

浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略

徐 静

(重庆市轨道交通(集团)有限公司 401120)

摘要:在我国经济发展当中,国有企业占据非常重要的地位,其存在的作用日益增强,在国有企业中,对人力资源实施培训管理已经成为了比较重要的一项任务。在国有企业人力资源当中创新培训方法以及发展战略,对经济发展起到很大促进作用。国有企业想要在日益激烈的市场当中保持一定市场份额,就需要不断提出全新的创新方法以及人力资源培训发展战略。本篇文章主要对国企人力资源培训创新途径及开发策略进行简单介绍,希望可以给大家带去一些启发。

关键词:人力资源,途径,策略

1.前言

在新时代的大背景下,知识经济时代的到来给企业带来了非常多的发展机遇以及挑战。国有企业当中,人才属于发展的主要动力,其属于国有企业创造较高经济以及社会效益的主要因素。因此,相关人员一定要做好人力资源开发以及研究,适当的完成竞争模式的调整,培养出较多的优秀人才。在创新型人力资源培训以及发展模式的基础之上,进一步解决培训当中存在的问题,使得员工的工作潜力得到激发,进而为国有企业的长远以及持续发展做出贡献。

2.人力资源培训的意义

人力资源培训属于一项管理活动,在这个过程中,国有企业需要使用各种方法以及方式完成员工的培训以及培养。其属于转移知识,信念以及技能的一种过程。在这种培训模式当中,主要是为了使得员工获取较多的知识以及技能。国有企业在实施人力资源培训的过程中,不仅可以保障员工技术水平的提升,还会强化员工的积极性,实现人力资源的增值,为公司发展提供良好的思路。对国有企业来讲,可以及时获取信息,促进员工更加敬业^[1]。

3.人力资源培训中存在的问题

3.1 人力资源培训的概念比较落后

由于遭受传统观念的影响,长时间以来,国有企业在发展当中没有意识到人才在企业现代化过程当中的积极以及重要作用,不仅如此,在我国国企发展中,其人力资源在实施培训的过程中仍然使用之前传统化的培训方式,这样非常容易造成国有企业在人力培训方面存在创新不足的情况,因此造成企业人才梯队建设以及人才使用存在较大缺陷,最终对国有企业的长期以及可持续发展造成严重影响。

3.2 缺乏监督评估机制

科学化的培训系统主要包含:完整化的教学系统、监督机制以及评估机制等。只有这样,才可以使得培训的效果得到提升。但是,在国有企业的具体发展当中,特别是在人力资源培训的过程中,往往缺乏监督评估机制。结果,造成现阶段国有企业在实施人力资源培训的过程中只是走走场,不能使得人力资源的作用得到充分发挥,进而造成员工在培训当中的综合能力无法得以提升^[2]。

3.3 选拔机制存在问题

想要促进国有企业长期以及有效的发展,设置一个良好的团队是非常重要的,特别是在我国社会发展的新阶段。但是,现阶段,我国国有企业在人才选拔机制方面难以和实际发展情况相适应。因此,选拔机制对于国有企业人力资源培训发展造成严重的阻碍作用。纵观我国现阶段国有企业的选拔机制,其存在非常大的问题:即在实施人才选拔的过程中,仍然遵循计划经济体制之下比较传统化的人才选拔机制,这样就使得组织部门以及企业市场经济关系人才需求之间无法匹配,最终将会对人力资源培训的创新性发展造成较大影响。

4.创新方法以及发展战略分析

4.1 提升对人力资源培训的认识

为了进一步创新,必须要从思想上进行改变,这属于有史以来非常重要的一步。在改变人力资源培训创新方式的过程中,首先需

要改变之前落后的观念。只有当管理层以及员工意识到人力资源培训的重要程度之后,他们才会对其重视起来。换句话说,只有这样,才可以实现其创新以及发展。除此之外,要改变落后的意识形态是非常重要的,但仅仅意识到其重要性还是远远不够的,还需要在公司公告板上实施会议指示或者举行宣传会议。让更多的员工甚至领导者意识到实施人力资源培训以及发展的积极作用^[3]。有些人可能无法在较短的时间之内接受这种具体模型。但是,通过员工以及领导者之间的具体沟通,他们可以迅速的接受。这样长期持续下去,必然会促使国有企业发展到较高的水平。

4.2 保障人力资源评估机制的完善化

国有企业人力资源培训主要是为了设置强大的人力资源团队,促使自身更加健康发展。因此,国有企业需要在人力资源培训当中不断完善相关考核体系,按照公平,公开以及公正的原则对员工培训结果实施评估,并在实际当中反映人员的具体培训情况。客观以及真实地体现员工能力。由于之前的评估系统无法保障人员培训结果的全面性,因此难以使得员工的创造力以及积极性得到发挥。这就要求国有企业一定要创新考核制度,使用奖惩机制以及竞争机制并存的原则,强化职工之间的竞争,进而做到适者生存。除此之外,国有企业需要建设相应的监督制度,定期的检查以及了解其基本培训情况,科学总结员工的具体培训情况,以使得自身的不足之处得以解决,最终使得企业人员的整体水平得到提升。

4.3 改变固有的人才选拔机制

人才选拔机制在国有企业发展当中占据非常积极的作用,但是由于国有企业当中还没有比较完善化的人才选拔机制,进而对人才选拔造成非常严重的影响。由于每个员工的个性以及专长都不相同,因此我们不可能使用相同的方式测试以及评估具备不同技能的人才。换句话说,这种机制对员工来讲是不公平的。如果长期这样,将会对职工以及国有企业之间的矛盾加剧,难以实现国有企业快速以及稳定性的发展。这种后果是任何人都无法进行承担的。因此,一定要重视选拔的客观性,必须按照制度以及法律法规实施选拔。最重要的是,要保障选拔的公平性以及客观性^[4]。

5.结束语

总之,国有企业一定要重视人力资源培训方法的创新以及发展,不可以盲目地按照之前传统化的方法以及制度实施管理。在实施管理的过程中,一定要和自身环境特点相结合,进而寻找和国有企业相适应的创新方式以及发展战略,这样才可以保障国有企业实现人才的进一步培养,最终为企业创造较多的经济效益。

参考文献:

[1]王冰,罗晓维.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].知识经济,2017,000(014):5-5.

[2]蒙全芳.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].经贸实践,2017(13).

[3]孟亚莎.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].经营管理者,2017(04):178.

[4]李琛.浅谈国企人力资源培训创新途径及开发策略[J].智富时代,2017.