

A公司员工培训问题及对策建议

徐娟

(四川广安发电有限责任公司, 四川 广安 638000)

【摘要】随着时代的进步和社会的发展, 员工培训成为企业人力资源整合和员工分布的关键, 在公司的发展中占有重要的地位。本文从A公司人员结构和培训习惯入手, 分析公司在人员培训中存在的问题。长期以来, 由于对公司概念的理解和对人才培训的误解, 对员工的培训基本是随机或缺乏计划, 不满足当今公司的人才需求。本文梳理了A公司在员工培训体系中存在的问题, 整合和研究, 分析员工培训过程中的模式和问题, 总结员工培训的重要性, 并提出了有效的培训策略。

【关键词】A公司; 员工培训; 问题; 对策

一、引言

随着信息社会的深化和多年的改革开放, 我国中小企业的快速发展也表现出与以往不同的发展特征。从企业培训本身的作用角度分析来看, 大多数公司将企业培训管理作为公司运营和人力资本的重要管理手段, 并予以一种高度评价, 优秀人才也因此赢得了巨大市场。员工内部培训教育是泛指企业根据自己的实际需要为员工内部进行一种有利于组织的, 针对性的, 计划性的员工培训教育活动。目的主要是为了增强企业员工的公司综合管理能力, 帮助提高公司整体绩效。对于创业公司而言, 培训人才是不断提高公司员工专业技能和不断增加员工才华的最根本, 最直接的方法。这是政府增强企业员工自主创新能力的有效途径, 也是企业优化利用人力资源的重要有效手段。

二、A公司员工培训介绍

(一) 公司简介

A公司于1983年11月17日成立。公司经营范围包括: 航空零部件、机车零部件、矿山机械零部件、机电配件、仪器仪表、电子产品、元器件、连接器、集成电路、紧固件、标准件、冲压件制造、加工、销售及技术服务; 货物进出口、技术进出口等。

(二) 员工培训的实施情况

A公司员工培训已经开展了8年, 逐步形成了固定的模式。它有专门的培训机构和辅助培训材料。员工培训已按惯例建立。同时, 它利用每年的员工培训机会适当地让一些老员工进行专业技能培训。

1. 培训对象

A公司员工培训主要针对过去三年中的新入职员工, 因工作调动而需要熟悉其新职位的员工, 以及老员工的常规培训。

2. 培训内容

培训内容包括: 公司简介, 安全教育, 专业技术培训。

它分为三个部分。第一部分针对纯新员工。新员工对公司这一部分的了解仅限于在申请工作时了解到的, 因此人力资源部门请了专人介绍公司; 第二部分是由环境保护和安全部为这些员工提供的三级安全教育; 第三部分主要是专业技术培训, 研究中心和每个生产车间的技术人员对员工进行专业技术理论培训。

3. 培训形式

公司简介主要基于课堂教育, 其中包括对公司的现场访问。培训开始与一线和现场生产相结合, 安全教育内容已开始转为生产线的指导。专业技术培训包括理论与实践学习。

4. 培训效果评估

在效果评估方面, A公司员工培训尚未严格执行。培训结束, 他们将直接进行考试, 而不进行分析。

三、A公司员工培训上存在的问题

(一) 不重视管理干部的培训

A公司在企业选择企业管理培训服务对象时, 大多数企业管理人员和员工都可以选择专门培训企业一线技术人员和培训新进人员, 而对企业管理中层干部的专业培训相对较少。作为一个企业的高层管理者和企业经营者, 管理者承担着更重要的管理职能。他们的企业管理水平, 创新能力, 专业技能等各个方面直接都会影响每位优秀员工。企业通常直接选择经理。在不充分注意自己的未来如何发展和对自己公司企业文化的充分认可的这种情况下不去招募他们进行使用, 很容易就会导致项目经理们非常没有一种归属感并非常担心自己的未来如何

