

Reflection on the High Quality Development of Cadres Education and Training of State-owned Enterprises—Taking a Secondary Company of CCCC as an Example

Jingjing Ma

China Communications Construction Corporation Rail Transit Branch, Beijing, 100000, China

Abstract

As an important content and powerful means to promote the construction of the cadre talent team of state-owned enterprises, the cadre training has a huge impact on whether the cadre can truly grow and become a talent and the high-quality development of enterprises. The purpose of this paper is to analyze the current situation and existing problems of the company's cadre education training work, to think about the suggestions for optimizing the enterprise cadre education training system construction, to strengthen the management of the whole process of cadre training, and continuously to increase the application of cadre inspection, identification, selection and appointment in cadre training, and combine cadre training with cadre use to the greatest extent, and further improve the cadre education training management system and long-term incentive mechanism, improve the cadres ability to perform their duties, and promote High-quality development of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; cadre education and training; cadre inspection; recognition

关于国有企业干部教育培训工作高质量发展的思考——以中交某二级公司为例

马晶晶

中国交通建设股份有限公司轨道交通分公司, 中国·北京 100000

摘要

干部培训作为推动国有企业干部队伍建设的重要内容和有力手段,对能否真正实现干部成长成才和企业高质量发展产生巨大的影响。论文研究的目的是通过分析国有企业二级公司的干部教育培训工作的现状及存在的问题,思考优化企业干部教育培训工作体系建设,强化干部培训全过程管理,强化干部培训考核和效果评估,不断加大干部考察、识别在干部培训工作中的运用,最大限度地将在干部培训和干部培养、使用有机结合起来,进一步完善干部教育培训运行管理制度和长效激励机制,全面提升干部队伍履职能力,促进国有企业高质量发展。

关键词

国有企业; 干部教育培训; 干部考察; 识别

1 引言

干部教育培训在干部队伍建设中发挥着重要作用,干部素质提升和能力培养离不开干部培训和高效运行的干部培训管理机制。加快改进干部教育培训工作,完善干部教育培训体系,持之以恒地提升企业干部的整体素质和创新能力,是国企特别是国企下属二级公司面临的一项重要任务。本文通过分析某国有企业二级公司的干部教育培训工作现状和现实问题,有针对性地提出优化公司干部教育培训工作的改进措施,通过完善建立干部教育培训体系和长效管理机制,

实现干部培训在干部队伍建设中的重要意义。

2 公司干部教育培训工作的现状分析

目前,公司的干部教育培训工作主要以上级集团公司组织内部培训为主,干部教育培训工作存在的突出问题是针对性与实效性不强。具体表现在以下几个方面:

2.1 干部教育培训管理体系不健全

公司的干部培训工作主要由组织人事部门统筹,各部门具体负责本业务的培训。实际工作中,由于管理体系不健全,导致培训工作实施不到位,具体表现在:

一是培训需求调研不充分。没有针对性的进行培训需求调研,对干部培训的真实需求不能有效把握,年度培训计

【作者简介】马晶晶(1993-),女,中国河北人,硕士,政工师、经济师,从事企业人力资源管理研究。

划项目一成不变,未能及时根据公司战略发展而有效及时调整和增加,导致培训的内容不全面。

二是培训主动性不够。无论从培训学员还是培训组织方来说,培训缺乏主动性,培训组织落实不及时,学员更多被动接受培训,主动培训意识和培训意识不够,导致培训的效果不够明显。

三是干部培训资源缺乏。其一是内部建立完善的培训师资源,公司各专业领域的培训师力量薄弱。一方面企业内部培训师作为企业的内部师资未得到有效的开发和利用,另一方面公司自主培养的具有较强实践经验和善于钻研培训教育的人员较少,更多的是邀请外部专家进行授课培训。其二是没有搭建在线培训学习平台,缺乏有针对性地培训课程开发和建设,在共享培训资源和实现干部线上培训等方面没有发挥应有的作用。

四是约束和激励机制不健全。公司虽然对干部培训提出了要求,但是缺乏约束性和激励性。公司的干部培训教育没有强制要求,干部培训与否与干部使用没有紧密结合,干部培训学习得好与坏对干部晋升发展影响不大,导致干部参加培训的内生动力不足,培训学习压力也不足,培训学习积极性未能充分调动起来。此外,对于主动学习参加培训,培训期间表现突出的优秀干部缺乏相应的激励,缺乏在培训教育中发现和识别干部。

