

企业人力资源管理中员工培训创新的思考

张 阳 西安西变中特电气有限责任公司
杨雪薇 西安西变组件有限公司

摘要：一个企业，如何尽快提高员工队伍的整体素质和经营管理水平，是改革发展的一个重要问题，也是当前人力资源管理中教育培训工作面临的一项重要任务。本文以培育学习型团队为目标、从创新入手，重塑员工职业发展规划，通过促进观念转变，创新培训方式方法，制定阶段培训工作的目标，严格培训考核方式等必要手段，使员工真正认识到培训是企业给予员工最大的福利，同时也是企业业务发展必备的项目支撑，从而为企业的改革和发展提供有力的人才保障。

关键词：企业；人力资源；培训

中图分类号：F272.92 文献标识码：A 文章编号：1001-828X（2014）02-0082-01

一、提高认识、更新观念

（一）培育学习型团队氛围。企业谋求发展，关键是必须以人为本，充分发挥员工的积极性和创造性，努力塑造具有持续竞争力的学习型团队。强调团队精神的作用，积极创造学习型组织，使之保持持续的竞争力；必须重视每一位员工的实际工作能力，注重发挥其潜能，给予优秀员工施展个人才华的足够空间。激励员工抛弃“工具性”的工作观，以工作作为达到目的的手段，而去追求“精神面”的工作观；即在工作中实现其自身价值和社会价值；使员工不再抱着“遵从”的态度去完成指定任务，而是抱着“奉献”的精神去主动创造价值。

（二）重视员工职业发展规划。企业要为员工提供必要的教育、训练、轮岗、提升等发展机会，促使每个员工自觉自愿、积极主动地参加学习培训，充实和完善自我。建设“学习型团队”，树立终身学习、全员培训理念，最终实现企业经营的快速健康发展。

（三）促进观念转变，使员工真正认识到培训是企业给予员工最大的福利。仅靠组织和管理层重视员工的培训和学习是远远不够的，重要的是让员工切实体会到学习的重要性及其紧迫性，培训不仅仅涉及能否适应和干好本职工作，而是为今后发展适应社会变化的需要。

二、创新培训方式方法

当前，企业培训相当成分是你说我听、课后考试的模式。这种传统的培训方式，对提高被培训者的发现问题、分析问题、解决问题的能力有限，尤其是对解决实际工作中出现的问题帮助不是很明显。要提高培训质量，不是看培训后的考试成绩，不在于培训数量和规模，而是通过培训员工对工作态度的转变、技能的提高、解决问题能力的增强及增加创造的效益上体现。因此培训方式方法要创新，要根据被培训者的不同层次，采取不同的培训方式。要确立以学员为主体的培训特色，强调培养其自主获得知识、增强工作技能和掌握信息的能力以及创造性地思考和分析问题的能力，改善他们的态度，开发他们的潜能。还要改变单调的培训方式，采用形式多样、丰富多彩的教授方式，比如可以采取实例应用、专题讲座、岗位练兵、现场指导、网络培训、技能比武等多元化的培训方式。以下介绍几种常见的培训：

实例应用。这是一种很好的互动式教学方法，可以避免传统教学模式重理论轻实务、重说教轻引导的弊端，把理论和实践更好地结合在一起。学员可通过思考和讨论，锻炼口语表达、沟通交流的能力，同时也可通过对实例的分析和讨论，从中找到解决问题的方案。

岗位练兵。俗话说“百闻不如一见”，岗位练兵式培训就是指员工通过个人在工作中的身先士卒、充分参与来获得更多的个人体验，然后在培训师指导下与其他学员及同事分享个人感受和感悟，进而提升认识水平和工作能力、业务技能。

网络培训。依托企业内部信息网络，利用高科技来丰富培训手段和提高培训质量，把多媒体技术运用到培训工作中去，为员工创造一个分享知识的有效途径，如定时发布知识目录，由相关人员进行在线答疑，利用方便快捷的网络媒介来鼓励员工参加学习和培训。达到提升自我的目的。

三、创新培训内容

根据企业现阶段培训工作的目标，培训内容必须创新和多样化，

把以前由单一的知识、技能构成的外延培训转变为外延和内涵(态度、潜能)相结合的培训。培训要分级分类，要依据不同的培训对象确定培训内容，实施分层次培训。上级主管部门重点抓各级各类重点人才的培训，一般员工的日常培训由各直管部门负责。上级主管部门培训的重点和内容包括如下几点：

1.是对决策领导人才的培训。培训宗旨是提高其政治素质和现代企业管理水平，增强其驾驭全局、掌舵导航和科学判断形势、应对复杂局面制定科学决策的能力。2.是专业技术人才的培训。培训宗旨是根据其职业要求和专业特色，以掌握行业前沿理论、改善知识结构为重点，不断增强专业技术人才的职业化水平和创新能力。3.是岗位技能人才的培训。培训宗旨是以提高专业知识为重点，全面增强本岗位技能和本业务。

要做好上述培训，在培训内容的系统设计上必须进行创新，同时兼顾以下五个方面：

1.知识培训。主要任务是对参训者所拥有的知识进行更新，其主要目标是解决“知”的问题。如现代企业管理理论知识、法律知识、专业知识、规章制度等。2.技能培训。对参训者所具有的能力加以补充，主要解决“会”的问题。如领导艺术、沟通技巧和业务能力等。3.思维培训。对参训者所固有的思维定式加以创新，主要解决“创”的问题。如战略思维、发散思维、逆向思维等。4.观念培训。改变参训者所持有的与外界环境不相适应的观念，主要解决“适”的问题。如企业文化、现代企业经营管理理念、职业操守、团队精神等。5.心理培训。开发参训者的潜能。主要目的是通过心理调整，引导学员利用自己的“显能”去开发自己的潜能，解决“悟”的问题。如生存训练、EQ训练、“魔鬼训练”、战争游戏等。

四、创新培训考核方式

对员工进行培训，其主要目的培育和形成共同的价值观，增强凝聚力；提升员工的工作能力和技术水平，为企业经营目标的实现夯实基础。员工从接受培训到实际工作能力的提高是一个时间较长的、潜移默化的过程，这无疑增加了对员工培训进行考核的难度。

不少企业以往对员工培训的考核方式较为简单，多采用考试评分的形式。这种考核形式对于被培训者来说，尽管也能促使其认真学习，但因把考试成绩作为培训是否合格的唯一标准，难免造成成为考试而学习、为过关而培训的情况。这便使得员工只重视掌握培训重点、复习考试资料，而忽视全面、认真去领会培训内容和讲义精髓，以致培训作用大打折扣，难以达到既定的效果。

五、总结

目前我国企业的人力资源员工培训还存在很多的问题，只有根据实际情况进行创新性的多种培训方式，才能使企业在不断激烈的竞争中长久生存。

参考文献：

- [1]安鸿章,主编.现代企业人力资源管理(第二版)[M].中国劳动保障出版社,2003.
- [2]中国就业培训技术指导中心组织.编写.企业人力资源管理师、劳动社会保障出版社,2007.