

新形势下做好企业员工培训工作探析

韩 鹰

(中铁快运股份有限公司兰州分公司, 甘肃 兰州 730065)

摘 要:随着我国社会经济的不断发展,市场更加繁荣,竞争愈发激烈。各个企业都在不断探索适合本企业良性发展的管理模式和运营机制,以期能够在这个更加开放的市场竞争中站稳脚跟,寻求发展机遇。这就必须重视企业人力资源管理中的员工培训工作,因为人是企业发展的核心要素,员工的专业技能和基本工作素质在很大程度上制约着企业的健康快速发展。企业人力资源管理部门应该根据员工的队伍结构、知识层次、认知水平等,通过组织各种教育培训形式,不断提高企业员工的技能和能力,开发他们的内在潜能,促进员工自身价值得到很好地实现,增强他们企业责任感和忠诚度,以更饱满的热情和奉献精神投入到工作中去。

关键词:新形势 员工 培训 发展

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.20.19

一、企业员工培训概述及重要性分析

员工培训是企业人力资源管理的重要内容,是企业人力资源管理部门根据企业发展和人才培养的需求,通过各种灵活方式对员工进行有针对性、有计划安排的教育和培训,如讲座、内部培训、参观学习等,不断提高员工的岗位技能和职业素养,为企业打造出一支强大、优秀的人才队伍。首先,通过有效的员工培训,不断提高员工的思想认识,能够促进他们形成积极、正确的价值观、人生观、工作观,从而能够将自己完全融入企业这个大家庭中,相互配合,上下齐心,企业向心力和凝聚力大大加强。其次,技能和规范层面的员工培训工作能够不断完善企业员工的技术和操作知识体系,使每个人都能够很好胜任岗位工作,充分展示自己的才能,实现自己的价值。最后,良好的员工培训工作,可以激励企业员工主动去学习新知识、新技术,从而提高自己的工作能力和水平,更高效地去完成各项工作,在企业发展的同时获得自我发展,增加自我的含金量,实现自我价值^[1]。

企业在进行员工培训时,人力资源管理部门要提前制定详细、周密的培训计划。要紧密结合企业实际情况和岗位特点,还要根据人员构成、知识层次、年龄结构、特长爱好等因素提高培训针对性,确保每个员工都能够获得培训机会,共同成长。培训内容要具有包容性和多样性,在加强和完善员工知识体系、技能素养的同时,也要将企业文化、信念、社会发展规划、价值观等思想文化领域的知识传输给员工,不断净化他们的内心世界,争做正能量,,培养高尚的人格和情操,最终提高他们综合素质和职业道德。企业员工培训工作一定要重实效,要坚决摒弃传统观

念下流于形式的做法,把员工培训作为企业人力资源管理工作中的重点,为员工创造良好的教育培训环境,促进他们与企业同呼吸、共命运,在企业获得不断发展的同时,个人价值也得到圆满实现。

二、我国企业员工培训工作中存在的问题和不足

近些年来,我国广大企业都在努力健全和完善企业员工培训管理工作机制,在引进先进管理经验和做法的同时,也在根据企业运营管理实际不断地创新员工培训模式、方法,在员工培训方面积累起了非常多的优秀经验。然而,由于受传统观念和管理模式的影响,企业在员工培训方面仍然存在很多问题,需要企业人力资源管理工作不断进行深思和改进^[2]。

(一) 培训观念淡薄,重视度不够

部分企业领导对于培训工作存在认识误区,认为培训会为企业带来更多的成本负担,而通过培训得到能力提升的员工容易不满足现有的企业待遇而跳槽到其他同类企业,导致员工培训工作始终只停留在形式上。正是由于观念上的不重视,导致企业在员工培训方面缺乏专业的分析指导,没有详细、科学的培训计划,和灵活、有效的培训模式,企业员工培训工作没有人力、物力的投入,培训工作还处于原始阶段,无法适应新时期企业发展需求。因为企业没有建立科学、合理的激励机制,有些企业员工对于企业所组织的培训工作,缺乏参与热情和积极性,每次都是为了完成上面下达的培训任务,走走过场,使得培训工作收不到任何实效。

(二) 培训体系不完善,工作机制不健全

企业人力资源管理部门在传统管理思维的影响下,把

工作重点只放到宏观管理方面，而忽略了员工实际需求的微观层面。不去对员工需求进行详细分析、归类，就制定不出针对性强、内容知识符合实际的培训计划，培训工作只停留在僵硬的形式上。而且，由于体系的不完善，对于培训效果往往缺乏有相应的考核和评估机制，培训不培训都一样，导致员工没有学习动力和进取积极性，培训学习处于被动局面，重培训数量，轻培训质量，严重浪费企业资源。培训工作的各个环节都是相互机密联系的，在很多企业人力资源工作中，培训工作的各个环节相互脱钩，从前期的培训需求分析到最后的评估、考核、资料存档都是一盘散沙，发挥不了工作的体系化功能。

