

新时代国有企业员工教育培训工作对策研究

徐亚腾

湖北中烟工业有限责任公司襄阳卷烟厂 湖北襄阳 441000

摘要:在市场经济条件下,国企员工素质和能力直接影响到国企的生存和发展,这就给国企改革和管理带来了新的挑战。对员工教育培训是人力资源管理的关键,对企业的发展起着举足轻重的作用。因此,文章重点对国有企业员工教育与培训状况进行了综合剖析,归纳了其中的一些问题,并针对这些问题,给出了一些对策,希望能使国企员工教育与培训工作得到更好地发展,从而提高我国国有企业人力资源管理质量与水平。

关键词:新时代;国有企业;员工教育培训;对策

教育培训是国有企业长远发展的一项战略性投入,是提高人才素质和能力转变的关键节点。许多国有企业在“人才强企”的过程中,高度重视员工教育培训工作,为实现国有企业高质量发展人才提供保障。而在国有企业改革升级的重要时期,有些企业员工教育培训不能适应企业发展的现实需求,因此,在实施的时候,还会遇到更多困难和问题,导致员工教育培训不够全面,不够深入,不能充分发挥出员工的潜力。国有企业要跟上时代的趋势,紧密联系企业现实需求,加强对员工教育培训重视,对现实中存在的问题进行深入分析,制定相应的对策与办法,使员工教育培训工作达到精细化、集约化的目标。

1. 新时代国有企业员工教育培训价值

1.1 提升国有企业整体管理水平

国有企业管理状况对国有企业的生存与发展有着重要的作用,开展国有企业员工教育与培训工作,既是一种任务,也是提高国有企业管理效率的途径。首先,对国有企业管理和发展计划进行深入地学习和培训,提高员工对国有企业管理和发展计划的认识,从而确立自己的工作方向。其次,通过行之有效的培训制度,使员工树立正确的价值观,把个人发展规划和企业发展规划紧密地联系起来,把全部精力放在各项工作中,高品质地进行各种活动,从而促进企业总体管理水平的提高。

1.2 实现国有企业高质量发展的需要

对国企而言,国企生存和发展取决于国企人力资源管理质量和水平,这是国有企业所有工作的根本,而员工教育培训工作则是国企改革的首要任务,对企业发展起到了举足

轻重的作用。只有充分调动员工的积极性,才能使企业获得更大的经济利益,这也是企业人力资源管理发展的一个主要目标。伴随着我国经济社会的飞速发展,对员工的教育和培训提出了更高的要求,企业必须着眼于长期、适应时代发展和改革发展的新局面,因此,迫切需要对新时代员工教育和培训方式进行研究。

1.3 有效提升企业员工专业素质

在日益加剧的市场竞争中,国企要想增强市场竞争力,需要主动地扩大人力资本,加强员工的教育培训,并根据自身具体条件,不断地改进培训方法,不断地改进培训计划,这不仅可以提升员工的专业技能和综合水平,也可以提升其思想政治素质,提升工作适应性,使员工更好地发现并解决问题,意识到个人发展不仅关乎着个人的事业发展,也关乎企业发展和国家发展。因此,应该更加积极地参加各种培训,提升理论知识和实际操作技能,为企业发展做出自己的一份力。

2. 国有企业员工教育培训工作困境

2.1 员工教育培训缺少整体规划

国有企业要高度重视员工教育培训工作,将其作为企业发展战略的核心,以有序、系统和渐进的方式进行,才能取得良好的效益。但是,目前很多国有企业在这一环节上都表现出较大的缺陷。首先,很多国有企业在教育培训初始阶段没有对各个岗位的人员能力和素养进行全面和客观地评价,也没有能够制定准确规范的教育培训规划。这在一定程度上限制了培训效果,也没有与企业内在改革需要相适应,导致开展的工作缺乏精准性和标准化。另外,许多国有企业在教

育培训过程中存在着以短期商业需要为主的问题,缺少长期培训规划与目的。这些以短期为目标的教育培训方式,常常脱离企业长远发展的策略,很难保证其持续、长久地发展。另外,我国国有企业员工教育培训模式还不够完善,缺乏与企业自身的具体情况相适应,没有形成层次分明、上下贯通的培训执行体系,这对企业的长期发展具有重要影响。

