

# 浅谈国有企业员工培训现状及措施 ——加强员工培训，提升员工整体素质

郭婷婷

(西北工业集团有限公司 陕西 西安 710021)

[摘要] 本文针对当前国有企业员工培训的必要性、存在的问题以及存在问题的原因进行了深入的阐述和探讨，并结合公司和北部分厂实际，就如何做好员工培训工作提出了相应的改进措施及建议。

[关键词] 国有企业；员工培训；措施；建议

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.345

## 一、员工培训工作的必要性

### (一) 企业发展的要求

实践证明，企业要生存和发展，就必须使自己在激烈的市场竞争中始终保持人力资源的优势，就必须十分重视员工的培训工作，以使员工不断适应新形势的要求，不断推动企业的发展。这是关系到企业生存与发展的一项根本性的战略任务。

### (二) 员工个人发展的要求

企业员工虽然因学历、背景、个性的不同而有不同的主导需求，但就其大多数而言，都渴求不断充实自己、完善自己，使自己的潜力充分发掘出来。广大员工，特别是广大青年员工，大部分希望从事具有挑战性的工作，希望在工作中有成长的机会。当前，对现代员工而言，“高工资”已不是吸引或留住他们的唯一要求，有吸引力的培训已成为一种留人的重要基础。

### (三) 提高员工和企业整体素质的要求

良好的培训一是可以使员工不断地更新自己的理念，提高自己的知识和技能，跟上企业前进的步伐；二是使员工做好现在的工作，革除不良的习惯和不正确的工作方法，提高工作质量，降低工作成本；三是使员工为将来的工作做好准备，特别是在国企改革、开拓新领域、开发新技术时期，通过培训可以为企未来发展的奠定人员素质基础；四是使员工更加认同企业，增强团队的凝聚力、竞争力。

## 二、当前国有企业员工培训存在的问题

### (一) 管理者观念较落后，对员工培训重视不够

一些国企高层管理者在员工培训与开发方面观念陈旧，认为培训对提高企业的经济效益效果不明显，且需花费大量的资金，得不偿失，而对员工素质这一决定性的因素未引起足够的重视；基层管理者对培训工作没有从思想上真正重视，重生产、轻培训的观念比较严重，把培训工作当作一种生产负担，不能较好地处理长远利益与短期利益的关系；有的在开展培训工作时，考虑本身的利益多，考虑企业整体的利益少，使培训效果大打折扣。

### (二) 培训需求分析缺失

培训需求分析是培训过程中的第一个环节，也是最重要的一个环节。然而很多企业培训中往往忽视培训需求分析，只是通过简单的汇总培训申请表或培训需求问卷确定培训内容，更有甚者不分职位、不分层级的统一开展培训。这种缺失需求分析的培训导致企业培训的针对性不强、系统性差、目标不明确，这样的培训根本不会有效果。

### (三) 员工参与不积极

当前，员工参与企业培训的积极性不高，主要体现在三方面：

一是培训内容缺乏针对性，员工觉得培训没有实用价值、学而无用；二是培训形式单一乏味，无法提起员工的兴趣；三是企业没有建立与员工能力相符的晋升制度和工资制度，员工技能素质的提升得不到企业的认可，员工培训没有直接的经济利益驱动，这也是挫伤企业员工参与培训积极性的根源所在。

### (四) 培训目标不明确，缺乏整体的长远规划

企业年年搞培训，但很少有与企业的长远发展结合起来

的员工整体培训规划，致使员工培训针对性差、培训目标不明确，培训工作开展起来茫然；在制定员工培训计划时没有进行深入及切合实际的需求分析，致使培训与需求脱节、阶段之间衔接不紧密，员工培训失去了应有的作用与意义。

## 三、如何做好国企员工培训工作的措施和建议

### (一) 对国企员工培训工作要有正确的认识

企业领导者对于企业培训认识的正确与否直接影响整个企业培训工作的开展与效果。领导者要重新审视培训职能，树立“企业生存的最大课题就是培养人才”的理念，如果不进行有效的员工培训，企业总有一天会因失去竞争力而被淘汰；中层管理者要身先士卒积极参与提升自身技能与素质的培训也要认识到不能提高所属员工的素质，就是管理者的失职；员工个人要认识到培训不是个人愿不愿意的事情，而是企业和自身发展的需要，要主动认识并接受“培训是员工最大的福利”这一现代观念。

### (二) 国企员工培训要有系统、长远的计划

一是要从企业的发展方向、战略和经营实际出发，在全面、客观的发掘培训需求的基础上，对培训时间、地点、对象、方式、内容等做出系统安排的活动，制定出系统的长远规划，明确企业培训的目标和方向，确定培训员工的数量与结构，合理地调配培训时间，形成高效、系统的培训；二是从实际出发，按照短期计划逐步实施，稳步推进，确保每一个目标都如期实现。

### (三) 完善健全培训激励机制，增强员工参与培训的积极性

一是完善培训体系。根据企业实际，建立起员工培训、使用考核、总结评价、分配奖惩一体化的人力资源开发机制，为实施有效的培训工作打下坚实基础。二是针对不同人群采用不同激励方式，充分调动员工积极性。“有效培训的秘诀在于激励”，对培训的优秀人员可加薪、晋级、提供深造的机会，充分调动员工学习知识和技术的积极性。

### (四) 规范程序、强化管理，保证培训效果

一是规范培训工作流程，从培训需求的收集、计划制定，到组织实施、评估改进，形成一个明晰的、闭合的、呈螺旋式上升的PDCA 培训循环链，保证培训工作有条不紊的进行。二是严格考核，不能牵就“例外”现象，不能搞“网开一面”的缺口，保证培训计划不打折扣的落实。三是进行科学有效的培训效果评估，通过全方位的效果评估，促进培训效果和效率的持续提高和不断改进。

## 结论

总之，丰富的人才资源是企业发展的国家昌盛之根，培训是造就人才资源之泉。企业的前途是通过员工的培训来保障未来社会发展，加强员工培训，提高员工整体素质是增强企业核心竞争力的重要之所在。只有有了高素质的人，才能创造出奇迹。因此，当今企业要适应不断变化发展的市场环境，就必须不断开发培训人力资源，提高员工素质，使人力资本成为企业巨大的竞争优势。

## 参考文献

[1] 戴娜. 关于国有企业人才培训开发体系构建的思考[J]. 人力资源开发. 2018 (08)