2.2 培训的需求和培训的供给不能有效匹配,干部培训效果难以发挥

没有针对干部这一属性,有针对性的进行各层次、各类别的分类培训,培训缺乏系统性和规划性,对于干部培训的共性需求和个性需求不能有效掌握和精准施策,培训内容针对性和实用性不够强,培训的供给与干部的实际需求难以有效结合。与此同时,二级公司受限于培训资源等条件,导致各方面投入不够,培训缺乏创新和与时俱进,干部教育培训效果不明显。

一是干部培训目标与公司战略发展目标不匹配。干部培训工作更主要的从业务需要出发,缺乏对公司发展战略的有效落实,培训工作的前瞻性、计划性和实效性不够,难以匹配公司战略发展目标和实现企业高质量发展的目标,干部培训目标和企业发展目标没有统一起来,培训内容上的供给与需求难以有效结合。

二是干部培训目标与公司培训资源的选择不匹配。目前,公司干部培训目标是提升干部队伍素质能力,打造一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。但是在培训教育资源和培训师资源建设方面不足,缺乏对课程库、师资库和培训管理人员库的建立,干部培训目标缺乏有效落实的资源保障。

三是干部培训的方式和培训的实效性不匹配。公司培训的方式、方法单一,培训的效果不够明显。培训更多以授课的形式开展,培训时间、空间受限。干部培训过程主要以

被动传输的方式接受,干部培训思维不够发散,缺乏思考,培训后没有明显效果。要实现干部培训后的效果明显的目标,就要有针对性的考虑培训对象的需要、培训内容适合的方式、培训后效果的检验等方面,合理选择培训方式和培训方法,将干部培训的方式、方法和干部培训的实效性有效结合起来^[1]。

3 公司干部教育培训工作的原因分析

干部队伍是实现公司战略发展目标和公司高质量发展的关键少数,干部培训也是企业人力资源管理工作的一项重要内容。但是,在公司改革发展的过程中,干部教育培训工作未能有效发挥出明显作用,从公司目前管理方面分析,主要原因有以下三个方面。

3.1 干部培训工作的管理体系制度建设薄弱

干部培训工作没有建立有效的制度体系,缺乏对干部教育培训的约束,干部参加培训的主动性不够。对在企业发展中发挥重要关键作用的干部队伍,缺乏有效的教育培训管理制度,干部培训的刚性任务没有明确。缺乏制度约束,难以通过干部教育培训实现干部的能力素质提升,也难以发挥干部培训在干部选拔和干部管理方面的作用。只有将干部培训制度化,才能有效发挥干部教育培训在企业组织塑造的功能。

3.2 公司整体对干部培训工作的投入不够

人员投入不够。企业扁平化和人员编制的管控,往往存在从事干部教育培训工作的管理人员身兼数职,企业中缺乏专职教育培训从业人员,干部培训开展受困,干部培训工作缺乏思考、缺乏统筹、更难以有效落地。这样从侧面反映出企业干部培训工作人员力量薄弱。师资储备不够。教育培训师资不足,没有高素质专业化培训教育管理队伍,公司内部讲师库没有建立,缺乏对工作培训资源的统筹。域外师资联系不够密切,没有针对本企业所处行业领域有针对性开发和建立高端讲师资源库。缺乏经费投入,仍延续传统培训面授模式,网络培训和在线学习在企业培训中占比较低。培训缺乏创新性,缺乏与时俱进。在“互联网+”时代,干部培训未能有效利用运用网络平台,培训不能实现“数字化”,导致培训的覆盖面、经济性、新颖性不够。

3.3 干部培训缺乏规范的考评、选育管用机制

干部培训工作中,企业往往忽视对干部培训的过程管理,没有将了解、发现、识别干部运用在培训的过程中,对干部培训的工作仅仅停留在传输知识方面,缺乏对干部培训全过程管理、考评,缺乏对培训效果的检验、评估。对干部教育培训过程也没有建立考核办法,对干部学习课时考勤、学习态度、考察测试等方面内容缺乏记录和评比,干部培训考核结果未能纳入干部考察识别,干部培训缺乏规范的考评、选育管用机制。缺乏干部督学力度,没有在干部培训中融入日常考察、谈心谈话等环节,在干部培训中不能更精准

识别干部，干部培训工作缺乏规范性^[2]。

4 强化干部教育培训工作的改进措施

4.1 强化干部培训工作管理体系和制度建设

管理理念、制度体系和管理方式是实现干部教育培训工作的重要法宝，持续完善干部教育培训体系各项重要因素，引导干部树立终身学习理念，化被动为主动学习，推动企业学习型组织建设，加快构建快理念创新，内容完备、组织健全、运行高效的干部培训管理体系。

