

# 国有企业人才培养的研究与探讨

郭志虎

内蒙古毕拉河林业局

DOI:10.32629/er.v2i4.1773

**[摘要]** 知识经济时代,人才成为了国有企业战略发展的重要资源。尤其在企业间竞争不断加剧的市场经济条件下,国有企业面临着诸多挑战,必须要把人才培养当作头等大事来抓。面对如此激烈的市场环境,国有企业若要保持不败之地,就必须要对人才培养模式进行创新,使其跟上时代发展的步伐。本文首先介绍了当前我国国有企业人才培养中存在的问题,之后提出了国有企业人才培养可以采取的模式。

**[关键词]** 国有企业; 人才培养; 模式

在企业的发展进程中,人才是根本,是动力之源。作为企业而言,想在市场竞争中具有一定的竞争优势,同时可以稳步发展就应该充分发挥企业中人才所具有的潜力和作用。作为国有企业来说,同样如此。然而,就当前我国的国有企业来说,在人才培养模式上仍不完善,具有很多的问题。面对如此激烈的市场环境,国有企业若要保持不败之地,就必须要对人才培养模式进行创新,使其跟上时代发展的步伐。

## 1 当前国有企业人才培养的现状

经过多年的改革,我国国有企业在人才培养上仍处于弱势地位,使其竞争力受到了影响,就国有企业人才培养特点来看,主要是受到国家政策环境上的支持,为国有企业人才培养工作提供了良好的外部条件。在人才培养工作上,国家制定了相关的法律法规,使得人才培养工作形成了制度化。其次,国家对国有企业的人力资源方面提供了科研和培训项目。随着国企改革深化,在人才培养越来越成为国企内部的事情,成为其自主的行为。尽管在改制以后,无论是从企业的产值、规模还是产业结构上国企都取得了较大进步,甚至超过了一些国际大型跨国公司。然而,在员工生产率、科研开发以及企业赢利能力等诸多方面的投入上却相差甚远。当前,收到国际市场竞争日益激烈的现实,企业人才流失,以及企业间人才争夺等客观现实的冲击,国有企业越来越重视人才培养工作,但仍未将其作为核心竞争力加以重视。

## 2 国有企业人才培养困境

近年来,随着我国市场经济体制的改革,企业间的竞争不断加剧,国企日渐意识到了人才培养的重要性,并采取了一系列的加强措施。但是,受诸多因素的影响,国企人才培养依然面临着重重困境,集中体现在以下几个方面:一是缺乏长期发展规划。部分国企并未从战略的高度审视人才培养工作,急功近利,不愿花费过多的时间和精力在此项工作上,更偏重于从外界吸纳人才资源。二是资源投入不足。我们并不否认企业追求利益的本质属性。然而,有些国企过于放大追求利益的目标,片面地认为人才培养亦是运营成本的一部分,在人才培养投入方面秉持能省则省的态度。由于资源投入不足,致使员工个人发展受限,加上人才培养成效较低,致使人

才流失现象严重。三是工作机制不完善。目前,很多国企尚未建立完善的人才培养机制,培训相关工作流于形式,人才培养缺乏针对性、科学性,对员工激励不足,影响了人才培养实效。

## 3 强化国有企业人才培养工作的策略

### 3.1 建立科学的人才培养方案

国有企业在对人才进行培养时,要对培养的目的性、针对性及实效性进行明确,根据不同层次、不同类型人才的需求进行培养,使企业各层次人才的能力和知识得到提升。对培训的宗旨和目的要明确指出,加大人才培养经费的投入,合理选择培训方法。在培训结束后,通过调查对学员在培训项目中的满意度进行了解,针对性的调整后面的培训计划。以考核或报告的形式对每次培训的效果进行检查,反之培训走形式。

### 3.2 转变思想观念

某种程度上讲,人才培养关系到企业与个人的同步发展,是一项系统工程。罗马非一日之功,国有企业人才培养也不会立竿见影,加上人才技能需求不断变化,需要做好长期“战斗”的准备。国有企业在追求利益的同时,应该明确自身发展与人才培养之间的互利关系,注重以人为本思想的渗透,端正人才培养态度,制定有效的长期发展规划,在能力范围内加大对人才培养的投入力度,以保证此项工作顺利开展。同时,国有企业还应该着力于人才创新发展,多样化人才培养途径。在计算机网络技术快速发展的今天,我们就可以通过对微博、博客等软件平台的应用,来开展对国企人才的培养,在拓宽国企人才培养途径的同时,这一社会流行元素的加入,更贴近企业员工的实际生活,能够有效拉近企业与员工之间的距离。例如,企业可以通过官方微博的开设,将一些企业重要新闻、信息放在微博当中对企业员工进行展示。还可以让员工通过微博、博客加强与社会各界人士的沟通与交流,这对企业员工各方面素质的提升是极为有益的。

