

人力资源管理中员工培训问题研究

李瑾

(潞安化工集团,山西 长治 046204)

摘要:近年来,经济的健康、可持续发展为企业发展带来新的机遇和挑战,员工培训在企业管理工作中处在基础地位,更是企业发展的核心。为提高企业人力资源管理水平,应重视员工培训工作。因此,本文从员工培训的意义出发,进一步分析人力资源管理中员工培训中常见的问题,从而提出提高员工培训效果的措施,旨在为提高企业人力资源管理水平,制定科学员工培训体系提供参考依据,为有关人士借鉴。

关键词:人力资源管理;培训内容;培训意识;员工培训;培训方法

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.103

经济的发展、科学技术水平的提升,使企业与企业之间的市场竞争不断加大,为企业发展带来一定的挑战。为进一步提高企业的市场竞争能力,满足市场竞争需求,企业应重视员工培训工作,提升企业员工的职业技能,培养高素质人才,不断完善人力资源管理体系,并发挥其积极的作用,以提高企业的经济效益和社会效益。

1 人力资源管理中员工培训的意义

对于员工培训来说,其工作的重点在于不断提高员工的职业技能、提升员工职业技能以及知识储备,从而树立正确的职业意识。除此之外,利用专业性的职业规划与指导,使得员工能够制定正确的职业发展规划和内容,激发自身的工作热情。员工培训既能借助职业培训不断提升员工的实践能力,辅助其在工作中实现自身价值的同时,创造更高的价值。顺利将培训期间的成果转为实际的生产力,提高企业经济效益。与此同时,员工在接受系统性培训后,能够不断加深对自身价值的认识,提升自身的能力水平。受到以往传统人力资源管理的影响,使得多数企业在人力资源管理过程中存在各种各样的问题。通过开展员工培训工作,有助于引入新的管理理念,对企业产生积极的影响。

通常来说,员工培训是指依据企业自身战略发展与实际情况相结合的同时,不断提升员工的知识水平与综合素养。现代化的企业发展过程中,员工培训具有积极的意义,是企业健康、可持续发展的必要保证和内在支持。员工培训以员工为本,员工作为企业发展的必要因素,科学、合理的员工培训能够有效调动员工的主观能动性,提升员工的认同感和归属感,为企业经济效益的提升提供必要保证。除此之外,员工培训工作的深入落实,有助于企业树立良好的企业形象,借助不同的手段培养和挖掘与企业发展相适应的人才,不断提升员工的工作积极性和创新性。对于企业来说,员工培训是确保企业健康发展的重要影响因素,更是企业在激烈的市场竞争中占据一定位置的前提和保障。所以,在员工培训过程中应重视管理方式、培训方法的应用,实现多角度、多元化的管理^[1]。

2 员工培训中常见的问题

2.1 缺乏正确的培训意识,培训程序失误

当前,部分企业对员工培训工作认识不足,缺乏正确的培训意识是员工培训工作无法顺利进行的原因之一。企业若缺乏对员工培训的重视程度,则容易造成培训效果不佳。与此同时,未能进行有效的培训需求分析则会导致员工培训缺乏正确的方式,造成目的性缺失,培训盲目性增强。当员工培训工作缺乏目的性时,会由于整体分析能力的降低造成培训需求掌握不准确,未能形成有效的培训目标,无法实现培训方案的有效制定。另外,在进行员工培训方案的制定过程中,企业人力培训人员缺乏对员工培训需求的调研,仅针对企业现有的岗位需求进行相应的计划制定,最终只能造成需求方案的不合理,未能对员工起到积极的作用。培训计划制定完成后,多数企业选用的是课堂讲授的方式进行人力资源的培训,上述培训方式仅适用理论知识的学习,而对技能和实践的培训较少,使得员工仅有理论知识,却缺少实践经验。专业培训人员的专业技能水平较低也是造成培训程序不足的另一重要因素,在企业培训中,培训师仅负责员工的培训,既不是企业高层管理者,也不是专业的培训讲师,在管理经验以及培训经验方面存在明显的不足之处,加之对同行优秀企业的学习不足,未能及时吸收优秀的培训技能,导致员工培训效果较差。

