

国有企业干部内部培训人力资源配置探析

刘 敏¹ 王红英² 童 波¹ 王文博¹

1. 国网新疆电力有限公司奎屯供电公司, 中国·新疆 奎屯 833200

2. 国网新疆电力有限公司昌吉供电公司, 中国·新疆 昌吉 831100

【摘 要】国有企业是我国经济发展的重要支柱, 为推进我国经济社会发展作出了突出贡献。国有企业干部队伍建设是国有企业改革的重要内容, 也是提高企业经营管理水平的重要保证。文章对国有企业干部内部培训人力资源配置现状进行分析, 发现干部内部培训人力资源配置存在培训对象选择不合理、培训时间安排不科学、培训师力量不充足等问题, 针对存在的问题, 提出了相应的解决对策, 即科学规划干部培训对象、合理安排干部培训时间、加强干部培训师队伍建设等, 以有效推进国有企业干部内部培训人力资源配置工作, 从而提升国有企业管理水平, 促进企业健康发展。

【关键词】国有企业; 内部培训; 人力资源配置

引言

国有企业是我国经济发展的重要支柱, 对国民经济的发展有着重要影响。近年来, 我国国有企业在坚持党的领导和加强党的建设、推动改革发展等方面取得了显著成绩, 但与新时代新形势要求相比, 还存在着一定的差距和不足。其中, 干部队伍建设是制约国有企业发展的关键因素之一。中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心, 党的干部队伍是党在各个时期建设和发展的重要力量。干部队伍建设事关党和国家事业薪火相传和长远发展, 关系国有企业健康有序发展。面对新时代新形势新任务, 国有企业必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导, 以高质量发展为主线, 不断完善干部队伍管理机制, 打造一支忠诚干净担当、高素质专业化干部队伍, 为推动国有企业高质量发展提供坚强组织保证。人才是国有企业生产经营活动中最重要资源, 干部内部培训人力资源配置对国有企业干部队伍建设具有重要意义。因此, 研究国有企业干部内部培训人力资源配置现状及问题, 提出相应的解决对策, 对于推进国有企业干部内部培训人力资源配置工作具有重要意义。

1 相关研究综述

当前, 关于国有企业干部内部培训人力资源配置问题的研究较少, 主要集中于对国有企业干部内部培训人力资源配置存在问题、原因及对策的分析。

国有企业干部内部培训人力资源配置对策方面, 有学者从优化干部队伍结构、科学选拔任用干部、健全激励约束机制、强化监督管理等方面提出了对策。本文对国有企业干部内部培训人力资源配置的相关研究进行梳理, 旨在通过文献综述为后续研究提供参考, 促进国有企业干部队伍建设的高

质量发展。本文基于我国国有企业干部内部培训人力资源配置存在的问题和原因分析, 提出相应的对策建议, 以期为促进国有企业干部队伍建设高质量发展提供参考。

2 干部内部培训与人力资源配置的概念

干部内部培训是指国有企业为了实现干部队伍建设目标, 按照干部教育培训规划、计划和方案, 对干部进行有计划培养教育的行为。干部内部培训的主要内容包括教育培训课程设计、师资队伍建设和学习激励机制建设、课程开发和管理等, 其目的是使受训者能够快速掌握一种或几种专业知识和技能, 提高其实际工作能力。

人力资源配置是指组织根据各部门和岗位的人员需求, 对不同类型的人员进行合理地分配和安排, 使人尽其才、才尽其用, 实现组织人力资源总效用最大化。人力资源配置是以实现组织发展目标为出发点, 以组织结构调整为手段, 对人力资源进行科学合理地分配和利用, 以达到最佳效果的过程。人力资源配置在本质上是一种“优化”行为, 是组织根据组织目标需要和组织结构特征对人员进行科学合理地安排、配置的过程。

干部内部培训人力资源配置是指国有企业按照干部队伍建设规划和方案, 通过对不同部门和岗位上不同类型的干部进行有计划地培养教育, 提高其实际工作能力和水平, 并根据干部自身特点、能力水平、专业特长等因素对其进行有针对性的使用、管理。由于国有企业的特殊性, 其干部内部培训人力资源配置不仅要考虑“量”的因素, 更要关注“质”的要求。因此, 国有企业在对干部进行内部培训时应做到: 一是了解干部工作特点, 对其进行有针对性的培养教育; 二是加强对干部个人素质和能力提升方面的考核。

3 国有企业干部培训现状

国有企业干部内部培训人力资源配置工作起步较晚,发展不平衡,很多国有企业仍未开展此项工作。目前,国有企业干部培训人力资源配置现状主要存在以下问题:一是缺乏科学合理的干部培训人力资源配置方案。

