

论企业员工培训的重要性

刘江帅

中国石油集团东方地球物理勘探有限责任公司塔里木物探处技能人才评价工作站

DOI:10.12238/jpm.v3i5.4886

[摘要] 随着中国社会主义市场经济的不断发展,国有企业要想在市场竞争中占有一席之地,就必须注重企业内部员工的培训工作。但由于市场经济发展中存在着一些复杂的因素以及市场风云莫测的变化,企业内部员工因其知识范围狭窄以及培训力度不够等各方面的因素影响,从而在实际工作中,不能满足客观需要,基于此,本文就国有企业员工培训的重要性和创新的途径进行了探讨,希望为国有企业未来的发展提供有价值的建议。

[关键词] 国有企业; 员工培训; 重要性; 创新方式

中图分类号: F276.1 **文献标识码:** A

On the importance of Employee Training

Jiangshuai Liu

Tarim Technical Talent Evaluation Workstation of geophysical Exploration Department of CNPC Oriental Geophysical Exploration Co., Ltd

[Abstract] With the continuous development of China's socialist market economy, state-owned enterprises must pay attention to the training of internal employees if they want to occupy a position in the market competition. But because there are some complex factors in the development of market economy and the changeability of the changes in the market, the enterprise internal staff because of its narrow knowledge and insufficient training and so on various aspects of factors, thus in the practical work, can not meet the objective needs, based on this, in this paper, the state-owned enterprises staff training and innovative approaches are discussed in this paper, the importance of Hope to provide valuable suggestions for the future development of state-owned enterprises.

[Key words] State-owned enterprises; Employee training; Importance; Approach to innovation

国有企业在中国经济发展中扮演着中心角色,而国有企业的员工作为维护企业运营的脊梁,是保障企业平稳运行和提高企业经济效益的力量来源。因此,国有企业应该加强企业管理,采用科学的培训方法去培训他们的员工,使员工的工作效率和企业的生产效率两方面得到大幅度的提升,有效地提高国有企业在市场中的竞争力。

1 国有企业员工培训的重要性

首先,企业之间的竞争本质上是以人为本的竞争。无论在技术层面还是管理层面,都离不开“人”的作用。人力资源在企业经济发展中起着核心作用。国有企业在市场经济中“占主导地位”,必须由内向外从企业内部员工入手、加强员工内部教育,并通过创新教育培训理念,使员工在掌握自身基本理论和技能的基础上,逐步提高综合能力,立足当下,迎合时代发展的需要,是企业提高市场竞争“软实力”的出发点。从企业的角度来看,员工培训可以对企业的发展起到重要的作用,有助于提高员工

的综合素质,增强企业的核心竞争力。必须从职业道德、敬业精神和创新能力培养等方面,不断开发员工的潜力和工作积极性,提高对工作技能和自身价值的认识,从而更好地适应岗位标准,提高企业的核心竞争力,有利于企业建立科学的管理制度,获得更大的经济效益。传播企业文化,增强各部门之间的相互合作,加强企业的整体管理水平,迅速实现经营目标,提高企业的组织效益。通过加强企业培训,方便建立管理层与员工之间的沟通机制,增强企业凝聚力,营造和谐的企业文化,达到促进企业可持续发展的目的。

其次,在当前的市场环境当中,国有企业夯实员工培训工作可加速企业的发展,国有企业需要通过培训来激发员工参与工作的积极性,让员工以更加饱满的工作热情参与到实际的工作当中,并且通过培训还能让员工对于企业的发展理念以及当前运营情况有更深层次的了解,进而让员工在企业当中找到归属感。

再次,企业内部培训,能让企业和员工间的联系更加密切,增强员工之间的团队协作关系,让企业内部氛围更加和谐,正所谓团结的力量可以升起燎原之势,企业内部的团队对企业的生产经营活动的展开发挥至关重要的作用,当前企业大都意识到员工培训的重要性,其是保障企业长远发展的必要投资^[1]。

除此之外,通过企业员工的培训,还可以促进企业内部人才的自身优化,特别是针对管理层的培训,能使员工根据自身发展需要,制定与企业同频共振的发展规划。针对企业普通员工的培训主要侧重于对专业技能的培训,而对一些管理层员工的培训,则侧重于先进管理理念的学习,将这些知识与当前企业的管理实情相结合,能够帮助发现当前企业管理中存在的问题并提出切实的解决方案,以此提升企业管理质量。

