

Discussion on the Innovation Ways and Development Strategy of Human Resources Training in State-owned Enterprises

Qing Wang

The Fifth Engineering Project Department of Changqing Drilling Corporation CNPC Chuanqing Drilling Engineering Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710016, China

Abstract

In the context of the new era, state-owned enterprises, as an important pillar of China's national economy, need to improve the level of human resource management and continuous innovation in order to achieve greater development. This paper deeply explores the innovative ways of human resources training of state-owned enterprises, and puts forward the corresponding development strategy, in order to provide reference for the reform and development of state-owned enterprises.

Keywords

human resources training; corporate culture; innovation ways

浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略

王卿

中国石油天然气集团有限公司川庆钻探工程有限公司长庆钻井总公司第五工程项目部，中国·陕西 西安 710016

摘要

在新时代背景下，国有企业作为中国国民经济的重要支柱，要想取得更大发展，就需要提升人力资源管理水平，在人力资源培训方面不断创新。论文对国有企业人力资源培训工作的创新途径进行了深入探究，并提出了相应的开发策略，以期能够为国有企业的改革和发展提供借鉴。

关键词

人力资源培训；企业文化；创新途径

1 引言

人力资源作为企业发展的重要因素之一，决定了企业发展前景和市场竞争能力。当前经济形势下，各大企业纷纷采取措施提升自身竞争力，这其中也包括国有企业。作为国企员工，其工作态度、职业素养直接影响着国企发展。在激烈的市场竞争环境中，国企想要立足于市场中并持续稳定发展就要对员工进行培训。但中国国有企业在培训过程中存在一些问题，导致员工培训效果不佳、积极性不高。如何改进国有企业人力资源培训工作是一个亟待解决的问题。

2 国企人力资源培训创新理念

企业的人力资源是指拥有知识、技能、能力的人口，它包含着数量和质量两方面的指标，它们与自然、资本、信息等生产要素相结合，可以为社会创造财富、创造精神财富，从而达到企业的经营目的，并在某种程度上促进社会的发

展。人力资源培训是指通过对员工进行一定程度的培训，以提升其整体素质，并充分挖掘其潜力，从而使其成为一种有效的、富有创意的人才。此外，人力资源开发是最积极、最有价值的要素，它是指通过培训提升员工的职业素质，提升他们的综合素质，并充分挖掘他们的潜力，从而使他们具备生产性和创造性^[1]。许多企业的人力资源管理都十分重视人力资源的培养和发展，把人力资源的管理和发展作为人力资源管理的战略层次。作为市场经济中的重要组成部分的国企必须加快人才培养的步伐，与时俱进。在中国，很多企业都将人力资源的开发与管理放在了战略层面上。因此，作为市场经济中的重要部分，国有企业必须加快人力资源的培养，与时俱进，合理利用和合理利用人才。

3 国企人力资源培训创新培训意义

①提高企业人力资源的专业综合素质。企业的核心能力与发展潜能与其所拥有的人员素质、人力资源等因素密切相关。因此，必须不断地提升员工的专业技术，提升他们的工作能力。国企的人力资源培训，是对职工进行一定程度的培训，让其充分利用自己的潜力，提高工作的热情 and 专业化，

【作者简介】王卿（1985-），男，中国贵州贵阳人，本科，政工师，从事人力资源管理和思想政治研究。

从而达到公司的经营目的。

②增强员工对公司的归属感和企业的凝聚力。当前,在中国的市场经济环境下,企业间的竞争日益加剧,如何培养和引进专门的人才,以推动公司的健康发展。企业为推动企业发展,"人才大战"愈演愈烈,企业竞相争夺,造成人才流失,企业缺乏凝聚力,员工缺乏责任感与归属感。因此,必须持续加强人力资源的训练与创新,让员工学习到更多的专业技能,让他们更好地理解公司的发展使命和发展过程。

③建立良好的公司文化及管理思想。公司的文化与经营理念是企业发展的一个重要方向。企业要想得到一个健康、有序发展,就必须要有个强大的企业文化来支持。通过对国有企业进行人力资源的培训,可以让职工对公司的发展和发展的有更深了解和领悟,从而激发他们的情感体验,从而进一步加深企业的文化和理念,从而推动公司的持续发展。

4 国有企业人力资源培训创新发展面临的阻力

①国企人力资源改革的观念落后。随着中国经济和市场经济的发展,国有企业必须与时俱进,不断地更新自己的发展观念,以适应新的发展趋势。然而,目前中国大多数国企管理人员还没有形成创新发展的思维模式,仍然沿用着传统的发展模式,这对国企改革和发展具有不利影响。目前国企在发展过程中,未能充分认识到人才是新时期发展的关键因素,国有企业的人力资源培养与创新能力还不够强,职工对自己的工作价值缺乏正确的理解,工作积极性不高。

