

国有企业青年员工培训培养体系的构建策略探析

霍 静

山西省忻州市烟草专卖局(公司), 中国·山西 忻州 034000

【摘 要】在国有企业不断发展过程中,越来越多的青年员工加入到国有企业中,被分配到国有企业生产的各个环节和各个岗位中。对于国有企业中青年员工的培训非常重要,使得这些青年员工的素质与能力可以得到提升,为国有企业带来新鲜血液,促进国有企业的可持续发展。本文主要结合国有企业青年员工培训体系构建的重要性,分析了当前青年员工的思想特征,对当前国有企业青年员工培训的难点进行分析并提出有效的策略。

【关键词】国有企业;线上教育;人才培养;青年员工

Analysis on the Construction Strategy of the Training System for Young Employees in State-owned Enterprises

Huo Jing

Shanxi Province Xinzhou Tobacco Monopoly Bureau (company), Shanxi, China, Xinzhou 034000

[abstract] in the continuous development of state-owned enterprises, more and more young employees join the state-owned enterprises and are assigned to every link of production and every post in the state-owned enterprises. It is very important to train the young and middle-aged employees of state-owned enterprises, so that the quality and ability of these young employees can be improved, bring fresh blood for the state-owned enterprises, and promote the sustainable development of state-owned enterprises. This article mainly unifies the state-owned enterprise young staff training system construction importance, has analyzed the present young staff's thought characteristic, carries on the analysis to the current state-owned enterprise young staff training difficulty and proposes the effective strategy.

[key words] state-owned enterprises; online education; Personnel Training; Young Employees

引言

当前在社会发展过程中,国有企业中涌现出很多年轻的身影,这些青年员工的活力和思想,对于国有企业也带来了活力。青年员工的技术能力、思想水平以及进取心,也代表着国有企业未来的发展动力,有助于提高国有企业的核心竞争力。但目前国有企业青年员工在培训过程中,还存在一些问题,结合青年员工的思想特点,立足企业的长远发挥,为青年员工构建健全的培训培养体系,促进国有企业的发展。

1 国有企业青年员工的思想特征

1.1 主观意识强,协同工作能力偏弱

当前国有企业青年员工,很多人的学历都比较高,家庭环境比较优越,独生子女较多,因此他们的主观意识较为强烈,个性鲜明。在面对问题的时候更倾向于自己独立解决,而不是寻求团队的帮助,不愿麻烦别人,团队合作经验少,因此无法与团队其他成员进行有效的沟通。

1.2 求知欲强,思想建设学习积极性不足

很多青年员工都有着非常强的求知欲,学习积极性强,对于专业技术和知识有着浓厚的兴趣。对于个人发展而言这是非常好的,并且在国有企业中可以为他们提供更好的平台。当前很多青年的爱国情怀与社会道德都是非常好的,但却没有将思想建设与自己的职业生涯和个人发展相联系,在思想建设方面较为单一,从而影响了青年人学习的积极性。

1.3 重视个人学习进步,带有一定的功利思想

在时代发展过程中,国有企业对于高专业知识与技能人才的需求更为迫切,青年员工通过自身的学习、参与培训等,可以获得更高的待遇,可以获得更高的薪酬,因此激发了青年员

工的积极性,使得他们非常重视个人的学习和进步,愿意参与更多的业务和活动,保持学习的态度和积极性。但是他们在做事的过程中,存在着毅力不足,带有一定的功利思想,在遇到困难的时候容易放弃,重视眼前的利益,而不是着眼企业的长远发展^[1]。

