

# 新时代国有企业员工培训与人才队伍建设

齐 全

(河钢唐钢行政福利处, 河北 唐山 063000)

**摘 要:** 市场经济的高度发展, 给企业的发展进步带来了新的可能性, 特别是国有企业更是迎来了创新发展机遇, 但是与此同时国有企业人才管理方面存在的一些问题, 不断影响着其以后的发展。随着企业生产规模的不断扩发, 生产节奏不断加快, 推动我国各行业的不断进步。国有企业作为经济结构的排头兵, 在经济社会的建设过程中发挥着举足轻重的作用, 担负推动经济增长的重要力量。国企发展质量的核心在于人才队伍的建设, 如何系统性地优化企业内部的人力资源, 实现人才队伍的高质量发展是充分发挥国企价值的关键目标, 对其内部的结构优化发展具有十分重要的意义。

**关键词:** 国有企业 员工培训 人才队伍建设

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.12.13

## 一、引言

我国的经济体制改革已经初见成效, 国有企业在在这个过程中始终扮演着十分重要的角色, 时至今日仍然在一些影响国计民生和社会稳定的行业中占据垄断地位。保证国有企业各方面的创新效果, 是确保我国经济社会取得新发展的必然选择。为了适应社会和经济的快速发展, 确保国企能够高效而快速的发展, 企业应加强员工培训与人才队伍的建设工作, 对其予以足够的重视, 主动反思现阶段企业在员工培训与人才队伍建设方面存在的不足, 提出相应的解决措施。

## 二、新时代国有企业人才队伍建设的重要意义

在新时代下, 国有企业的发展有着比以往更多的挑战和机遇, 企业人才队伍运用他们的聪明智慧和出色的战略思维, 迎接挑战, 不断化解难题, 保障企业平稳发展的同时, 为企业出谋划策, 紧抓新时代机遇, 给企业带来更大的上升空间。人才队伍还能够起到树立榜样, 发挥帮传带的作用。正所谓“德不孤必有邻”, 企业培养的人才队伍, 用自身的言行举止、踏实的工作作风、高超的技术水平感染每一位员工, 给员工一种榜样力量, 激励员工向企业人才队伍看齐, 营造积极向上的工作氛围。人才队伍也是国有企业核心竞争力的体现, 人才作为一种特殊资源, 发挥着主观能动性和创造力, 使企业在激烈的社会竞争中占据优势。因此, 国有企业必须做好人才队伍的建设工作, 打造高素质人才队伍, 引领国有企业向更好发展<sup>[1]</sup>。

## 三、国有企业员工培训的必要性

### (一) 提升员工综合能力

对于新进员工而言, 参与岗前培训可以快速了解企业业务及工作流程, 从而更好地完成本职工作; 对于老员工而言, 参加针对性培训、定向培训能够不断提升业务水

平, 增强工作胜任能力, 对于其职业生涯的发展十分重要。在新时期背景下, 市场环境不断变化, 国有企业员工培训工作也要根据实际需求进行转变和创新, 要以创新发展来弥补传统员工培训力度不足、成效不显等问题<sup>[2]</sup>。

### (二) 增强企业核心竞争力

从某种意义上而言, 国有企业员工培训其实是一项长远的投资项目, 其会伴随每一名员工的职业发展与进步, 如很多国有企业都引入了学习型培训模式, 以继续学习、深造学习以及终生学习的思维理念为导向, 进一步提高了基层员工的思想认识, 引导他们积极主动融入员工培训中, 帮助他们更加深入地理解企业文化, 更好地同企业发展形成默契。

## 四、国企员工培训的实施现状

### (一) 员工培训观念相对落后

国有企业的员工培训工作模式比较陈旧, 培训效果和管理效果受到多方面因素的共同影响, 特别是思想观念不够先进的问题, 更是给国有企业人才建设工作带来了巨大的不便。国有企业是我国经济社会发展的支柱, 优化国有企业员工培训, 符合新时期推动国有企业综合发展的战略要求, 符合现代化企业发展的根本要求, 因此国有企业方面必须要认识到员工培训的重要价值, 并使这一思想成为后续工作的指导性思想。然而从实际情况来看, 部分国有企业目前仍然未能进行观念创新, 存在观念滞后的问题, 这使得国有企业员工培训工作无法跟上时代的步伐, 更无法为国有企业发展提供充足的高素质人才, 这对国有企业的长期发展十分不利<sup>[3]</sup>。

### (二) 员工培训模式较为单一

部分国有企业在思想转型方面没有跟上时代发展的步伐, 而另一部分国有企业虽然认识到了员工培训的重要价

值，却没能对培训模式和培训方法进行及时调整，导致员工培训工作迟迟无法取得预计效果。根据实际情况来看，想要保证国企员工培训工作发展质量，不仅仅要对培训模式进行丰富和调整，还需要结合国有企业生产经营的具体需求，从理论培训与实践培训两方面分别入手，切实保证培训的质量和有效性。然而仅从目前来看，仍有部分国企员工培训工作存在不足之处，只注重理论教育忽视实践培训的问题比比皆是，这对国有企业的长远发展十分不利。不难看出，国企员工培训模式单一的负面影响，必须要采取措施尽快解决这一问题，从根本上保障国企员工培训的质量<sup>[4]</sup>。

