

关于国有企业员工培训体系构建的思考

赵乐乐

延安大学, 陕西 延安 716000

摘要: 员工作为国有企业的基石, 综合素质的提升与技术能力的提高对企业的发展至关重要。当前, 国有企业面临着复杂多变的市场环境和激烈的竞争, 构建科学有效的基层员工培训体系成为提升企业竞争力的关键举措。本文通过对国有企业员工培训现状及问题的剖析, 从培训需求分析、课程内容体系、师资管理体系、实施保障、培训评估体系等方面提出构建培训体系的策略, 旨在为国有企业提升员工培训质量、实现可持续发展提供理论支持与实践指导。

关键词: 国有企业; 员工; 培训体系

DOI: 10.63887/fem.2025.1.3.22

1 引言

在信息技术全球化和经济全球化的背景下, 企业作为经济发展的载体, 提高自身核心竞争力变得尤为关键。国有企业在我国国民经济中占据着举足轻重的地位, 是国家经济发展的重要支撑力量。员工作为国有企业各项任务的直接执行者, 他们的能力直接影响着企业的发展方向和效率, 而培训已经成为企业人才培养和管理的重要途径。在当今复杂的国际环境以及激烈的市场竞争背景下, 国有企业面临着诸多挑战, 对员工的能力要求也越来越高。构建一套科学、完善且符合国有企业特点的员工培训体系, 不仅有助于提升基层员工个人的职业发展能力, 更能促进企业整体战略目标的实现, 增强企业的核心竞争力。然而, 目前国有企业基层员工培训体系尚存在一些问题, 亟待深入研究并加以解决。

2 国有企业员工培训的重要性

2.1 有助于促进企业目标实现

随着市场竞争的加剧, 企业的核心竞争关键是人才的竞争。国有企业作为我国经济建设的重要支撑, 如何确保企业的战略目标实现需要全体员工共同努力。因为员工是作为企业战略的具体实施者, 除去人才引进的方式, 通过有效的培训可以使员工更深入理解企业战略, 掌握与战略目标相匹配的知识和技能, 有助

于将企业战略转化为实际行动, 确保企业战略目标的顺利达成。

2.2 提升员工能力, 推动人岗匹配

员工在日常工作中积累了丰富的实践经验, 通过针对性的员工培训方案, 可以获取新的理念和方法, 拓宽他们的视野, 激发他们的创新思维, 提升员工的专业技能和综合素质, 企业根据岗位需求与员工个人素质进行匹配, 使他们能够更好地适应工作需求, 提高工作效率和质量, 从而为企业创造更大的价值, 增强企业在市场中的竞争力。

2.3 增强员工归属感和忠诚度

良好的培训体系体现了企业对员工的重视和关心, 能够满足员工自我提升的需求。通过科学、合理的培训计划, 员工能够学习到新的工作方法、技术和知识, 满足员工不断提升自我的成长需要, 适应各种复杂的工作场景, 增强员工的参与积极性和成就感, 加强员工对企业的归属感和忠诚度, 降低员工流失率^[1]。

2.4 促进企业和员工的共同进步

对于国有企业来讲, 通过搭建合理的员工培训体系, 不仅可以加强人才队伍建设, 提升企业技术核心竞争力, 更体现了国有企业以人为本、追求卓越的良好形象。员工也可以通过培训, 接触到更前沿的知识与技术, 更清晰的认识自己所在岗位的发展与规划,

为员工提供明确的标杆和努力方向，使他们能够灵活调整职业规划，确保个人发展与企业发展保持同步，实现个人与企业的共同成长。

3 国有企业员工培训现状及问题分析

3.1 培训需求分析不精准

没有充分考虑企业自身的战略目标和发展规划，没有从企业未来发展对员工能力的要求出发进行分析，使培训形同虚设，无法为企业战略的实施提供有力支持。同时，许多国有企业在进行员工培训需求分析时，方法较为单一和传统，多采用问卷调查的方式，且问卷内容往往缺乏针对性和深度。这种方式难以全面、准确地了解基层员工的实际培训需求，导致培训内容与员工需求脱节。忽视了不同岗位能力需求与员工技能水平的差异以及员工个体需求，无法满足不同岗位和员工的个性化需求^[2]。