①持续完善培训管理。坚持干部教育培训与企业业务发展深度融合的培训理念，切实发挥各部门、各单位在干部教育培训中责任主体，明确责任体系，干部培训工作必须公司“一把手”亲自部署、推动和支持，成立干部培训领导小组，引导干部培训方向、设计宏观培训架构；培训主管部门切实扛起建设制度机制重责；业务部门根据业务需求规划与实施培训。各部门、各单位协同共进，促进企业干部能力素质提升和组织能力成长。

②持续完善制度机制。从参训学员的角度出发，要切实将干部培训的内生动力充分激发出来，将干部培训与任职要求紧密联系起来，建立干部岗位培训制度，真正结合公司和岗位业务的需要开展培训，强化训战结合、以考促学，完善干部的教育培训、考核、使用等方面的激励约束机制，促进培训与培养使用衔接，切实将干部培训中“被动培训”局面扭转过来。就培训组织者的角度出发，要切实发挥培训师和培训承办方的作用，加快建立企业培训党校或干部学院，创新培训的供给模式。壮大培训教学力量，促进培训服务、课程、案例、题库等优质培训资源在企业内部有效统筹并实现共建共享。进一步规范干部培训管理，通过进行有效的培训需求分析，合理的培训方案设计、周全的组织实施和及时的培训考核评估四个阶段闭环管理，推动建立规范、高效的培训运行管理机制。

③持续完善资源保障。对干部培训的师资力量、教学方式、培训阵地等方面重点研究，进一步加强核心师资人才，建立培训课程案例，逐步建立企业党校或干部学院，潜心研究干部培养机制，有计划制定培训课程、培训教材，充实培训师师资力量。通过评选内部讲师，鼓励领导干部上讲台等多种渠道，逐步建立公司内部讲师库。加大课程开发，组织公司内部技术专家开发专业课程。加大横向部门的参与度，让各业务负责人统筹做好本专业的课程开发，把公司内部资源充分调动和利用起来。改进培训方式。充分利用新时代网络技术和信息化，拓宽培训渠道和培训覆盖面。

4.2 增强公司目标与干部培训的供需匹配度

坚持干部教育培训战略定位，聚焦企业战略目标和中心工作，制订培训计划，设置培训内容，创新培训方式，分类型、分层次、分岗位开展精准培训，不断推动干部教育培训工作体现时代性、增强系统性、提高实效性。建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，做好干部培训的全程管理，做好有针对性结合各层级的培训需求设计培训项目，在训中做好培训记录，对参训学员、培训师进行考核评估，对训后效果进行及时检验考核，做到逢训必考。

①体现教育培训时代性。要密切联系企业发展中的重点工作，将干部教育培训和企业发展和中心任务联系起来。强化战略需要的培训导向，紧扣打造企业发展的战略目标，分层分类开展立足企业高质量发展的业务能力培训。

②增强教育培训系统性。干部培训不是一朝一夕，不是一蹴而就的，干部培训的内容是进阶式的系统性培训。培训内容要覆盖思想理论、党性教育、专业能力、岗位职责等方面，通过记录干部培训情况，把干部培训后的效果进行评价，科学绘制干部的培训成长曲线和学习地图，推动形成干部终生培训学习机制，促进干部与企业共同成长。

③提高教育培训实效性。增强干部培训实效，从根本上要不断对培训内容完善优化、对干部的培训方式进行改进和创新、对干部的培训机制进行有效完善。从培训内容上要将培训需求和培训内容有效结合起来，准确无误地把握干部培训需求、科学合理设计培训内容、精准有效确定培训对象、精心挑选的培训师资，增强培训实效性。重视干部培训实战性，结合案例教学、情景教学和实战化训练的模式，把传统的课程授课与分组研讨、专题案例分析、现场观摩、模拟实践、岗位轮换等有机结合起来，更好实现学以致用^[3]。

5 结语

新时期国有企业在建设世界一流企业的新征程上应持续完善递进式、系统化的高质量干部教育培训体系，不断增强培训的时代性、系统性、实效性，才能真正建立和打造一支高素质专业化的干部人才队伍。

参考文献

- [1] 赵群.高素质专业化背景下干部队伍教育培训工作新思路[J].员工工程,2022(10):149-151.
- [2] 刘治顺.干部履职能力培训的实践与思考[J].现代管理,2023(4):49-51.
- [3] 李冰辉.新时代干部教育培训工作蕴含的科学思维方法探析[J].党政干部学刊,2023(5):46-51.