### 五、创新国有企业员工培训的策略

#### （一）明确培训的目的

国有企业的现代化建设已经取得了阶段性成果，在这种情况下对工作人员的培训模式进行调整可谓是势在必行，通过更加先进的国企人力资源管理培训方法，提升企业工作人员的综合能力，是促进国有企业长远发展的不二之选。因此在今后的发展中，除了要认识到国企员工培训的重要性之外，还需要打破传统员工培训模式的禁锢，充分保证员工培训的有效性。首先，要建立国企员工培训思路，优化基层员工培训模式，根据员工岗位的差异建立有针对性的国企人力资源管理培训策略，聘请专家学者到单位举办讲座，把行业先进理念和技术传达给员工，并结合岗位对他们素质的不同要求，制定不同水平的员工培训方案。其次，要牢牢把握住解决问题这一基本原则，在进行国企人力资源管理培训的过程中，对员工进行分级分部门管理，根据员工入职的基础素质水平确定不同的培训目标，从根本上解决传统一刀切培训模式导致的一系列问题。针对新员工的培训过程主要是围绕新员工能够快速熟悉公司文化和产品，以促进管理模式的提升过程为主。同时，在实践的过程中也强化了员工之间的相互认识和业务交流的过程，完善和熟悉了基础社交体系和社交机制，促进企业员工能够快速融入企业发展过程中。对老员工的培训过程主要是促进老员工能够对新生事物有更多的熟悉感，强化其对新生事物的接受能力。同时，对老员工的培训过程也是强化老员工“荣誉感”的基础所在，为后期的晋升过程做准备。“知识更新”工程是促进老员工资源建设的最有效方法，为老员工在基本思想意识上以及根本问题的解决行径上提供核心的指导地位，促进老员工焕发新的生机与活力，同时也有效地挖掘了老员工在工作实践过程中的应用水平<sup>[5]</sup>。

#### （二）加强思想工作

在进行员工培训的过程中，必须要调整固有的工作思路，认识到员工培训的重要价值，结合现代化企业人力资源管理思维，建立健全国企员工培训策略。目前，中国特色社会主义市场经济不断取得新发展，各行各业的竞争力度越来越大，国有企业的工作强度和内部管理效率不断提升，工作人员是否拥有与之相匹配的综合素质，直接决定了国有企业能否在新时期的市场竞争中拔得头筹。因此必须要加强国企员工培训的创新与探索，建立更加完善、更加先进的人力资源管理培训观念，以行之有效的措施帮助员工建立良好的人生观和价值观，引导他们准确理解工作内容、帮助他们形成正确的责任观念，并使他们产生对国有企业的认同感，为后续国有企业参与市场经济竞争打下坚实的基础。另外，国有企业的领导层要认识到人力资源的重要价值，不能一味将精力、资金等放在生产上，而是要尽快建立以人为本的工作思路，为提升国企员工培训效果做出努力<sup>[6]</sup>。

为了提升国有企业员工的职业素养和业务能力，做好思想宣传工作是前提条件。如果员工自身没有学习进步的意识，企业的培训工作就无法顺利开展，即使对员工进行职业素养的培训，员工的心思不在上面，态度也不端正，那就起不到培训应有的效用。因此，企业人力资源部门必须要注意加强思想宣传工作，让所有员工都意识到提升自我职业水平的重要性，让员工形成实现自我价值的观念，明晰其岗位对自身、对企业乃至对社会的作用，以此强化员工的责任意识，并提高员工的职业素养水平。比如，企业可以充分利用现代信息技术，开发一个简单的手机软件，或者创设一个公众号，每天在上面推送一些思想教育方面和专业技能方面的文章或短视频，并开设评论机制，欢迎员工在评论区留言，表达自己的读后感和观后感。企业还可以设立奖评机制，利用后台数据对员工的学习情况进行统计，根据每个员工的学习总量分发相应的奖品，以此促进员工的学习积极性，使所有员工都能够热情主动地投入学习中。企业还应该定期对企业员工的学习质量进行测评，比如每周五在手机软件上或公众号上发布一份简明扼要的测评卷，根据题目的重要程度设置分数，并限制答题时间，以此来摸清企业员工的学习情况，判断员工是否认真地学习了每天推送的内容，并有所成效<sup>[7]</sup>。

#### （三）做好培训效果评估，及时改进培训方法

国企员工培训工作比较复杂，想要真正保障培训效果，必须要不断完善员工培训考核与管理机制，结合员工培训的实际情况，确定更具有实践意义的员工培训考核与管理机制，为后续工作打下坚实的基础。比如，要始终秉

