

# 国企人力资源培训与开发的思考分析

贾娅

(重庆建工第三建设有限责任公司 重庆 400042)

**[摘要]**加强对国企人力资源的开发和培训是促进其稳定发展的重要方式,也是推动国企为社会提供良好服务的重要保障之一。科学的人力资源培训与开发,一方面能够提高国企人力资源的职业素质和工作专业能力,为其提供更多专业人才并为其创造更多的价值;另一方面有利于激发人才对工作以及单位部门的认同感,在实现自身价值以及发展目标时能够与国企的发展目标保持和谐统一。本文主要分析了当前国企在人力资源培训与开发中存在的问题提出对应的解决策略。

**[关键词]**国企; 人力资源; 培训与开发; 思考

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.421

## 引言

人力资源的管理开发,是当前国企改革所面临的重要课题。国企的发展需要有用的人才与相应的培训,应采取有效的手段和必要的措施来解决其中的矛盾,进而实现与时俱进,加强国企人力资源的管理与开发,积极调动人员的生产积极性。

### 1. 国企系统中人力资源培训和开发工作中的问题

#### 1.1 管理层对于人力资源培训的重要性存在认知不足

在哲学的层面上,意识是人类产生行为的精神基础。而在我们现代化的国企系统人力资源培训的工作当中的问题,其主要问题之一就是管理者本身对于人力资源的培训的重要性存在认知不足。如上文所言,不同的发展阶段的国企本身对于人力资源的培训的重要性认知各不相同。大部分中小型公司对于国企人力资源培训并没有实现落实和深度认知。当然这也与他们本身所处的发展阶段有关。但是在我国目前的国情当中,由于国家是鼓励中小型公司创业来增加我国的经济活力的,因此在社会经济体制当中仍然主要以中小型公司为主要因素。而这样的特殊情况就导致整体社会的层面上来说,我国的大部分中小型国企对于人力资源培训的重要性认知显得普遍不充分,同时也导致它们的发展受到较大的阻碍,影响我国的经济增长。

#### 1.2 培训制度下的相关培训工作不能充分

实现预期的效果在目前的国企人力资源培训过程中,相关的培训工作并不能够实现相应的效果,这与管理层和员工本身的认知不充分问题是分不开的,正是因为双方都在意识层面上对于国企培训工作的核心问题不了解,因此他们也无法通过细致化的制度来实现国企培训工作能够在员工培养的进程当中发挥出相应的作用。而相关培训工作不能体现效果的问题,从而导致国企对员工花费财务、物力、人力进行培训也不能实现对于员工自身的精神意识的改革和促进,对员工工作能力上的综合性的、科学性较难得到提升。国企人力资源培训工作落实程度不足,会导致以提升人员全面素质水平为目的的培训工作,变成了国企资源的巨大浪费的渠道。这不是我们想要见到的。

### 2. 加强国企系统的人力资源培训和开发的方法探讨

#### 2.1 加强国企管理层对于人力资源培训的重要性的认知

为了解决国企人力资源培训和开发过程当中的问题,首先我们需要解决的是国企管理层或者人力资源部门对于人力资源培训的重要性认知。实现国企管理层对于人力资源培训的重要性的认知,一方面可以切实地提升国企人力资源培训内容的落实;另一方面,管理层的理念认知也将透过国企本身的系统架构,实现对于员工的精神认知的改进。而只有通过国企管理层的理念更新,我们才可以做到让员工培训工作中出现更加趣味化的、创新型的、不以任务形式为培训要求的人文化的培训。我们需要国家意识能够更加地深入到国企管理层的精神理念当中,通过国家意识的引导加强国企管理层对人力资源培训的关注,切实地改进在目前时代背景下出其不足的人力资源培训工作形式。

#### 2.2 健全并完善人力资源培训开发考核机制

国企提升工作人员综合素质,强化对人力资源的利用率,在提升人力资源管理水平的同时推动单位稳定发展,还需要落实人力资源培训和开发工作。对此,国企可建立严格完善的考核机制,并制订全面的考核指标,如理论知识、道德素质以及实践能力与其他岗位的认识与操作能力等,加强对人力资源培训与开发结果的考核。可由人力资源部门专业人员对考核结果进行分析,为了保证考核结果的准确性还需要建立相应的监督机制以及考核制度,包括考核方法、流程等,通过各部门、各工作人员对考核过程进行监督,及时对考核结果公示。同时还可将考核结果与工作人员的绩效考核与奖惩制度进行联系,以强化工作人员对人力资源培训与开发的重视,不断提升自身综合素质。

#### 2.3 科学建立单位部门培训开发模式

国企提升人力资源培训与开发能力,还需要重视建立合理的模式,为培训与开发工作的顺利开展奠定基础。在对模式进行组建时,一方面可采取单位办学模式,即制订人力资源培训与开发课程,这不仅涉及针对人力资源部门与工作人员培训与开发课程和技术,同时涉及其他岗位工作人员的具体培训课程,按照学院流程定期定时举办教学,提升人才专业素质;另一方面可采取虚拟培训开发组织模式。在这一模式下,国企应充分利用网络资源实现人才资源的培训与开发。除此之外,国企还可利用互联网技术进行线上培训,并设置多种类型丰富的培训课程,充分调动人员积极参与其他课程培训的主动性,以此强化人力资源培训与开发的针对性。

#### 2.4 加大对人才培训的投资力度

人员培训是一项系统性的长期投资,各单位应该加大人才培训方面投资的力度,既加强对硬件的建设,也要加强软件的配套设施,在事前对人才培训做长期的规划,以期在实践中取得良效。单位要做到严格控制好预算费用,完善相关设施及聘请领域的专家,严格把培训时间安排好,为开展培训工作创造较佳的环境,真正结合国企的长期发展目标及方向对内部人才进行高效培训。

## 结束语

由于我国的客观情况,目前我国国企的人力资源培训过程当中仍然因为国企制度的和理念的不成熟而存在着各种各样的问题。我们需要综合各方面的因素,将国企和员工之间打造成一个和谐运行的整体,让员工更加深刻地认识到培训工作对于国企和自身的双重好处,这样才能够激发员工更加积极地参与到培训工作中,自发性地提升自己的工作能力和精神修养。

## 参考文献

- [1] 黄丹丹. 企业加强人力资源培训与开发的有效对策探讨[J]. 商讯, 2021(16): 178-180.
- [2] 彭佳琴. 关于企业人力资源培训管理体系构建的探讨[J]. 商讯, 2021(16): 181-183.
- [3] 陈文林. 人才资源开发培训存在问题与优化[J]. 人才资源开发, 2021(11): 83-84.