

# 浅谈数字化时代国有企业人才培养新模式——搭建基于数据分析的教育培训平台

刘文瑀

辽宁省烟草公司抚顺市公司信息中心，辽宁抚顺，113000；

**摘要：**一个国有企业要想蓬勃发展，需要培养人才作为支撑，而人才培养的主要途径是教育培训。现阶段，国有企业教育培训也都在有声有色地开展，但是面临着三方面的问题。第一方面，培训内容大量冗余；第二方面，行业外的培训教师不了解行业情况，与行业内容脱节；第三方面，人才培养不够精准，不能针对不同方向的人才建立不同的培训课程。针对上述三点问题，提出通过大数据筛选培训内容、业内外专家相结合和建立人才画像评价体系三点解决措施，并将面临的问题和解决的方法集成，搭建一个教育培训平台，用数字化手段辅助企业的教育培训工作。

**关键词：**国有企业教育培训；大数据筛选；人才画像评价体系；教育培训平台

**DOI：**10.69979/3041-0673.24.7.050

## 引言

党的二十大报告指出，必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。人才作为第一资源，在科技创新的道路上承担着至关重要的作用，有人才能有一切。面对百年未有之大变局，企业对人才的需求越来越迫切，对人才的培养也越来越重视。因此，搭建一个教育培训平台，并结合功能极其强大的人工智能技术，无疑会全方位推动企业人才培养效果，进而挖掘到更多高、精、尖人才为企业所用，创造企业价值，同时也能实现个人的人生价值。

## 1 国有企业人才培养现状及问题

人才选拔机制的现状。对外来说，国有企业数字化转型是大势所趋，国有企业各部门都需要数字化办公平台支撑本部门的工作，因此，国有企业的招聘条件也日渐提高。与此同时，高学历的大学毕业生也越来越多，他们对于找工作的要求也日渐升高，国有企业的招聘条件和符合这些条件的大学毕业生的工作要求无法匹配，进而导致了企业招不到想要的人才。对内来说，随着《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》出台，国有企业论资排辈的普遍现象仍然会维持一段时间，年轻的骨干员工想要更进一步需要等待的时间进一步延长，导致真正的人才得不到重用，他们选择“躺平”、“摆烂”，使得企业产生了“不正之风”。更严重的情况会导致他们对企业失望从而辞职，造成了企业有志青年的流失，

对企业造成严重的不良影响。

教育培训体系的现状。国有企业培养人才的主要手段就是教育培训，而大多数国有企业的教育培训方式是线上线下相结合，即线上通过网络课程平台开设企业不同部门相关的录播课程供员工观看学习，有的企业还会设立观看学时以供考核，这些课程有的是由业内培训师讲授，有的是由业外专家进行讲授；线下通过邀请业内不同部门的培训师和不同专业的业外专家，在企业会议室对相关员工进行培训，亦或是企业选拔骨干员工进行外出参观学习，这些授课老师同样来自业内培训师和业外专家。但是，无论是在企业内部学习还是外出学习都存在三点问题。第一点问题是，由于当下热点技术较为集中，且培训师们互相缺乏沟通和交流，造成培训内容大量冗余，员工听到的课程有很多重复内容。第二点问题是，业外专家虽然掌握前沿技术，且拥有较高技术水平，但是不了解行业内容。其一，技术的实现离不开先进设备的支撑，很多前沿技术由于国有企业条件有限，无法提供相关的设备而无法实现。其二，这些前沿技术解决的问题含金量相对很高，而国有企业的业务到不了这么高的含金量，“大马拉小车”，国有企业的技术难题用这些前沿技术来解决反而效果不佳。第三点问题是，人才培养“一锅端”，各部门、各岗位的员工都接受统一的教育培训。在企业的业务方面进行统一培训，这对于员工了解企业业务以及企业工作流程自然是好事。然而，对于员工结合自身工作岗位为企业业务服务这方面来说，统一的教育培训显然不行，要结合不同工作岗位分门别类地进行教育培训。统一的教育培训覆盖不到所

有工作岗位，导致很多岗位的员工即便认真学习也无济于事，反而浪费了员工的宝贵时间。这一问题，大多数的国有企业都有所改善，也在积极的分部门分岗位进行不同的教育培训，但还没有形成完整的体系，可以把不同部门不同岗位需要培训的课程形成清晰的脉络图，不同的课程分开培训，相同的课程仍可以统一培训。

