

加强国有企业职工培训工作的对策与建议

闵积元

青藏集团有限公司德令哈工务段职工教育科 青海 海西蒙古族藏族自治州德令哈 817000

摘要:随着我国经济进入高质量发展阶段,国有企业人才队伍建设面临着全新的形势和挑战。国有企业要想提高市场竞争力,实现高质量发展,就必须认真研究和加强职工培训工作。通过有效的培训,不断提高国有企业职工的业务水平,进而推动国有企业更好地发展。

关键词:国有企业;职工培训;问题;建议

引言:在社会发展推动下,我国市场经济内在潜力得到了充分释放,各种类型的企业相继成立,对于活跃繁荣市场经济起到了非常重要的作用。在我国一系列利好政策推动下,国有企业面临着前所未有的发展机遇,但是由于国内企业数量非常多,而且在“一带一路”倡议等推动下,我国对外开放水平显著提高,越来越多的国外企业也大量涌入到国内,这些都增加了国内企业的市场竞争压力,如何更好提升自身的市场竞争力,怎样更好塑造市场形象,这些都成为了所有国有企业共同面对与思考的问题^[1]。研究发现,职工队伍的素质是影响国有企业改革发展的重要一环,需要精准抓好职工培训工作,这也是文章深化研究的原因所在。

1 做好国有企业职工培训的必要性

1.1 做好职工培训是实现国有企业高质量发展的必然要求

企业的发展离不开人,而当前经济的高质量发展,对人的综合素质的要求越来越高。国有企业要实现可持续发展,需要一支高素质的职工队伍作保障。要提升职工的整体素质,培训的重要意义不言而喻。通过培训,提升职工的个人素质,增强职工的技能水平,培养职工的敬业精神,推动国有企业的长远发展。

1.2 做好职工培训是国有企业职工自身发展的客观要求

面对新的经济形势,国有企业的职工面临着新的挑战。能不能适应时代发展,能不能满足工作需要,自身素质是关键。通过参加培训,职工能更准确地进行自我定位,认识自身在知识、能力、经验等方面的优势和劣势,补齐短板,更好地适应岗位要求。同时,契合企业

职工需求的培训,能有效地调动职工的工作热情,提升工作动力,更好地做好职业生涯规划和管理,在企业内部形成推动工作的强大凝聚力,更好地服务企业发展^[2]。

2 目前国有企业职工培训现状

2.1 国有企业对职工培训的目标不明确

由于历史原因,不少国有企业存在事企不分的问题。在日常工作中,往往采用机关事业单位管理模式,导致这些企业中,没有建立对职工进行培训的相关机制。在企业职工培训需求分析、培训计划制定、培训效果反馈等方面都不明确,大多是根据现阶段职工表现出来的问题再来组织培训,具有一定的滞后性,严重制约着职工综合素质以及业务能力的提升,不利于职工的自身发展,更制约着国有企业的高质量发展。

2.2 国有企业职工培训内容丰富性不够

从现代管理学的层面出发,在职工教育培训上,培训内容是重要性的影响因素,如果培训内容完善、细化、丰富、多样,这样可以非常好的塑造培训环境,可以多层面激发起职工参与培训的热情。但是调查发现,在当前绝大多数企业培训尤其是中小型企业当中,在培训上内容非常枯燥,主要是围绕着各种职业道德等开展,基本的内容缺少时尚性,而且培训内容没有与其他方面的知识内容结合起来,以某地生产加工企业的职工培训方案来看,在为期5天的职工培训当中,实际培训内容主要是生产技术,这方面的内容量占整体培训内容的95%以上,主要是由专门技术人员进行如何操作设备及应用技术进行讲授,间接会穿插一些安全生产方面的内容,没有将传统知识文化及现代社会发展、人性化关怀等内容纳入到其中去,导致教育培训内容过于针对化,难以激发起职工参与培训的积极性来^[3]。

3 做好国有企业职工培训的建议

3.1 实现培训观念的创新

通讯作者:闵积元、1985年5月、撒拉、男、青海化隆、青藏集团有限公司德令哈工务段、助理工程师、本科、817000、邮箱:1620871777@qq.com、研究方向:铁路职工培训。

