

## 浅析国企人力资源管理中员工培训与开发策略

王飞 王雪梅

华商国际工程有限公司，北京 100069

**[摘要]** 国企作为国家经济的重要支柱，在人力资源管理中扮演着关键角色。员工培训与开发作为人力资源管理的重要组成部分，对于提升国企的核心竞争力和员工的综合素质具有重要意义。然而，当前国企在员工培训与开发方面仍然存在问题，如部门间沟通不畅、培训流于形式、效果不佳等，针对上述问题，文中提出通过转变培训理念、改善培训方式、协调培训内容以及革新评价手段等方法来提升国企员工培训与开发的效果和质量，调动员工的参与热情和学习积极性，提高培训的实效性和吸引力。

**[关键词]** 国企；人力资源管理；员工培训与开发；培训方法

DOI: 10.33142/mem.v5i3.12838

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

### Brief Analysis of Employee Training and Development Strategies in Human Resource Management of State-owned Enterprises

WANG Fei, WANG Xuemei

Huashang International Engineering Co., Ltd., Beijing, 100069, China

**Abstract:** As an important pillar of the national economy, state-owned enterprises play a crucial role in human resource management. Employee training and development, as an important component of human resource management, are of great significance in enhancing the core competitiveness of state-owned enterprises and the comprehensive quality of employees. However, there are still problems in employee training and development in state-owned enterprises, such as poor communication between departments, superficial training, and poor effectiveness. In response to these problems, the article proposes to improve the effectiveness and quality of training and development for state-owned enterprise employees by changing training concepts, improving training methods, coordinating training content, and innovating evaluation methods, mobilizing employee participation enthusiasm and learning enthusiasm, and improving the effectiveness and attractiveness of training.

**Keywords:** state-owned enterprises; human resource management; employee training and development; training methods

#### 引言

国有企业在经历改革开放以来发展历程后，已经取得了显著的成绩，但与此同时也面临一系列挑战，传统的管理模式和体制机制已经无法适应现代市场经济的发展要求，国有企业在提高核心竞争力、增强市场活力、提升企业绩效等方面面临严峻挑战，而人才的培养与开发，作为国有企业转型升级的关键环节，对于提升企业的管理水平、技术实力、创新能力至关重要<sup>[1]</sup>。因此，有必要对国有企业的员工培训与开发进行深入研究，探索有效的策略和方法，以提升培训与开发的效果和质量，促进国有企业的转型升级和可持续发展。基于此，本文通过深入分析国有企业员工培训与开发的现状，探讨有效的培训与开发策略和方法，以提高国有企业的人才培养和利用效率，增强企业的核心竞争力和可持续发展能力。

#### 1 国企人力资源管理中员工培训与开发的意义

##### 1.1 释放员工潜力

员工是企业最宝贵的资产，他们的潜力和能力直接影响着企业发展和竞争力。通过有效的培训与开发，充分挖掘和释放员工的潜力，实现个人与企业的双赢。首先，通

常拥有复杂的业务流程和专业领域，而员工专业能力直接决定了企业的业务水平和竞争力。通过不断提升员工的专业技能，使其能够掌握最新的业务知识和技术，更好地适应企业发展的需要，提高工作效率和质量。其次，需要不断创新和改进，而这需要员工具备创新思维和团队协作能力。通过开展创新型的培训活动和团队项目，激发员工的创造力和合作意识，促进团队的凝聚力 and 创新能力，为企业的创新发展提供有力支撑。再次，需要具备优秀的领导者和管理者来引领企业的发展，而培训与开发可以为员工提供成长和晋升的机会，培养出一批具有领导潜力和管理能力的人才，为企业的未来发展储备人才资源。最后，国企作为国家的重要支柱，为员工提供了广阔的职业发展空间和平台，通过培训与开发，帮助员工不断提升自己的职业能力和竞争力，实现个人价值的最大化，增强员工对企业的归属感和忠诚度。

##### 1.2 改善工作氛围

工作氛围是组织内部的文化和环境，直接影响员工的工作态度、情感状态以及团队合作效果<sup>[2]</sup>。首先，通过为员工提供有针对性的培训，使其能够更好地适应工作需求、

提高工作效能,从而增加对工作的成就感和满足感,为员工提供了持续学习和进步的机会,激发了他们对职业发展的热情,提高了工作幸福感。其次,国企复杂组织结构中,部门之间的沟通不畅、信息不流,通过组织跨部门的培训活动和团队合作项目,打破部门壁垒,促进不同团队之间的沟通和合作,建立更加紧密的协作关系,改善工作氛围。再次,通过团队培训、协作项目等方式,国企可以塑造积极向上的团队文化,强调共同目标和合作精神,有助于员工深刻体会到团队协作的价值,增强集体荣誉感,从而提高整体团队的凝聚力,创造更融洽的工作氛围。最后,通过提高员工的工作技能和自信心,减少工作中的不确定性和焦虑感,改善整体的工作氛围,员工能够胜任工作、得到认可和成就感的情况下,更容易保持积极的工作态度,从而形成良好的工作氛围。