一些国有企业对干部内部培训人力资源配置工作重视不够,未能对培训人力资源进行科学合理的规划和布局,导致企业内部培训资源浪费。二是缺乏科学合理的干部培训师队伍。目前,国有企业普遍缺少高素质的师资队伍,大多数国有企业干部内部培训师力量薄弱,缺乏专业化的师资力量和骨干教师。三是干部培训需求和课程设置与实际需求不符。很多国有企业的干部培训内容和形式不能满足当前国有企业发展要求,缺乏针对性和有效性。

目前,国有企业普遍存在两种情况:一种是人才意识不强,缺乏对干部队伍建设的重视程度;另一种是重视程度不够,没有对干部培训工作进行合理规划和布局。两种情况均存在人力资源配置不科学问题。为了解决这两个问题,需要采取相应措施进行解决。

第一,完善国有企业干部内部培训人力资源配置方案。企业应该结合自身实际情况,根据战略目标和经营发展需要制定科学合理的人力资源配置方案,并通过积极有效的宣传措施使干部内部培训人力资源配置方案得到落实;第二,建立健全国有企业干部内部培训师队伍建设体系。加强对高素质人才的引进、培养、使用以及考核管理等工作^[1]。

4 国有企业干部培训存在的问题

近年来,国有企业在干部内部培训人力资源配置方面取得了较大进展,但也存在一些问题,具体表现在以下几个方面:一是培训对象选择不合理。国有企业干部内部培训人力资源配置存在培训对象选择不合理的问题,国有企业干部内部培训人力资源配置应当优先考虑优秀青年干部,而不是那些已经具备较高理论水平和丰富实践经验的老同志^[2]。

4.1 培训对象选择不合理

在干部内部培训人力资源配置中,干部本人对自己的职业生涯规划和目标定位有一个清醒的认识,能够很好地把握自己的职业发展方向,并有主动学习、提高自身素质和能力的意愿。但由于受到个人主观因素、外部环境影响、以及单位领导认识等多方面因素影响,干部本人对自身发展所处的阶段及具体目标定位不够准确,缺乏长期规划,导致其职业生涯目标定位与现实脱节。有些干部对自己的职业生涯定位过于理想化,不能正确认识自己当前所处的阶段和层次,对自身能力认识不够全面,对自己工作所处的环境、工作性质缺乏正确认识和了解,导致其学习目标

和职业发展方向不够明确。此外,由于一些单位领导对干部个人成长的重要性认识不足,只注重眼前利益,没有从长远角度考虑干部个人职业发展规划问题,导致很多年轻干部产生了“等、靠、要”思想。虽然企业有必要根据干部成长规律和特点对其进行必要的培训和教育,但关键还是要处理好组织培养与个人努力之间的关系^[3]。

4.2 培训时间安排不科学

干部内部培训人力资源配置是干部培训工作的重要组成部分,是培养优秀人才的重要手段。干部内部培训人力资源配置是否合理,直接关系到国有企业干部教育培训工作能否高效有序地开展,关系到干部教育培训的质量和效益。在当前国有企业干部教育培训工作中,存在着重视程度不够、时间安排不够合理等问题^[4]。

一方面,很多国有企业对干部内部培训人力资源配置工作不够重视,对培训工作认识不到位,在时间安排上不够合理。另一方面,由于国有企业干部内部培训人力资源配置是一项系统工程,需要统筹安排各方面资源。如果把所有的精力都投入到干部内部培训人力资源配置工作中去,那么就会出现顾此失彼的问题。同时,如果把有限的时间用于研究解决国有企业干部内部培训人力资源配置问题上,也会导致国有企业在干部内部培训人力资源配置方面效率低下。

4.3 培训师资力量不充足

近年来,国有企业干部内部培训师力量不断壮大,但是培训师队伍依然存在不稳定的情况,经常会出现参加培训的师资突然退出的情况,因此需要尽快解决这个问题。从国有企业干部内部培训实践来看,主要存在以下问题:一是管理人员自身素质有待提高。国有企业干部内部培训管理人员专业知识和能力存在欠缺,在理论素养和专业知识方面需要进一步提高。二是缺少高素质的优秀教师队伍。国有企业干部内部培训机构缺乏高素质的优秀教师队伍,而这类人才在国有企业中数量较少。三是缺少具有丰富经验和创新能力的讲师队伍。国有企业干部内部培训机构师资队伍整体素质和能力还有待进一步提高,尤其是在理论研究方面较为薄弱。四是缺乏对优秀师资进行选拔和培养的有效机制。目前,国有企业干部内部培训机构在师资选拔、培养和使用方面缺乏有效的选拔机制、培养机制、使用机制和管理机制,导致优秀师资很难得到选拔和培养^[5]。

5 国有企业干部培训对策与建议

5.1 科学规划干部培训对象

一是坚持党管干部原则,坚持德才兼备、以德为先,按

照德才兼备、以德为先的要求,从政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力和政治自律等方面综合评价干部。二是加强干部队伍建设,大力选拔培养忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。三是加强国有企业领导班子建设,建设高素质专业化的领导班子四是强化领导班子后备力量,坚持德才兼备、以德为先,把好选人关、任人关。五是选拔优秀年轻干部和有培养前途的优秀年轻干部进入到领导岗位中来,建立健全年轻干部培养选拔机制^[6]。