2.2 员工培训管理模式落后,体系混乱

现阶段,传统员工培训管理依然是多少企业的培训模式,在传统的员工培训管理中,仅要求员工做好自身岗位的本职工作即可,对其他岗位工作流程未做相关要求,使得企业员工仅了解自身岗位工作内容,却缺乏企业整体运营流程的认识。直接导致日常工作中极易遇到无法解决的问题,对工作效率的提升产生较大的影响。除此之外,在传统的员工培训模式中,工作人员的业务知识能力和综合素质的提升仅停留在理论知识阶段,枯燥、单一的书面知识容易使工作人员缺乏学习兴趣,在培训中无法发挥自身的积极性和主观能动性,导致培训氛围受到影

响,对企业人才素养的提高产生不良的影响,造成人才培养计划无法顺利实施。面对激烈的市场竞争环境,尽管部分企业采取一系列的整改措施,但多数措施起到相反作用,企业内部员工互相争斗、人心分离。员工培训管理中各环节无法有效衔接使得整个管理过程较为混乱,各部门间缺乏沟通与合作,降低企业整体工作效率。混乱的员工培训管理体系使得员工职业能力无法有效发挥,企业在发展过程中受到较多影响因素的掣肘,造成企业经济水平的落后^[2]。

2.3 培训人员专业能力不足

当前,部分企业的培训人员专业性不足、实践能力欠缺等都制约着企业人力资源管理工作的顺利开展,也造成企业内部编制受到一定的影响。企业内部缺乏专业的培训人员,而外部人员对企业自身文化了解不足,导致整个培训受到一定的影响。除此之外,更多的员工之所以参加员工培训工作,其主要目的在于完成领导安排的任务,在培训的初期学习态度以及学习目的就不够端正、明确,使得培训内容无法有效的吸收,更无法转为自身工作的动力和能力。一些企业培训工作的开展只是为应对上级领导的检查,整个培训工的出发点就存在问题,更无法保证企业的员工培训效果。

2.4 员工职业生涯认识不清

一方面,企业发展中员工缺乏对自身职业生涯的系统性分析,对职业系统构成要素缺乏有效的认知,对自身的未来职业发展状况缺乏清晰的规划。另一方面,对于职业规划,员工存在不会规划的问题,对职业认知过于片面和主观,使得其目标的确立存在问题,因此,对于企业人力资源管理部门来说,员工培训工作不应仅对日常事务予以重视,更应重视员工的职业生涯规划 and 评估。比如,企业在进行员工培训过程中,除了要员工职业生涯规划予以一定的指导外,应制定相应的职位晋升渠道,采用多样化的晋升方式鼓励员工制定科学、合理的职业生涯管理目标,提升工作的主动性^[3]。

2.5 培训方式单一

企业在进行员工培训工作的过程中,大多使用较为单一的培训方式,以传统的员工培训理论为依据,缺乏培训方式的创新性。进而造成企业员工的参与积极性降低。另外,有少部分企业为提升员工参与培训的积极性,采用以旅游作为培训的方式之一,使得员工培训工作不仅无法满足企业发展需要,更脱离了人力资源管理的目的。员工培训在企业现代化的发展中具有重要的作用,需要企业不断提高重视程度,加强对人力资源的培训力度,才能确保员工培训工作的科学性和合理性。

