

国有企业人力资源培训体系建设问题研究

赵洪澜

(山西兰花科创股份有限公司大阳煤矿分公司,山西 晋城 048000)

摘要:近几年来,我国的国有企业逐渐开始重视人力资源构建培训体系,在日常的经营和发展过程中,注意以集团和公司的总体指导战略为方向,建立现代化人力资源的培训体系,围绕“市场”和“产品”中心工作,充分发挥人力资源部、国有企业大学、职能部门和二级单位的协同作用,最终促进我国的国有企业的整体发展。

关键词:国有企业;人力资源;培训;体系;措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.150

1 引言

在国企中推动人力资源的培训,有利于促进国有企业的可持续发展,增强我国的公共服务、卫生、教育事业等领域的不断进步。因此,在新时期的背景之下,考虑到街道办事处的工作实际,开展对国有企业的人资培训体系的研究,具有十分重要的意义。

2 国有企业人资培训体系存在的问题

(1)人才配置不合理。目前,大部分的国企内部都会有人力资源构建培训体系的工作,但是从最终的培训效果来看,并没有全面结合员工发展的规划和国有企业未来的发展方向,培训在国有企业内部只是一种短期行为,这样的培训最终导致的结果是员工的实际工作技能得到了提升。但是工作的效能并没有明显的增强,出现这种情况的原因大多都是由于国有企业内部的机制不民主所造成的。

(2)培训的内容过于广泛,缺乏后期的反馈行为。国有企业开展的人资培训工作,大多数具体的内容都和单位内部的重点内容有所差距,这就给员工在实际工作中带来了问题,降低了工作的效率,限制了员工的进一步发展,而出现这个情况的原因大多都是因为领导对整个教育工作的过分看重。在培训之后却没有对培训的工作进行有效的反馈,也缺少相关服务工作的质量评估。有培训没有反馈、有服务却缺少评估,最终导致工作的内容无法真正地落实,也让街道办事处的工作人员对专业性较强的服务内容产生了懈怠,不利于政府惠民政策的实施。培训之后的反馈工作就是为了日后培训工作能够得以顺利开展,帮助人力资源在组织培训工作时提供针对性的意见,促进国有企业内部的协调发展。

(3)培训投入有待增加。当前,我国的国有企业在构建人资培训的体系中,存在的最主要的问题就是培训投入还有待增加,这也是影响国企人资培训效益的重要因素,具体表现为:第一,我国部分国企对人资培训体系的构建工作重视程度还有待加强,进而存在压缩和削减人资培训的现象,在人资培训计划方面不够完善,在一定意义上也不利于保证人资培训的持续性和有效性;第二,由于部分国企在人资培训方面所投入的资金还有待增加,使得人资培训的针对性和科学性还有待提高,在硬件设施上还需要继续优化,这就导致国企的人资培训和国企的实际需要存在脱节的现象,最终影响培训结果。

3 国企人资培训体系的构建措施

(1)树立“以人为本”的理念,加强培训体系建设。我国国企要想完善人力资源培训体系,充分发挥人资培训的作用,首先应该做得就是树立“以人为本”的理念,加强培训体系的建设。为此,国企需要围绕公司战略需求和员工的实际需要,构建以任职能力为核心,以培训项目为载体,分层、分类的员工培训体系。具体可以从以下几个方面入手:第一,国企在人资培训和开发方面,需要遵循“以人为本”的培训理念,明确人才是国企发展和壮大的重要力量,从而加强对人资培训工作的重视,提高人才力量在国企中的地位,提高国企的综合竞争力;第二,国企需要建立以理念为培训的思想基础、以实际的经验技能为重点、以优越的培训环境作为保障、以个人的职业规划培训促发展的这种人才培训的机制,不断提高国企人资培训实际工

作的效果,从而充分开发国企的人力资源,促进国企的长久发展。

(2)培训目标是实现人才配置优化。国企在招聘员工时,往往门槛都比较高,多数能进入国企的员工自身的专业素质并不低,但是因为在传统的培训工作中存在很多的问题,导致一些高素质人才的能力并没有得以真正的发挥,这一点在街道办事处也有明显的体现。针对这个问题,国企在进行培训工作时,可以根据现有的人才进行科学合理地设置培训,充分地激发员工在工作中的潜能以及个人的能力。在具体培训实施的过程中,国企可以实行轮岗制度,让员工在单位中找到真正符合自身岗位的工作,发挥出自身的内在潜力,同时还要制定相关的人才晋升制度,让街道办事处的工作人员在工作过程中能够更加积极主动地参与培训和工作。

(3)增加对人资培训和开发的投入的力度。国企在实际的人资培训体系的构建过程中,还需要增加对人资培训和开发的投入力度。为此,第一,国企需要明确人力资源对于国企发展的重要意义,从而加强重视,增加资金投入,提高人资培训效果和开发的水平;第二,国企需要增加对培训教师的资金投入,向外聘请专业的培训人员,对国企的人资部门进行培训。另外,国企还需要加强师资和课程体系的建设,为国企的培训教师制定科学的选拔考核激励办法,从而激发培训教师讲课的热情,提升培训的强度,提高国企人资培训工作的效益,最终建立起一支数量充足、专业全面的培训师队伍;第三,国企还需要在人资培训设施方面增加资金投入,为实际的人资培训工作提供基础设施支持,不断提高人资培训工作的现代化水平。

(4)培训的内容要尽可能与工作岗位相匹配。国有企业在进行人员的培训工作时,一定要保证培训的内容和工作的岗位相匹配,国有企业人员内部的工作岗位、兴趣爱好、专业水平都各有差异,人员的编制也不尽相同,有的是干部编制,有的是聘用编制,有的是工人编制,在培训的内容上要有相关的优化配置,避免重复培训和无效培训。设定培训计划时一定要以岗位的特点以及岗位的技能为基础,对于不同岗位的工作人员一定要进行不同的技能培训,以此来提高基层国有企业内部各岗位工作人员的专业素质,保证整体工作的不断进步。

4 结束语

综上所述,国企人资培训体系的构建对于提高国企人力资源的整体水平,充分发挥人力资源的作用,促进国企的长久发展等方面有着至关重要的现实意义。在日常的培训工作中,一定要坚持以人为本的培训理念,不断地融入现代化的培训方式,真正地实现内部人才的有效利用,促进国企的可持续发展。

参考文献

- [1]许暘.人力资源管理中培训课程体系设计方法研究[J].现代经济信息,2018(09):83.
- [2]王方.企业人资培训管理体系的建设探讨[J].现代经济信息,2018(03):133.