

Research on the Innovation and Application of Talent Training Programs in State owned Enterprise Administrative Management

Wan Wang

PetroChina Changqing Oilfield Training Center, Xi'an, Shaanxi, 710016, China

Abstract

With the increasing importance of state-owned enterprises in China's economy, talent training in administrative management has become a key factor in enhancing enterprise competitiveness. This study explores the innovation and application of talent training programs in the administrative management of state-owned enterprises. Through literature review and case analysis, the shortcomings of existing training programs were identified, and innovative strategies were proposed based on advanced domestic and international experience. These strategies include: adopting a hybrid training model that integrates online and offline learning resources; Introduce personalized training programs to meet the needs of different levels and positions; Strengthen cross departmental cooperation and communication, promote knowledge sharing and team collaboration; And utilizing modern technological means such as big data and artificial intelligence to enhance training effectiveness. The research results indicate that innovative training programs not only significantly improve employees' professional abilities and job performance, but also enhance the cohesion and innovation capabilities of the enterprise. This study provides empirical support and practical guidance for state-owned enterprises to optimize their talent training system in the context of the new era, and has important application value and promotion significance.

Keywords

administrative management of state-owned enterprises; talent training program; innovation strategy; cross departmental collaboration; application of modern technology

国企行政管理中人才培养方案的创新与应用研究

王婉

中石油长庆油田培训中心, 中国·陕西 西安 710016

摘要

随着国有企业在中国经济中的重要性不断提升, 行政管理中的人才培训成为提升企业竞争力的关键因素。本研究探讨了国企行政管理中人才培养方案的创新与应用。通过文献综述和案例分析, 识别了现有培训方案的不足之处, 并结合国内外先进经验提出了创新策略。这些策略包括: 采用混合式培训模式, 融合线上和线下学习资源; 引入个性化培训计划, 满足不同层级和岗位的需求; 加强跨部门合作与交流, 促进知识共享和团队协作; 以及运用现代科技手段, 如大数据和人工智能, 增强培训效果。研究表明, 创新的培训方案不仅显著提升了员工的专业能力和工作绩效, 还增强了企业的凝聚力和创新能力。此研究为国企在新时代背景下优化人才培养体系提供了实证支持和实践指导, 具有重要的应用价值和推广意义。

关键词

国企行政管理; 人才培养方案; 创新策略; 跨部门合作; 现代科技应用

1 引言

在中国的经济体系中, 国有企业扮演着日益重要的角色, 行政管理的正确执行对企业的可持续发展和行业竞争力具有决定性影响。尤其在信息化时代, 人才是企业领先于行业发展的关键驱动力, 培训优秀的人才成为提升企业竞争力的关键。而在这个过程中, 人才培养方案作为企业人才培养的核心部分, 其质量与效果直接影响着行政管理的效率以及

企业的全面素质和核心竞争力。然而, 目前国企在人才培养方面, 尤其是行政管理人才的培训存在一些问题。为此, 本研究将围绕国企行政管理中人才培养方案的创新与应用进行深入的研究, 意在提出创新的培训策略, 为推动国企人才培养体系的优化和发展提供参考和实践指导。

2 人才培养方案的理论基础

2.1 人才培养的概念和重要性

人才培养是组织通过系统化、科学化的手段, 对员工的知识、技能、态度进行提升的过程^[1]。其核心目标在于提高员工的综合素质和专业能力, 以适应不断变化的工作环境

【作者简介】王婉(1987-), 女, 中国陕西西安人, 博士, 工程师, 从事工商管理研究。

和业务需求。在国有企业中，人才培训的概念尤为重要。由于国企在国民经济中占据举足轻重的地位，其行政管理效率直接影响到企业的整体绩效和市场竞争能力。

人才培训的重要性体现在多个方面^[2]。它有助于提升员工的专业素质，使其能够更好地完成工作任务，提高工作效率。人才培训还能促进企业内部的知识共享与团队合作，增强企业凝聚力。通过针对性的培训计划，员工的职业发展得到有效支持，激发其工作热情与忠诚度，进而减少员工流失率。科学合理的人才培训不仅是提升个体能力的重要手段，更是优化企业整体运营水平，推动企业长期可持续发展的关键因素。

2.2 国企行政管理中人才培训方案的意义与价值

国企行政管理中的人才培训方案具有重要的战略意义与价值。其意义在于提升企业整体管理水平，优化人力资源配置，增强员工综合素质和专业技能，提高工作效率和决策能力。有效的人才培训有助于培养符合企业发展需求的高素质管理人才，推动企业创新发展和业务拓展。通过系统化、科学化的培训，国企能够构建起稳定、高效的人才梯队，为企业长远发展奠定坚实基础^[3]。完善的人才培训体系还能促进企业文化建设，增强员工归属感和团队凝聚力，提高企业整体竞争力和社会影响力。

