

浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略

■ 关 慧

(中铁建设集团北京公司, 北京, 100070)

一、引言

国有企业是由国家持有资本所有权与控制权的企业。国有企业在经营中要体现国家的意志、代表国家的利益。不仅如此,国有企业需要履行对国民经济进行宏观调控的职能,以促进社会经济的协调发展。在全球化时代潮流与新冠疫情的影响下,国有企业在发展过程中面临着更多的挑战。人力资源管理能够为国有企业甄选优秀人才,并构建科学合理的企业人事关系体系,是国有企业前进道路上的重要驱动力。基于此,本文从国企人力资源培训创新的基本情况出发,分析其作用与现存的问题,并提出有效的创新开发途径,旨在为国有企业的人力资源管理工作提供参考。

在社会的人本化与现代化转型过程中,企业管理模式与管理重心也出现了较大的变化与偏移。与传统的企业发展模式相比,现代企业管理更侧重于对员工与人才的管理,企业要想提升自身的核心竞争力,在形势日益复杂、竞争更为激烈的市场环境中站稳脚跟,就需要加强对人力资源的开发、培训与管理。国有企业作为国民经济的支柱与社会稳定运行的重要保障,其人力资源培训对企业发展有着重要影响。在新时代背景下,面对诸多挑战,国有企业需要不断创新改革,实现企业的可持续发展。

二、国企人力资源培训创新的基本情况

企业人力资源是指在企业组成结构中所有具备一定专业知识、技术经验及业务能力的人才。在对企业人力资源水平进行评估时,需要从人才数量与人才质量两个层面进行综合考量。企业将人力资源、资本、信息等生产要素进行有机融合,即可创造更多的经济收益,实现生产经营目标,还能在社会上产生一定的影响力,并借此为社会贡献精神财富。为此,企业需要构建完善的人力资源管理体系,加强对人力资源的开发、培训与管理,这样才能充分挖掘出企业人力资源的潜力与优势,为企业发展奠定坚实的基础。其中,人力资源培训是指通过一定的培养与训练来更新与提升工作人员的专业理论知识、职业技能水平及综合素养,充分挖掘

员工的自身潜能与个人优势的过程。在现代企业管理中,人力资源的开发与培训已经成为企业提高核心竞争力的有效途径。很多企业越来越重视对优秀建设人才的吸纳与培养,将人力资源的培训与开发提升到企业战略发展的高度,旨在让具备高水平专业素养与职业技能的优秀人才更好地参与企业的组织建设、引领企业的发展、共创美好的未来。国有企业是代表国家利益、体现国家的意志、协调控制社会经济发展的现代企业类型,是国民经济发展的支柱与关键。在国际政治经济形势日益复杂的环境下,国有企业需要牢牢把握时代发展的潮流与变化,故步自封与墨守成规,而要不断学习先进的人力资源培训理论与经验,将人力资源管理与企业发展现状、经营方式及品牌文化紧密结合起来,构建独具特色的人力资源培训体系,推动企业的创新发展。

三、国企人力资源培训开发及创新的重要作用

(一)提升国企工作人员的专业素养

国企工作人员的专业素养与发展潜力决定着企业的核心竞争力。因此,国有企业需要优化人力资源管理体系,对人力资源培训与开发进行创新,让培训机制更符合时代发展潮流与市场经济形势,及时将先进的理论知识与实践经验传达给工作人员。另外,员工也可通过完善的培训流程不断提升自身的专业素养与业务能力,挖掘自身潜力与优势,培养强烈的责任感,时刻保持专注、认真、细致、积极的工作态度,进而更高效、更完美地完成工作任务,为企业的发展贡献力量。

(二)提高国企工作人员的归属感

随着市场经济形势不断变化,企业之间的竞争也越来越激烈。人才作为落实企业生产经营目标、完成企业发展建设任务的关键主体,已经成为企业的重要资源。然而,在市场经济背景下,人才的流动越来越频繁,员工难以在同一企业中工作较长年限。在这种情况下,员工就很难对企业产生归属感,也难以对企业文化产生认同感。这在一定程度上会造成员工责任心的缺失。通过对人力资源培训开发体系的创新,国企工作人员能够更深入地了

解企业的历史进程,感受企业在风云变幻的市场经济中经历的挑战、挫折、创新及变革,体会企业文化在企业发展历程中的重要作用。国有企业通过上述员工措施,就能使员工增强对企业文化的认同感,提升对企业的归属感,留住优秀人才,使其为企业的建设贡献力量。