3 提高员工培训效果的措施

3.1 转变培训观念,制定正确培训流程

员工培训工作的顺利进行离不开培训理念的转变,多数的企业在实际的发展过程中缺乏对企业管理、员工培

训方式方法的更新,最终导致被市场和时代所淘汰,比如:某企业在培训方式多样化发展的今天,依然采取传统的讲授式培训方式,导致员工参与培训的积极性匮乏,甚至出现逃避参与培训的现象,最终使培训效果大打折扣,不仅浪费了大量的成本,还使员工的工作积极性下降,不利于企业的发展。针对上述现象,企业管理者首先应将员工培训作为企业人力资源管理工作的重点内容,发自内心的重视员工培训工作,切实将员工培训具体落实到实处,不断加强人力资源管理,提高人力资源管理效率。从企业管理层面来说,作为企业高层领导需要提高重视程度的同时加强对员工培训的投资成本,提供合理的资金支持,为员工培训工作提供物质基础,积极聘请专业的员工培训人才进行企业员工的员工培训工作。对于员工来说,应树立正确的员工培训学习意识,保持积极向上的学习精神和状态,能够不断地进步。转变原有的思想观念,重视员工培训对个人的价值,对自身有更加清晰、明确的认知,了解自身能力薄弱环节,并积极学习。

员工培训人员应对员工的基础信息进行有效的掌握,包括员工岗位的基础信息、岗位工作职责、工作内容以及工作流程等。企业中的培训部门需要从人员、组织等方面做好培训需求分析工作,明确找出培训重点内容、如何进行培训,从而制订更加完善的培训计划,解决培训目的不够明确等问题。进一步明确员工培训的目的。在培训过程中根据不同的开发项目进行制定具有针对性的目标,通过制定合理的组织与架构进行不同业务部门的培训工作。使得企业的总目标能够具体细化为可操作性、可衡量性等,由员工依据自身的条件进行目标的选择,借助量化的工具进行业务部门和企业发展战略的有效衔接。制定合理的培训规划,完整的培训计划有助于树立正确的培训意识,具有针对性的培训课程能够对员工的个人绩效和企业整体绩效进行合理、科学的量化分析,进而提升员工的工作效率。重视员工培训师资的选择,员工培训项目的成功需要有专业的培训师,因此,作为企业应重视培训师资的投入,最大程度上保证员工培训效果的提升,可积极采用内部师资与外部师资相结合的方式,进行线上与线下的系统性培训^[4]。

3.2 建立健全管理制度,创新管理体系

建立健全员工培训管理制度有利于企业人力资源管理体的建立,培训管理制度的完善与优化能够最大程度地提升人力资源管理的科学性和有效性,只有人力资源管理科学,才能辅助培训管理人员及时发现并有效解决培训管理中的问题,保证培训管理工作的顺利进行。培训制度的有效落实是培训管理人员工作的有效依据,同时能够为企业员工起到一定的约束作用,企业的各部门只有严格的遵守相关的制度管理,才能实现各环节的顺利实施,防止因培训管理过于混乱而造成员工培训工作无法有效落实。除此之外,应做好员工培训管理

过程的创新工作。当前的市场经济环境为企业的现代化发展提供了新的机遇,为满足市场化的发展需求,企业需要大量引进高质量的人力资源,同时也应重视人力资源的管理和培训工作,重视培养具有综合素质的人才,确保企业能够稳定、可持续的发展。受到经济环境等外部因素的影响,员工的观念与价值观念也发生了较大的改变,企业在进行员工培训时,应重视人力资源管理过程的创新,从物质和精神等方面深入发掘员工的潜能和价值。通常情况下,在精神层面多注重的是对员工精神的感召,重视企业文化的建立,发扬企业良好的外在精神和品牌形象。而对于物质层面来说,则应重视按劳分配和等量分配的方式,确保企业员工都能够获得与自身岗位相符合的岗位薪资的基础上,不断提高员工的积极性和主动性,鼓励员工实现个人经济价值。不断更新员工培训管理观念和管理内容,在进行员工培训的过程中,需要重视市场的动态变化以及企业发展战略的制定方向,从而及时更新培训内容。制定更加丰富多彩与员工个人培训需求相符的培训内容。所以,需不断融合人力资源的培训管理内容,使其能够不断的优化与升级,依据企业员工的不同培训需求,制订出科学、合理的员工培训计划,使其能够满足员工和企业的发展需求,除此之外,应重视培训管理内容与形式的多样化,不断提升企业员工的综合素质。