通过对国有企业现行的职工培训体系进行分析,可以发现国有企业最缺少的是对管理理念进行创新,落后的管理理念会带来诸多问题,如,国有企业职工培训无法与时俱进等。所以,国有企业必须转变当前落后的培训管理理念,加强观念创新,从本质上创新国有企业职工培训体系建设,促进国有企业稳定发展。首先,国有企业需要建立基于职工职业生涯发展的培训体系,对职工就业意向和职业发展进行充分调查和研究,加强国有企业与职工之间的协同效应,使职工职业生涯目标能够与国有企业发展目标相协调,实现国有企业在帮助职工实现个人职业目标的同时促进自身的发展进步。这就要求国有企业在进行职工培训时,要对职工进行职业生涯引导,给予其充分的提升发展机会,确保每一名职工都能够积极主动参与培训^[4]。其次,国有企业应该树立培训是国有企业给予职工福利的观念,这不仅要求国有企业管理层需要提高对职工培训工作的重视,广大职工也要充分认识到接受培训的重要性与益处。通过培训,企业职工不仅可以更好地适应岗位,高效开展工作,还可以更好地了解行业环境的发展变化,为日后职业发展奠定良好的知识与技能储备。最后,国有企业需要明确,培训既需关注成本更需关注收益。企业开展培训必然要投入一定成本,所以国有企业在进行职工培训时需要加强成本控制与核算,同时加强关注培训投入的回报率。这就意味着,国有企业要将培训成本核算完整纳入国有企业核算范畴之中,建立健全的评估体系,对培训成本进行严格管理控制;与此同时,国有企业也需要明确,开展培训工作必须要注重实际效益,关注培训效果、职工反馈、职工能力提升等方面。为此,国有企业可以开展培训前调查、培训中检测、培训后评估的工作流程,全面提升国有企业培训管理工作的有效性。

3.2 丰富国有企业职工培训的基本内容

对于现代企业职工培训而言,培训内容的丰富与否,对职工培训的结果与成效都有着直接性的影响。一方面,在职工培训上,要注重从企业与职工基本需要上进行把握,将企业的发展战略、实际困难、职工诉求、思想动态等内容纳入到职工培训当中去,让职工在培训当中更好的把握自己,了解企业,把握今后,从而突出培训对职工的教育指导作用;另一方面,在职工培训当中,基于职工“个体”的考虑,可以适当增加各种形式的传统文化、信息技术、商务礼仪、职业道德等方面的内容,这样可以让职工在培训工作开展上更加有主动性,也能够更好消除自身的抵触情绪^[5]。

3.3 实现培训方式的创新

在过去,国有企业开展职工培训时,普遍存在培训导师只负责讲,职工只负责听和参与考试的情况,导致培训导师无法通过职工反馈来掌握培训效果,缺乏对职工实践能力的培养,难以培养职工自主发现问题、解决问题的能力。所以,为了有效提高国有企业职工培训效果,国有企业在开展职工培训时,不仅要关注培训后的考试成绩,更要关注职工工作能力是否得到提高,工作理念、方法等是否得到优化。为此,国有企业,首先要根据职工的不同部门和不同层次,采取有针对性的培训方法,坚持以职工为核心的培训理念,重点培养职工独立发现问题、解决问题的能力,对职工开展启发式培训,改革传统落后的灌输式培训方法,采取灵活多样的培训方式。其次,可开展案例式教学培训,这种教学方法更适用于专业技术职工,培训通过互动形式开展,可以有效改善传统教育过程中注重理论教学、缺乏实践的弊端,更可以有效激发职工研究性思维,让职工通过案例学习,掌握解决问题的思路。案例教学可以带动职工进行群体性讨论,共同寻求解决问题的方式,实现学习交流互动,集思广益。最后,可以开展体验式培训。体验式培训主要包括户外体验、沙盘模拟、行为学习等,国有企业可以利用体验式教学方法进一步提升职工培训的工作质量^[6]。

结束语:总之,国有企业必须对职工培训真正地重视起来,利用先进理念和多样化的方式,开展卓有成效的培训,才能有效地提升国有企业职工业务能力,提高工作效率,提高国有企业市场竞争力和经济效益,实现高质量可持续发展。

参考文献:

- [1]马辉辉.关于建立国有企业职工教育培训体系的探讨[J].商情,2020(18):96-97.
- [2]王彦明.国有大型建筑施工企业职工教育培训体系优化升级的探索与实践[J].精品,2020(5):35-36.
- [3]林雪.国有企业人力资源培训体系建设问题研究[J].投资与创业,2020(4):125-126.
- [4]王一凌.商讯[J].新形势下的国有企业培训工作探讨2020(30):105-107.
- [5]夏琳.关于国企人力资源培训的若干思考[J].中外企业文化,2020(9):185-186.
- [6]于天民.提高职工文化素质和职业技能是国有企业培训的重要内容[J].环球市场信息导报,2021(18):45.