2.2 教育培训模式有待优化

一些国有企业没有根据自己的特点,制定合理的教学和培训方式,只是一味地模仿其他企业的做法,从而使教育和培训实效受到很大的限制。一方面,部分企业没有制定科学的交流方式,在培训之前没有向员工讲解需要注意的问题和培训程序,没有能够对员工的真实需要有一个很好地理解,并且在培训结束之后没有能够将培训内容加以巩固。另外,企业没有构建知识分享机制,没有组织人员进行学习经历分享,导致传统的教学和培训方式单一,不能很好地提升员工的整体素质。

2.3 培训导师队伍素养有待提升

教育培训导师素质直接关系到国有企业员工教育培训的质量。要取得良好的培训效果,需要建立一支高端、复合型的培训师队伍,持续提高导师队伍的整体素质。但是,实践表明,目前我国培训导师素质总体上还不够高,离教育培训目标还有很大的距离。虽然具有一定的专业背景,但是在实际中,导师的控制能力,实践技能,交流技巧,责任心,耐心等都还需要提高,这些问题的存在,不仅影响了国企员工的素质,也制约国企员工的专业水平、文化水平的提升,成为制约国企健康发展的瓶颈。

2.4 缺乏完善的员工教育培训评估体系

在国企管理体系中,员工教育培训评估体系至关重要。培训人员在培训时目标非常模糊,只想要完成培训,而忽视培训结果。另外,对于培训中遇到的问题,也没有做好归纳和总结。为此,国有企业在培训方面缺乏完善的奖罚机制,对未通过考核的人员未进行相应的处罚;同时,由于缺乏对表现优异的人员的激励措施,致使他们觉得培训只是走个过场,而不能真正起到应有的作用。要实现培训目标,并切实调动员工对培训的积极性,必须采用竞争性奖励和奖罚相结合的方法,构建行之有效的评估体系。

3. 新时代国有企业员工教育培训工作对策

3.1 做好教育培训工作整体规划

国有企业在开展员工培训初期,应该先对各岗位人员的

胜任能力进行综合、深入地评价。这样既可对员工专业能力 & 职业素养进行评估,又可对此岗位的实际需要进行分析,以便于今后的培训规划。只有如此,才能保证培训的落实,才能取得理想的效果。与此同时,国企在制订员工教育培训目标时,要具有长期的前瞻性,深刻思考企业改革与创新发展的方向,并与企业改革的需要、战略规划相结合。要使员工培训目标和企业战略目标保持一致,使员工技术优势逐渐转变成企业发展的优势,进而推动培训目标的实现。同时,国企也要从自身实际出发,对员工教育培训的顶层架构进行合理地设计与规划。制定科学、合理的培训方案,并对培训过程进行精确地设计。将中长期教育和培训相结合,可以形成一种长效的培训机制,从而从根本上克服传统的短期化的弊端。

3.2 运用现代化技术对员工教育、培训方式进行创新

3.2.1 分层次有目标地进行员工教育培训

根据国企内部环境和外部环境的变化,以及国有企业自身发展与员工个人生涯发展的双重需求,分层教育培训。在专业人员教育培训方面,重视对各行各业的新理论、新工艺、新知识的持续学习,提升素养和创新能力。在技能服务人员教育培训方面,注重专业技能的提高,服务能力的延伸,以及整体能力的提高,不断健全技能人才的评估制度,提高其职业转变能力和社会再就业能力。通过横向人才结构优化和水平层次的建设,建立一支具有较强能力、结构合理、忠诚于国企的高素质人才。要做到全方位的、有针对性的培训,比如面向环境变化和发展趋势,进行大众化大班培训;以现实需要为导向,以灵活多样的方式进行实践类小班培训;提高专业素质,重视科研创新,加强专业人才教育培训;提高员工技术水平,突出重点,加强技术员工的培训。

3.2.2 利用现代化技术,进行网上和线上的综合培训

在科学技术的进步下,培训方法和培训技术也必须与时俱进,这就是教育培训的重要组成部分。国企员工培训,需要采用合理、高效、便捷的现代化方式进行,这既可以增强培训效果,又可以有效地提高培训质量。比如,与现下热门的微信、抖音等社交媒体相融合,并与国企文化相融合,对员工进行教育培训;线下讲座一反以往的陈旧作风,加入现代新词语,通过漫画、视频等技术方式充实员工教育培训工作,并运用到线上和线下相结合的新型方式激发员工培训热情,使员工以一种积极的心态参加培训。组织在线管理团队,及时整理线上学习资料,跟踪老师在线授课,安排学员