人才奖励机制的现状。国有企业因其特殊的性质，在薪资水平上存在很多限制，无法像私有企业那样能充分满足人才的薪资需求。在此基础上，国有企业对于工作表现优秀的员工，奖励额度与其付出的努力有些不成正比。还有一部分国有企业的绩效考核制度存在“形式主义”问题，只看结果不看过程，加了很多无效的班，并且绩效考核制度还缺乏一定的公平性。这种绩效考核机制导致企业员工“躺不平”、“摆不烂”、“卷不赢”，身心俱疲。面对国有企业人才奖励机制出现的这些问题，人才同样会对企业失望而辞职，造成企业人才短缺而不得不重新招员工，这些员工又会重复上一批员工的做法，进一步导致企业很少吸纳来在本企业长期工作的年轻人，业务缺乏连续性。

## 2 解决国有企业人才培养问题的手段

针对人才选拔机制存在的问题，要从内外两方面解决。有一种只有少量国有企业实施的人才选拔机制可以完美解决这两方面的问题，那就是内外结合，即在招聘的时候单独设立类似于“金种子计划”的招聘方式，专门招聘培养管理类领导人才的优秀大学毕业生，相对地提高薪酬福利，为他们单独开设上升渠道。这样招聘，一来可以满足大学毕业生们对于工作的需求；二来招聘到的新员工与老员工的上升通道互不影响，有效地解决真正的人才得不到重用这一问题。

针对教育培训体系存在的问题，搭建一个教育培训平台就都可以解决。教育培训平台在首页详细介绍企业的业务情况，让业外专家能充分了解企业的业务情况，这样业外专家能根据企业的实际业务情况，更有针对性的制定培训内容，让员工听完课程对实际工作更有实际意义，切实提升工作质量。教育培训平台显示所有企业员工的个人资料，其中就包括员工的岗位、对课程的需求和已学习过的课程，根据这些信息运用大数据分析技术，对每位员工都形成一个人才画像。企业的教育培训专员根据系统生成的人才画像，找培训教师制定精准有效且与行业及员工岗位高度贴合的课程，从而解决了教育培训内容大量冗余、培训内容与行业脱节和培训对于人才针对性弱这三点问题。

针对人才奖励机制存在的问题，各部门负责人要多与部

门员工谈心，充分了解到员工内心最真实的想法，及时发现员工对于工作的消极情绪。面对员工出现的消极情绪，一是要多鼓励、多肯定下属员工做出的工作业绩，积极开导员工正确对待工作，理解这样的做法；二是可以适当向上级部门反馈，或是在集体负责人开会讨论公司发展改革的时候，适当表达一下下属员工的想法，切实帮助部门员工解决抵触的问题。如果鼓励员工多产出为企业所用提升企业业绩的落地成果，企业的效益得到提升，产生这些成果员工的奖励额度自然而然也就提升上去了。

## 3 教育培训对国有企业人才培养的意义

党的二十届三中全会的《决定》中强调，深化人才发展体制机制改革，着力培养大国工匠、高技能人才，提升整体人才素质，并打造一流产业技术工人队伍。十九大报告中也强调，青年一代有理想、有本领、有担当，国家就有前途，民族就有希望。因此，教育培训对国有企业培养人才有重要意义，把更多的注意力都放在培养青年人才身上更是重中之重。在全球化竞争日益激烈的今天，国有企业作为国民经济的重要支柱，其竞争力的提升和可持续发展离不开人才的培养和教育。

通过完备的教育培训，国有企业能够提升员工的专业技能和综合素质，使其更好地适应岗位需求，提高工作效率和质量，进而推动国有企业蓬勃发展。通过完备的教育培训，不仅可以让员工获得成长的机会，同时也促进了同事之间的沟通交流，增强了团队协作精神，提高了员工的凝聚力，使得大家都朝着同一个目标前进。通过完备的教育培训，有助于国有企业构建人才梯队，形成“传帮带”式培养体系，为未来的可持续发展打下坚实基础。教育培训是国有企业提升核心竞争力、实现长远发展的关键一环。面对日新月异的技术变革和社会需求变化，只有培养掌握新知识新技术人才的国有企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

## 4 基于数据分析的教育培训平台搭建

开发各种平台是企业数字化转型过程中尤为重要的方法之一，人才培养工作也不例外。教育培训对国有企业人才培养有着至关重要的意义，想要真正发挥教育培训应有的作用，就要建立完备的教育培训体系，想要建立完备的教育培训体系，国有企业就有必要开发一个教育培训平台，促进企业更方便、更省时、更省力、更精准的培养企业所需的人才。

