

国企人力资源管理培训创新途径及开发策略

郭郑铃子

(贵州高速公路集团有限公司贵阳营运管理中心, 贵州 贵阳 550022)

摘要: 本文将从当前国企人资管理的概况出发, 阐述创新人力资源管培方法的作用, 分析人力资源管培面临的困境, 对创新与开发人力资源管培方法的有效路径进行分析与探究, 希望为相关人员提供一些帮助和建议, 更好地开发并创新人力资源培训工作, 有效提高国企员工的素质与能力。

关键词: 培训创新; 管理培训; 人力资源

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.18.039

1 引言

在长期发展过程中, 国有企业的发展要求、发展目标随社会经济环境的变化而逐渐提高, 人力资源管理、开发、培训成为了国有企业提升核心竞争力的重要手段。由于创新开发人资培训的方法和途径能够给国有企业发展带来巨大优势, 因此人资培训创新具有一定的必要性。从这个角度来看, 应积极研究创新与开发人力资源管培方法的有效路径。

2 当前国企人力资源管理的概况

近些年, 我国进入了知识经济时代。在这一背景下, 国有企业日益重视内部工作人员的知识储备与培养, 借助人力资源部门来筛选企业需求的人才类型, 采用多种方式对新进工作人员、已有工作人员进行培训与开发, 科学地进行国有企业内部人资开发, 创新培训途径或引入新型培训方式, 以此来保持并提升企业管理水平与市场竞争力, 顺应经济发展和市场发展的趋势, 最终达到可持续发展企业的目的。

3 创新人力资源管理培训方法的作用

国有企业的发展和运营主要受工作人员的个人素质、能力水平、操作技能所影响, 人力资源开发程度越高, 企业的发展速度便越快, 这使得人资培训能够起到提高管理水平、促进企业发展等多种积极作用。详细来讲, 第一, 国有企业人资培训的内容既涉及到管理能力, 又包含生存能力、发展能力、竞争能力等多种内容, 这些内容的培训是国企增强市场竞争力的必要手段。

第二, 人资培训有利于使国有企业原有的管理模式发生改变, 可以促进工作人员整体素质、能力水平的直接提升。国有企业的生产质量、生产效益、经营优劣都在很大程度上取决于人资管理水平, 任何经营、生产工作都需要由工作人员来执行, 因此, 工作人员作为国有企业的管理者、执行者, 极大地影响着国企发展进程, 国有企业必须将人资培训工作充分做好。

第三, 人资培训有利于满足人员发展需求。任何工作

人员都具有无穷的潜力, 但是这些潜力经常得不到有效开发, 而人资培训和开发便是一种开发工作人员潜力、实现人员及企业价值的重要手段。伴随社会环境的变化, 许多工作人员逐渐增加了对个人发展的重视, 而终身学习则成为了工作人员的内在需求。通过人资培训, 国有企业能够将良好的学习平台提供给工作人员, 为工作人员的持续成长提供有益帮助, 工作人员再反过来为国有企业带来更高的效益。

4 人力资源管理培训面临的困境

4.1 管理培训手段单一

现阶段, 许多国有企业内部实施的人资培训手段相对单一, 大部分采用知识口头讲解、人员参与讨论、组织开展活动等方式来进行人资培训^[1]。出于培训的便捷性考虑, 往往只满足基本的人资培训要求, 缺少相配套的模拟训练、动手实验等, 缺乏对提升与培养工作人员素质的重视, 不注重工作人员内心训练。由此不难得出, 仅开展人资培训理论培训而不组织有效的实践活动, 会使人资培训内容乏味、枯燥, 难以起到良好的人资培训效果。

4.2 人员选拔不够科学

受人员选拔方式所影响, 国有企业的人资培训工作遭受了较大阻碍。详细来讲, 专业的人力资源管理队伍能够带领国有企业发展和解困, 尤其是在现阶段的市场条件下, 国企仍然有各种企业制度、发展模式等方面的不足。在一个专业能力强、职业素质高的人力资源管理团队带领下, 国企工作人员能够更加了解市场, 使国企制度与模式的一些缺陷得到有效弥补, 让国企能够灵活适应各种发展环境与发展条件, 从而拥有更加宽广的发展空间、生存空间, 离开了专业人力资源管理团队, 国企发展便会困难重重, 企业内部也会变得死气沉沉。从国有企业实际发展情况来看, 部分国企依旧采用传统人资管理方法。然而, 国有企业的这种人员任用机制不符合企业的市场经济环境发展需要, 从而让国有企业进行人资培训产生了阻碍。