(三)有利于打造优秀的企业文化与品牌

在国企的发展历程中,企业文化代表着企业的生产经营理念,能为企业的发展方向提供重要的指导,而企业的品牌理念则决定了国企的发展方向与影响力,是企业前进道路上的明灯。对企业人力资源培训开发体系进行创新,员工能进一步理解企业的核心文化与品牌理念,对企业文化产生强烈的认同感,还会积极投入企业文化与品牌理念的构建工作,促进国企的可持续发展。

四、国企人力资源培训开发创新存在的问题

(一)缺乏人力资源培训创新理念

目前,我国部分国有企业的人力资源培训方式较为单一,培训内容缺乏实质性的业务理论与实践经验,员工的专业素养难以得到切实有效的提升。这主要是因为,在人力资源培训开发过程中,部分管理者缺乏战略意识、前瞻视野及创新意识,进而尚未对人力资源开发给予高度重视。另外,一些管理者也未深入分析与洞察市场经济环境与国际经济形势,没有紧跟时代发展潮流,对人力资源培训方式进行创新,导致国企人力资源培训开发体系过于陈旧落后,难以适应企业的发展需要。

(二)人力资源培训创新体系不完善

现阶段,部分国企在人力资源培训体系的构建上还存在较多缺陷,没有确立人力资源培训目标、缺乏科学合理的人力资源培训方案,大多数培训活动有着较强的主观性与临时性,容易打乱企业的生产经营活动与建设工作。此外,一些国企在培训内容设置上也缺乏清晰明确的规划,培训活动有形式主义倾向,进而无法切实有效地提升员工的专业技能水平,不利于国企的长远发展。

(三)考核机制与监督机制不到位

现阶段,部分国企在人力资源培训与开发中存在监督考核机制不到位、监督力度不足、考核评价标准过于单一等问题,且存在不够公正的现象。这容易导致国企内部滋生腐败,影响其可持续发展。此外,国企在奖励机制的设置上还存在较多缺陷,这样就难以切实有效地提升员工的工作积极性,无法培养员工对企业的认同感与归属感。

(四)培养机制与选拔机制不完善

现阶段,一些国有企业在市场经济体制下仍存在着一定的制度缺陷,生产经营模式过于陈旧僵化,管理者缺乏活力与创新意识,在干部管理机制中,仍采用传统计划经济体制时期遗留下来的管理方法。在这种情况下,底层优秀员工难以通过合理的选拔机制与竞争渠道竞选管理干部,用人标准与考核方式不够公平公正,极大地削弱了员工的归属感与责任感。

(五)人力资源培训模式单一

还有部分企业虽然意识到人力资源培训与开发的重要性,但是在人力资源培训中依然存在诸多问题。如在培训内容、培训流程、培训考核、成果奖励等方面依然停留在表面,员工的潜力没有得到深入挖掘。这也是国企目前在人力资源培训中面临的首要问题。换言之,员工在培训、学习的主观能动性对于培训质量与效率的提升有至关重要的作用。国有企业只有不断改革,深入探究,调动员工参与培训的积极性,让员工真正参与培训工作,才能实现培训的最终目的。反之,老旧的培训模式不仅会让员工产生抵触、厌烦的情绪,还会降低其工作效率。

五、国企人力资源培训开发创新的途径

(一)营造良好的企业文化的氛围

良好的企业文化氛围能够为人力资源培训与开发体系的创新提供动力来源。而企业文化的构建是一个长期过程,无法在短时间内获得显著的成效。为此,国有企业应当在各项生产经营活动中逐渐明确自身的经营理念、品牌价值、社会形象等,在市场经济体制中彰显独属于企业自身的文化特色,构建企业的核心价值体系。首先,在人力资源培训开发活动中,国企可以向员工普及企业的发展历史,介绍企业经历的关键性事件,宣扬企业艰苦奋斗、与时俱进、努力拼搏、勇于创造的精神品质,激励员工转变工作态度,在工作中展现出健康乐观的精神面貌。其次,国企需要在日常生产经营活动中展现自身的文化理念与品牌意识,让员工在培训、学习、工作等各项活动中深入理解企业文化,努力践行企业文化。再次,国企还需要营造良好的工作氛围,增强不同部门工作人员之间的交流合作,促进员工之间的和谐友好互动,让员工对企业产生认同感与归属感。最后,企业还需要注重党建工作,将企业文化与国家政策方针紧密联系起来,展现企业的责任担当与坚忍品质,让员工在文

