

国企人力资源培训创新途径及开发措施探究

薛军昌

(中航飞机起落架有限责任公司,陕西 汉中 723200)

摘要:国有企业中人力资源培训的管理质量与培训质量,直接影响到企业的长远发展及企业经济效益。在社会的快速发展下,企业对工作人员的专业水平的要求愈来愈高,因此,体现出人力资源培训的创新途径及开发措施具有重要作用。文章中针对国有企业人力资源培训中的不足进行分析探讨,并对培训的方法途径做出相应的有效措施,最后对国企人力资源培训效益的评估展开分析,为国有企业的人力资源培训管理部门提供相关参考。

关键词:国企;人力资源培训;创新途径;开发措施

目前随社会的深入发展,国企人力资源部门的培训逐步形成了为确保国有企业的持续发展的重要环节。国企人力资源培训的大力开发措施及创新途径具有促进国有企业发展的重要因素,针对人力资源进行人员培训的提出有效措施。

1 国有企业人力资源培训中存在的不足之处

(1)传统培训方式单一化。由于人力资源的培训质量与国有企业的发展及经济效益存在一定的关系。目前,我国的国有企业忽略了人力资源部门对人员培训的方式及体系,没有将培训管理途径及培训方法进行更新和完善,没有摒弃传统的培训手段及观念,导致了国企的人员培养不能达到预期效果,使企业效益及发展无法得到更好的提升。(2)人员培训内容古板、不丰富。在国企人力资源部门中,针对录用人员进行上岗培训的内容知识不具备丰富化,在培训过程中,只是采取简单的实践活动或培训人员进行粗略的讲解专业知识等,不能使学员在培训过程中获得更好的培训效果。(3)人力资源培训考核体系不完善。在对学员的培训过程中,应具备合理的培训管理体系。在传统的培训中,没有完善的管理监督体系及完整的考核体系,不能更好的使学员在培训过程中具备参与专业知识的学习兴趣,也不能激发学员在培训中的热忱,因此,降低了培训质量。没有相对完善的考核体制就意味着学员在培训学习后不能将培训内容更好的巩固加深掌握,从而导致了培训质量的下降^[1]。(4)培训部门考评制度的不完善。在目前的国有企业中,人力资源培训部门针对学员的考评过程中不能将考评这项功能发挥实质性作用。由于考评体制的完善,导致了众多国有企业不能重视对学员培训的实质过程,只是将考评层面化,走过场,没有起到实质性意义。因此,国有企业的人力资源部门针对学员考评应重视人员培训过程,摒弃传统的考评体系,将其更新、优化、完善。

2 国企人力资源培训方式及有效开发措施

(1)树立明确培训意识,摒弃传统培训理念。为确保国有企业的经济效益及持续发展,应将人力资源培训观念高度重视。在进行人员培训的同时,明确树立人力资源部门人员培训的全新观念。只有在培训中整改传统理念,为企业必备人才进行严格把关,体现人力资源培训的重要价值。大力开展相关培训实践活动,高度重视企业中人力资源培训工作,让人力资源培训部门在国有企业中充分发挥重要作用。(2)将人力资源培训方式丰富化。随现代社会的不断发展及科技技术的不断进步,国有企业的快速发展与员工的专业知识水平有着不可分割的密切关系,对人员培训的专业标准也有所提升。针对人力资源培训而言,应将培训内容优化、更新,不断的进行丰富及完善。在培训的过程中应将培训方式灵活运用,大力开展培训的实践活动,培育重点人才,为确保国有企业的稳定顺利发展。在培训过程中,应结合人员实际状况进行专业知识及岗位专业技能的培训,高度重视培训过程及培训质量,全面提高学员的专业技能。(3)完善国企人力资源的培训考核体系。目前,所有的企业公司都会运用专业技能考核方式来检验学员在培训过程中的学习质量及认可,因此,具备全新及完善的考核体系是每个国有企业的重要关键。在创建完善的考核体系的前提下,激发学员的竞争能力,促进学

员对培训内容的掌握及熟练运用,使其在上岗后能胜任其职。在国有企业人力资源培训中,应建立培训管理体系,能在学员的学习过程中给予督促作用,从而提高培训质量及能效^[2]。(4)国企人力资源培训应创建专项的考评制度。为了有效确保国有企业的稳定发展及经济效益的不断提升,在人力资源培训部门创建科学、合理的考评模式,来实现筛选学员培训质量的评判。国有企业的人力资源培训完成后,通过完善化及规范化的考评制度将人员的培训要求树立明确标准,将受训人员的专业知识、工艺技术及工作能力进行综合评判,来筛选符合企业所需的专业人才。国有企业创建专项考评制度不仅有利于企业的发展,还能将人力资源培训质量大大提升。

3 国企人力资源培训效益的评估

在国有企业人力资源的不断深入发展下,针对人力资源培训的效益评估受到了人们的高度重视。因此,主要针对了国有企业人力资源培训的经济效益创建出计算公式:

$$U = T \times dt \times SD - N \times C$$

在公式中,U 做为人力资源培训效益,N 作为受训者的数量,T 为培训所用的效益时间,dt 为受培训与未受培训的成果差,C 为人均培训成本,SD 为受训者的业绩差,其中 dt 又可表示为:

$$dt = \frac{\bar{X}_e - \bar{X}_m}{(SD \cdot \sqrt{R_m})}$$

在公式中 \bar{X}_e 为受训者的平均工作效率, $SD\sqrt{m}$ 为未受训者的平均工作效率,为工作效率评价过程可行性,一些国内的学者也针对人力资源培训效益深入研究。例如安应民教授创建了人力资源的投资收益计算公式:

$$C = Y(1+r)^t$$

$$\text{净收益公式是: } W = Y \times (1+r)^t - Y$$

$$\text{整体的效益表达是: } C = (1+r)^t (MRP - MLC)$$

在这些公式中,C 为收益金额,r 为年利率,t 为投资年限,Y 为投资金额,MLC 为平均成本,MRP 为边际收入。根据企业人力资源培训效益的评估,得出人力资源培训的效益评估是国有企业中人力资源创新途径及开发的重要基础。

4 结束语

目前,国企人力资源培训创新途径及开发措施和针对培训效益的评估是有效提升国有企业效益及持续发展的重要前提,人力资源的培训是企业中各种效益的重要基础。只有具备全新、完善的培训方式及人员培训途径,并有效结合企业中固有的特点和现实状况,才能培训出被企业所用的全能性专业人才,从而为国有企业提供更高的经济效益及长远发展。

参考文献

- [1]王风睿,李雪,林晨.国企人力资源培训创新途径及开发策略研究[J].人力资源管理,2015,(10):39-40.
- [2]母国辉.国企人力资源培训现存问题及对策探究[J].中国科技投资,2016,(30):249.