教育培训平台的开发采用 Vue+Django 的开发框架，使用的编程语言是 Python。平台的前端界面开发采用 Vue.js，这

是一个进式 JavaScript 框架，用于构建用户的界面和单页应用，具有简洁的语法、组件化开发、双向数据绑定等特性，使得用户界面开发变得高效。教育培训平台的后端功能实现采用 Django，这是一个高级的 Python Web 框架，遵循 MVC（模型-视图-控制器）设计模式，提供 ORM（对象关系映射）、用户认证、表单处理等内置功能，可以快速构建复杂的 Web 应用。

教育培训平台的使用人员大致分为三类，第一类是企业人才，第二类是企业教育培训专员，第三类是业内的培训教师。企业人才登录平台录入自己的详细个人信息以及对于课程的需求。企业教育培训专员登录平台为企业人才进行课程的安排并录入人才已经学习过的课程。业内的培训教师登录平台查看企业的业务详细内容和人才画像，进而安排相应的课程并录入到平台传递给企业教育培训专员。教育培训平台的主体内容框架如图 1 所示。

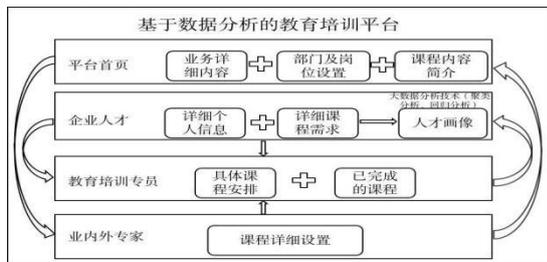


图 1 基于数据分析的教育培训平台框架图

## 5 国有企业人才培养的未来展望

对外来说，首先，国有企业在未来要做好大学毕业生的市场调查，全面了解不同学历、不同学校、不同专业的大学毕业生对于找工作的要求，包括薪酬福利、工作时长、晋升机制以及办公地点等等。其次，国有企业针对招聘前期的市场调查结果运用统计学（例如聚类分析）方法进行分析，得到大学毕业生找工作影响因素的排名。最后，在国有企业自身可控的范围内，适当降低一些招聘条件，尽最大可能满足大学毕业生的工作要求，希望国有企业能打破“唯学历论”这一思维定式，低学历的大学毕业生群体中也不乏优秀的人才。

对内来说，国有企业在未来要多渠道发展多元化人才，从技术、管理、行政等多方面构建人才培养模式，让不同岗

位的人才都得到“出头”的机会。同时，国有企业在未来的人才考核评价中不仅要看结果，也要看过程。国有企业对于默默付出却没得到理想结果的员工要予以鼓励，增强员工继续努力的自信心，为员工日后成为领军人才打下坚实基础。另外，国有企业在未来不要局限于利用教育培训平台，还要与企业实际情况相结合，运用更先进的数字化技术和工具，为人才培养保驾护航。

未来的高水平、高质量人才培养愿景要靠现阶段培养出来的人才得以实现。希望这一代人才能够不负众望、脚踏实地，不断提升自身素质和能力，多学习先进的科学知识和技术，“长江后浪推前浪”，在未来培养出更多更优秀的栋梁之材。

## 结束语

“理想很丰满，现实很骨感”，我们不能停留在对未来的美好畅想中，而是要一步一个脚印，踏踏实实地做好人才培养这一“革命工作”。“十年树木，百年树人”，人才的培养不是一朝一夕就能完成的，而是艰难且漫长的过程。国有企业要铆足“咬定青山不放松”的韧劲，巧妙运用人工智能时代所产生的新技术，建立人才培养长效机制，精准挖掘栋梁之材为企业所用，为国家所用。国有企业是推动经济高质量发展的“顶梁柱”，只有国有企业培养出更多多功能、复合型人才，国家的经济发展才能迈向更高更稳固的台阶。

## 参考文献

- [1]陈雪韵. 企业人才培养模式探索与实践——以 A 电梯公司为例[J]. 老字号品牌营销, 2024, (21): 117-120.
- [2]赵晓斌. 产学研融合构筑新质人才培养创新平台[N]. 重庆科技报, 2024-11-12(004).
- [3]陈琦. 事业部制下基建企业人才培养模式探究[J]. 环渤海经济瞭望, 2024, (11): 127-129.
- [4]郝鹏飞. 对国有企业人才队伍建设现状及路径的探索[J]. 今日财富, 2022, (13): 142-144.

作者简介：刘文瑀（1998 年—），男，汉族，山东省泰安市，网络管理员，硕士研究生，辽宁省烟草公司抚顺市公司，研究方向：人工智能与系统开发。