

# 大数据视角下的国企员工培训模式创新探究

靳晶晶

河南省人才集团有限公司 河南 郑州 450000

**摘要：**员工培训工作是企业人力资源管理工作中的重中之重，对促进企业的发展和建设具有重大意义。资讯科技与网际网络的普及，为企业员工进行培训工作，开辟出新的方法与途径。要加速我国企业的发展，必须从大数据背景出发，对现行的企业培养模式进行反思，并将其与新时期的培训观念、培训目标、培训方式等相融合，进行改革与创新，提高职工的专业素质，促进国企改革与发展。

**关键词：**大数据；国企；人力资源管理

随着经济一体化和资讯科技的快速发展，我国国企人事管理正面对着转型和提升的双重考验。需要强化对人才的战略管理，并保证国企的稳定发展，保障国家经济的可持续发展，通过优化人才结构，提高员工素质，激活组织的活力，来提升国企的核心竞争力。大数据、云计算等现代信息技术的运用，给企业的人才管理带来了全新的理念与手段，这就需要企业的人事管理者在掌握了常规的人力资源管理的基础上，还需要掌握数据分析、人工智能等技术，在人才招聘、员工培训、绩效考核等各个环节中发挥作用，从而使企业由体验式的管理向科学化的转变。

## 1 大数据下的国企人力资源管理创新必要性

1.1 为国企制定合理的人力资源管理方案提供依据。作为国有企业盈利的一个部分，人力资源管理同样也具有有一定的风险。如果不能有效地控制好自己的风险，那么国有企业就会面临着人才流失、招聘不及时、专业团队素质不高等负面问题，不能适应国有企业的雇佣需要。因此，国有企业需要运用大数据，对国有企业的人事工作进行分析，把握其发展的规律，从而有效地预防和控制企业的员工流动风险，完善员工的绩效考核、专业培训和晋升等制度，保证企业的人力资源管理实现“即时性”。<sup>[1]</sup>通过大数据可以预测企业的人才发展动向，帮助国有企业在战略目标、发展规划、转型升级等方面做出合理的安排，避免企业的人事管理跟不上国有企业的发展，从而为国有企业的发展提供人才保证。

1.2 转变国企管理人力资源的思路。从过去国有企业的人力资源管理结果来看，在过去的企业中，人们普遍存在着一种消极的经营行为，这在一定程度上可以有效地解决员工之间的冲突，但是却削弱了企业的快速反应能力。大数据可以从根本上扭转国有企业的人事管理方式，它一方面可以统筹全局地制定人才招聘、晋升和培

训方案，另一方面也可以收集与各个职位的人力资源产生利益相关的信息，通过阻力分析、风险判断、趋势把控等手段，让管理活动具有全局性和灵活性，从而提高了整个企业的全流程管理能力。这有助于国有企业根据自身的发展情况，对相应的管理方案进行调整，以发掘员工潜能为着力点，优化奖惩、培训等管理措施，让国有企业能够在扩大大数据的情况下，强化其人力资源管理，从而更好地满足国有企业的用人需要。研究表明，整体把握和局部调整同样重要，而大数据可以为精细化的人事管理工作提供基础。

1.3 提升国企解决人力资源管理难题的能力。国有企业的用人理念、岗位设置、战略目标等都会对其进行有效的人力资源管理。由于是在国有企业中生成的，因此能够真实地反应国有企业的经营情况，并能像一面镜子一样，将有关的经营问题暴露出来，从而帮助国有企业有效地进行人力资源管理。而国有企业在应对人力资源管理方面所面临的现实问题时，就是对管理资源进行聚集、调配和使用的一个过程，这对于促进国有企业的人才管理工作具有促进作用。

## 2 传统国企员工培训模式存在的问题

2.1 培训内容与实际需求脱节。课程设计缺乏针对性。多数国企培训内容偏重理论，与员工实际工作场景关联度低，超60%的员工反馈培训知识难以直接应用于岗位实践。例如，某大型国企三年内50%的员工认为课程过于理论化，未覆盖数据分析、智能工具开发等核心技能需求、未结合企业战略动态调整。培训内容长期固化，未能匹配行业转型趋势（如新能源、数字化）和业务升级需求，导致技能供给滞后。

2.2 培训方式单一，缺乏互动性与创新性。过度依赖传统授课模式。约70%国企仍以“填鸭式”课堂讲授为主，互动性课程（如案例分析、情景模拟）占比不足

30%，员工参与度和满意度普遍偏低。数字化工具应用不足。尽管线上学习平台逐渐普及，但多数企业未有效整合VR模拟、AI答疑等新技术，培训形式仍停留在“新瓶装旧酒”阶段。

