚实的支撑作用。

## 一、以趣味教学充实课堂导入环节,激发兴趣

低年级的学生通常会被各种各样的新鲜事物所吸引,所以教师在开展课堂教学活动的过程中,应该充分契合学生群体的实际需求,顺从学生的认知发展规律以及其学习特征。众所周知,良好的课堂开端等于成功的一半,在整个语文课堂中,前期导入环节的有效性将会直接关系到后续课堂教学质量和效率。良好的课堂导入环节不仅能够顺利引出课堂教学内容,激发学生的学习积极性,而且还能够充分调动学生的学习欲望,对其形成良好的学习习惯来讲,意义非凡。为打造更为高效保质的教学课堂,教师有必要在课堂导入环节中吸引学生注意力,采用直观生动的趣味性教学手段来吸引学生的关注,为学生营造出更为开放活跃的教学课堂,从根本