化氛围的熏陶中提升职业道德素养。

（二）加大人力资源培训成本投入

国有企业要想实现人力资源培训开发体系的创新发展，就需要加大成本投入与精力投入。首先，国企需要建设完善的人才培训中心，引进先进的基础设施与培训设备，将先进的多媒体系统与智能化音视频会议系统等进行全面配置，让基础硬件设施为企业人力资源培训开发提供可靠的支持与保障。其次，国企需要引入优秀的人力资源培训师团队，使其向企业工作人员及时传递先进理论知识与实践经验，通过健全的导师制度让培训教师一对一地指导员工的工作，切实有效地提升员工的工作效率与专业素养，充分深入挖掘员工的个人潜力与优势，实现员工的个人价值。最后，国企还需要制定完善的培训计划方案，对培训内容进行逻辑梳理与科学规划，通过对员工的细致观察及与员工的深入交流来了解其业务水平、个性特点及发展潜力，将员工个人需求与企业未来发展目标等结合在一起，以提升人力资源培训的全面性与有效性。

（三）加大创新理念宣传力度

在企业人力资源创新管理中，管理人员只有认识到当今世界的经济发展形势、了解市场经济体制现状、感受时代发展潮流，才能真正明白创新意识与创新理念的重要性。在人力资源培训开发过程中，管理人员需要将企业所处经营领域发生的变化及时传递给员工，让员工了解企业发展状况与外界市场环境变化，提升员工对创新意识的认同感，让员工在不断变化的市场环境与时代表流中勇于作出改变、不断发展创造、抓住时机、实现个人价值。此外，企业还需要对培训内容与培训形式作出有针对性的调整、改进与优化，改变故步自封、落后僵化的管理观念与发展模式，将活力注入企业管理工作，让企业能够顺应时代发展潮流、遵循市场变化规律、不断迎接挑战，最终通过人力资源培训与开发体系的创新实现企业的可持续发展。

（四）拓展多元的人才培训模式

在新时代的发展潮流中，各大企业的生产经营模式与市场经济形势均发生了转变，单一的人力资源培训模式无法满足多样化的企业发展需求。因此，国企人力资源管理部门需要优化人才培训模式，为企业员工提供种类丰富、数量繁多的培训内容，使员工对国际市场、国内市场与行业市场有深刻认识，全面提升专业素养。在具体工作中，一方面，企业可以在传统的会议讲座等培训模式中融入

党建知识、企业文化、市场信息等新内容，以及采用小组讨论、现场演示等方式，让传统培训模式得到优化和改进，提高培训的实践性与实效性。另一方面，企业需要拓展新的培训方法，如利用市场调研、群众互动、实地走访、现场参观等形式，让员工接触先进的技术及实践内容，更高效地掌握培训内容，提升个人业务能力。此外，企业还需要利用监督考核机制来激励员工持续学习与进步。

（五）构建完善的人力资源管理体系

现阶段，国企在人力资源管理中，需要对培训开发体系进行持续优化与完善，就需要管理人员构建有效的员工反馈通道，全面收集培训成果信息与培训改进意见，及时发现现有培训开发体系中的不足之处，并在此基础上进行创新改进，进而让国企人力资源培训开发体系焕发活力，推动企业的可持续发展。一方面，企业需要梳理不同部门之间的人力资源逻辑关系，让企业各项人力资源活动有组织、有秩序地进行，完善薪资体系与奖励机制，让员工在激励手段下不断前进，挖掘自身潜力。另一方面，国企需要对自身的选拔机制进行优化，建立完善的考评制度，全方位评估员工的个人能力与发展潜力，并拓展员工的升职渠道，让个人表现优秀的员工顺利晋升，让优秀员工带领工作团队拓展企业的生产经营领域，实现企业的经济创收。

六、结语

全球化的时代发展潮流与复杂的国际政治经济形势为国有企业的发展带来了诸多挑战。自新冠肺炎疫情爆发以来，我国的市场经济遭受了较大的冲击。在这一时代背景下，如何提升国有企业的竞争力、促进国企可持续发展成为我国经济发展工作的重中之重。其中，人力资源开发、培训与管理作为现代企业管理工作的重心，企业需要在新时代与新形势背景下对人力资源管理不断创新与改革，使其顺应时代发展潮流、遵循市场经济规律，充分发挥其人才培养及管理的作用，进而让具备高水平专业素养与业务能力的优秀人才带动企业取得长足进步。

【作者简介】关慧（1985—）女，山西霍州人，硕士研究生，中级政工师，中铁建设集团北京公司，研究方向为企业管理。