

浅析企业人力资源培训体系存在的问题及构建思路

夏侯依梦

湖北中烟工业有限责任公司 湖北 430000

摘要:近些年来,经济呈现全球化发展趋势,国民经济水平提升。国有企业,在我国经济体制中始终占据主导地位。在市场经济体制替代计划经济体制的情况下,国有企业改革日益深化。市场竞争日益激烈,国有企业需要转变传统的经营发展理念,认识到人才对企业的重要性,通过人力资源培训的方式,使国有企业在市场中占据一席之地。受多种因素的影响,仍有部分企业人力资源培训体系存在问题。

关键词:国有企业;人力资源;培训体系

A Brief Analysis of the existing problems and construction ideas of enterprise human resources training system

Yimeng Xiahou

Hubei China Tobacco Industry Co., Ltd, Hubei, 430000

Abstract: In recent years, there has been a trend of global economic development, leading to an increase in the national economic level. State-owned enterprises have consistently held a dominant position within our country's economic system. With the shift from a planned economy to a market economy, the reform of state-owned enterprises has been deepening. As market competition becomes fiercer, state-owned enterprises need to transform their traditional business development concepts and recognize the significance of talent for the company. Through human resources training, state-owned enterprises aim to establish a foothold in the market. However, influenced by various factors, certain enterprises still face issues with their human resources training systems.

Keywords: state-owned enterprises; Human resources; Training system

引言:

在国有企业的发展进程中,科学合理的人才培训管理体系是必不可少的,特别是在当今多元化市场经济飞速发展的情况下,人才的竞争变得更加激烈。对此,人力资源培训体系需要不断优化与完善,进一步积极发挥人才作用,为国有企业的发展提供动力支持。国有企业应该根据自身的发展状况,建立一套科学、健全的管理体系,扩大人力资源培训体系的内容,为社会经济发展做出卓越贡献。

一、国有企业重视人力资源培训体系的价值

企业经营发展期间,重视人力资源培训体系是十分有必要的。其一,可提高人力资源利用效率。完善人力资源培训体系,要求培训管理者从科学层面上,拓宽人力资源培训的渠道,依据员工的实际需求,制定合理的职业规划,从战略角度上提高优化人力资源培训内容,

提高资源在人力资源培训中的利用率,从而保障培训质量。其二,提高员工整体工作效率。可结合员工的实际需求,创建与员工需求相符合的人才培训制度,提高其专业能力和综合素质,为员工个人价值的实现提供机遇。其三,提高企业综合竞争实力。企业完善人力资源培训体系,可促使企业的科学人力资源管理,在提高员工能力的基础上,使员工在各自岗位发挥价值最大化,提高企业综合竞争实力。

二、国有企业加强人力资源培训体系建设的重要性

1. 为企业员工提供成长及发展空间

企业的核心是人才,企业要想在市场经济中站稳脚跟,就必须拥有高素质、高能力、高水平的员工。广大员工在严格履行自己的职责的同时,也迫切需要学习专业知识和岗位技能,从而真正提高自己的专业水平和素质。员工要完成不同难度的任务,既要得到企业管理层

的肯定，又要谋求相应的晋升及发展空间，这就需要国有企业对此进行充分考虑，合理开展人力资源培训，为员工提供物质及精神保障，创造更多的平台给员工施展的空间。所以，国有企业要对人力资源培训体系进行持续优化建设，对员工的能力素质进行培养和锻炼，既提高了员工的满意度，又为员工创造了与之相适应的成长及发展空间，从而达到了员工的价值目标。

2. 增强企业核心竞争力

在多元化经济市场的背景下，国有企业既面临着更多的发展机会，也面临着更高的挑战。要想在白热化、激烈化的竞争氛围中获得市场的先机，就必须要将人才的支持力量发挥到最大。对此，要与员工的现实状况相结合，应该重视对他们的组织进行优化，将企业的潜力充分挖掘出来，这样才能凸显出国有企业的发展优势。同时，还要加强对人才不断再培训和实践历练，帮助企业提高核心竞争力。所以，人力资源培训体系是国有企业提升核心竞争力的重要保证，要与实际情况相结合，注重对该体系的构建和应用，从而达到员工与国有企业的协同发展。