### 3.3 完善企业激励机制

在企业实际工作中,对员工的积极性要不断调动,将每一个员工的潜力最大限度的挖掘出来,使其能够更好地服务

于企业,所以必要的激励政策是很重要的。对员工的价值进行承认和体现是企业人才培养的关键,员工在得到经济收入的同时,在人格上给予充分的尊重。激励机制的完善,需要精神激励与物质激励同时进行,对员工从生活方面给予关心,对能力强、表现好的员工给予物质奖励,调动员工的积极性;增强员工的自豪感与荣誉感,通过表彰活动激发员工的工作激情。

### 3.4 提高企业人才队伍的稳定性

在发展中,要营造良好的工作氛围,这对于企业中人才的稳定非常重要。在人才培养中,要从长远的角度考虑,解决实际员工的实际困难,让员工具有归属感。因此,在企业人才培养中,首先企业领导应该给予重视,做好人才梯队建设规划,明确人才培养目标,尤其是对企业核心人才,要从其待遇、生活、思想等方面,满足其正常需求,只有这样优秀人才才能在企业中安心工作,企业人才队伍的稳定性才能提高。

### 3.5 加强人才交流

当前企业发展中,技术人员与管理人员相互之间隔离,对彼此的工作都不了解,导致部门专业技术人才的发展受到局限。不同置位的人员无法进行换位思考,导致了企业运转效率不高。要对这一问题进行解决,就需要且要在复合型人才的培养方面要加大投入力度,为各种人才提供平等的交流机会,促使各部门之间的交流协作,营造出公正、公平、公开的人才发展环境,让不同类型的人才相互学习相互提高。也对企业部门间的界限和隔阂能够打破。促使各部门能够从换位角度树立起全局意识。

### 3.6 加强文化建设

文化作为企业的灵魂,其相关建设有利于提高国有企业的凝聚力和向心力,对保留人才具有积极的作用,是国有企业实现可持续发展的关键。而人才观是企业良好文化的核心,亦是企业管理中不可或缺的一部分,如何吸引和留住人才已然成为企业最关注的问题。国有企业良好的文化体系要富含特色,与自身的发展观、人才观、价值观等相符,从而影响员工产生认同感、使命感以及归属感,激励员工以主人翁的姿态拼搏向上、努力奋进,进而树立国有企业良好的社会形象,提升国有企业的市场竞争力。除此之外,文化建设也关系到国有企业人才招聘、员工培训、绩效考核等日常管理工作的

顺利实施。信息化时代背景下,人才发展具有了一定的选择性、自由性,员工流失率有所增加。国有企业应该积极应对挑战,认真分析挑战中蕴藏的发展机遇,加大对企业文化的宣传力度,开展丰富多样的文化活动,让员工看到企业与个人发展的未来,从而尽量留住人才。

### 3.7 加强调研分析,及时修订人才成长的相关办法

随着信息化的推进,现在的员工特别是青年员工对成功和未来的理解也随着时代的变化而呈现出新的特点,通过宣讲、调研等方式加强对人才成长通道、员工晋升渠道的宣传,并根据企业的发展进行适时的调整和修正,帮助不同类别的人才在企业中找准自己的位置、发展方向、晋升目标,实现自我需求。

### 3.8 构建多样化的人才培养激励机制和绩效考评体系

国有企业要想发展的更好,离不开综合立体、科学高效的奖励机制和绩效考评体系。第一,在绩效考评机制上要对岗位职责予以明确,要遵循利益、责任和风险一致的原则;第二,建立行之有效的激励机制,可以充分利用物质、精神等多种激励方式促进员工积极性的提升,从而使得员工的成就、尊重以及个人发展和基本的物质需求等诸多方面都得以满足,进而形成持久且强大的激励机制。

随着市场经济的不断发展,国有企业的发展受人才问题的影响越来越大,也是国有企业发展中必须要重点对待的问题,需要加大人才培养的力度。国有企业在人才培养方面,首先要建立科学的人才培养方案,使人才培养更具针对性;配合完善的激励机制,使员工能够积极的参与到培训工作中;同时要加强对不同类型人才的交流,重视对复合型人才的培养;通过构建良好的企业文化,加强企业党组织建设,使企业员工都能树立起正确的价值观、世界观和人生观,只有这样,且有人才流失情况才会降低,且人才队伍会更加稳定。

### 【参考文献】

[1]叶如锦.浅谈新时期国有企业人才培养存在问题及对策[J].现代国企研究,2017,(22):72+74.

[2]李进,苑会娜.以企业文化建设带动国企人才培养的路径[J].中国国情国力,2018,(02):46-48.

[3]韦文金.浅谈新常态下地方国有企业人才培养体系建设[J].人力资源开发,2018,(04):71-72.