②国企的人力资源培训方式过于单一。随着时代的发展,国有企业经理们的思维方式和思维方式的转变,对其进行了更多的关注,然而,在现实的发展中,却发现国有企业人力资源培训的创新还存在着一些困难,人力资源培训的模式比较单一,在实际培训中,培训的内容和流程不够深入,国企对人才的发掘还不够充分,人力资源培训的成效也很差,这已经成为制约中国国有企业人力资源培训创新发展的瓶颈。职工和企业在国企人力资源培训中占有举足轻重的位置,职工的参与、培训和培训的积极性和对国企人力资源培训的设计,将直接影响到国企人力资源培训的创新发展^[1]。

③国企人力资源管理的规范化建设不足。国企的发展离不开专业的人才支持,只有这样,各个部门才能共同努力,才能产生更大的经济效益,从而推动国有企业的可持续发展。然而,在企业招聘新员工之后,由于缺乏对企业文化和生产经营理念的理解,很难在很短的一段时间内融入国企的工作当中,从而使其真正的价值无法充分发挥出来,造成了国企员工与员工、员工与领导的关系不协调,从而影响到国有企业的正常发展。目前,中国国有企业的人力资源培训工作缺乏规范化,有关部门经理对其内涵理解不清楚,培训内容和过程中出现了许多问题,导致了人力资源培训无法达到

预期目标,也导致了国企人力资源的浪费。

④国企人力资源管理的监管机制不健全。建立健全的人才培养监督机制,是提高人才培养质量、提高人才素质、提高人才素质、提高人才价值的重要途径。然而,在目前的发展过程中,由于缺乏健全的人力资源培训监管机制,未能建立起一套系统化的监管机制,从而使国有企业的人力资源培训工作难以发挥出高素质人才培养的作用。中国企业的发展中,有关部门往往把重点放在了人力资源的培训管理上,忽视了培训的成效,从而使国企的人才培养出现了问题。

5 国企人力资源培训创新的途径和开发路径解决策略

5.1 营造企业氛围

企业文化是指在经营过程中,企业的经营理念、目标、价值观念、行为、方针、社会责任、形象等的综合体现。企业文化并非一朝一夕形成,而是通过不断的实践、改革和积累而形成的,它是企业生存、竞争、发展的灵魂,是企业生存、竞争、发展的灵魂。人力资源是企业发展的基础,而人力资源是企业发展的基础。美国人力资源专家曾说:企业的人力资源训练,其关键在于建立一种文化,借由这种文化环境,来影响员工的言行举止,引导员工的心态,从而提高员工的凝聚力,达到公司发展的目的。因此,要在人才培养上不断地进行创新,就要建立起一种良好的文化氛围,通过文化引导,使职工产生感情上的共鸣,从而增强职工的凝聚力^[1]。在新的环境下,人力资源管理部门要充分了解人力资源培训工作的重要性,不断优化和革新人力资源培训机构,促进员工的全面文化渗透和素质教育,以更好地为人力资源培训的开展服务。

5.2 明确培训目标

国有企业需要明确培训目标,制定科学合理的培训计划,并根据培训计划安排各项工作。要想提升培训效果,就要使培训与员工个人发展需求相结合,使员工能够通过培训更好地发挥自身价值。企业要结合自身发展实际和人才需求,制定科学合理的培训计划,确定适合企业发展的培训内容。同时,还需积极组织各类活动,将员工带入学习的氛围中,充分发挥员工主观能动性,促进其对知识的学习与吸收。此外,还要充分发挥企业文化的作用。要在企业内部形成良好氛围和文化氛围,为员工提供良好环境和条件,从而提高员工学习的积极性。

5.3 制定培训规划

在对员工进行培训前要结合员工的个人情况、工作内容、岗位要求等制定培训计划,确保培训的有效性。国企人力资源部门要做好宣传工作,让员工了解企业文化和发展目标,制定出符合企业自身发展的培训计划。例如,国企人力资源部门可以采取线上和线下相结合的方式开展培训,既能提高员工学习效率,又能降低员工培训成本。此外,国企人

力资源部门也可以与外部合作开展培训活动,在培训过程中增加与企业内部的互动交流。这样既能增强员工的职业认同感、归属感和责任感,还能帮助员工明确自身发展目标,提高其工作积极性。