2 国有企业培训培养青年员工的难点

2.1 培训师资队伍有待加强

第一,国有企业的培训师数量不足。通常情况下,国有企业员工人数非常多,但是却缺乏足够的培训师,从而导致青年员工的培训学习没有足够的指导,更无法实现一对一的服务,因此需要企业不断加强对培训师队伍的建设。比如,可以通过多种方式对培训师进行选拔,并不断储存培训师人才,建立并完善培训考核制度,使得每个新入职的青年员工都可以配备一名专业的培训导师,对其进行一对一有针对性的指导。第二,培训师的专业水平不足,国有企业对青年员工培训过程中,受到培训师自身水平的限制,在培训过程中无法有效的贴合青年员工的实际情况,在培训过程中新鲜程度也存在不足。另外,应加强对青年员工的思想方面的培训,使其肯定自身的职业,激发青年员工对于工作和学习的热情。但当前很多国有企业培训师专业能力不足,没有意识到培训理论先进性的作用,也没有为青年员工提供良好的培训环境。

2.2 培训内容不够系统

在国有企业青年员工接受培训过程中,经常缺乏统一系统的模式,从而导致培训内容落后,培训方法不先进等问题。这种情况下会影响到对青年员工的培训效率,使得员工参与热情不足,对于青年员工的培训要求也没有明确。很多情况是在接受培

训过程中,经常是临时受命,从而导致培训效果不明显^[2]。

2.3 培训方式缺乏多样性

对于青年员工在培训过程中,国有企业一般采用实地访问,面授等集中培训方式,虽然也意识到互联网对培训带来的方便,但是很多国有企业还没有建立线上教育平台。即使建立了线上培训平台,其培训模式也缺乏一定的趣味性,从而无法调动青年员工学习的积极性。

2.4 存在形式主义

当前我国青年员工在接受培训过程中,由于国有企业的培训体系不够完善,在培训过程中,不以解决问题为培训目标,在培训过程中只重数量不重质量,从而导致培训沦为形式。比如,在某国有企业培训过程中,按照计划每月进行思想技能培训,但是实际上培训的内容与企业的需求不符,在实际培训过程中,培训师的讲解不切合实际,只照本宣科的进行培训,对于青年员工是否接受,是否在认真听讲不够重视。从而影响了青年员工的培训热情,降低了培训质量。

3 国有企业培训培养青年员工的相关方法和措施

3.1 树立青年员工思想培养与职业技能培训价值观

首先,在国有企业青年员工思想与职业技能培训过程中,应树立正确的价值观,因此需要国有企业领导可以高度重视,加强思想和职业技能的培养,在对青年员工培训过程中,避免进行形式主义,应做到实事求是,将青年人才的培养重视起来。做好青年思想与职业素养培训与日常工作之间的平衡,保障培训的成果,在此基础上还要不耽误正常的工作。其次,国有企业应找到青年员工培训培养体系构建的切入点,将思想培养和职业技能培养有效的结合起来,防止在培训过程中存在假、大、空的出现。比如在实际培训过程中,可以通过多媒体技术,采用多种不同形式的培训方法,提高青年员工的参与热情,并将培训成果进行整理、归档,建立数据库。国有企业应将青年员工的思想以及职业技能能力的培养,纳入到企业员工的晋级考核体系中,加强对青年员工的规范和引导,帮助他们制定符合自身特点的职业规划,树立远大的理想。

3.2 提升培训效果,提升员工培训积极性

国有企业青年员工在参与培训过程中,应积极从企业的情况出发,结合员工的诉求,而不能照搬别的企业成功案例。在培训过程中,要有针对性的对员工进行培训,做到层次感强,逻辑性强,使得对青年员工的培训可以有计划、有层次、有目的,应根据青年员工自身的需求和接受能力,及时调整培训内容,并加强监督管理,保证培训效果。在培训中还应通过多种不同的方式,提升青年员工的主动性。比如在一些具有实践性的培训内容中,应通过加入一些趣味性的教学内容,使得青年员工积极参与,还可以通过游戏教学的方式,加强青年员工彼此的配合,也可以设置一些小比赛,提升青年员工的热情,从而在培训过程中可以做到寓教于乐,提升培训的氛围,促进培训的效果,形成完善的青年员工培训培养体系。