3 国企行政管理中人才培训方案的现状分析

3.1 国企行政管理人才现有培训方案的主要特点

现有培训方案往往以集中式培训为主，通常在固定时间和地点开展统一培训课程，旨在提高员工的基本素质和业务能力。这类培训模式在一定程度上能够满足国企对大规模人才培养的需求，但缺乏灵活性和个性化。

培训内容多以理论知识为主，实践操作环节相对较少。尽管理论知识的普及对提升员工的知识水平具有重要作用，但过于偏重理论培训，往往导致员工在实际工作中缺乏操作经验和实战能力，从而影响培训效果的实际应用。

现有培训方案的评估体系不够完善，主要依靠传统的考核方式，如笔试和口试。这种单一的评估手段难以全面反映员工在培训过程中掌握知识的程度和应用能力，导致培训效果难以量化和跟踪。

培训资源的利用率较低，存在培训内容重复、培训频次不足等问题，未能充分发挥培训资源的效用。许多国企在培训中投入大量资源，但由于缺乏系统规划和有效管理，培训资源的实际利用率和培训效果不成正比，造成资源浪费和培训效率低下的问题。

3.2 国企行政管理中人才培训的问题与挑战

国企行政管理中人才培训面临诸多问题与挑战。现有培训方案往往缺乏系统性，培训内容与实际工作需求脱节，导致培训效果不理想。培训资源分配不均衡，基层员工难以

获得高质量培训机会。培训方式单一，主要依赖传统课堂教学，难以激发员工学习兴趣和积极性。培训评估机制不完善，难以准确衡量培训效果和员工能力提升。跨部门协作不充分，导致知识共享和团队协作的培训难以实施。这些问题严重影响了国企人才培养的质量和效率。

4 人才培训方案创新的理论支撑与实践路径

4.1 人才培训方案创新的理论依据

人才培训方案创新的理论基础包括多元智能理论、建构主义学习理论和成人学习理论。多元智能理论认为，每个人具备多种智能，培训方案需多样化以激发不同智能潜力。建构主义学习理论强调学习者主动构建知识，建议通过互动和实践活动提高学习效果。成人学习理论指出，成人学习者具有自主性和经验基础，培训应结合实际工作情境，注重实用性和即时应用。这些理论为国企行政管理中人才培训方案的创新提供了科学依据，指导培训方案的设计和实施。

4.2 国企行政管理中人才培训方案创新的实践路径

国企行政管理中人才培训方案的创新路径主要体现在以下几个方面。需根据岗位能力需求，设计个性化的培训方案，确保培训内容与实际工作紧密结合。采用“在线教育+实训”的混合式培训模式，利用现代科技手段，提供灵活且高效的学习方式。建立导师制度，通过经验丰富的导师指导新员工，增强培训的实用性和针对性。加强跨部门合作，促进知识共享和团队协作，以提高整体培训效果和员工综合素质。

4.3 国企行政管理中人才培训方案实施的关键要素

实施国企行政管理人才培训方案的关键要素包括以下几个方面：制度保障至关重要。健全的政策和制度框架能够确保培训方案的顺利实施和持续改进。资源配置必须合理。培训设施、师资力量以及经费支持等要素需得到充分保障，以提供良好的培训条件。培训内容需紧密结合实际需求，设计针对性强、实用性高的课程，满足不同岗位和层级员工的学习需求。评估与反馈机制不可或缺，通过系统的评估手段，及时反馈培训效果，持续优化培训方案。注重员工参与度，激励机制和奖励措施能够有效提升员工参与培训的积极性和主动性，从而确保培训方案的落地和执行效果。

5 国企行政管理中人才培训方案的创新模式

5.1 基于“岗位能力需求”的人才培训方案设计

基于“岗位能力需求”的人才培训方案设计旨在提高员工的专业素质和岗位匹配度。此方案通过分析岗位职责和能力要求，确定培训内容与重点。针对不同岗位设计相应的课程模块，确保培训内容的针对性和实用性^[4]。通过系统性的培训计划，涵盖理论知识和实践操作，强化员工的实际操作能力和应变能力。引入评估机制，通过阶段性测试和实际