（三）培训师水平不高，知识体系不全面

有些企业人力资源管理部门没有配备稳定、专业的培训人员，参与培训授课的人员都是临时组织的，他们缺乏有关培训的专业知识，培训模式和方法也比较单一，培训没有创新性，培训氛围枯燥无味。培训提不起员工的兴趣，员工的积极性也无从谈起，导致员工不愿意去互动，根本无法掌握所培训的知识。有的企业从外边聘请专业的培训师来对员工进行相关的培训，这些培训师只是在自己的某个领域比较专业，而缺乏对企业实际了解，知识体系不够全面，导致所培训内容难以适应企业员工的实际知识体系，导致员工对所培训内容一致一知半解，培训效果很难得到保证。

（四）培训内容不新颖，理论与实际联系不紧密

员工培训工作在我国起步相对比较晚，很多企业还没有建立起成熟、系统的内部培训体系，茫无目的的培训计划，让培训内容缺乏时效性，内容过于老套、陈旧，脱离实际和实践基础。现代化条件下，企业员工需要不断地学习和掌握新技术、新成果，进而将这些内容很好的融入自己的知识体系中去，完成知识的不断更新。而有些企业的员工培训部门，不能够紧跟时代步伐，不去积极探索和研究新时期所出现的新知识、新事物，仍然以传统的思维来组织培训内容，涉及的新理论、新做法只是照本宣科的提一下，不顾及员工是否能够真正理解和掌握。这样一来，大多数知识还处于原始的教条阶段，新成果、新技术失去了应有的生命力和活力，无法在企业发展中起到应有的推动作用。

（五）培训模式单一，方法落后

在许多企业里面，员工培训仍然是采用传统的讲座、课堂灌输为主，有的是以老带新模式，对于信息化条件下的新培训模式、方法应用不足，培训技术单一落后。由

于在员工培训方面不给予过多的投入，员工培训的场所简陋，培训设施不完备，导致培训管理人员只能采取简单的方法，无法灵活运用大数据时代所带来的各种先进技术，如多媒体技术、云视频等等。随着广大员工物质文化生活需求的不断提高，滞后的培训模式已经很难适应这种新局面，需要进行大胆的创新和改革。

（六）培训评估体系不完整，效果反馈渠道少

在部分企业中，培训机制不健全，没有制定严格的员工培训评估和考核体系，只管培训，不重培训效果。没有了激励机制，从培训师到员工都没有了培训主动性，常常出现不愿组织、不愿参与培训工作或者走走形式，应付领导检查的现象出现，培训实效无从谈起，致使培训部门工作效率低下。同时，很多企业没有构建科学、有效的培训效果反馈平台，忽略了信息化平台所带来的工作便利，培训管理人员和员工无法及时相互沟通和交流，使培训工作处于一种被动的状态。

三、做好企业员工培训工作，加强企业人力资源工作队伍建设

企业的健康、快速发展离不开高素质的工作队伍，而要建立起一支素质高、能力强的员工队伍就必须有高效的员工教育和培训工作来保障。在新的形势下，积极探索出一条符合企业实际的员工培训模式和体系是摆在企业管理者和企业人力资源部门面前的一个新课题^[3]。

（一）更新人才教育理念，重视人才培训作用

长期以来，很多企业的管理者存在着对企业员工培训的认识误区，认为是在浪费企业资源，把全部精力放在抓生产、促运营上，忽略的人才培养在企业发展中的决定性作用。因此，企业管理者必须从根本上转变思想，把人才培养作为企业头等大事来抓，不仅要加大人、财、物的投入，还要以身作则的投入人才培养工作中去，以自我的实际行动来为企业人才培养营造良好的环境，做好培训规划和安排，使员工愿意培训，专注培训。现代社会是一个知识型社会，新思想、新技术、新成果不断涌现，需要广大员工不断地去学习和了解，养成并保持良好的学习习惯，才能够在日新月异的生活和工作中占得主动。企业员工要充分意识到培训的重要性，积极参与企业内部和外部培训，并在工作积极实践，使学习到知识转为个人能力，提升自我价值。只有在企业内部形成上呼下应、下行上助的良好局面，企业人才培养工作才能够有坚实的基础，最终实现通过教育提高素质，通过培训提升能力，为企业发展积累起雄厚的人力资源资本。