5.2 合理安排干部培训时间

一是按照工作需要和领导岗位任职要求合理安排培训时间。根据培训工作实际,对不同层级、不同专业的干部进行分类,实行分层培训,根据培训内容及参训人员情况进行科学规划安排;二是进一步细化培训时间安排,统筹考虑各级各类干部的工作特点及任务需求,合理安排好脱产与在岗学习培训时间;三是结合工作需要和实际情况合理安排好集中培训和外出考察学习的时间。四是对企业领导干部的脱产培训、外出学习考察等事项应充分征求基层党委(党组)意见,避免出现“为学习而学习”“形式主义”等不良现象。一是加强对干部培训师资队伍的培养和管理,建立健全干部内部培训师管理制度;二是把好师资招聘关、培训关和考核关;三是实行讲师持证上岗制度。四是采取走出去与请进来相结合的方式,请外部专家和教师进行授课、授课经验交流等活动,提升企业内部讲师授课水平^[7]。

5.3 充分利用互联网+培训手段

一是建立干部网络学习平台,及时推送最新政策法规、上级要求、业务知识、技能经验等内容,促进各层级之间的交流和学习。二是加强网络平台建设力度,充分利用网络平台开展在线教育。三是借助网络平台实现业务资源共享。四是在干部教育培训过程中应用信息技术手段提高培训的效率和效果。

5.4 积极开展企业文化宣传教育

一是通过在企业内部开展形势任务教育活动、专题讲座等形式加强对领导干部的思想政治教育和意识形态教育;二是将企业文化宣传教育纳入企业总体发展规划和年度工作计划;三是开展企业文化宣传教育活动要与公司年度工作会议有机结合起来;四是在开展企业文化宣传教育活动中要注重对国有企业的人文关怀和心理疏导,关心爱护广大干部职工;五是利用每年的“八一”建军节、元旦、春节等重大节日举办大型群众性活动,引导广大员工崇尚先进、学习先进、争当先进^[8-9]。

6 结语

目前,国有企业干部内部培训人力资源配置还存在培训对象选择不合理、培训时间安排不科学、培训师资力量不足等问题,需要采取有效措施加以解决。首先,国有企业要根据国家政策,结合企业实际情况,科学规划干部培训对象;其次,要合理安排干部培训时间,根据员工的实际情况,合理安排干部培训时间;最后,要加强国有企业干部培训师资队伍建设,打造一支优秀的教师队伍。总之,国有企业作为我国经济发展的支柱力量,其发展离不开优秀人才的支持。干部队伍建设是国有企业人力资源管理工作中的重要组成部分,做好干部队伍建设工作对国有企业未来发展具有重要意义。因此,国有企业要充分重视干部内部培训人力资源配置工作的开展,切实提升其人力资源管理水平,为企业持续健康发展提供坚实保障^[10]。

参考文献:

- [1] 闫达. 国有企业干部内部培训机构人力资源配置研究[J]. 商场现代化, 2016, (29): 118-119. DOI: 10.14013/j.cnki.scxdh.2016.29.068.
- [2] 朱秀娟. 国有企业人力资源培训体系存在的问题及构建思路探究[J]. 市场瞭望, 2024, (15): 193-195.
- [3] 林婕, 朱晨溪, 罗毅, 等. 电力企业管理干部培训的优化策略探讨——以S公司为例[J]. 企业改革与管理, 2023, (22): 81-83. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2023.1246.
- [4] 曾繁钰. 国有企业干部培训质量和效益研究[J]. 财经界, 2023, (20): 168-170. DOI: 10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2023.20.041.
- [5] 赵亮. 电网企业年轻干部培训模式探索与实践[J]. 中国电力教育, 2023, (06): 45-47. DOI: 10.19429/j.cnki.cn11-3776/g4.2023.06.026.
- [6] 潘寒梅. 电网企业领导人员教育培训现状及改进建议[J]. 中国电力教育, 2023, (04): 11-13. DOI: 10.19429/j.cnki.cn11-3776/g4.2023.04.010.
- [7] 代红杨. 加强国有企业干部管理的措施[J]. 现代企业文化, 2022, (35): 25-27.
- [8] 冷赛. 关于培训管理和能力提升的研究——以企业干部培训为例[J]. 公关世界, 2022, (16): 49-51.
- [9] 王凌鸿, 王秦妮, 段海禹. 全过程评估理念下企业工会干部培训模式研究[J]. 延安职业技术学院学报, 2022, 36(02): 21-25. DOI: 10.13775/j.cnki.cn61-1472/g4.2022.02.010.
- [10] 冯雅婷. 新形势下如何做好企业政工干部培训工作[J]. 现代企业文化, 2022, (08): 89-91.