因此,对国有企业员工进行培训,是保障企业发展能够与时俱进的重要方式,对于企业发展具有重要意义。

2 当前国有企业员工培训的情况

国内各类企业在内部员工培训上的投入不足,与发达国家相比,远远低于平均水平。据对282家国有企业的调查,企业员工培训投资经费只有工资总额的2.2%,远低于发达国家10%-15%的水平。由于国有企业对于员工培训投入不足,导致企业员工培训工作的弱化;在开展培训活动之前,缺少详细的培训方案。在选择培训内容前,没有对员工需要提升的能力进行调查,盲目选择培训内容,导致培训内容与员工需求不符,员工能力没有得到相应的提升,导致员工培训失去价值^[2];国有企业内部缺少对员工培训的完善制度体系。很多培训由于制度体系不完善,很多的员工培训就只是走一个形式,不但浪费时间,还浪费了资源,缺乏相应的奖惩措施,长此以往,导致员工失去参与培训的积极性,培训整体效果较差。

想要从根源上让员工培训发挥提升切实作用,就需要让管理层建立一个对于员工培训的正确认知,改变以往的偏差理念,给予员工培训高度重视,以此改变员工培训流于形式的现状,让员工们在领导层的带领下积极开展培训,从而认真参与到培训当中。国有企业要加强对于员工培训的管理力度,员工能力的提升不是一蹴而就的,需要经过较长时间的培养才能够看到效果,因此,在对员工进行培训时要选择一些高质量的内容,以此保障员工能够从培训中汲取到可以应用在实际工作环节中的知识,其次也要注意企业文化和价值的渗透培养,让员工建立对企业的归属感。

3 企业员工培训中存在的问题

3.1 对企业员工培训的重视程度不够

企业内部会设置专门的人力资源部门和培训部门,所有的员工培训都由这两个部门组织安排,企业领导和高层很少过问员工培训的相关内容。这样一来,会导致以下几点问题:第一,领导的重视程度不够会在企业内部上行下效,久而久之,企业员工培训会流于形式,达不到真正的作用。第二,由于企业高层领导的重视程度不够,无法制定详细的员工培训策略和目标,企业员工培训形式过于散漫,不符合企业的战略发展目标。

第三,由于企业高层领导的忽视,员工培训的硬件设备、软件设备没有资金支持,也得不到更新,导致企业员工培训效能过低。

3.2 企业员工培训体系不健全

若想开展有价值、有作用的员工培训工作,必须以完善的培训体系作为支撑。一般情况下,企业会根据内部组织设立不同部门、不同层级的培训标准,对于某些关键部门,企业甚至会设立专门的培训中心。但当前大部分企业并未针对员工培训制定相应的体系,导致员工培训的硬件和软件设备不健全,员工培训方向不明确,培训效果以及反馈的应用程度不高。体系不健全意味着员工培训失去了制度支持,员工的思想政治水平和技能水平无法提高。

3.3 企业员工培训模式较为单一

企业的培训方式可根据地点分为内部和外部培训,还可根据时间分为长期和短期培训。我国大部分企业开展的多为短期内部培训,这是因为短期内部培训的成本较低,师资需求不高,企业内部资历丰富、级别较高的员工可直接对下级员工进行培训。这种培训方式虽然降低了企业成本,但培训效果和培训质量较差。另外,企业的培训内容大多以企业内部的常规业务为主,创新不足、内容重复,无法调动企业员工的培训积极性。

4 对国有企业员工培训方式的创新改进

4.1 注重营造氛围

企业的员工培训需要严格按照中国的相关法律法规进行,特别是在维护员工基本权益的时候,让各级人员都能参与到培训和管理中来,减少工作中出现的各种问题。相关员工培训部门需要建立管理机制,对员工的行为进行监督,明确员工的工作目标,以免耽误工作进度。相关管理部门还需要建立奖励机制和竞争机制,以提高员工的积极性和活跃度,促进工作更好地开展。在日常工作中,加强领导管理,进行观念控制,重视和有效解决政工管理中出现的各种问题,与此同时,还需要多关注管理人员的情况和状态,将企业员工培训工作和人文关怀进行结合,从而构建正确积极的管理形式和意识,能够提供相应的保障和支持。企业员工培训工作的运行和开展,需要让企业的干部和基层的员工进行有效和深入交流,以坦诚的态度进行沟通,使企业高层能够及时了解员工的真实想法和感受,在日常工作中,对于家庭条件困难的员工给予一定的帮助和补贴,在精神和物质层面都需要充分支持,将企业员工培训工作落到实处,加强企业整体的凝聚力和向心力,促进企业的可持续发展。