3.3 提升人员专业技能

一方面,作为企业应不断建立相关的人力资源规范化培训机制,针对员工的培训需求制订相应的培训计划,不断丰富和提高员工的基本知识和技能水平,提升员工的职业技能和综合素养。在进行员工培训过程中,应重视为员工提供更多具有实用性的内容和活动,不断提高人力资源管理质量和培训工作,根据项目进行有针对性的培训,提高人员的营销能力和水平。重视员工专业技能的培训,并及时对培训成果进行交流和反馈。培训成果的交流与反馈是确保企业培训工作顺利进行的必要保证,因此,在实际的培训过程中应及时与企业实际发展相结合,做好沟通与交流,对培训内容及时的总结,从而为后期的培训工作提供必要的保证和有利的条件。

3.4 重视员工职业生涯规划

员工个人职业生涯规划主要是指员工通过对个人主观的分析,加之对客观因素的影响,从而建立符合自身未来职业发展的目标和规划。在制定职业生涯规划和目标的基础上,制订与之相关的工作和培训计划,依据科学、合理的时间安排,进行计划的实施,从而实现职业生涯规划的目标。企业员工培训可引导员工从自我定位、目标设定、目标实现以及反馈修正等四个方面入手,进行全方面、多角度的职业生涯规划的设置。对于企业来说,需要依据人力资源规划做好人力资源的供给和需求分析与研究工作,制定相应的发展战略,通过所制定的发展战略进行不同阶段工作重点内容的制定,借助业务的不同特

点进行重点性的分析与研究。保证工作效率的提升,通过具有针对性的组织计划对基层员工、中层管理者以及高层管理者进行技能和管理能力的提升,促使企业的发展能够满足市场需求,不断提升企业的经济效益和社会效益^[9]。

3.5 丰富培训内容,加强评估反馈

员工培训管理工作中应重视培训内容的多样化,为保证员工能够多角度、全方位的发展,需要采用多样化的学习方式,不断丰富培训的内容。在员工培训中员工不仅需要对自身岗位有明确的了解和充足的认识,更需要不断加强自身的职业技能和综合素质,确保自身能够满足岗位需求。重视日常生活中人际交往、商务礼仪以及价值观念的培养等。不断提升员工的能力、素养,为提高企业的凝聚力提供保证。对于人力培训来说,其效果主要是依据员工绩效培训和培训满意程度进行体现,再依据相关的反馈结果不断发现员工培训中存在的不足和问题,进而不断提升企业的员工培训质量和水平。

4 结论

总而言之,人力资源管理是企业健康发展的必要保证,员工培训体系的完善和优化是确保企业可持续发展的动力。员工培训的顺利实施有助于激发企业员工的积极性和创造性,不断提升员工的工作质量和工作效率,增强企业的认同感和归属感。因此,企业需要重视员工培训工作,以更先进的管理理念,提高员工培训能力的同时,提高企业的经济效益和社会效益。

参考文献

- [1]马航.试论国有施工企业人力资源管理中的人才培训管理问题[J].经济管理文摘,2021(03):119-120.
- [2]王晶.现代煤矿企业人力资源管理的问题与挑战——以劳资与培训的关系为例[J].人才资源开发,2020(23):82-83.
- [3]李天文.大数据背景下中小企业员工培训存在的问题及应对措施研究[J].商场现代化,2020(20):90-92.
- [4]高斐.企业员工培训与开发中存在的问题与对策[J].商场现代化,2020(17):109-111.
- [5]胥译心,冯阳.当前事业单位员工培训问题与应对措施[J].人力资源,2020(06):60-61.

作者简介:李瑾(1981,8-),女,汉族,籍贯:山西省襄垣县,学历:本科,职称:经济师,研究方向:人力资源管理培训。