（二）健全企业培训规范体系，构建充满活力的人才培训工作机制

企业人才培训和其他管理工作一样，要形成一定的体系，以规范、制度的形式细化流程、严格工作细节，才能够确保培训的各个环节相互紧密衔接，不至于出现脱节情况。人力资源管理部门要深入实际，充分了解和掌握企业员工对于培训的需求，把岗前、在岗和脱岗培训协调好，短期、中期和长期的培训安排互为补充，考核和评估相互激励，对于每个工作环节，都形成详细的制度和运行机制，有针对性地开展各种形式和层次培训活动，科学性、预见性的制定培训计划。在培训内容选择上，要时刻紧跟企业和行业发展进程，长期抓好对员工基础知识的培训，深厚的基础知识体系可以更好地促进他们接受新技术、新工艺。不断加强对员工的技能培训，员工只有具备高潮的技能和本领才能够在实际操作中得心应手，对于新设备、新技术的应用也能够从容应对。同时，还要对员工进行良好的素质培训，以新的时代精神和企业文化为指导，对员工进行人生观、价值观、家国情怀等方面的教育，使他们逐步养成良好的思想道德品质，以企业主人翁精神，忠于企业，奉献企业。

（三）提高培训师的综合素质，完善培训师的知识体系

企业培训师可以是外部那些具有现代培训理念、方式，专门从事培训咨询和教学活动的人员，也可以是企业内部具有代表性的，工作能力突出的员工，内外相互结合构建起企业的培训师队伍。在选择培训师时候，人力资源管理部门要紧贴企业发展实际情况，根据需要培训的内容来决定安排外部专业培训师或企业内部培训人员来实施培训工作。尤其是发展企业内部优秀员工加入培训师行列，这部分员工既有专业知识，又有宝贵的实践经验，非常接地气，很容易融入员工中去，带动其他员工一起进步。要多选拔那些工作热情高、业务技能强、语言表达丰富的员工，企业要不断强化对这部分人员的教育力度，使他们的基础理论知识更加丰富，专业知识更加精准和透彻，严格要求他们熟悉工作规范和操作流程。而且，要引导他们不断地学习授课技巧，提高他们的语言表达和沟通能力，以便在培训中可以灵活、自如地控制培训过程。

（四）创新人才培训模式，探索人才培训方法

在传统培训观念的影响下，旧的培训模式和方法已经很难适应新形势下企业培训的需要，要提供企业培训的实际效果，必须进行大胆的探索和革新，因为科学、有效的模式和方法可以起到事半功半的效果。通过信息化平台，

我们可以很方便的挖掘教学和培训资源，及时更新培训内容，即省时又省力，大大提高了工作效率。广大员工通过新的培训手段，可以及时了解到行业新动态、新技术和新理念，知识体系不断得到完善。而且信息化技术为培训师和员工之间、员工与员工之间提供了畅通的沟通渠道，他们之间的有效沟通和交流可以随时实现，很多问题可以及时得到排查和解决。因此，要大力创新信息化的培训模式，增加培训内容的新颖性和兴趣性，让适于理论知识培训的讲授、研讨和专题讲座等方法更加直观、生动，便于员工理解和掌握；使适于实践性技术类培训的实习、轮岗、师带徒等方法更贴近于员工实际，能够及时将所学倒是技术应用于工作中，并且得到巩固和提升。也可以充分利用网络平台，多组织各种以赛促训的培训形式，集知识趣味性和竞赛性于一体，让员工在相互竞争中提高思想觉悟和能力，实现企业培训的最终目的。

（五）严格人才培训考核评估，构建培训效果反馈平台

企业管理者要积极转变管理思想，在提高对员工培训认识的基础上，支持和帮助人力资源管理部门构建全面、系统的人才培训考核评估体系，彻底改变过去忽视培训效果的观念和做法。培训结束后，要筹措时间和资源，来对参与培训的人员进行相应的考核，并通过客观、公正的评估来确定培训是否达到目的。要创新考核方式、方法，充分利用计算机网络技术的载体功能来组织线上考核和评估，既不影响生产时间，还能够实现对员工培训效果的适时把控。构建信息化反馈平台，使每次的培训考核结果都能够及时上传给企业管理部门，管理层可以对结果进行分析和总结，看看员工在那些方面还存在问题和不足，为下一步的培训提供参考和依据。同时对培训考核和评估辅以有效的激励机制，对考核良好的人员给予一定的物质、精神、晋升上的奖励，鼓励先进，带动后进，提高企业员工的培训积极性、主动性。总之，良好的考核、反馈和激励机制可以提高企业员工培训的质量和有效性，是企业员工整体素质提升的可靠保证。

参考文献

- [1]张晶.浅谈如何做好施工企业培训工作[J].中国高新技术企业,2016(11):58-60.
- [2]董玉富.抓好员工培训工作的几点思考[J].山东社会科学,2011(S1):140-141.
- [3]刘宏琳.提高企业培训效果的措施[J].华章,2011(19):36-37.