

# 论国有企业加强人力资源教育培训管理的有效方法

房森

沈阳职业技术学院国际学院

摘要：相对于民企，国有企业对于员工素质普遍要求更高，但是随着经济的不断发展，各种科技手段的生产技术的迸发，很多国企员工素质已经出现了脱节的现象，这种现象在基层员工中尤为明显<sup>[1]</sup>。对此很对国有企业选择了对员工进行培训教育，但是领导有心培训员工却不愿或者并不重视培训，因为基层员工本身起点就不高，思想上与企业文化不能同步，因此很多国企的培训效果不容乐观，这也导致了员工职业技术和思想停滞，继而影响整个企业的生产效率和收益，因此加强对人力资源教育培训的管理显得尤为重要。

关键词：国有企业；人力资源教育培训；管理；有效方法

引言：人力资源教育培训对国有企业而言是一种提高企业品质的良好手段，任何企业单位的发展都要建立在人力资源的基础上，公司的员工不够优秀，就没法及时完成企业下达的生产任务，就算完成了也不会有多好的质量，这对于国有企业而言是不可容忍的缺陷。因为国有企业在市场经济发展的体制下，是其他各种企业的顶梁柱和领头羊，国企需要一个良好的企业形象和过硬的生产质量才能够引导经济的发展。因此面对人力资源培训教育效率低下、问题百出的现象，加强对培训的管理是上上之策，只有做好管理才能保证培训的顺利开展和收尾，保证培训有事半功倍的效果，实现培训的意义<sup>[1]</sup>。

## 一、影响国有企业人力资源教育培训管理的因素

### （一）来自企业本身的因素

目前许多国有企业都会有安于现状的表现，因为国有企业受政策的支持力度大，并且在国内市场占有比例大，因此很多国有企业慢慢地开始自我满足，对于企业市场营销手段、管理模式、人员流动等因素不能及时调整和把控<sup>[2]</sup>。与很多私有企业市场竞争压力大、人员流动快、企业理念与时俱进相比，国企有很多不足的地方。此外，国有企业大多重心放在了扩大市场份额上，通过提高相应领域的市场覆盖率来增创收益，对于企业的技术和人员流动方面重视度并不足，这样虽然牢牢占据了市场，但企业员工能享受的利益并没有相应的提升，也失去了长期发展的核心动力。在国企扩张的同时，必然需要招收大量的基层工作人员，这样一来基层员工数量庞大，人员流动就会变得越来越困难。试想一下在一个国有企业当中，你作为一名一线生产工本身晋升的机会就少，企业还不断地招收新的人员，这样一来晋升压力越来越大机会越来越少，很多人只能拿着死工资，慢慢地就失去了工作的目标和动力，对于所谓的企业人力资源教育培训管理自然不会上心。

其次就是国有企业在基层员工招收和职工管理方面存在一定的问题，因为国企“家大业大”，对于基层职工招收

量大，但是基层员工工资也不会太高，加上现在很多人的就业观念的转变很多高校毕业生、素质高有能力的也不太愿意去面试基层员工，这样一来最后招收的职工质量都不高。加之国企“铁饭碗”的名声在外，职工基本都是到龄退休，不会存在单方面辞退现象，而且工作岗位调动难，几十年的工期下来职工早已没有了竞争的动力，也不会想着如何提升自己的职业技能和素质，因为大家缺少了“跃龙门”的机会，在努力也只是停留于现状，不能精进，这样企业职工对人力资源培训就失去了兴趣，没有人参与其中，培训也只能是个过场。

### （二）来自职工个人的因素

就现在的就业形势来看，很多年轻人对国有企业的基层岗位都没有多大兴趣，而高层岗位要求又过高，不敢奢望，大多数的本科、研究生学历的人都会选择私有企业为目标，因为私企虽然没有国企那么稳定，但是机会多，晋升较国企而言容易得多<sup>[3]</sup>。这种形势下夸张地说国企职工基本就属于“残羹剩饭”，多数都是低学历、混日子的那一类人，这样的员工更愿意国企那种固定的模式，在他们眼里满足温饱即可，所谓的提升自己，在高强度工作过去后去学习根本就是得不偿失的。一个人的思想高度决定了他的发展长度，没有积极的工作思想、动力在国企当中更难上一层楼。那些出身较好的职员抱着在国企大干一场的理想信念进来，但面对国企那种固定死板的管理模式，长期下来也会有一种不得志的惆怅，慢慢地也就变得平庸。国企虽然不存在淘汰机制，但相应的晋升机制就变得更为严格，员工失去理想动力逐渐平庸，企业提供的人力资源教育培训管理也就在他们心中掀不起波澜，收不到效果<sup>[4]</sup>。

