

# 新经济形势下国有企业人力资源培训优化策略分析

王红军 (中国石油工程建设有限公司广东石化分公司, 广东 揭阳 515235)

**摘要:** 随着新经济时代的到来, 各行各业都在快速的发展, 中国石油企业面临着前所未有的机遇与挑战, 人力资源作为企业发展的重要资源, 对于提升企业核心竞争力具有不可替代的作用, 人力资源管理提升是新时期企业应对市场竞争的重要手段。本文首先阐述了优化石油企业人力资源管理的意义, 分析当前中国石油企业在人力资源培训方面存在的问题, 然后提出了针对性地优化策略, 旨在为石油企业的人力资源培训工作提供有益的参考。

**关键词:** 新经济; 中国石油企业; 人力资源; 优化策略

## 0 引言

中国石油企业在国家经济发展中占据着举足轻重的地位, 是我国经济发展的重要支撑, 随着全球经济的不断变革, 传统的石油企业在发展的过程中, 面临着巨大的转型压力。新经济形势下, 人力资源培训的优化, 已经成为石油企业持续发展的关键。本文将深入探讨如何通过有效的人力资源培训策略, 提升石油企业的整体竞争力, 以期适应新经济形势下的市场环境, 推动国有企业的可持续发展。

### 1 优化石油企业人力资源管理的意义

石油企业优化人力资源管理在企业管理的各个方面都具有十分重要的意义, 从经济、管理、市场、发展等角度来分析, 加强人力资源管理体现出能够为企业增值的潜力。

#### 1.1 提升企业核心竞争力

优化中国石油企业人力资源管理, 对于提升企业核心竞争力具有至关重要的作用。在新经济形势下, 人力资源不再仅仅是一种生产要素, 而是企业创新、变革和发展的核心驱动力<sup>[1]</sup>, 企业重视人力资源管理的优化, 更好地开发与利用人力资源, 不仅能够提高员工的工作效率和质量, 还能够增强企业的整体竞争力。实现人力资本的最大化。

#### 1.2 推动企业可持续发展

优化企业人力资源管理, 对于推动企业可持续发展具有重要意义。在新经济形势下, 企业面临着复杂多变的市场环境和激烈的外部竞争压力, 优秀的人才资源是企业持续发展的关键。企业通过有效培训对人力资源进行优化, 能够吸引和留住更多优秀的人才, 激发员工的创造力和潜能, 为企业可持续发展提供不竭的动力。

#### 1.3 有效应对市场变革和挑战

优化国有企业人力资源管理, 对于企业应对市场

变革和挑战具有至关重要的作用。随着我国市场竞争的加剧和行业变革的加速, 企业需要不断地调整自身战略、组织结构和业务模式, 以适应市场的变化<sup>[2]</sup>。在这个过程中, 加强培训与传承, 优化人力资源管理是推动企业成功的关键因素之一。企业灵活的组织结构和人力资源管理机制, 有利于企业快速响应市场变革, 更加快速地调整人力资源配置, 满足市场需求的变化, 抓住市场机遇, 而机构变革和制度创新要想在内部形成聚力, 离不开优化的培训机制。

### 2 当前国有企业人力资源培训管理中存在的问题

在技术化进步、管理措施优化、制度完善与标准化建设等方面的促进下, 国有企业人力资源培训管理工作已经取得了极大的进步, 但是在管理过程中仍存在一些问題, 具体表现在以下几个方面:

#### 2.1 培训与实际脱节, 内容形式化

当前, 一些中国石油企业在人力资源培训管理方面存在培训内容与实际需求相脱节的问题。部分石油企业的培训内容过于侧重理论知识, 未能与企业的实际业务需求紧密结合。这样的培训内容往往缺乏针对性和实用性, 导致员工在培训过程中无法真正掌握实际操作和解决实际问题的能力<sup>[3]</sup>。另外, 一些石油企业在培训过程中过于追求形式, 忽略了培训的真正目的, 导致培训形式过于单一, 缺乏互动性和实践环节, 员工在培训过程中只是被动地接受知识, 缺乏主动参与和思考的机会, 不仅使得培训效果大打折扣, 同时员工也无法真正掌握所学的知识和技能。

#### 2.2 培训缺乏规划, 无完善的评估机制

当前中国石油企业在人力资源培训管理方面, 缺乏长期的人才培训规划和完善的评估机制。企业通常会在面临人员技能不足时, 才临时组织技能培训, 这种应急性的培训, 其结果往往会很难达到预期效果。

此外,企业的培训效果评估机制,仍然只停留在表面的考核上,缺乏对员工实际技能提升和业绩改善的跟踪评估。这也使得企业无法准确衡量培训的实际效果,无法及时发现和解决培训中存在的问题,难以实现对人才的有效培养。

