

国有企业员工培训体系优化研究

汤欢欢

(永煤职工培训学校 河南 永城 476600)

[摘要]近年来我国经济发展脚步不断进步的过程中也促使是市场竞争越来越激烈,面对这样的形势国有企业迎来更高的挑战。在如此激烈的竞争环境下,我国国有企业需要更加注重加强自身的核心竞争力,而科学有效的企业培训很好地解决了这一问题。本文从员工的实际工作需求出发,对国有企业的培训体系进行了优化改进,在保证培训目标依照培训计划进行的同时,提出科学的培训保障措施,并制定了相对完善的培训制度。

[关键词]国有企业;员工培训;培训体系;优化

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1477

引言

战略性人力资源管理,就是探索人力资源管理与企业发展之间的内在联系,为了实现企业的长期、可持续发展而展开的一系列具有较强计划性、整合性的人力资源管理活动。战略性人力资源管理视域下,企业要想开展有效的员工培训,就要充分发挥“战略性”“整合性”,结合企业发展趋势与员工发展需要,构建多维度、多层次的员工培训体系,明确培训方案与目标,满足不同员工的发展要求,切实提升员工的工作能力,推动企业的可持续发展。

一、国有企业员工培训的重要性

(一)有助于提升组织的绩效水平

国有企业做好员工培训工作,一方面能够帮助员工迅速学习并掌握工作所需的各类新知识、技能、理念和方法,另一方面能够帮助员工加深对企业战略目标、年度生产经营指标以及岗位工作标准的理解,更新员工现有的知识结构和管理理念,从而提升员工工作业绩,推动组织整体绩效水平的提升。此外,学习型组织理论认为,企业要想获得持续发展,就必须增强自身的整体能力,提高整体素质。加强学习型组织建设,也是国有企业适应改革发展的必然选择。很多国有企业都在尝试以企业大学、商学院等形式打造学习型组织,将培训与企业的发展目标、战略规划结合起来进行统筹安排,以不断提升组织的综合竞争优势,为国有企业改革发展提供基础保障。

(二)有利于提高员工的素质和能力

优质的培训方案不仅能提高员工的思想政治水平、技能水平、创新能力,还能让员工感受到企业对个人的重视,让员工真正与国有企业融为一体,提高工作的积极性与主动性,为国有企业贡献自己的力量。当前形势下,国有企业面对的市场竞争非常激烈,提高员工的思想政治水平和技能水平能够帮助员工在激烈的市场竞争中不被其他企业的员工超越,增强员工的外界适应能力、抗压能力以及解决问题的能力。随着时代的不断变化,对国有企业员工的要求以及标准越来越高,开展高效的国有企业员工培训能大幅度提高员工与个人岗位的匹配度,充分发挥员工的价值和作用。

二、国有企业培训方式存在的问题

(一)培训方式丰富但是培训体系不健全

目前国有企业内部的培训对员工而言更多的是例行公事,员工对于培训的认识还不到位,没有树立按需求培训不断学习进步的培训理念。在员工培训的过程中,有一部分的课程内容空洞,员工只知道理论而无法进行实际的操作,使培训的效果大打折扣,形式化严重,培训考核简单,导致员工对于培训的参与热情不高,培训计划的制定随意简单,没有真正发挥培训的作用。

(二)缺乏真实有效的培训反馈

结合近两年的企业员工培训,可以发现,企业的员工培训反馈效率较低,不能够体现出培训作用。在实际培训的过程

中,为了保证培训效果,一般会在培训之后进行评价与反馈,这也是员工培训的重要环节之一。但是在目前的企业员工培训中,员工在参与培训之后没有及时、准确、完整的填写反馈表格,导致评价情况无法及时反馈到相关部门中,不能借鉴本次培训情况为之后的员工培训方案设计提供资料,无法及时解决员工在培训过程中遇到的实际问题,从而出现员工培训方案缺陷等问题,不利于企业的长久发展。

三、企业员工培训的具体改进措施

(一)完善规章制度

在企业员工的培训工作中,完善的规章制度和培训体系起到至关重要的作用,在培训过程中,应该对现有的体系进一步分析和总结,找到存在的问题,结合国内外先进的培训经验,进一步完善管理措施,制定周密严谨的企业员工培训制度,与此同时,还需要考虑新的培训制度的可行性,能否适用于实际工作,全方位保证企业员工培训工作的效率质量。另外,要进行合理的规划和安排,根据不同的工作重点分配不同的人员加大管理力度,对于上级部门下达的任务和指令,及时落实好并进行回复,进行全方位、多角度的管理和规划,从而提升企业员工培训的工作效率。企业员工的培训工作在制定科学的规章制度的同时,加大对工作人员的约束,也要对机制的主导人员进行约束,保证制度体系的公平性和严肃性,从而提升培训工作的高效性、灵活性、科学性。与此同时,企业应该建立相应的问责制度,将培训工作有效落实到每一位员工身上,在目标管理机制中,明确规定工作环节的具体目标,并制定好员工相应的工作任务,进一步提升整体的工作效率和积极性。另外,企业还可以建立专项的奖励基金,对优秀员工进行激励,在员工的职务和职称晋升时,优先考虑积极参与员工培训的先进员工,能够让企业员工在心理层面和精神层面产生相应的成就感和满足感,激发参加员工培训工作的热情。