## 二、国有企业人力资源教育培训管理的问题和现状

### （1）培训内容不合理

很多国有企业管理层长期居于高位，面对人力资源教育培训内容规划安排过度依赖企业数据，缺乏对基层职工的了解，不清楚企业职工真正需要培训的地方，在制定培训计

划安排培训内容时照搬其他企业，没有做到“因地制宜，实事求是”。比如说对于企业的管理人员，培训时应该加强其管理能力和领导能力，但企业给他安排外出实践培训或者其他内容培训，那么就与实际所需不符合，这样培训必然收效甚微。<sup>[5]</sup>尤其是面对基层职工时的培训安排，很多企业重点放在了提高职工职业技能上，这一点其实并没有错，但是其培训安排过多地放在理论讲解上，职工缺少实践机会，加上很多人本身学历低下，对理论的吸收跟不上培训进度，这样指将理论不结合实际的培训难以收效。

### (2) 没有顾及职工利益

很多人加入国企是奔着其工作稳定，退休福利好去的，但也是因为这个原因大部分职工对于工作生活逐渐麻痹了，加上国企虽然福利好，但是工作压力也是比较大的。在承受工作带来的疲惫后多数人更愿意的是好好休息，而且对于多数有自己家庭的职工，下班后多陪伴家人才是最惬意的事情。企业开展人力资源教育培训管理，很多时间都需要占用职工的个人时间，而且参加培训并没有奖励，这对职工而言本身就是一种利益的侵占，加上来自工作上的压力，职工自然不愿参加。而很多企业可能采取强制要求，但事出非我愿，职工本身对此产生了抗拒心理，而其作为参与者，整个培训开展的主要对象他们不愿意配合，这种情况下培训当然难以继、漏洞百出。

## 三、加强人力资源教育培训管理的有效方法

### (1) 调整企业人员管理模式

培训效率低下的根本原因在于职工的参与热情不高、不配合，而导致这种现象的“罪魁祸首”就是国有企业死板的人员管理模式。基层人员晋升机会少，并且不存在淘汰机制，导致职工对自己的工作失去激情、没有竞争动力，对于提升个人职业技能的培训没有参与的兴趣。因此国企首先要做的就是对现有的人员管理模式进行调整，保留一定的淘汰率，提高基层职员晋升的概率，激发职员之间的竞争力，唯有如此才能让职工有压力和动力去提升自己的职业技能和个人素质，这样一来他们对待人力资源教育培训管理的参与度自然会上升，也会发自内心的认真对待，因为这一切对他们有利可言。<sup>[6]</sup>

### (2) 结合职工实际情况制定培训内容

培训还需要建立在实际的企业环境和职工水平的基础上，首先要保证培训的时间和职员的个人休息时间不冲突，让职员有时间休息调整工作状态；其次参加培训也要按工作日来算，确保职工参与培训时所耗费的时间有工资回报；再者就是要深入基层职工之中去，在他们之间多调查研究，弄清楚职工具体学历、工作技能掌握程度和对培训内容是否能够理解消化。只有弄清楚这些才能在制定培训内

容时安排合理，避免培训所学职工难以接受的现象。此外还需要后培训后对职工进行培训考核，实行奖励机制，对培训后取得优异成绩的进行奖励和宣传；对成绩不理想者进行回访，问清原因，在下次培训开战时作出相应的调整，并安排相关人员对成绩较差的一批人进行二次讲解，这样一来培训才会有效果。

### (3) 完善培训管理机制

国有企业还要根据培训需要制定相应的管理机制，安排相关监管人员，对每次参与培训名单上的职工进行监督实行打卡签到制，并时刻查看培训期间职工状态，职工培训期间“划水摸鱼”的不良风气，营造良好的培训氛围。完善培训奖惩机制，对于参加培训并取得好成绩的职工给予加薪奖励，并推行积分制度，在加薪的同时将所有职工纳入积分系统，平时工作表现好、参与培训取得优异成绩等等都可以加分，达到一定的分数时可以提出升职；对于表现不好的则作出扣除奖金、降低积分等处罚。这样一来有明面上的奖惩机制，职工就会有压力和竞争，在升职加薪的利益下职工都会有动力，这样一来培训就能事半功倍，最后提升整个企业的生产力和品质把控，创造更佳收益。

## 四、总结

职工是企业的根本所在，只有职工的职业技能素养提高，才能保证企业整体的生产力。加强人力资源教育培训是提升职工素养最有效的办法，因为只有不断学习才能不断进步，但是培训不能只走表面流程，需要完善相应的机制并解决存在的问题，这样才能保证培训的效果，巩固国有企业在市场经济体制下的领头地位。

### 参考文献：

- [1] 朱佳. 论国有企业加强人力资源教育培训管理的有效方法[J]. 现代营销(经营版), 2020(5).
- [2] 王雅冬, 李杰. 国有企业人力资源培训管理中的问题和对策.
- [3] 郭玉娟. 论国有企业人力资源开发与教育培训管理[J]. 经贸实践.
- [4] 常亮. 论新形势下国有企业人力资源教育培训存在的突出问题与解决办法[J]. 现代企业文化, 2017, 000(009):165-165.
- [5] 李蕊. 加强国有企业人力资源培训的建议[J]. 新商务周刊, 2018, 000(002):193.
- [6] 史骏. 国有企业人力资源管理中存在的问题及对策研究[J]. 人力资源管理, 2018, 000(010):261.
- [7] 张蓉霞. 论大型国有企业人力资源管理与提高执行力的有效整合[J]. 现代商贸工业, 2008(05):140-141.