4.3 管理培训思想较为落后

部分国有企业在传统管理思想的影响下,在较长时间内都忽视了提高企业业绩、促进企业发展过程中人才所发挥的重要作用,对人力资源基本特点不够重视,研究人力资源管理方面的内容不深入。这样一来,人资培训的方法和手段便长期得不到创新、优化,依旧沿用以往的放任式、随意式培训方法,使得人才无法得到全面、充分的培养,国有企业内部真正职业素质高、工作技能强的工作人员较少,难以为国有企业快速发展贡献足够的力量。与此同时,部分工作人员没有明确的工作内容,未定期接受新时期的培训学习教育,使得国企内部存在冗余工作人员的情况,让企业资本耗费大幅增加,不利于国企的健康、平稳发展^[3]。

4.4 缺少监督制度约束

人资培训监督考核制度能够发挥对人资培训工作的约束作用,但是,部分国有企业缺少考核监督制度或考核监督制度不健全,未能有效地约束人资培训的工作内容和工作方法。由于考核监督制度不健全,因此工作人员参与培训的热情得不到激发,无法全身心地投入到人资培训过程中,人资培训的最终效果也往往微乎其微。与此同时,许多国有企业未建立老带新培训制度,许多接受过大量培训的老员工对于人力资源管理内容认识较深,而接受培训较少的新员工认识和把握的内容则有所欠缺,若国有企业未充分利用这些老员工,则培训资源便会极大的浪费。除此之外,部分国有企业的人资培训考核体系存在一些问题,无法让培训者对参与培训的工作人员高度重视,培训结束后,人资培训考核工作不够严格,当工作人员培训期满时,经常无法得到检验或检验不及格,导致工作人员在人资培训阶段学到的内容十分有限。

4.5 评估培训方法单一

在实际的工作人员培训评估考核中,一些国有企业未能综合、全面地使用培训评估手段,仅通过某一种考评方法进行培训评估。部分国企不重视人资培训中的评估考核,使评估考核无法全过程进行。若将领导考核当作主要培训评估方法,容易使工作人员过于迎合领导人员,将自己得到领导重视当作参与培训的出发点和落脚点,领导从培训评估中所看到的也仅仅是表面文章,不能和国有企业的工作人员能力需求相适应,工作人员也不会扎实、勤恳的进行工作,违背了人资培训的初衷。

5 创新与开发人力资源管理培训方法的有效路径

5.1 丰富管理培训手段

伴随社会进步与发展,国内科技水平大大提升,这使得国有企业有了更高的工作人员能力要求和素质要求,而人资培训手段则对提升工作人员个人能力来讲必不可少。培训人力资源管理内容和基础教育工作有所不同,并

非对教材、知识内容进行机械式的记忆,而是要将国有企业管理、经营、生产中遇到的具体问题解决,使自身与国有企业发展进步相适应,其核心是工作人员技能增强、国有企业技术升级、生产设备设施更新等^[4]。

要想丰富人资培训手段,国有企业应对人资培训计划实时调整,改变传统的人资培训观念,将培训理论知识改变为培训实践技能,让工作人员能够具备更多的职业技能和岗位知识。应将人资培训渠道不断扩展,使企业人才得到快速造就与培养。需要注意的是,国有企业开展人资培训的过程中,应确保工作人员学与用有机结合,加强对培训实效性的重视,把新工艺、新技术当作培训的重心,从而使人力资源得到更好的开发,多角度、深层次地锻炼工作人员的能力。

5.2 优化人员选拔制度

由于人员选拔制度不合理会使国有企业工作人员能力水平不符合岗位要求,大大增加了人资培训和开发工作的难度,因此国企要想创新人资培训工作,便需要对人员选拔制度加以优化。为了做到这一点,第一,国企应通过法制化的方式用人和选人。在国有企业中的领导层应严格按照规章制度办事,合理开发自身的人力资源,打破人资培训不重视、人员选拔随意的局面,任何人资培训和选拔都应根据企业内部具体规定来进行。

第二,国有企业应深入追究用人问题的责任,始终以责任制来用人和选人。国有企业管理层要加强用人和选人的民主化、透明化、公平化。详细来讲,采用民主化的用人方法和选人方法需要在人员选用前对大部分人的建议和意见进行征求,通过集思广益,使人员任用中的失误大大减少,避免选人用人的不良风气。

第三,国有企业应调动全体工作人员对选人用人参与积极性,共同选用对自身发展有利的优秀人才,防止人事权力滥用、人员无所事事等情况发生,促进国有企业工作人员素质的整体提升^[4]。

5.3 更新管理培训思想

要想使人资培训整体质量得到切实提升,国有企业需要以先进、合理的人资培训思想为指导,创新自身的管理培训思想,充分认识到人资培训的重要性,能够将人资培训工作做好,使企业内部人才关卡得到把控,将发展的有利条件提供给自身。与此同时,国企针对人资培训思想,可定期组织进行人资培训研讨会议,将人资培训的价值和作用灌输给所有工作人员,确保人才这一发展要义深入人心。除此之外,国有企业还应强调、重视人资培训工作,无论是对新进工作人员还是对已有工作人员,都应培训其能力、知识、技术等不同方面,从而通过人资培训的创新思想,有效开发人资培训工作。