2.3 培训效果评估体系不完善。考核机制流于形式。超80%国企缺乏科学评估手段，依赖主观评价而非量化指标（如任务完成率、项目贡献度），导致培训成果难以验证。未形成闭环反馈机制。培训后未跟踪知识应用效果，无法根据员工绩效改进课程设计，造成资源浪费。

2.4 培训规划与资源配置不合理。系统性不足。培训项目缺乏整体框架，临时选派参训员工现象普遍，部分员工“疲于培训”，而关键岗位员工却机会匮乏。资源分配不均。投入集中于管理层或固定群体，基层员工培训资源短缺，且跨部门课程共享机制缺失。

2.5 工学矛盾与员工积极性不足。时间安排僵化。集中培训常与业务高峰期冲突，员工被迫“两头兼顾”，影响工作效率与培训效果。激励机制缺位。培训成果未与晋升、绩效挂钩，超60%员工将培训视为负担，主动学习意愿低下。传统国企培训模式的核心问题可归纳为“内容脱节、形式僵化、评估缺失、规划粗放”四大症结。需通过动态需求分析、技术赋能、闭环管理等手段推动系统性改革。

### 3 科学创新国企员工培训模式的策略方法

3.1 创新员工培训理念。在观念上进行改革，是国企职工培养方式改革的前提。如果国企和有关部门的领导能够切实地意识到员工培训工作的重要意义，并且发现目前的员工培训方式无法适应企业员工对自身素质的提升需要，就必须积极、自觉地把精力投入到员工培训模式的调整与优化工作中，使员工培训的品质得到提升，从而达到对员工进行培训、提升员工素质的目的，从而增强员工的工作素质，从而为国企的发展和建设提供更大的动力。在“大数据”的大背景下，国企面临着新的变革与挑战。面对这样的转变，适应市场经济发展与社会发展的要求，国企必须充分意识到大数据对生产运营的重要性，积极利用大数据来改进工作方式，实现企业的创新发展。国企可以从管理层的观念改革工作开始，在管理者心中建立起科学的大数据时代工作意识，从而使管理层能够起到表率 and 引导的作用，从而使整个员工的观念都发生变化。

3.2 明确培训模式层次。大数据背景下，国企能够借助大数据的智慧，实现对员工培养方式的优化与创新，并通过大数据的思考与科技手段，对员工的培养方式进行设计，最大化地增强其科学与效率，促进其专业

素质与整体素质的提高。首先是资讯层面。在国有企业中，应以信息化层次为依据，进行培训数据的采集、整理与输入，培训的内容与培训的指导。培训之前，要对学员的需求，岗位信息，工作环境等进行分类，并根据这些信息对培训的内容进行计划。在开展培训工作时，要了解学员的学习情况，了解学员的学习行为。基于这一点，应该清楚地了解到培训学习的结果、经验、需求的变化和多方面的评估，来改进企业的信息化建设。第二，知识层。国企可以综合利用归纳、演绎、数据挖掘、知识发现等各种方法对来自于信息层的海量数据进行加工，对其进行聚类分析，并对其进行分类，并将其绘出学习者的数字图像，并根据各部门和岗位的培训需要与学习话题来制定特定的培训计划，对培训题目与学习内容的匹配程度进行判断，确保员工培训的可信度。第三，策略层。在国有企业的人才培养体系中，战略层次是以其为中心，完成了由“知识”向“战略”的转型。在此基础上，结合以上两个层面的工作资料，对其进行重复验证，并运用知识战略转移规律，对国企的知识层级与生产运营工作进行适配。在经过验证后，才能进行员工的培训。第四行为层面。在行为层，将决策层面的策略情景转变成现实，根据决策层制订的个体化培训计划，对企业进行更为精确的培训，提升培训效果。

3.3 优化培训学习内容。在企业进行的培训中，培训内容是开展企业文化建设的关键环节，也是企业文化建设的关键环节。在大数据环境下，国企要进行员工培养方式的创新，要把培养内容当作一个重大创新，对培养的内容进行优化，从根源上确保了员工培养的科学、有效。在对培训的内容进行优化的过程中，国企可以充分利用大数据技术，对行业的研究成果、理论知识、技术规范等进行全面的搜集，并对其进行适时的修订，防止将一些过时的、落后于行业发展的理论知识和专业技术知识传授给员工。<sup>[2]</sup>另外，还可以根据企业的实际情况，对职工的工作内容及工作责任进行相应的安排。国有企业可以运用大数据分析技术，将各岗位的工作资料和业务资料相融合，从而弄清楚企业的实际需要。同时也能从目前的运营现状中，找到工作的不足和问题，以此来作为培训学习的一个重点，进而协助国企员工克服在工作中遇到的各种问题。从工作职责上讲，国企可以把培训学习的内容分成两大部分：一是技术部分，二是管理部分，这样可以使培训学习的针对性更强，从而达到更好的培训学习效果。