上课；通过举办演讲、技能比赛等方式，增强员工对学习的紧迫感，提高员工的学习热情，并通过评选、表扬学习典型人物，营造良好的培训环境。

3.3 提升培训导师队伍素质

在我国国有企业中，培训导师素质将直接影响到培训的质量与成效。按照企业战略发展需求，对人才进行统筹，对企业党校、培训机构、职业认证中心等部门的功能进行整合，构建内部培训基地，构建一个高端复合型的培训队伍，持续提升其核心竞争力和技能，对员工进行高质量的教育培训，达到组织所设定的目标。要做到这一点，必须确保教育培训导师专业素养，使其具有良好的学习能力、广泛的专业知识储备、较强的逻辑推理能力以及较强的现场管控能力，进行优质的培训，让员工在培训中学会新知识、新技术、新技能，达到预期的工作成效，使国企拥有一支具有较高专业水平和技术专业能力的员工，使各项活动能够顺利、有序地进行。

3.4 健全教育培训评估机制

评估机制是评价培训质量的重要标准，也是评价教育质量的重要依据。企业应根据自身的具体状况，改进和完善教育培训评估体系，不仅可以运用柯氏四层评价法，还可以采用问卷调查、课程测试、实地访谈、绩效评价等方式，从学习、行为、反应、绩效等多个角度评估培训的成效，还可以借鉴绩效考核思想，参照学校的相关规定，构建学分制的评估体系，即将参训人员在培训中的业绩与成绩转换为积分，与时间相联系，构建累积模型，按年、季对员工进行考核，并依据学分等级判定培训成效，确保培训计划实施的有效性，提升培训工作质量。与此同时，培训人员的工作绩效对培训效果的转化、培训行为的转变、工作中的绩效的提高有着重要的作用。企业不仅要对其参训员工、培训导师、培训组织者进行考核，而且还要对其参训人员后续行为、态度、绩效的优化进行考核，从而对培训目标的实现状况进行全面地认识，从而为培训结束后的回顾反思，对培训计划进行完善和优化打下坚实的基础。另外，企业还要树立终身培训观念，对每个人都要建立档案，并且要对个人培训过程和培训成果进行详细地记录，对其培训之后的成绩进行全面的评价，从而对个人能力和组织的改变有一个完整的认识，以便在指导培训的时候，能够根据实际情况调整培训内容和规划。

3.5 国有工业企业全力打造示范站，掀起示范热潮

在当今这个飞速发展的时代，国有工业企业正积极投

入到打造示范站的热潮中。示范站不仅是企业展示先进技术和和管理水平的窗口，更是引领行业创新、推动产业升级的重要平台。国有工业企业通过打造示范站，不仅能够提升自身的竞争力，还能为整个行业树立标杆，引领行业向着更高、更远的目标迈进。

以某大型国有企业为例，该企业投入巨资打造了一座集技术研发、生产制造、展示交流于一体的示范站。站内不仅展示了企业最新的技术成果和先进的生产设备，还设置了多个功能区，如技术交流区、产品展示区、培训区等，为参观者提供了全方位、多角度的展示和交流体验。

通过示范站的建设，该企业不仅提升了自身的技术水平和生产能力，还吸引了众多行业内的企业前来参观学习。这些企业在参观过程中，不仅了解了该企业的先进技术和管理经验，还与该企业建立了紧密的合作关系，共同推动了行业的创新和发展。

4. 结束语

综上所述，对国有企业而言，要在激烈的市场竞争中维持领先地位，需要加强员工教育培训工作，提高员工专业素质和综合素质，从而推动国企长期发展。员工培训不仅可以为企业带来更多的附加值，还可以提高员工技术水平，还能将工作人员的创造力和积极性完全发挥出来，从而增强国企市场竞争力。随着时间的推移，国企也要对培训方法进行主动地改进，对现有培训形式进行分析，改进和创新培训模式，为企业发展和员工教育培训打下坚实的基础，从而推动公司的长期发展。

参考文献

- [1] 郑海玲. 国有企业员工培训工作的挑战与对策 [J]. 人力资源, 2021, (14): 72-73.
- [2] 程晨. 国有企业员工培训存在的问题及创新措施 [J]. 办公室业务, 2021, (12): 163-164.
- [3] 周彬. 竞争性国有企业员工教育培训七问审计法 [J]. 中国内部审计, 2020, (10): 54-57.
- [4] 罗志娥. 新时代国有企业基层员工教育培训工作思考 [J]. 办公室业务, 2020, (3): 48-49.
- [5] 艾杰. 国有企业员工教育培训质量的提升策略研究 [J]. 企业改革与管理, 2019, (6): 102+149.