三、国有企业在人力资源队伍培养过程中存在的问题

1. 企业组织开展的培训缺乏针对性和系统性

企业培训的根本目的是提高员工的业绩与能力，进而使企业的经济效益得到提升。然而老生常谈的培训内容并没有对员工业绩与能力提升，带来明显的帮助，致使多数员工在培训结束后并没有达到预期的理想效果。同样，培训的另一个作用是激励员工努力工作，从而得到晋升，但因前文叙述的种种客观原因，培训在员工晋升考核中所占的比例微乎其微。如若企业内部培训能够有效激励员工，其自身便会更加重视参与培训和实际所获得的效果。因此，企业应当对培训内容予以反思与改善，汲取旧式培训方式的精华，去除传统培训机制的糟粕，从根本上使培训提质增效。

2. 企业人力资源培训制度体系缺乏科学性

一套完善的人才管理系统，对企业来说，是一项非常有价值的工作。然而，在当前的国有企业的人才培养体系中，对于各个岗位的人才培养内容，企业没有进行详细的分析与规划。导致相关培训内容与员工的工作能力发展不匹配，在一定程度上制约了人才的能力提升。另外，企业没有行之有效的员工素质评估系统，也造成了相应的人才培养系统的困境。

3. 企业的人力资源制度缺乏有效的培训激励机制

在企业开展员工能力培养的同时，也要让员工在培养过程中始终保持一种积极主动的工作态度，以确保相

应的培训工作的质量。然而，在实践中，企业对于有关的培训制度，缺少有效的激励机制，造成了员工在培训的过程中，缺少了积极的态度，造成了培训工作的质量出现了制度性的矛盾。这一问题的产生，一方面是由于企业培训评估制度的不完善所导致；另一方面，为了激发员工的工作热情，企业需要对员工的工作前景进行规划，从而有效地提高员工的工作热情。

4. 企业日益增长的员工成长需求与工作和生产间的矛盾

企业在日益增长的员工成长需求与工作，时必须重视人才培养与就业的关系。如果二者的不平衡，就会导致企业资源的流失，员工的发展受到影响，形式主义的泛滥，培训工作的开展也会带来不好的风气。比如，公司很注重员工的实践学习，这就造成员工在公司的工作时间减少，这就要求公司付出更多的费用。而培训的时间太少，对员工的提高效果并不明显，企业也放松了对培训制度的管理，导致在相关的形式主义培训制度中蔓延，从而产生与工作生产间的矛盾。

5. 企业内部现有经验难以传承转化

企业内部现有经验难以传承转化，其表现为：第一，国有企业建立的人力资源培训体系，在实践中常常是单打独斗，缺少与大专院校、专家团队合作，很难对员工进行针对性的职业培训；第二，目前企业员工培训师资质的总体素质较差，内训师或数量太少或水平不够。尽管正在大力推动内训师培训工作的开展，但是没有形成以培训授课为核心的档案。第三，企业内部并未深刻认识到人才培养制度的重要作用，未增加专门的人才培养制度，尽管企业会定期聘用专业对口的师资，但没有形成系统的课程体系，使得人才培养的有效性、连贯性和针对性很难得到保证。除此之外，国有企业在建设培训师队伍时，不重视培训者和员工之间的互动，导致培训内容前后不一致，不能将这项工作长久地推进下去。因为国有企业对人力资源体系的投入不足、法律法规不健全、形式单一、缺乏完整规范等原因，导致了培训工作不能与生产经营相结合，从而导致企业内部现有经验难以传承转化。

四、国有企业人力资源培训体系构建完善思路研究

1. 创新培训服务理念

企业人力资源培训体系构建过程中，应结合当前企业人力资源培训现状，创新培训服务理念。企业管理人员要自觉主动学习人力资源培训相关知识，明确人力资源培训对企业发展的重要性。在此基础上，在开展培训服务时坚持以人为本的理念。企业管理者可围绕人力资源培训的实际情况，对个体员工的发展需求进行调查和

总结, 创建与个体员工需求相符合的人力资源培训制度, 为员工个体发展提供机会。管理者可从更加全面的角度上, 从大局出发对人力资源培训体系实施期间的缺陷总结, 确定人力资源培训目标, 从内部和外部分析影响因素, 为员工制定个人的成长培训方案。同时, 转变既往传统的培训模式, 借助多媒体等传播手段, 提高人力资源培训的宣传力度, 从根本上提高员工参与培训的主动性。除此之外, 企业管理者要加强对员工的关注。了解员工的工作、生活情况, 对有困难的员工给予帮助, 定期组织员工参与团建活动, 帮助员工走出培训即工作的误区。以此, 为企业人力资源培训体系的构建奠定基础。