### 1.3 优化内控效果

内控是指企业为实现组织目标,保护企业资产、防止欺诈、错误和不道德行为而设计和执行的一系列控制措施和程序,通过有针对性的培训与开发,加强员工的内控意识和能力,提高内部控制的有效性和效率,从而确保企业运营的稳健性和持续性发展。在日常工作中,员工面临各种各样的风险和挑战,如财务风险、管理风险、信息安全风险等,通过针对性的培训,使员工能够更好地了解企业的内部控制政策和程序,掌握风险防范和规范遵循的方法,提高对潜在风险的识别和应对能力,从而有效地优化内控效果。同时,员工的业务水平和技能水平直接影响内部控制的执行效果和结果,通过提升员工的专业知识和技能,使其能够更加熟练地掌握工作流程和操作方法,减少错误和失误的发生,提高内部控制的准确性和可靠性,从而优化企业的内控效果。另外,内部控制的有效性和稳定性需要员工自觉遵守企业规章制度,承担起相应的责任和义务。通过培训与开发,加强员工的责任教育和自律培养,提高员工对企业规章制度的认识和遵守意识,从而增强员工的责任感和自律性,进一步优化内控效果。

## 2 国企人力资源管理中员工培训与开发的现状

### 2.1 部门间缺乏沟通,管理不成体系

由于国企通常拥有庞大的组织架构和复杂的管理体系,部门之间缺乏有效的信息交流和协作,导致管理难以形成统一体系,影响员工培训与开效果和质量<sup>[3]</sup>。

首先,不同部门对员工培训与开发的需求存在差异,由于沟通不畅,部门之间往往难以及时地分享培训需求信息,导致培训计划缺乏针对性和统一性,影响了培训的效果和成效。其次,由于信息不畅通,部门之间会独立组织培训活动,造成培训资源的浪费和重复利用,增加了企业培训成本,降低了培训效率。此外,部门之间信息交流不畅,导致培训内容往往无法及时地根据实际需求进行调整和更新,培训内容与实际工作需求脱节,影响了员工的学

习积极性和工作效率。最后,部门之间信息闭塞,员工难以获得其他部门的了解和认可,限制了员工的职业发展和晋升空间,影响了员工的工作积极性和忠诚度。

### 2.2 重视程度不够高,培训流于形式

尽管国企对员工培训与开发有一定关注,但实际操作中存在着问题。首先,部分国企将培训仅视为例行公事,缺乏长远规划和系统性安排,导致培训流于形式,缺乏深度和实效性。其次,由于重视程度不够高,部分国企在培训预算和资源配置上存在不足,导致培训内容单一、方式单一,无法满足员工的多样化学习需求。再者,一些国企在培训评估和反馈机制上存在不足,无法及时了解培训效果,难以有效调整和改进培训方案。最后,由于重视程度不够高,部分国企在培训与业务发展的对接上存在脱节,导致培训内容与实际业务需求不匹配,培训效果难以达到预期目标。

### 2.3 培训缺乏持续性,效果差强人意

国企通常会定期组织培训活动,但实际培训过程中仍有问题。首先,许多国企的培训计划往往是零散的、孤立的,缺乏长期规划和系统性安排,培训往往只是短期活动,缺乏持续性和连续性,难以形成有效的学习闭环。其次,培训缺乏持续性,员工只是简单地参与了培训,但在培训结束后很快就忘记了所学知识和技能,无法将其应用到实际工作中,导致培训效果差强人意。再次,部分国企在培训内容和设计上不足,培训内容过于理论化、脱离实际工作,无法满足员工实际学习需求,影响了培训实效性。最后,由于培训缺乏持续性,缺乏有效的培训评估和反馈机制,很难及时了解培训效果,难以对培训方案进行及时调整和改进。

## 3 国企人力资源管理中员工培训与开发的方法

### 3.1 转变培训理念,提高思想认知

为了取得更好的效果,必须转变培训理念,提高思想认知,从而实现人才的全面提升和创新能力的不断增强<sup>[4]</sup>。第一,在今天快速变化的商业环境中,拥有技术能力是远远不够的,需要转变培训理念,将培训视为一项战略性工作,强调培养员工的创新思维、问题解决能力和团队协作精神,通过激发员工的创新潜力,国企能够更好地适应不断变化的市场需求。第二,员工在相对稳定的环境中工作,对新的思维方式和商业模式可能存在抵触情绪,培训应注重开发员工的思维能力,引导他们更好地理解企业战略、市场趋势和客户需求,激发员工对变革的敏感性,使其更加主动地参与到组织发展的过程中。第三,建立定期的培训需求分析机制,通过员工调查、业务分析等方式了解员工的实际需求,确保培训内容贴近实际工作,并引入先进的培训方法,如案例教学、团队合作等,通过实际操作和交流促使员工深入思考,拓展思维边界,利用在线培训平台和互动式学习工具,提供灵活的培训方式,满足员工多样化的学习需求。第四,将员工发展纳入企业战略规划中,并为培训提供足够的资源和支持。通过领导力的引领,建