持着公平公正的考核原则，对不同员工参与培训的预计目标和既有效果进行比对，从而确定培训是否有效。再比如，要对培训考核效果优秀的员工进行一定的奖励和支持，通过正向的激励引导员工更好地参与培训活动。特别需要提到的是，为了保证人力资源培训考核与管理机制的有效性，要保证奖惩制度的科学性和公平性，对确实取得进步的员工进行奖励、对培训态度不积极的员工进行处理，同时还需要对各部门的人力资源实际情况进行统计，并对其生产任务等进行了解，做好人力资源配置工作，从而保证国企员工培训能够在不影响正常生产的基础上顺利进行。最后，要对员工培训考核与管理机制的细节进行调整，针对其中存在的、与现实情况不符的部分进行优化处理，从根本上保障国企员工培训的有效性，为国有企业长远发展提供人力资源方面的支持。在新员工培训评估时，要使用科学合理的评估方法，用实事求是的态度进行评估，以便得到真实有效的评估效果。在进行结果评估时，评估人员要排除一切人为的、主观性的因素，客观真实地反映出培训效果<sup>[8]</sup>。

## 六、创新国有企业队伍建设的策略

### （一）加快完善国有企业创新体制机制，释放创新动能

完善的科技创新体制机制是实现科技自立自强、创新驱动发展强有力的保障。国家层面也在不断建设健全的科技创新体制，如党的十九届四中全会中提出了“完善科技创新体制机制”的重要论断，并明确了努力的重点和方向。科技创新是加速国有企业现代化进程的必由之路，加快完善国有企业创新机制体制、激发企业的创新活力，是国有企业的当务之急。国有企业应当重点加快完善本企业内科技人才培养和评价机制、考核和激励机制、科研成果转化机制、科技创新容错机制等，形成与产业发展相适应的科技创新体制机制，保障企业的科技创新活动顺利开展，不断释放创新动能，推进行业的健康发展<sup>[9]</sup>。

### （二）优化人才准入和引入机制

国有企业在人才选拔的过程中应适当地放宽要求，综合提升人才挖掘的面域，这是人力资源建设的核心所在，新鲜血液始终为国有企业未来的建设提供核心动力。在准入和引入的过程中，硬指标不能仅仅局限在学历水平上，更是需要通过公平、公开、公正的准入规则对新员工给予综合的评价过程。同时，还要充分强化员工分类布局的机制，综合区分应用型实干人才及高学历知识人才，在不同的岗位内通过择优的形式综合录取真正有能力的优质人才加入企业。尤其是在招聘机制上，要不断拓展和创新，强化宣传渠道的范畴，丰富人力资源内涵<sup>[10]</sup>。

### （三）明确对人才的选拔标准

国有企业可以与专业的团队磋商，共同探讨分析出一套科学的、具体的人才选拔标准，明确企业需要什么类型的人才，其在哪一方面需要具备一定的优势和经验，并在招聘公告里明确标注。此外，国有企业还可以与当地的高校进行交流沟通，建立一定的合作关系，提前了解高校学生的专业方向和专业能力，并提前对学生进行实践能力培养，提高高校学生的综合素质水平，以便减轻今后在人才队伍建设方面的工作压力和工作量。

## 七、结语

当前，我国的经济体制改革已经取得了比较可观的成果，国有企业开始在现代化建设方面投入更多精力。员工培训工作是其进行现代化的重中之重，但是受到发展时间比较短、固有思维难以突破的影响，国企员工培训目前仍然存在员工培训模式较为单一、员工培训观念相对落后的问题，直接影响了国企人力资源管理培训的有效性。在“调结构稳增长”的改革环境背景下，国有企业的发展过程必须强化结构调整的措施，继续深化改革的基本要点。加强员工培训以及人才队伍能力建设，为新时期国有企业深化改革和人才培养贡献关键力量。

## 参考文献

- [1]于运溥.新时代国有企业基层员工培训工作对策研究[J].市场周刊·理论版,2021(3):187-188.
- [2]王燕,张锋,姜宏伟.新时代下国企新员工培训需要注意的问题[J].管理学家,2014(16):143.
- [3]杜昂,李斌.国有企业员工培训问题分析[J].河北企业,2022(04):112-114.
- [4]艾杰.国有企业员工教育培训质量的提升策略研究[J].企业改革与管理,2019(6):102.
- [5]崔佳佳.新形势下国有企业员工培训体系优化探究[J].今日财富(中国知识产权),2021(11):157-159.
- [6]郑海玲.国有企业员工培训工作的挑战与对策[J].人力资源,2021(14):72-73.
- [7]关静竹.国有企业员工培训体系优化研究[J].中国商论,2021(13):147-149.
- [8]程晨.国有企业员工培训存在的问题及创新措施[J].办公室业务,2021(12):163-164.
- [9]张嫚.如何提升国有企业员工培训的有效性[J].人力资源,2021(10):72-74.
- [10]黄英.关于建立和完善国有企业员工培训体系的思考[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(05):138-139.