

提高国有企业人力资源培训质量的措施

范斌斌

(国网河南省电力公司沁阳市供电公司 河南 焦作 454550)

[摘要] 国有企业是我国经济快速发展的支柱之一,近年来,我国社会经济水平不断提高,对人才需要不断增加。其中,国有企业人力资源建设主要内容之一就是培训工作,文中分析国有企业人力资源培训工作存在的问题,结合实际情况给出针对性解决措施。

[关键词] 国有企业; 人力资源培训; 质量提高

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2424

引言

由于企业人力资源管理不当,导致人才匮乏、绝对量超员情况,高技能人才普遍短缺和高级管理人才的缺少最为严重,都对我国国有企业发展造成一定限制。因此提出提高国有企业人力资源培训质量管理措施。

1 国有企业人力资源培训存在的问题

1.1 培训工作缺乏理念引领

当前国有企业培训活动形式单一,还停留在传统培训层面上,仅从表层分析员工能力、知识及岗位,造成人力资源培训需求分析错误,无法达成预期培训目标。同时,培训理念的落后,也会限制培训效果的提升,培训方式、内容及理念缺少长期性,没有将培训作为连续开发与素质教育延续的过程。国有企业对人力资源培训存在功利性特点等,缺少长期规划与长远利益。同时,很多国有企业只是为了培训而培训,缺少先进的人力资源管理理念,也没有形成相应的培训机制,员工知识能力培训停留在表层,不重视进行培训需求分析,加上培训连贯性不足,无法持续不断的提升员工专业素养。这种和应试教育类似的培训模式,本身就是一种资源浪费,无法为企业提供长久发展的智力支持。

1.2 培训工作计划性的不足

培训管理工作的第一步就是分析需求,需求分析的准确与否直接影响到培训的有效性。但实际上,国有企业培训内容需求本身定位不清,处于模糊状态。很多国有企业在制定员工培训计划时并未进行提前调查,仅仅凭借几份简单的表格就做出了决定。而且整个培训内容不符合实际,有些计划甚至毫无针对性,就是直接套用以前的培训方案,忽视培训需求差异分析,存在国有企业内部自上而下整体不重视的情况。

1.3 培训考核与反馈不及时

当前,部分国有企业人力资源培训中缺少有效的考核方法,不重视培训绩效考核。实际中普遍选择签到、书面报道等方式进行,缺少具体的考核方式与标准,影响到培训质量与效果,影响到人力资源管理水平提升。

2 提高国有企业人力资源培训质量的措施

2.1 创新人力资源培训理念

国有企业要提高对人力资源的重视度,将其看成是国有企业内部的重要资产,切实发挥人力资源培训的价值。需要及时转变人力资源培训理念,引入人性化与科学化内容,全面贯彻与落实“人尽其用”的原则和理念。打破地域限制,主动引入各方面人才,实现合理配置与管理优秀人才的目的。首先,需要转变管理层对人才培养工作的看法,人力资源管理部门人员主动学习先进管理理念与方法,管理层则要意识到培训工作的

必要性,主动转变传统理念。适当增加对人力资源培训工作的重视度,形成良好的员工长远发展环境;其次,结合国有企业长远发展规划制定培训目标,充分考虑员工个人需求,提高培训工作的实效性;最后,对现有人力资源培训工作进行开发,丰富培训内容,改革培训方法,与员工岗位工作结合起来,实现管理工作的可持续发展。

2.2 结合具体需求制定计划

全面分析员工的需求,确保培训计划的可行性。培训管理的基础就是分析培训需求,分析合理与否直接影响到培训质量,决定能否实现培训目标,完善培训方案与计划,明确培训目标,实现内部资源的合理配置,避免出现人力与财力的浪费;(2)很多企业都觉得人力培训是一件得不偿失的事情,企业本身需要投入大量资金,而培训效果及员工去留存在不可确定性,因此实际中员工提拔时并不纯粹按照员工素质,而是考虑其他很多内容,造成出现提拔人才不能满足岗位需求的情况。实际中也可以发现,国有企业内部大学生员工流失率较高,但企业内部还存在富裕员工,没有实现人尽其用的目的,因此国有企业需要持续增加员工素养,引入新的人才,提高企业的市场影响力。

2.3 增强培训考核及反馈提升培训效果

国有企业人力资源管理者,需要提高对培训结果的考核力度,避免出现部分员工培训过程中应付的情况,提高培训的实效性,促进国有企业内部培训质量提升。与此同时,要重视掌握培训结果,明确培训的不足,掌握员工培训期间的表现,如果培训不过关的话,直接和员工绩效工资挂钩,激发他们主动参与的积极性,实现推动国有企业健康发展的目的。切实发挥人力资源培训考核及反馈提升的作用,通过人力资源培训提高员工工作质量与效率。此外,人力资源培训者要主动考虑各方面因素,调整培训方案与内容,保证培训方案的可行性,切实发挥人力资源培训提高员工综合素质,促进企业市场竞争力提升的目的。让国有企业可以在激烈市场竞争中立于不败之地,发挥国有企业稳定社会、推动社会经济高速发展的作用。

结束语

总之,国有企业需要根据实际情况制定合适的培训方案,提高培训的实效性。通过开展有效的人力资源培训工作,将大幅度提升人力资源培训质量。希望通过文中论述,为类似研究提供借鉴,推动国有企业的稳步发展。

参考文献

[1] 林丽. 事业单位人力资源管理中激励机制的运用[J]. 人力资源管理, 2018(03): 71.