3.3 建设培训体系,完善培训内容

首先,应不断强化培训师的能力,积极引进更多高素质的培训师。在国有企业青年思想与职业技能培训工作中,为了提升培训的系统性,提高青年人才的理论基础和学习能力,就需要大量的培训师,使得他们思维能力和理论知识可以符合要求,并为国有企业青年员工做好榜样。其次,可以建立国有企业线上教育平台,加强对国有企业青年员工的培训,使其可以了解企业文

化,加强对青年员工思想的培训,激发员工的工作热情。通过完善培训体系,对于培训进行指导。在国有企业培训培养体系建设过程中,应重视对青年员工的培训质量,针对青年员工经验不足、思想建设积极性不足等问题,应通过完善的培训培养体系,提升青年员工的思想意识。在培训中还可以树立典范,对于表现积极的员工,机遇更好的福利待遇、岗位晋升条件、绩效考核等,从物质和精神方面进行激励,为企业员工营造一个公平的培训培养体系。在通过长期的文化沉淀后,每个企业都可以形成自己独特的青年员工培训培养体系,更适合自身企业的发展,通过完善培训培养体系,为员工提供一个更好的学习和培训机会,打造良好的企业环境,促进企业核心竞争来的提升。

3.4 将思想工作融入到青年员工群体中

为了更好的解决问题,首先应积极准备思想,近年来国有企业员工在管理方面存在问题,随着新入职的青年员工不断增多,使得管理人员在对青年员工的培训培养方面存在很多问题。尤其是对青年员工进行思想教育过程中,应通过换位思考,了解青年员工的需求,了解他们的思想,并结合国有企业的发展,引导员工制定与企业共同发展的职业规划,鼓励员工制定自己的短期目标和长期目标。而企业的管理人员,应找到员工与企业共同发展的结合点,为员工提供公平公正的平台。比如,国有企业可以通过员工代表大会,使得青年员工对于企业的认同感提升,使得青年员工与国有企业之间的矛盾可以减少,让青年员工从一个劳动者,逐渐转变成为参与者。青年员工在产生这种意识的时候,就会积极的融入到工作中,发挥自身的能力,提高责任心,从而促进企业凝聚力的提升,促进国有企业长远可持续发展。

3.5 结合基层员工需求,优化培训体系

结合国有企业青年员工在实际工作中,以及在培训中存在的知识盲区,企业培训人员需要深入基层工作,对企业青年员工进行了解。通过参与基层工作,了解青年员工存在的问题,并通过换位思考及时发现培训体系中存在的问题。企业管理者还可以通过不记名意见、调查问卷等方式,了解在培训培养中存在的问题,不断收集意见和建议,不断做出调整,满足企业员工的诉求,优化国有企业青年员工培训培养体系。

4 结束语

总之,在我国经济不断发展过程中,国有企业逐渐认识到人才的重要性。在国有企业不断发展过程中,大批的青年员工进入到国有企业中,对于这些青年员工的培训培养问题,成为国有企业未来发展的关键。青年员工有着积极的学习心态,饱满的热情,敢于尝试新鲜事物,敢于创新,将会为国有企业注入新鲜血液,而青年员工工作经验不足、对于思想意识培训积极性不强等问题,成为阻碍他们发展的重要因素。国有企业应重视青年员工培训培养体系的建设,积极转变传统的培训思想和培训理念,结合青年员工的特点,帮助青年员工做好职业规划,加强对员工的考核评价与激励,更新培训方式,完善培训体系,促进青年员工综合素质的提升,为国有企业培养更多优秀的人才。

参考文献:

- [1] 刘胜男. 国有企业青年员工培训培养体系的构建策略探析[J]. 全国流通经济, 2021(06): 82-84. DOI: 10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2021.06.026.
- [2] 刘小溪. 增强国有企业青年员工培训有效性策略研究[J]. 经济师, 2018(02): 284-285.