### 2.3 人才流失严重,激励机制不足

由于缺乏有效的人才留用策略,我国的一些石油企业面临人才流失的困境。那些经过培训的人才,往往因为缺乏发展空间、薪酬福利不具有竞争力或激励机制不足等方面的原因,而选择离开企业<sup>[4]</sup>。这不仅导致企业培训资源的浪费,还可能对企业的业务发展造成严重影响。同时,部分石油企业的激励机制尚不完善,缺乏合理的薪酬体系,晋升机制和奖励制度,难以激发员工的积极性和创造力,导致培训成果难以转化为实际生产力。

## 3 新经济形势下国有企业人力资源培训管理的优化策略

### 3.1 紧密结合实际需求,展开针对性培训

人力资源培训目标是使员工的职能得到强化,思想认识得到提升,从而有效提高了企业的运营能力。因此,需要对员工进行针对性培训,满足不同层次员工的培训需要。在新经济形势下,中国石油企业需要紧密结合实际发展需求,针对员工展开具有针对性地培训,提升工作人员的专业技能和综合素质。

首先,在培训前,需要对员工培训意愿进行深入调查,从而选择合适的培训方式,比如邀请专家开展分享会、座谈会等,在培训完成后,还可以让员工与专家进行交流,并让专家对员工进行评价,从而根据员工的工作成绩与实践运用能力,来获取最真实的评价。

其次,企业高层管理人员应深入了解自身的业务特点和员工需求,制定符合实际需求的培训计划,分析不同岗位、不同层级员工的发展需求,明确他们的技能要求和职业发展规划,通过与员工进行沟通,了解他们的学习需求和期望,以确保培训内容与实际工作紧密相关<sup>[5]</sup>。

最后,企业应根据后续的业务发展需要,定制符合实际需求的培训课程,课程内容可涵盖石油勘探、开发、生产、储运和销售等各个环节的知识和技能。与此同时,企业还需要针对不同岗位的特点,设计具有针对性的培训课程,推动员工的全方位发展。需要注意的是,企业应当重视培训课程理论与实践的结合,通过案例分析等形式,提高员工解决实际问题的能力。

当然,企业也可以利用现代信息技术手段,如视频教程、模拟软件等,为员工提供更加灵活、便捷的学习方式。

### 3.2 倡导学习理念,完善评估体系

中国石油企业应积极倡导终身学习理念,完善员工评估体系,以提升员工的专业技能和综合素质,为企业的可持续发展奠定坚实基础。

首先,企业应树立终身学习的理念,鼓励员工不断更新知识和技能,持续学习,提高员工的综合素质,增强企业的竞争力,一方面,企业可以定期开展学习活动,如在线课程、研讨会、讲座等,为员工提供多样化的学习资源;另一方面,建立学习奖励机制,对在学习方面取得突出成绩的员工给予表彰和奖励,激发员工的学习热情。

其次,企业应制定人力资源培训的长期规划,确保培训工作的持续性和稳定性。例如,企业高层人员,可以结合企业的战略目标和业务发展需求,制定短期、中期和长期的培训计划,不仅需要确保培训内容与实际工作紧密相关,同时还需要根据员工的职业发展规划和岗位需求,对员工展开个性化的培训。

此外,企业还应建立完善的评估体系,通过制定合理的评估指标和方法,对人力资源培训的效果进行科学评估,全面考核员工的培训成果。可以为培训工作做系统的规划,从而制定评估需求、评估目标、实施标准等,构建符合企业自身特点的培训体系,从而不断提高员工的满意程度,以此增强员工的归属感。不仅需要对员工的知识、技能、态度等方面进行评估,还需要考核员工在实际工作中对所学内容的运用,通过评估结果的分析和反馈,及时调整培训计划和课程内容,增强培训效果。并且,企业还需要将评估结果与员工的绩效、晋升等挂钩,激发员工参与培训的积极性和主动性。

最后,企业应注重培训成果的转化和应用,确保培训成果能够为企业带来实质性的效益。企业可以建立培训成果转化为工作成果的机制,鼓励员工将所学知识运用到实际工作中;同时,建立跨部门、跨岗位的协作机制,促进员工之间的交流与合作,从而推动企业的可持续发展。