工作表现反馈,确保培训效果的持续改进。此设计不仅提升了员工的专业能力,也增强了其岗位适应性和职业发展潜力。

5.2 基于“在线教育+实训”的混合式培训模式创新

在国企行政管理中,基于“在线教育+实训”的混合式培训模式创新是提升人才培养效果的重要手段。此模式结合了线上和线下资源,通过在线课程提供灵活便捷的理论学习,员工可以在任何时间和地点进行学习,充分利用碎片化时间。而实训环节则注重实际操作,通过情景模拟、案例分析和项目实践,使学员在真实环境中应用所学知识,提升实战能力。在线教育与实训的结合,不仅提高了培训的灵活性和针对性,还增强了培训的互动性和实践性,有助于全面提升员工的综合素质和岗位胜任能力。

5.3 基于“导师制度”的个性化培训方案开发

基于“导师制度”的个性化培训方案通过为每位新员工或潜在领导者配备经验丰富的导师,提供定制化的职业发展指导。导师不仅负责传授专业知识和技能,还通过定期交流和反馈帮助学员明确职业目标和发展路径。个性化培训方案注重学员的个人兴趣和发展需求,结合岗位特点,设计具体的学习计划和实践任务。通过这种一对一的指导模式,有效提升了学员的综合能力和岗位适应性,促进了知识传承与创新^[5]。

6 国企行政管理中人才培养方案创新与应用效果评价

6.1 人才培养方案创新在国企行政管理中的应用效果

创新的人才培训方案在国企行政管理中的应用取得了显著成效。混合式培训模式的引入,使得线上与线下资源的融合大幅提升了培训的灵活性和覆盖面,员工能够在工作之余通过线上学习资源进行自主学习,进而有效提升了专业能力。个性化培训计划的实施,根据不同层级和岗位的需求定制培训内容,显著提高了员工的学习兴趣和参与度,增强了培训效果。跨部门合作与交流的加强,促进了知识共享和团队协作,提升了企业的整体协作能力和创新能力。

6.2 培训方案创新后人才培养质量的改进与提升

培训方案创新后,国企行政管理中的人才培养质量显著提升。混合式培训模式结合线上线下资源,提供了更多学习机会和灵活性。个性化培训计划满足不同层级员工的需求,提高了培训的针对性和实效性。跨部门合作与交流促进了知识共享和团队协作,增强了整体培训效果。现代科技手段的运用,如大数据和人工智能,使培训过程更加科学高效,进一步提升了员工的专业能力和工作绩效。

7 国企行政管理中人才培养方案的实施策略与建议

7.1 人才培养方案创新实施中的策略与路径选择

人才培养方案创新实施需从多维度入手,确保策略的系统性与有效性。制定清晰的目标导向,结合企业发展战略与岗位需求,明确培训的核心内容与预期效果。优化资源配置,整合内外部培训资源,建立多层次、多渠道的培训体系,促进培训资源的有效利用。建立科学的评估机制,采用定量与定性相结合的方法,定期评估培训效果,及时调整培训策略。第四,重视员工参与反馈,鼓励员工积极参与培训设计与实施,采纳合理建议,增强培训方案的适应性与实用性。

7.2 国企行政管理中人才培养方案持续改进与发展的建议

在国企行政管理中,人才培养方案的持续改进与发展至关重要。建议通过定期评估培训效果,收集员工反馈,及时调整课程内容和方式。加强与高等教育机构的合作,引入最新的管理理论和技术,保持培训内容的前沿性和实用性。建议建立健全的绩效评估体系,将培训效果与企业绩效直接挂钩,激励员工参与和投入。另外,推广先进的学习方法,如个性化学习路径和跨部门交流,促进知识的全面传播和应用。持续改进和发展国企行政管理中的人才培训方案,需要多方面的支持和全面的策略布局。

8 结语

本研究分析了国有企业在人才培养方案中的创新与应用,指出现有方案的不足,并结合国内外的先进经验提出了新的培训策略。然而,这些方案也有局限性,需要结合具体情况不断优化。同时,行业和企业之间存在差异,因此培训方案应考虑多样性和复杂性,避免一刀切。未来的研究建议进一步探讨个性化和有针对性的培训策略,并关注科技进步对培训的影响,利用大数据和人工智能等科技手段提升培训效果。研究结果和策略只是一个起点,希望未来有更多深入的研究为国有企业的人才培训提供支持。

参考文献

- [1] 梁景峰,刘伟娜,霍英,等.结构化研讨在防雷减灾行政管理培训中的应用研究[J].农业灾害研究,2021,11(8):39-40.
- [2] 赵晓红.行政管理中人力资源管理的应用探析[J].大众商务,2021(1):289-291.
- [3] 邱高瑜,郑椿凡.行政管理在企业中的应用研究[J].新丝路:中旬,2021(8):36-37.
- [4] 马晨.中国企业行政管理的创新研究[J].神州,2019(4):295-297.
- [5] 闫璐.国企行政管理效率提升策略研究[J].中小企业管理与科技,2020(5):1-2.