5.4 创新培训内容

在培训内容方面,可以从以下几个方面进行创新:①结合企业文化进行培训,提高员工的精神境界。将企业文化融入培训过程中,可以有效提升员工的职业素养和精神境界,使员工能够更好地适应国企发展。②对员工进行技能培训。技能培训是当前国企人力资源培训过程中的重点,只有提高员工的工作效率和技术水平,才能适应市场发展需求。因此国企可以通过技能培训提高员工的专业水平和操作能力,使其更好地融入企业文化和岗位职责,从而达到企业的发展要求。③对优秀员工进行鼓励。国有企业在开展人力资源培训工作时可以将优秀员工纳入重点培养对象当中,并将其作为先进典型加以宣传推广。

5.5 丰富培训方式

培训方式的丰富化,能够有效提高培训质量和效果。例如,网络培训中的重要手段,教师可以根据受训者特点在网络平台上开展多种形式的培训活动,使受训者能够利用碎片化时间进行学习。此外,还可以结合线上线下相结合的方式开展培训活动,通过将线下培训与线上培训相结合、与新技术相融合的方式进行创新。如将新技术与实际应用相结合、将线上培训与线下培训相结合、将线上学习和线下学习相结合等。丰富的方式可以有效吸引受训者的注意力,使其更好地掌握知识内容,提升培训效果。此外,还可以开展互动讨论、头脑风暴等活动。

5.6 增强培训保障

人力资源培训保障工作主要包括:①完善企业培训体系;②建立健全人力资源培训管理制度;③丰富员工培训课程;④保障员工的学习权利;⑤建立合理的激励机制,调动员工的积极性;⑥为员工创造良好的学习环境。另外,要为员工提供良好的学习环境,如图书馆、阅览室等。

新时代背景下,国企人力资源培训要积极创新和优化,不断增强培训保障。对于人力资源培训工作而言,一方面需要提高企业领导层对培训工作的重视程度,另一方面需要丰富企业内训课程和内容,这样才能达到理想的培训效果。总之,人力资源培训工作任务任重道远,国企应该引起高度重视,不断创新和优化。

5.7 完善评估体系

培训评估是培训过程中的一个重要环节,但目前的评估方法还存在一些不足。例如,在实际培训过程中,采用传统的评估方法,注重对员工培训过程中的技能掌握程度和工作表现情况的考察,忽视了培训结果和学员在实际工作中的

运用。因此,对于国企而言,要建立科学、全面、合理、有效的评估体系,可以利用互联网技术将学习内容和学员表现进行记录和反馈,运用数字化、信息化的方式进行评估,从而提高人力资源培训效果。

5.8 建立激励机制

对于企业而言,建立有效的激励机制是促进培训效果提升的关键。当前大部分国企都没有建立有效的激励机制,缺乏对员工培训积极性的激发,导致员工培训参与度不高,企业难以获得持续发展。针对以上问题,国企人力资源管理者要建立有效的激励机制,制定完善的激励措施,对员工培训工作进行肯定和鼓励。例如,可以采用物质奖励、职业发展等多种方式来激励员工参与培训,进而提升培训效果。同时还要为员工提供广阔的成长空间以及发挥自身才能和能力的机会,让员工参与到企业培训中来。

5.9 加强人才队伍建设

人才是企业的核心竞争力,人才队伍建设是国有企业人力资源管理工作关键。近年来,随着国企改革不断深入,人力资源管理工作也不断得到加强。面对新形势下国企员工教育培训出现的新问题,必须采取有效措施加强国有企业人力资源培训管理,提升员工综合素质,为企业发展提供人才保障。一是要重视员工教育培训工作。教育培训作为员工自身发展的重要途径之一,其重要性不言而喻。国企要重视对员工的教育培训,不断加大对员工的教育和培养力度,以提升员工综合素质和专业技能。二是要根据人才需求进行科学合理的人才规划。国企人力资源管理部门要做好人才需求调查工作,根据企业发展需求合理制定人才规划,以提升企业发展实力和竞争力。

6 结语

通过上述分析可以看出,在当前时代发展背景下,传统的人力资源培训方式效率低下,不能满足国有企业高速发展的需求,为了提升国有企业人才培养工作质量,积极开展国有企业人力资源培训创新发展,基于新时代发展观念,结合市场以及国有企业的实际情况,构建现代化人力资源培训管理机制,强化企业特色企业文化的形成以及渗透,提升人才引进以及人才培训的效率,为国有企业的长久发展提供保障。

参考文献

- [1] 逢秀琴.国企人力资源培训创新途径及开发策略分析[J].现代商业,2017(11):61-62.
- [2] 宋梦茜.国企人力资源管理培训创新途径及开发策略[J].龙江人力资源和社会保障,2022(13):101-103.
- [3] 黄任文.国有企业人力资源培训创新途径及开发策略[J].企业科技与发展,2022(3):140-142.