(二)转变培训思想工作

培训工作要想取得成效,根本上来说,还是要从提高培训工作的效率和质量上来抓,首先要转变的就是培训思想观念,思想上重视才能在组织培训工作中抓重点、提效率、保质量。一是实现培训工作由普遍培训向重点培训转变。转变传统大水漫灌式的培训思想,围绕突出核心业务、集中主要精力、锻炼高技能人才等方面,抓住重点业务环节,对主要业务、关键岗位、核心人员进行系统化培训,以提升关键岗位业务人员的专业技能,来带动整个员工队伍技能水平。二是实现培训工作由单一业务知识培训向综合实践能力培训转变。转变传统按专业区分各自培训的思想,按照新时代培养复合型人才的理念,积极推动各岗位讲课式培训方式向公司业务链整体业务知识理论学习与实践相结合培训方式的转变,并通过开展轮岗交流、换岗学习等方式逐步推进,以此来提升员工队伍综合业务素质。三是实现培训工作由内部自我培训向内外合作培训转变。培训

(下转第1692页)

够很好的改善彼此关系，让核心员工感受到领导者对自身的尊重和信任，产生强烈的成就感和幸福感，从而激励员工以强烈的奉献精神为企业做贡献。

（三）建立员工职业生涯发展体系

有效的职业生涯规划不仅能够为核心员工提供较明确的晋升和发展空间，也有助于企业的可持续健康发展。核心员工的需求特征较为明显，他们在获得劳动报酬的同时，也会注重自我能力的提高，希望充分利用自己所掌握的知识技能为企业创造更多效益，从而在企业中获得一定的地位和话语权。培训学习和职位晋升是企业对核心员工生涯发展重视的体现，也代表着企业对核心员工的肯定和认可。因此，企业应将核心员工的职业发展放在重要的战略地位，为其制定职业生涯规划，帮助其打通晋升渠道，满足核心员工的价值需求。例如，可以构建双阶梯职业发展通道。对管理能力突出且愿意担任管理层岗位的核心员工，在充分考虑其意愿的基础上安排合适的管理岗位；对缺乏管理经验但技术水平较高的核心员工，根据

技术水平评定相应等级的职称；定期或不定期组织核心员工交流学习和考察培训。当管理型核心员工因管理层领导职位尚无空缺无法得到晋升时，可以享受同等待遇；而对技术型核心员工而言，即便缺乏相应管理经验，也能够通过技术能力和工龄来得到更高水平的待遇。

参考文献

[1] 沈晓燕. G家族企业员工激励研究[D]. 武汉工程大学, 2016.

基金项目：本文系河南省高校人文社会科学研究项目“公安执行力研究”（项目编号：2017-ZDJH-180）资助的最终研究成果。

作者简介：

许丰，1980年出生，河南永城人，铁道警察学院公安管理学系副主任，副教授，主要研究方向，公安管理，涉警舆情处置，行政管理。

（上接第1690页）

工作不是“闭门造车”，要大胆地实施“请进来”“走出去”培训方式，多走访、勤交流、广沟通，把先进单位、行业协会、高校等单位“请进来”，相互介绍交流工作新的经验和做法，取长补短，使员工培训工作始终与时代先进理念保持一致，提升培训工作的效果。

（三）制定完善评价反馈机制，强化员工培训实际效用

结合企业员工培训有效性问题，要想充分发挥企业员工培训有效性的重要作用，建议工作人员构建健全完善的评价反馈机制，通过反馈机制及时、准确获取员工接受培训之后的成效、意见、问题等，为员工的成长与发展提供可靠意见，进一步强化企业员工培训有效性，为企业的长足发展提供驱动力。在实际过程中，工作人员要根据不同部门、专业的培训方案，提出反馈报表，让员工回答培训感受、培训成果、是否存在疑惑、是否有更好的建议等方面的内容，通过这一反馈了解企业员工培训效果，为制定下一次培训计划提供依据。此外，还可以结合培训内容组织开展评价测试，通过提出专业问题的方法检测员工参与培训的情况，从而及时发现员工的实际问题，为提出问题解决措施提供依据。

（四）制定科学培训方案，达成预期效果

企业在战略性人力资源管理下进行企业员工培训，需要加强对培训方案的制定，保证培训方案科学合理、培训方法新颖，符合人力资源管理战略发展方向。企业要想有效调动员工的积极性，就需要根据企业定位与实际情况优化培训方案与方法，例如，培训形式可以采取小组合作、视频会议、头脑风暴等。为了更好符合人力资源管理战略的要求，企业要根据不同

部门的组织结构，明确其运营计划与期望，评估其可能面对的变化，分析员工所必须具备的知识、技能等，并以此为基础调整培训内容。另外，企业也可以根据员工的年龄情况安排符合其接受偏好的培训方法，比如，针对青年员工，可以采用线上培训、聚餐启发、碎片化培训等方法；针对年老的员工，则采用阶段性、间接性系统培训，以此提升培训成本利用率，提高培训有效性。

结语

综上所述，国有企业员工是国企发展和竞争的主要力量，国有企业市场竞争形势日益严峻，应转变国有企业领导的思想观念、健全国有企业员工培训体系、优化国有企业培训模式、建立完整的国有企业培训反馈机制、建立员工激励制度，这五点策略不仅仅是国有企业员工培训质量和效率提升的关键，也是国有企业竞争力提高的主要推动力。开展国有企业员工培训有利于帮助国企打造一批专业知识与技能水平过硬、工作经验丰富的高素质人才队伍，让国有企业在激烈的市场竞争中始终占据有利地位，为国有企业的发展增添新活力。

参考文献

[1] 陈姝娟. 国有企业员工培训的重要性及改进措施[J]. 人力资源开发, 2020(01): 73-74.

[2] 张莉. 企业员工培训管理存在的问题与对策探讨[J]. 现代商业, 2020(02): 139-140.

[3] 陈姝娟. 国有企业员工培训的重要性及改进措施[J]. 人力资源开发, 2020(01): 73-74.