立起积极的学习氛围，推动员工持续成长，为企业创新和发展奠定坚实的基础，通过培训理念的创新和思想认知的提升，国企将能够更加灵活应对市场的挑战，实现可持续发展的目标。

### 3.2 改善培训方式，调动参与热情

其一，通过多样化的培训形式来满足不同员工的学习需求。传统的课堂培训方式可能会显得单一和枯燥，难以引起员工的兴趣和参与度，引入更具互动性和趣味性的培训形式，如游戏化学习、实践演练、案例讨论等，能够让员工更加活跃地参与到培训过程中，提升学习效果。其二，注重培训内容的个性化和定制化。不同岗位的员工具有不同的学习需求和兴趣点，一刀切的培训内容难以满足所有人的需求，根据员工的实际岗位和发展需求，量身定制培训计划，使培训内容更具针对性和实用性。通过个性化的培训内容，国企能够更好地激发员工的学习热情，提升培训的效果。其三，借助技术手段改善培训方式，提升培训的灵活性和便利性。随着信息技术的发展，在线培训平台、移动学习应用等数字化工具已经成为了培训的重要形式，利用上述技术手段，为员工提供随时随地的学习机会，让培训更加灵活和便捷，并通过在线互动、虚拟实践等方式增加培训的趣味性和参与度，进一步提升培训效果<sup>[5]</sup>。其四，建立健全的培训评估机制，及时反馈培训效果，不断改进和完善培训方式。培训并非一劳永逸的过程，而是需要持续改进和优化的，通过定期的培训评估和反馈机制，收集员工的意见和建议，了解培训效果，及时调整和改进培训方式，确保培训工作始终保持活力和有效性。总之，通过改善培训方式，国企能更好地调动员工的参与热情，提升培训效果，促进员工的持续学习和发展，为企业的长远发展打下坚实基础。

### 3.3 协调培训内容，满足工作需求

国企人力资源管理中，协调培训内容以满足工作需求至关重要，为确保培训的有效性和实用性，需要通过一系列方式方法来协调培训内容。一是需要深入了解各个岗位的工作需求和业务特点，意味着与各部门密切合作，与管理人员和员工进行沟通，以了解他们在日常工作中面临的挑战、需要提升的技能和知识，以及未来发展的方向，通过深入了解工作需求，国企可以有针对性地确定培训内容，确保培训内容与工作实践相结合，提高培训的针对性和实用性。二是制定综合的培训计划，涵盖不同层次和不同类型的培训内容，包括基础知识培训、技能培训、岗位能力提升培训等不同方面。通过综合的培训计划，国企可以全

面提升员工的综合能力，满足不同岗位的工作需求，促进员工的全面发展。三是通过不同形式的培训内容来满足工作需求。除了传统的课堂培训外，引入实践培训、案例分析、模拟演练等形式，让员工通过实际操作和模拟情境来学习和应用知识，不仅可以提高员工的学习积极性和参与度，还能够更好地将培训内容与实际工作相结合，提高培训的实效性和应用性。四是不断调整和优化培训内容，与时俱进地满足工作需求。随着时代的发展和外部环境的变化，工作需求也在不断变化。五是需要及时了解行业动态和发展趋势，不断更新培训内容，确保培训内容与工作需求保持一致，通过定期的培训评估和反馈机制，收集员工的意见和建议，及时调整和完善培训内容，确保培训工作始终保持有效性和实用性。综上，通过协调培训内容以满足工作需求，更好地提升员工的综合能力，满足不同岗位的工作需求，促进员工的全面发展，为企业的长远发展提供有力支撑。

## 4 结束语

在当前激烈的市场竞争环境下，国企需要重视员工培训与开发工作，不断提升员工的综合素质和竞争力，以适应市场的变化和企业的发展需求。通过转变培训理念、改善培训方式、协调培训内容以及革新评价手段等策略和措施，提升国企员工培训与开发的效果和质量，促进员工的持续学习和发展，为国企的长期发展注入新的动力与活力。

### 【参考文献】

- [1] 史仲伟. 企业人力资源管理中员工培训的创新[J]. 中国市场, 2023(31): 86-89.
  - [2] 赵勇军, 李萍. 企业人力资源管理中员工培训的创新[J]. 今日财富, 2023(14): 137-139.
  - [3] 刘庆. 国有企业人力资源管理中员工培训与开发策略[J]. 商场现代化, 2023(13): 73-75.
  - [4] 王薇. 国企人力资源管理中员工培训与开发策略[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(12): 58-60.
  - [5] 李莉. 浅谈国企人力资源培训与开发管理中的难处及改进对策[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(2): 102-103.
- 作者简介：王飞（1989.1—），毕业院校：首都经济贸易大学，所学专业：人力资源管理，当前就职单位：华商国际工程有限公司，职务：综合管理部副总监，职称级别：中级经济师；王雪梅（1990.12—），毕业院校：北京林业大学，所学专业：人力资源管理，当前就职单位：华商国际工程有限公司，职务：人力资源部经理，职称级别：中级经济师。