

国企员工培训管理存在的问题与对策研究

王安冉

(国网内蒙古东部电力有限公司红山区供电分公司,内蒙古 赤峰 024000)

摘要:当前阶段社会不断发展,对人才的需求逐渐增加,对人才的要求也日渐提升。因此,针对国有国有企业的人才培养不能够被岗位所限制,而是需要对国有企业人才展开全面化的培养,使其能够得到全面化的提升。在此基础上,国有企业需要提升对员工培训管理工作的重视,就现阶段而言,在实际的员工培训管理当中仍旧存在很多问题。本文将针对当前国有企业员工培训管理工作的现状进行分析,对其中存在的问题提出相应的应对措施,以此来提升国有企业培训的有效性。

关键词:国有企业;企业员工;培训管理;解决措施

一、国有企业做好员工培训工作的重要意义

对于国有企业自身而言,招聘人才是促进国有企业发展的重要手段,而人才培养又是促进国有企业持续长远发展的重要方式。员工培训是否有效直接关系到国有企业的发展。首先,加强对员工的培训可以帮助员工有效地拓宽知识面,帮助他们不断提高业务质量和水平,从而在提高员工整体素质的同时帮助国有企业创造更多的经济效益,提高国有企业的生产效率,为国有企业在市场中的发展提供重要支持。其次,借助培训工作,能够在国有企业与员工之间架起目标一致性的桥梁,促进国有企业与员工实现相互沟通,促进整个团队凝聚力的增强,推动国有企业向心力的发展,帮助国有企业兴旺发达。最后,国有企业培训作为国有企业的精神内容,是国有企业文化的一部分,是国有企业生存和发展的灵魂,对国有企业的发展起着重要的推动作用。国有企业通过开展员工培训,可以培养员工的积极性和主动性,进而体现出良好的国有企业文化。

在当前阶段,国有企业的竞争逐渐转变为国有企业中人才的竞争,国有企业如果想要得到良好的发展就必须提升对人才培养的重视程度。通过对国有企业人才进行有效的培养,使国有企业得到良性的运营与发展,进而实现国有企业自身的发展目标。

二、当前国有企业在员工培训工作中存在的问题

(一)缺乏对培训工作的重视

整体来看,我国现代国有企业已经开始对员工培训有一定的关注,但仍然缺乏重视程度。国有企业在发展过程中一味地关注国有企业的品牌、市场份额等实实在在能够看到效益的部分,忽视了人才的培养和培训工作。部分国有企业的人力资源管理还停留在传统的人事管理阶段中,对新时期人力资源管理发展的含义没有正确的认识,在管理过程中还停留在对人进行控制的管理形式和管理目的中,还缺乏发展员工、激励员工的理念,人力资源的管理与开发还有待进一步发展。这就使得,这些中小国有企业缺乏对员工培训重要性的认识,思想观念还停留在旧的人力资源管理中,缺乏对培训工作重要性的认识。^[1]

(二)缺乏完善的管理体系

目前,国有企业的运营当中缺少一套行之有效的员工培训管理体系,对培训工作中存在的问题无法及时发现,培训也缺乏科学性。一方面,培训的内容与形式缺乏科学合理的设计,导致许多培训内容缺乏连贯性,无法实现培训的预期效果,部分员工参与的培训内容呈现跳跃式,内容无法衔接,导致员工无法有效掌握培训的内容还有一些员工参加培训,对提高自身职位所需的工作技能及个人素质的帮助不大,参加培训与自身职位不匹配。另一方面,国有企业中对于缺少专业的培训人员,同时缺少完善的对培训、育成人员的培养机制,导致国有企业内部专业培训人员短缺,缺乏能够进行培训的专业人才。^[2]

三、做好国有企业员工培训的措施和方法

(一)提升培训意识,加大培训投入

思想决定行为,就国有企业的培训工作而言,国有企业最先需要做的就是认识到培训工作对于国有企业员工能力提升与国有企业自身发展的重要意义,认识到培训工作对于提升国有企业效益方面能够产生积极作用,只有从思想认识层面扭转认识才能真正推动国有企业培训工作的有效开展。第一是要提高管理者的思想认识,管理者的思想直接影响国有企业的决策管理。因此,只有管理者对培训工作持认可态度,才能够促进培训工作全面有效的开展。第二是要提升员工的思想认识,让员工认识到培训对于提升自身职业技能的重要帮助作用,让员工充分认识到培训工作的目标和培训动机,让员工真正意识到培训工作开展的重要意义,从而使员工以一个良好的态度参加培训,让培训工作真正发挥作用。只有让国有企业和员工都了解到培训工作的重要意义,才能够推动培训工作的顺利开展,让培训真正发挥作用,通过自上而下观念态度的改变来推动培训工作有效地开展。^[3]

(二)构建完善的培训体系

在国有企业的培训工作中需要树立科学的培训理念,并建立一个完善的培训体系,就国有企业而言,需要对培训的步骤进行一定设计,如岗前培训、入职培训、强化培训、专项培训等,采用多种的培训形式对人才进行持续的培养与提升。此外,需要培养专门的育成部门,针对不同时期的市场需求对培训内容不断地更新与完善,使国有企业人才能够时刻保持满足市场需求的状态,以巩固国有企业基础,满足国有企业的发展需求。另外,国有企业需要配备专业的培训设施及场地,以便能够满足人员培训工作的需要,以便可以根据培训对象的内容及人数,合理安排培训场地,制定完善的培训方法和培训计划,建立完善的培训体系,更好地促进国有企业发展。

四、结语

国有企业的可持续发展需要对人才技能进行良好的培养,因此有必要积极开展培训,提高员工的岗位技能和个人素质,以提升国有企业的核心竞争力。为此,国有企业需要深刻认识到员工培训的重要性,为国有企业发展打下人才基础,夯实国有企业发展的基础。国有企业需要探索和建立完善的培训方法,不断创新培训方法,丰富培训形式,从思想层面提高认识,完善管理方法,通过改进培训工作,促进国有企业更好的发展。

参考文献

- [1]赵伯远. 企业员工培训管理存在的问题与对策分析[J]. 财讯, 2016(35):107-108.
- [2]蔡雪洁. 旅游企业员工培训与开发存在的问题与对策研究[J]. 安徽科技学院学报, 2014(5):94-97.
- [3]原理. 中小企业员工培训管理问题与对策分析[J]. 人力资源开发, 2016(14):162-163.