3.2 培训课程设计不合理

从培训内容上说，主要是内容不系统，没有根据企业长远的发展目标计划设定企业培训课程，大部分国有企业培训主要是通过临时聘请相关领域讲师进行授课，培训主要以理论为主，内容深度、广度不够，理论与实操结合不深入。不同岗位、不同部门的员工接受的培训内容基本相同，培训内容缺乏系统性、没有针对性，对员工个性化差异考虑不足。从培训方式上看，主要以传统课堂讲授为主，缺乏多样化的培训手段，形式过于单一，员工学习积极性难以调动。

3.3 培训师队伍建设薄弱

一般国有企业培训师队伍主要包括两部分外部聘请的培训讲师和内部培训师。外部聘请的培训师虽然在某些领域具有较高的专业水平和丰富的培训经验，但对国有企业基层工作的实际情况和特点了解有限。培训内容可能与企业基层实际需求脱节，无法切实解决基层员工在工作中遇到的问题。内部培训师通常由企业内部的业务骨干担任，他们虽然具备丰富的实践经验，但缺乏专业的培训教学技巧和理论知识。在培训过程中，难以将实践经验有效地转化为易于理解的知识传授给基层员工，授课效果不尽如人意。大部分国有企业对培训师队伍的培养和管理缺乏系统的机制，

培训师缺乏定期的专业培训和业务交流机会，难以提升自身的教学水平。同时，对培训师的考核和激励机制不健全，无法充分调动培训师的工作积极性和主动性。

3.4 培训实施保障不足

对于国有企业而言，人才系统性培养是一个长期、持久的事情，短期内无法看到效益，且担心员工能力提升后，企业机制无法留住人才，导致了管理者更关注企业发展的生产、经营利益，并不会将企业员工的培训作为企业的战略目标，忽视了员工培训对企业生产效率、经济效益的作用，对培训不够重视。由于企业管理者对培训不够重视，企业培训资金投入不足，一方面，缺乏良好的培训管理机制，员工参与培训的积极性不高，导致培训效果较差，更加深了管理者认为员工培训无意义的印象，形成恶性循环，另一方面，员工在学习中学到了职业技能，却忽视了员工思想的学习和企业文化的认同，从长远发展来看，并不利于企业的发展，会降低企业的发展水平^[3]。

3.5 培训效果评估不完善

培训效果评估是国有企业持续开展员工培训重要环节，一方面是对前面员工培训效果的检验，确保培训落到实处，切实提高工作效率；另一方面分析总结阶段性培训管理中的问题，为后续工作的安排与落实给予明确指引。然而，大部分国有企业存在缺乏培训效果评估的问题。在实际工作中，有些企业仅仅进行了形式上的培训活动，却未在培训结束后进行有效的考核；即使考核安排，但其深度和广度均不足，且内容覆盖不全面。基本是很少有企业建立持续性的培训效果追踪机制。这类情况会导致多种负面影响，最终使得企业的培训活动名存实亡，未能实现培训的预期目标^[4]。

4 国有企业员工培训体系构建的建议

4.1 精准的培训需求分析

根据企业长期战略规划、短期发展目标，结合企业不同岗位的工作要求以及员工自身的发展需求，采取线上线下相结合的方式，线下针对特定企业，主要运用观察法了解员工在实际工作中状态，收集不同岗

位职责、任务以及技能需求，重点用问卷、访谈、考核等方式调查员工的知识水平、技能掌握程度和职业发展规划，线上利用大数据建模整合调研资料，结合企业战略目标，从长期、短期2个阶段，以及分析未来发展对各类别工种员工的专业技能、综合素质等方面的能力需求，为企业制定培训目标计划提供准确、全面的数据信息^[5]。

4.2 制定科学的培训内容

依据企业培训需求分析情况，明确短期或长期培训规划，确定培训目标，设计科学、合理的培训课程内容。首先，在培训内容设计中，要根据岗位类别合理安排理论知识与实践操作的比例，注重培养基层员工将理论知识应用到实际工作中的能力。例如，在行政办公培训中，侧重于办公自动化应用培训，提高工作效率；在销售培训中，设置模拟销售场景，让基层员工进行角色扮演，锻炼销售技巧和沟通能力；对财会人员培训中，除了专业技能知识，还可以增加相应的法律法规学习。其次，除常规的知识技能培训外，还可以通过开展团队拓展训练、小组项目合作，加强综合素质培养丰富培训内容，培养员工的综合素质，提升团队协作效率和创新能力。然后，建立培训内容更新机制，密切关注行业动态和技术发展趋势，及时将最新的知识、技术和管理理念融入培训内容。定期对培训课程进行评估和修订，确保培训内容的时效性和前瞻性。最后，在选择培训方式时，综合考虑基层员工的工作岗位、年龄层次、文化水平等因素，充分线上学习平台，根据他们的学习特点和习惯采用灵活培训方式^[6]。