2. 提高培训投入力度

在构建企业人力资源培训体系时, 要充分提高培训投入力度。一是丰富创新培训形式。企业人力资源培训体系构建过程中, 应结合当前企业人力资源培训现状, 坚持以人为本的理念, 丰富创新培训形式。企业可围绕人力资源培训的实际情况, 对个体员工的发展需求进行调查和总结, 创建与个体员工需求相符合的人力资源培训制度, 为员工个体发展提供机会。二是建设模拟实训中心。要加大在人力资源培训方面的投入力度, 结合企业发展现状, 建设专业的模拟实训中心, 重视人才培养工作、实际操作能力提升。同时, 要提高人力资源开发的投入力度, 将先进的培训技术和经验引进来, 采购专业的职业技能培训设备, 创建智能化的培训中心, 满足员工一体化培训需求。三是建立优质师资队伍, 聘请外部师资的同时加大内部师资培养。通过加大投资力度的方式, 在人力资源培训工作中不断优化完善导师制度, 丰富人力资源培训体系。同时, 企业也可积极加强与地方高校的协作, 提高培训工作的实用性, 形成多渠道且全方位的人力资源培训路径。依据企业人力资源培训情况, 对人力资源培训制度进行优化, 修订培训制度并调整培训内容, 在人力资源日常考核中纳入培训工作, 通过记录员工培训相关信息的方式, 确保人力资源培训的落实。

3. 完善培训与开发体系

企业人力资源培训体系构建期间, 完善培训与开发体系是十分有必要的。通常来说, 企业人力资源培训工作的开展, 要与企业员工的工作及生活需求相贴合, 保障培训工作的有效性。其一, 丰富人力资源培训机制。企业在对人力资源培训机制进行创建时, 可加强多新技术的应用, 以微课、慕课等多种方式, 建立人力资源培训机制, 在人力资源培训中应用信息化模式, 以达到提高人力资源培训效率目的。其二, 创新人力资源培训形式。企业在人力资源培训时, 要将课题研究制、项目小组制、大师工作室等方式利用好, 专门创设技能培训项

目。在培训期间, 培训师或专家导师要积极与员工进行沟通和交流, 及时解决员工的难题或是困惑。其三, 促进人力资源培训与开发的融合。企业要从发展现状出发, 将所制定的发展战略及员工的需求相结合, 形成比较完善的数据, 利用信息技术对人力资源培训开发体系加以完善, 全程跟进人力资源培训与开发工作, 提高员工培训积极性。

4. 健全激励约束机制

在企业人力资源培训体系构建期间, 健全激励约束机制是十分有必要的。首先, 完善奖惩机制。企业人力资源部门可在掌握员工工作状态的基础上, 创建与员工发展需求相符合的奖惩机制, 保证机制的公平、公正与公开。若员工在培训活动中表现良好, 可给予相应的一次性奖励, 激发员工的工作热情和积极性。若员工在培训活动中的表现不合格, 要给予相应但恰当的惩罚。其次, 制定个体发展计划。不同员工的发展需求存在明显差异, 企业人力资源部门可根据员工的需求, 为某几类岗位群体制定针对性的发展计划, 依据员工的日常表现, 随时更新发展计划的内容。对于骨干员工, 要为其量身定制个人发展方案, 增强员工的认同感、企业的归属感、个人的成就感, 引导其在各自工作岗位上最大地发挥应有的作用。最后, 优化激励机制内容。依据员工的工作状态, 将竞争机制引进来, 以阶段性考评的手段, 将考评结果与员工的工资绩效相挂钩, 充分激发员工的工作积极性。同时, 强化前瞻性意识, 围绕战略高度, 完善培训课程体系内容。

五、结束语

综上所述, 现代社会发展中, 绝大多数国有企业都深刻认识到人才对企业发展的重要性。从某种角度来讲, 人力资源培训体系是人才培养的基础和前提, 能够培养出与企业发展需求相符合的人才。国有企业发展期间, 要充分加强对人力资源培训体系的重视。文章在明确企业人力资源培训体系存在的问题的基础上, 分别从创新培训服务理念、提高培训投入力度、完善培训与开发体系、健全激励约束机制等方面, 研究企业人力资源培训体系构建思路。期望在本次相关内容的探讨下, 能够为日后提高人力资源培训水平提供相应的建议。

参考文献:

- [1]郑洁如. 国有企业人力资源培训体系存在的问题及构建思路[J]. 商场现代化, 2022, (06): 97-99.
- [2]李艳. 浅析企业人力资源培训体系存在的问题及构建思路[J]. 商讯, 2020, (06): 189-190.
- [3]邓柱. 浅析企业人力资源培训体系存在的问题及构建思路, 2022-07.