3.4 调整培训学习手段。过去的员工培训多采用离线方式，即将员工聚集于一个特定的空间，进行员工的能

力提高与培训、学习等。在大数据环境下, 国企能够突破时空限制, 运用更为科学、更为先进的培训方式与方法, 来实现对企业职工的技能提升。在大数据背景下, 国企可以利用大数据对员工的培训形式、授课地点、培训内容、培训效果评估等方面进行革新。国企可以把微信用作一个培训和学习的平台和载体, 把员工的培训活动融入到员工的生活当中, 使他们在工作期间和闲暇的时候都能在任何地点进行学习, 让培训的灵活性更大, 突破了时空的束缚, 让员工们更加积极地参加到培训中来, 减少他们的反对情绪。此外, 微信培训的方式还具有非常鲜明的个性特点, 让公司的雇员能够针对自己的能力短板、职业发展需要、时间安排等进行自我规划, 从而提高个人学习的积极性, 让学习更有效, 大大提升了培训的效率。除了微信以外, 企业还可以通过其它的在线培训平台, 也可以研发自己的APP, 通过网络的方式, 来进行各种形式的培训和教学, 从而能够有效地解决企业在培训中所面临的各种问题, 比如各地学员同时开展培训减少讲师与学员的差旅费用、录制企业内部课程做好技术经验的积累和传承、可记录学员的学习进度便于形成培训管理等。在长期的、较为系统的培训活动以外, 国企还可以把员工日常学习和能力提高的活动贯穿于每天的工作之中, 把自己工作岗位涉及的理论知识、思想观念、技术技能等内容传达给企业的员工, 让他们的知识储备变得更加广泛, 让他们拥有更加宽广的职业视野, 提高自己的专业技能和综合能力。

3.5 系统管理数据信息。在“大数据”的背景下, “数据”已成为人们生活中的一种主要来源。国企在进行员工培训方式的改革过程中, 要充分意识到数据信息的重要作用, 把这些数据中的信息进行最大程度地挖掘出来, 对公司的生产运营和管理工作中所产生的数据信息进行系统地进行分析与管理, 以此来为员工的培训方式进行优化和创新提供依据。在目前阶段, 数据信息的

格式较为多样, 为便于企业内部各单位员工的培训数据信息共享与传输, 在建立该数据库时, 要统一数据形式, 并制订详尽的形式规格, 让企业内的所有数据信息都能清楚地看到。在这个进程中, 国企要充分意识到大数据背景下, 网络环境中所面临的各种危险隐患, 主动利用防火墙等手段来防范互联网病毒、黑客等, 提高数据库的安全与稳定。

3.6 强化数据信息分析。大数据的积累与挖掘是我国国企大数据管理领域的一个重要发展趋势。在进行员工培训的过程中, 国企可以通过对其进行数据的分析工作, 对其所蕴含的内容与价值进行深度的发掘, 并将其运用到对过去的员工培训进行总结, 并从中提取出一套科学有效的工作战略与途径, 用于今后的员工培养工作之中。

3.7 健全考核评价机制。绩效考评体系是衡量职工培养方式成效的关键, 国企要以完善考评体系为重点的改革发展趋势, 通过考评评估模型, 对职工培养方式中出现的问题与不足进行及时的挖掘, 从而为进一步的优化创新指明了努力的方向。

总之, 国企要进行职工培养方式的改革, 首先要把握理念上的变革摆在第一位, 把新知识和新理念融入到职工培养方式中, 这样才能更好地适应国企发展的需要。国企要制定分级的培训方式, 根据职工的工作要求和目前的能力, 对培训的内容进行适当的调节, 在培训方式上应用现代的培训方法, 从而进一步提升职工的培训质量和水平。

#### 参考文献

- [1]陈晓华.大数据下的国企人力资源管理创新[J].大陆桥视野,2023(2):76-79.
- [2]吴怡玥.基于数据智能的建筑施工企业员工培训模式优化探讨[J].经济师,2021(06):279-281.