### 3.3 建立符合企业特性的培训文化

培训工作的成效,取决于现有员工在接受培训后,能否运用自身的能力来发挥相应价值。在新经济形势下,国有企业的人力资源培训工作,需要根据企业运

用实际情况,建立相应的培训文化,让员工在一个良好的氛围中,积极接受培训任务,从而将员工培养成国有企业所需要的人才。另外,为了更好地保障培训效果,还需要建立完善的培训制度,从而将员工薪酬、绩效考核与培训工作相联系,以此让员工在相关制度指导下可以增强参与的兴趣,从而加强培训的效果。

### 3.4 强化激励机制,激发员工工作热情

为了更好地应对市场竞争,中国石油企业应强化员工激励机制,激发员工参与培训的热情和创新精神,提升企业的整体绩效。在人力资源管理中,企业应为员工提供充足的晋升机会,让员工看到在企业内部的职业发展空间,通过明确晋升通道和岗位晋升标准,激发员工的工作动力和自我提升意愿。具体来说,企业可以根据业务发展需要,设立不同层级的岗位,并以此为基础,为员工提供相应的晋升机会,通过定期评估员工的绩效和能力,选拔优秀的人才晋升到更高层次的职位,发挥他们的才能。同时,对于通过特定培训人员,采用相应的激励制度,根据员工的绩效表现给予相应的奖励,可以以现金、股票、期权等多种形式兑现,让员工感受到自己的付出得到了应有的回报,从而有效调动员工的工作热情,促使他们为企业的奋斗目标而努力工作。

企业应关注员工的福利需求,提供具有吸引力的福利制度。良好的福利制度,不仅可以提高员工的满意度和忠诚度,还能够吸引更多优秀的人才加入企业。企业可以通过调查员工的福利需求,不断优化福利制度,根据员工的实际需求,提供多样化的福利项目,如健康保险、住房补贴、带薪休假、员工培训等,确保福利制度与员工的期望相符合<sup>[6]</sup>。营造良好的工作氛围,通过组织文化活动、团队建设、领导力培训等措施,建立积极向上的企业文化,培养员工的团队合作精神和归属感,努力创造一个开放、包容、创新的工作环境,鼓励员工发挥自己的创造力和潜能,增强员工的归属感。

### 3.5 加强外部合作,提升培训质量

高校和研究机构拥有丰富的教育资源和研究实力,可以为石油企业提供专业、系统的培训课程,在当前全球化的背景下,中国石油企业应加强外部合作,重视员工培训质量的提升,通过与高校、研究机构和其他企业的合作,拓宽人力资源管理视野,进行资源的共享,促进人力资源培训的发展。企业可以与高校和研究机构建立长期合作关系,共同开发人力资源培

训项目,通过合作引入先进的教育理念和教学方法,提高培训质量。同时,企业可以将实践经验与学术研究相结合,以推动相关领域的创新和发展。另外,企业可以与其他石油企业开展交流与合作,进行同行业之间的合作,共享培训资源、交流培训经验,在相互学习、取长补短中,共同提升行业整体水平,增强培训效果。

由于培训机构通常具有丰富的培训经验和成熟的培训体系,加强外部合作可以为企业带来更多的发展机会和资源。石油企业可以与培训机构合作,借助其专业化的培训资源和经验丰富的师资力量,定制培训课程,快速提升员工的技能水平,满足业务发展的需求。企业与其他企业和机构的合作,还可以拓展业务领域、开发新产品和技术、寻求新的市场机会,带来人才交流和人才引进的机会,为企业注入新鲜血液和新的发展动力。

## 4 结束语

综上所述,在新经济形势下,中国石油等国有企业的人力资源培训工作,面临着前所未有的挑战与机遇,只有不断优化人力资源培训策略,提升员工的综合素质和专业技能,才能为企业的可持续发展提供有力保障,确保企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

### 参考文献:

- [1] 刘瑞花.人力资源管理在新经济形势下的优化策略及其对企业绩效的影响[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(4):56-58.
- [2] 尹海君.国有企业人力资源优化与经济效能提升的策略研究[J].知识经济,2022(9):54-56.
- [3] 孙云龙.新形势下国有企业薪酬绩效管理的策略分析[J].中国集体经济,2022(24):113-115.
- [4] 潘婧.新形势下国有地勘类企业人力资源管理模式优化研究[J].环渤海经济瞭望,2023(8):46-49.
- [5] 刘婷.经济新常态背景下优化中小企业营商环境策略分析[J].中国商论,2022(12):3.
- [6] 陈涵欣.新形势下国有企业人力资源绩效管理的现状及优化措施分析[J].中国市场,2023(4):109-111.
- [7] 艾兵.新形势下国有企业人力资源培训优化策略分析[J].2017(13):66-67.

### 作者简介:

王红军(1980-),男,汉族,山东济宁人,本科,经济师,副经理(人力资源部部门负责人),研究方向:人力资源。