5.4 完善监督考核制度

针对目前国企的缺乏监督制度问题,国有企业应不断完善自身的人资培训监督考核制度,只有提高人资培训评估工作、鉴定工作的公平性,才能使工作人员绩效的评价更为客观,公正的判断工作人员受培训效果,形成一个系统的监督考核体系,充分实现人力资源开发的目的。应构建激励竞争机制,把握工作人员的竞争心理、比较心理,使人资培训效果在人员的激烈竞争和内力驱动下不断增强。国有企业可营造一个与激励竞争机制相适应的监督考核氛围,让工作人员在人资培训后受到岗位竞争压力,利用工作人员的争强好胜心理,激发其自我提升的积极性,不断增强个人水平能力。

与此同时,国企应从培训人员入手,打造一个专门的人资培训监督考核团队。处于人资培训阶段时,监督考核团队需要采用不定期、定期相结合的方式展开培训检查,对培训人员的工作予以督促,使培训人员能够以高度的责任心将人资培训工作顺利、认真完成,确保人资培训监督考核制度的有效性^[5]。

5.5 构建培训评估体系

评估考核是人资培训中的重要内容,国有企业应根据所有参与培训的工作人员特征和性质,针对性地构建培训评估体系和考核模式,增强评估指标的科学与全面性,使工作人员在培训过程中的各种能力、日常表现得到整体考察,而非培训结束后由领导进行一次简单的普查,其原因是不同人员的评估标准和心理预期存在差异,容易在外界因素、主观因素的影响下作出不公评估。由此不难看出,国有企业应构建合理、科学的培训评估体系,借助这一体系来统一评估人员的考评标准、考评内容,使工作人员接受培训所得到的能力提升和素质提升受到真正意义上的综合分析,避免评估人员主观因素影响人资培训评估工作,能够以更加客观的角度展开相应评估考核工作,确保人资培训工作的科学性、精确性有效提升。

6 创新与开发人力资源管理培训的其它方法

6.1 健全培训工作流程

对于人力资源管理来讲,培训和开发是十分重要的职能,国有企业培训流程是人资管理培训流程的下属流程,部分国有企业在人资管理培训上的针对性、计划性较弱,缺少规范化和系统化的人资管理培训流程,其培训流程无法符合国有企业日益增长的人资开发需求。因此,国有企业应健全人资管理培训工作的各项流程,使管理流程保持顺畅性和高效性,从多个角度完善自身的人资管理培训内容,逐步提高人资管理培训内容的合理性。

6.2 建立培训课程体系

现阶段,虽然一些国有企业投入了大量物力、人力来培训内部工作人员,但是培训和开发的效果却不够理想。从原因上看,这些国有企业的人资管理培训内容不够全

面,缺少对不同岗位工作人员的针对性,人资管理培训课程体系也不完善。为了创新和开发人资管理培训,国有企业在具体工作中应根据各个岗位层级、岗位类型展开针对性的课程体系设置,比如,针对普通工作人员应设置岗位业务技能提升的培训课程,针对高层管理人员应设置管理技巧、管理能力提升的培训课程。出于对国有企业客观实际、发展战略等方面的考虑,还应在培训体系中增加职员发展培训、岗前培训以及新员工培训等多种培训类型。

7 结束语

总而言之,研究创新与开发人力资源管培方法的有效路径具有重要的意义。相关人员应对当前国企人资管理的概况有一个全面了解,充分把握创新人力资源管培方法的作用,认识到人力资源管培面临的困境,能够通过丰富管理培训手段、优化人员选拔制度、更新管理培训思想、完善监督考核制度、构建培训评估体系等多种途径创新人资培训,从而为国有企业人资培训的开发提供全新思路,促进国有企业的平稳、长远发展。

参考文献

- [1]谭紫嫣.人力资源社会保障部、应急管理部联合部署实施危化品企业工伤预防能力提升培训工程[J].中国安全生产科学技术,2021,17(12):155.
- [2]赵根良.突发公共卫生事件对传统零售企业人力资源管理的影响和对策——以新冠肺炎疫情为例[J].攀枝花学院学报,2021,38(05):14-18.
- [3]崔利民.基层事业单位借鉴现代企业战略性人力资源开发与管理的实用分析[J].环渤海经济瞭望,2021(01):114-115.
- [4]王晶.现代煤矿企业人力资源管理的问题与挑战——以劳资与培训的关系为例[J].人才资源开发,2020(23):82-83.
- [5]吴晓蓓.共享经济时代下的新型人力资源管理方法探讨——以滴滴顺风车事件为例[J].山东农业工程学院学报,2020,37(02):70-71+74.

作者简介:郭郑铃子(1991-),女,贵州六盘水人,彝族,学士学位,中级经济师、助理政工师,研究方向:人力资源管理。