4.3 建设专业的培训师队伍

依据确定的培训课程，明确外部培训师的选择标准，通过多种渠道寻找具有丰富行业经验、专业知识扎实且熟悉国有企业员工工作特点的培训师。一方面要注重外部讲师资源的开发。根据企业自身情况，通过项目合作、国家级、省级科研平台、行业协会学会资源等，选择高校讲师、行业领军人物等与企业员工进行经验交流、案例分享。同时，企业内部制定严格的内部培训师选拔标准，选拔具有丰富实践经验、良

好沟通能力和教学热情的业务骨干作为内部培训师。为内部培训师提供系统的培训技能培训，包括教学设计、授课技巧、课程开发、培训评估等方面的内容。定期组织内部培训师参加培训交流活动，分享教学经验和优秀案例，提升内部培训师的教学水平。建立培训师考核和激励机制，为培训师提供持续的专业发展支持，鼓励他们不断提升自身能力。

4.4 加强培训的制度保障

健全培训管理体系，加强观念转变，企业管理层自上而下重视企业培训体系的构建，将员工培训纳入企业的战略规划之中，设立培训目标和评估标准，制定系统的培训评估、考核、激励制度，确保各部门培训任务保质保量，增强对培训管理在人力和物资方面的支持。除此之外，将企业文化列入培训课程中，通过企业文化培训课程学习，提高员工对企业的了解，增加员工的认同和归属感以及丰富多彩的形式，增强员工的凝聚力，塑造良好的企业形象，不断提升企业的核心竞争力。

4.5 完善的培训效果评估体系

强调培训效果评估应用不仅可以有效量化培训成果，避免培训流于形式，企业也可以通过对培训效果评估指导培训课程不断优化。运用柯氏四级评估模型，通过反应、学习、行为以及成果四个层次实施培训效果评估。一方面，采取调查问卷的形式，了解员工对培训内容、培训方式、培训时间满意度，以及观察培训课堂员工参与、讨论情况，另一方面，通过测试、竞赛、目标对比等方式对员工培训结果进行考核，将考核结果纳入员工绩效，激励员工培训积极性。

结论

国有企业员工培训体系构建是一项系统而长期的工程，对于提升国有企业员工素质、增强企业核心竞争力具有重要意义。通过精准的培训需求分析、科学的培训内容设计、专业的培训师队伍建设、有力的培训制度保障以及完善的培训效果评估体系，能够为国有企业员工提供高质量的培训，促进员工的个人发展与企业战略目标的实现。在不断变化的市场环境和企业发展需求下，国有企业应持续关注员工培训体系

的运行效果，不断优化和完善培训体系，以适应企业发展的需要。未来，随着科技的不断进步和管理理念的更新，国有企业员工培训体系还需进一步探索创新，

充分利用新兴技术和先进管理方法，提升培训的质量和效率，为国有企业的可持续发展提供坚实的人才保障。

参考文献

- [1]冯上帅. 国有企业员工培训需求分析与培训效果评估的策略探讨[J]. 商场现代化, 2025(3):105-108.
- [2]魏冬颖. 国有企业人才培训问题[J]. 合作经济与科技, 2024(5):75-76
- [3]黄秋蓉. 国有企业员工培训管理 存在的问题与解决策略[J]. 员工工程, 2025(2):158-160
- [4]阳艳利. 国有企业职工培训的重要性与策略探究[J]. 人力资源, 2024(19):187-190
- [5]李惠. 探究新形势下如何做好国有企业员工培训工作[J]. 企业管理, 2025(1):75-77
- [6]万卉. 国有企业人力资源管理培训创新途径及开发策略分析[J]. 商场现代化, 2024(10):77-79.

作者简介：赵乐乐（1991），女，陕西延安，研究生在读，职称无，工商管理。