

# 新时期国有企业培训工作开展浅析

宋亚雄 杨芳

(贵州中烟工业有限责任公司铜仁卷烟厂 贵州 铜仁 554300)

**[摘要]** 本文主要以新时期国有企业培训工作开展为重点进行阐述, 首先分析新时期背景下, 国有企业人才培训工作开展过程中出现的问题, 其次从加强国有企业对员工培训的重视, 转变培训理念、增加有关培训工作的投资力度、分析国有企业培训的需求以及制定完善的评估考核制度几个方面深入说明并探讨, 新时期提高国有企业人才培训工作的策略, 旨在为相关研究提供参考资料。

**[关键词]** 国有企业; 培训工作的开展

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.03.398

人才是一个企业发展的重要资源, 更是企业之间进行核心竞争的重要组成部分。企业如果想要在激烈的竞争中脱颖而出, 在社会上有自己的生存之道并且能够迅速发展, 就需要企业培养优秀的企业人才, 同时重视优秀人才的培养。所以, 企业员工的培训工作对于企业的人力资源开发利用来说是至关重要的, 国有企业也同样如此, 国有企业开展培训工作的过程中, 不但可以提高员工的专业知识和专业技能, 增加员工对企业的归属感, 与此同时还可以让企业与新时代的市场需求紧密联系, 对国有企业的长远发展具有重要的意义。

## 一、新时期背景下国有企业培训出现的问题

### (一) 对人才培训理解的不到位

在当今的众多国有企业中, 有很多的国有企业的管理者对人力资源培训工作没有引起足够的重视, 认识不到人才培训工作对于一个企业的发展来说是至关重要的。人才培训的有关工作是一件长期的事情, 培训的过程中需要企业投入一定的财力和物力, 有部分国有企业的管理者在短期内看不到投入的回报, 就逐渐忽视了人才培训工作的开展。

### (二) 职工对培训的积极性不高

部分员工国有企业职工安于现状, 对职业生涯缺乏有效的规划和管理, 对于参加培训积极性不是很高, 认为培训并不是必要的工作内容, 占用工作时间, 影响工作效率, 进而对培训产生一定程度的消极心理, 没有很高的积极性。

考核与评价机制并不完善。在当前的众多国有企业人力资源培训工作中缺少培训的机制以及企业培训后的考核评价制度。员工在培训之后, 无法了解自己掌握的情况以及在专业技术和综合素质是否有提高, 这就需要企业培训的有关人员需要对培训人员进行一定的考核以及评价, 并且针对出现的问题提出改进的意见和行动, 进而增强员工的综合素质, 提高国有企业人才培训工作的培训效果。

## 二、新时期下提高国有企业人才培训工作的策略

### (一) 加强国有企业对员工培训的重视, 转变培训理念

国有企业的管理者需要认识到有关人力资源培训的投入对于企业的发展来说是非常有必要且重要的。企业需要结合当下市场环境的实际情况, 找到市场新效益点作为培训的主要内容<sup>[3]</sup>。首先, 企业的职能部门应该针对培训工作的开展进行统一计划和安排, 结合当下国有企业人力资源管理工作的实际情况以及有关的业务、技术人员的未来职业发展规划和企业对员工的培养计划, 制定出合理的培训计划。其次, 企业的管理者需要树立正确的有关人力资源培训的工作观念, 不能只看短期内的回报, 认为员工不在自己的工作岗位上工作就会影响工作, 影响企业的效益。国有企业的管理者需要顾全企业的大局, 不然就会让企业对人力资源培训工作的投入成本出现浪费的情况。再次, 国有企业需要转变培训的思维方式。传统培训的主要内容是训练企业员工专业技能, 但是现代国有企业培训的内容是由以往单一的技能学习转变成促进员工未来发展的培训策略。

(二) 增加培训工作的激励措施, 增强职工参加培训的积极性

国有企业在进行投资分配的过程中需要完善企业内部投资机制, 用长远的眼光看待企业对培训工作的投入<sup>[4]</sup>。例

如, 通过组织技能鉴定培训, 提高职工的技能鉴定通过率, 再对通过技能鉴定的人员实时奖金激励, 从而提高职工对技能培训的积极性。岗位任职培训, 干部进修班、后备干部培训班等, 将培训考核与职工晋升挂钩, 增强培训在职工心中的重要性等。

(三) 发挥物联网、5G与VR技术的优势, 制定完善的培训评估考核制度

国有企业的内部需要建立专业的培训团队, 针对企业每个员工的不同情况、未来发展的方向以及企业对员工的职场计划, 对企业的员工进行专业的培训、调研和分析, 确定员工需要掌握的技能培训的具体内容, 制定相应的计划。首先, 把企业内部制定的战略计划和市场的需求紧密联系, 开展有利于企业发展的针对性培训。其次, 企业可以建立完善的各部门之间、上下级之间沟通的机制, 让员工充分认识到自己专业知识与技能的不足之处, 共同制定出有针对性的培训内容, 提高员工的综合素质, 促进企业的发展。再次, 企业需要紧跟时代的脚步, 将互联网的优势发挥到国有企业的培训过程中。例如, 在线上平台以直播的方式对国有企业的员工进行培训, 方便员工自由的选择培训时间和空间。将国有企业的培训与互联网相结合, 这不仅提高了员工的培训效率, 还节省了大量的时间, 为员工提供了方便快捷的培训方式。

国有企业开展培训工作的目的是为了能够让员工能够将培训过程中学到的专业知识和技能运用到工作中, 提高员工的工作效率, 所以国有企业的管理者需要将培训与员工晋升进行紧密联系, 进一步完善相关的培训计划和制度。管理者需要对培训中员工参与的培训活动的积极性、受培训者掌握的程度以及与实际工作相结合等情况进行评估, 员工在日后的晋升过程中需要参考员工的培训中的表现, 建立培训评价机制, 这样不但可以提高员工对于培训的积极性, 企业还能了解员工的培训成果, 以利于日后企业开展培训工作的顺利进行。

## 结束语

综上所述, 随着经济社会的迅速发展, 国有企业在内的所有企业都面临着竞争激烈的市场环境, 所以企业会将企业的发展情况与企业员工自身的情况相结合, 以自身的发展和生存为核心, 以全体员工作为培训开展的对象, 开展系列的人力资源培训工作, 让企业的员工能够与时俱进, 紧跟时代发展的脚步, 只有这样企业才能满足市场发展的需求。因此, 国有企业在开展人才培训的过程中, 应该积极的引进先进培训技术以及工作经验, 结合自身的情况, 加大有关培训工作的投入, 完善人才培训的管理机制, 对国有企业的发展具有重要的意义。

## 参考文献

- [1] 刘东. 坚定理想信念加强新时代国有企业领导干部教育培训[J]. 魅力中国, 2019(32).
- [2] 吕建鑫. 新时期国有企业职工培训存在的问题及途径分析[J]. 新思路, 2019, 000(002): P. 67-67.
- [3] 吴璇妮. 论新时期国有企业员工培训的现状及主要对策[J]. 中外企业家, 2020, No. 675(13): 111-111.