

探究优化企业培训管理体系的实现途径

完颜雯洁

(广东机电职业技术学院,广东 广州 510000)

摘要:如今是经济高速发展的时代,企业若想跟上时代发展步伐,在竞争中不被淘汰,只有提升人力资源,优化培训管理体系,不断通过培养人才来提升企业的内部员工的业务能力,为企业的发展提供更加有力支撑。本文在对现如今国内企业在培训管理体系中共同存在的问题进行分析,探究优化体系的有效途径,希望以此提升企业培训的有效性。

关键词:培训管理体系;实现途径

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.119

随着大数据、人工智能的快速发展,经济规模和经营理念也在不断更新,企业面临着前所未有的挑战,不仅有国内企业间的竞争,还有国际企业间的竞争。为此,企业要想适应时代发展趋势,在激烈的竞争中保持核心竞争力,就必须不断更新管理理念,充分发挥人力资源的智力优势。

企业培训是开发人才的重要手段之一。企业一般都会采用多形式、多类别、多次数对员工进行培训与开发,从而提升员工的综合素质,进而提高企业的整体效益,最终实现员工与企业共同发展的局面。

然而,培训是需要成本的,企业需要花费资金,员工需要花费时间,因此培训的效果甚为重要,无效培训所带来的损失有时是无可估量的,只有有效的培训才能给企业带来人力资源上的提升,才能在未来的发展中为企业带来高收益,实现利用最小成本获得最大化的收益,为企业的快速发展提供保障,这也是本文对优化培训管理体系的实现途径加以研究的宗旨所在。

现在,我国大部分的企业也都建立属于自己的企业培训管理体系,但在培训的内容、方式或是培训投入、培训创新等方面依然存在着一些问题:(1)培训课程针对性不强。一些企业尤其是中小企业虽然设立了员工培训机制,但是在进行时不存在岗位分类,大多数的培训工作都是岗位混合参与,没有根据岗位不同进行有针对性的培训。如此不仅浪费了培训资源,无法依据岗位需要进行有针对性的培训,培训效果也难以得到有效保障。(2)培训前无计划,没做好需求计划调查,呈现跟风培训。大企业培训什么就跟着培训什么,企业培训形式上多采用讲座的方式,盲目性强,培训内容也较为空泛,多理论少技能,导致企业员工参与培训的积极性不高。(3)培训资金投入不足。当前国内绝大多数企业对在员工培训方面的投入不足,使得培训所需的软硬件设施无法满足实际培训需求,呈现资源匮乏状态。(4)培训效果不理想。有些培训在结果上没有达到预想效果,给企业带来了资金上的浪费,员工在技能上也没有得到相应的提升。

针对以上问题,我们提出以下策略:

(1)在意识层面上提升企业对培训重要性的认识。企业上下要有统一认识:企业培训是公司发展必不可少的战略投资,只有高度重视企业各个层级的培训,企业才能得到快速长足发展。(2)构建完善的培训管理体系需要从以下几点入手:企业建立专业的员工培训管理组织,专门负责组织企业员工的培训活动;企业增加激励方式,多方法多角度提升员工培训的参与度,比如采用培训积分制为职位晋升提供积累、发放奖金等措施。结合社会发展实际需要,开展多形式的线上线下相结合的培训,降低企业培训成本,提升培训效率,促使企业培训效果最大化。(3)充分利用网络资源,总结和借鉴国内外著名企业的成功培训经验,并结合本企业员工和企业发展所需要的培训要求,制定出符合本企业发展的培训计划和框架,进一步优化企业的培训管理体系。

通过何种途径来实现优化企业的培训管理体系的目的?首先我们应该遵循一定的优化原则。

(1)遵循远近目标相结合的原则。即企业员工的近期发展目标

与远期的职业生涯规划相结合,同时个人发展也要与企业的战略发展相结合。企业的近期发展目标也要与员工的职业目标相一致,企业发展与员工发展相辅相成,从而保证企业与员工发展互利共赢。(2)遵循与市场经济保持一致性原则。整个市场经济一直处于开放的状态,企业要想在竞争中脱颖而出,必须与市场一样持有动态开放的原则。企业培训管理体系的优化只有保持动态性与开放性,适应企业内部不断的变化和外部市场环境的不断更新,并及时调整企业培训的策略,进而提升企业的核心竞争力。(3)遵循注重培训效果转化率的原则。企业培训的最终目的是提高企业的经营利润,企业培训效果的转化率高对于企业的培训工作的开展至关重要。培训管理体系建立得当就可转化为生产力,为企业创造更多的财富和价值。企业培训管理体系建立不当,培训效果转化率不高就会直接造成企业资源的浪费。(4)遵循及时反馈原则。企业在组织培训的前、中、后都应该进行及时的反馈。在培训前要做到及时听取培训员工的培训需求和意见,在培训中要认真观察培训效果,培训结束后及时收集员工的培训反馈信息,并作为下次培训活动开展的需求方向,提升培训效果。

我们根据优化原则,开展有利的实现途径:(1)做好培训需求分析。结合企业自身发展的内外部因素,以员工的个体发展需求为参考,开展本企业的培训需求调查并详细分析,做培训计划,这是优化企业培训管理体系的最重要的一步。(2)采取多样化的培训方式。开发线上企业培训平台,使员工不受时间和场地限制,随时接受培训;优化线下培训形式,使用课堂面授、以老带新、头脑风暴和角色扮演多种形式相结合的方式,结合本企业的工作需要,不断提高培训效果,构建完善的企业学习体系。(3)完善培训课程体系。培训课程的设计应该遵循分类原则,应该根据企业不同岗位的需求,结合员工的年龄特征与职务需要及个人接受程度来设立不同的课程体系,让培训课更加有针对性与实效性。(4)优化师资力量。在企业培训管理上,配备专职培训师、兼职培训师建立企业的培训人才库,登记的个人信息(年龄、性别、民族、学历、专业、特长、工作经验、奖惩情况等),及时更新优化师资力量。(5)增强培训效果,构建完善监督机制。要想提升员工的培训成果转化率,必须加大企业培训的效果评估力度,使培训成果尽可能地转换成企业的内生动力,加快企业的可持续发展。

参考文献

- [1]李乐.从培训产品化看大数据时代培训工作的开展[J].劳动保障世界,2015(11).
- [2]邓娜.基于企业文化的人力资源培训问题探究[J].企业技术开发,2013(06).
- [3]程勇,林凤.中小企业员工培训体系浅析[J].企业管理,2016(3).
- [4]姚秀丽.企业发展与员工发展相结合的战略培训模式研巧[J].中国人力资源开发,2009(04):102-104.

作者简介:完颜雯洁(1984-),女,满族,河南周口人,广东机电职业技术学院讲师,硕士,研究方向:人力资源管理。