4.2 实现员工培训常态化

在建立员工培训模式时,要保证与企业接下来的发展规划保持一致。考察员工培训质量的标准,主要看员工培训活动的能否促进企业进步,是否能帮助企业实现下一阶段战略目标^[3]。只有让员工培训与企业未来发展方向保持一致,才能让企业自身竞争力得到提升,并且这样的培训模式还能够让员工理解企业文化,使其更好的融入其中。

要让员工培训成为企业运营发展的一部分,如果企业内部环境条件较好,可对员工培训单独设置一个部门,由该部门专门

负责企业全体员工的培训工作中, 其中包含: 培训过程中的管理工作、培训内容制定、培训效果分析以及其他培训相关内容。如果内部条件不允许单独设立部门, 则可以让2-3名人力资源部门的员工专门负责这项工作。

4.3 建立健全员工培训体系

想要实现高质量的员工培训, 建立健全员工培训体系至关重要。首先从企业内部员工的实际需要入手, 以此为基础设定科学化的培训目标。相关部门可以设置员工需要的匿名调查问卷, 对于员工实际需要进行统计, 从而进行培训内容的设置, 每一期根据员工不同需要开展培训, 这样员工也可以根据自身需求参与到培训。

其次, 将培训指标量化, 既能更好地评估培训效果, 又能保证员工参与的积极性。在确定培训目标后, 还需要制定相应的培训计划。培训主讲人在制定培训计划时需要对培训方法、培训时间、培训内容进行详细的规划, 同时要对员工的参与年龄和能力水平、心理状态等诸多内容进行详细的规划, 同时还要对社会发展需求、企业发展需求和国家、相关政策等诸多内容进行综合考虑, 制定有针对性的培训规划, 保证培训能够全面提高员工的能力, 从而保证企业的长远发展, 提高企业在市场上的竞争力。

最后, 对国有企业员工进行培训, 还需要一定数额的培训资金。当前, 我国大多数国有企业为了减少这一部分资金的投入, 都选择在企业内部进行培训, 但是为了能够保障培训的质量以及有效性, 企业应该划分充足的资金用于员工培训, 这样才能进行规模较大、主讲人含金量较高的员工培训, 通过培训让员工的能力得到真正意义的提升。

4.4 建立健全培训考核体系

国有企业应建立和完善培训考核制度, 并与奖惩制度相结合。通过科学合理的考核体系, 对于那些在实践能力基础上表现突出的员工, 可以给予奖励或者是升职加薪, 为员工提供更好的职业发展机会, 如可以转变为具有更高职级的项目团队负责人, 这样, 就有了激励员工提升自身能力的动力, 企业的发展也越来越好。

除此之外, 对于那些规模较大的企业, 还可以定期开展带有软性福利的员工培训, 但是这一类的培训只有在工作中表现较好的员工才能够参与。同时也可以考虑为那些表现较好的员工提供带薪进修或是在职学历教育的机会, 这些方式对员工都有非常大的激励效果。

5 结语

总之, 国有企业要想提高竞争力, 首先必须做好内部员工的培训工作。一个好的培训体系的有效实施对于保证企业的稳健发展具有重要的意义。其次, 明确企业发展所需要的人才类型, 对员工进行有针对性的培训, 建立科学有效的培训评价标准具有重要意义。最后, 国有企业培训体系的不断创新, 可以保证培训对企业的发展具有有效的促进作用, 为企业的长远发展注入不竭的动力。

[参考文献]

- [1]程晨. 国有企业员工培训存在的问题及创新措施[J]. 办公室务, 2021(12):163-164.
- [2]张卫红. 浅谈创新员工培训对企业的重要性[J]. 职业, 2015(22):28-29.
- [3]李仕龙. 我国企业员工培训项目的设计与实施研究[D]. 重庆大学, 2006.