发展,进而直接影响到在其管辖区域范围内的其他管理者和团队。企业的干部教职工经常都会选择培训企业本身的一些管理人员干部,这样就导致这些管理人员干部本身承担了许多企业的内部培训管理职能,而这些企业本身却完全忽略了对企业管理人员的专业培训。

(二) 培训内容形式单一

关于企业培训内容的选择,A公司专注大量专业技能课程,以快速让员工掌握实用技能。形式简单,员工感知力差,反映的培训效果也不理想,真正可以掌握的内容很少。员工参加培训的积极性不高,许多公司只专注于专业技能培训课程,这通常使员工难以找到对公司的归属感,团队协作性差,影响员工的忠诚度并加重公司的人才流失。

(三) 时间安排不合理

A公司员工不愿参加培训的原因很大程度上是由于时间安排。A公司不愿意安排在正常的工作和生产时间内培训。休息时间的损失导致员工本能抵抗,影响员工参培的积极性,导致培训效率低。作为培训的主体,员工需要相互尊重,沟通,理解和共同进步。

四、A公司员工培训上存在问题的原因

(一) 没有有效的培训计划和评估

A公司未能在培训体系,培训计划,培训需求,评估等方面与受训者及时沟通和反馈。一些公司在从受训者那里得到交流和反馈时不能很好地利用结果。员工的期望只是满足员工培训需求的一种形式。培训需求和评估是培训前后最重要的两个方面在培训之前,公司不了解公司及其员工的需求。它直接影响员工参加培训的积极性,并影响培训效果。它不能与公司的未来发展战略相结合,培训将变得毫无意义。同样,A公司忽略了培训评估过程或不使用评估结果,无法理解培训实施过程中的缺陷和不足,也无法完善培训体系和培训方法,导致培训效果越来越低。在实施企业培训期间,许多员工只是按照公司的培训安排参加培训,却不了解公司的培训体系,培训计划,需求和目的。对培训的理解与公司管理人员脱节,并且管理人员对培训的期望无法获得很好的结果。培训的三个主要因素是培训者,培训影响力和受训者。当培训者盲目地对受训者施加培训影响时,受训者只能明确地学习。科学的培训方法是在学员与学员之间进行沟通,达成共识并形成双赢局面。如果只有管理者想改变培训的现状,那只能是闭门造车,所有的培训系统都将毫无用处。

(二) 资源配置不合理

A公司缺乏一定的培训资源,主要集中在两个方

面:一个是缺乏资金,另一个是缺少教师,甚至有些公司在生产过程中投入了培训资金,使得培训质量显著下降,使得管理人员很难看到员工培训的好处,进一步减少了投入培训的资源,从而导致恶性循环。A公司使用其经理或主要雇员作为培训讲师,并且没有专门的培训师。因此,培训的质量受到经理或主要员工的培训水平的限制。技能和培训方法使员工难以理解培训内容并影响培训效率。

(三) 缺乏员工的职业规划

A公司的培训在很多方面与员工脱节,忽略了员工对培训效果的反馈,并且没有向员工推广公司的培训体系和培训目标。员工对培训没有足够的信心。员工不仅是公司的劳动力,而且是投资产品和服务增强功能。员工培训不仅限于一两次职业技能培训,更重要的是,每个员工都必须与公司发展融为一体,形成双赢局面。A公司忽略了培训主题,不能承担企业更重要的责任,员工不能真正成长,企业也不能发生质的变化。

五、A公司员工培训中存在问题的对策

(一) 优先培养一批优秀的管理人才

作为经理,出色的管理能力是决定团队凝聚力的核心。同时,在资金短缺时,经理经常充当员工的老师。如果员工想掌握其工作技能,则需要优先考虑培训。对于A公司,管理人员除了承担团队的管理任务外,还需要具有更出色的业务知识。对于公司的中高层管理人员来说,这是公司文化的主要传承。公司的传播者,基层经理和公司员工是公司文化的执行者。对于不同规模的员工,公司的培训要求也不同。通过公司培训,通常很难在技术水平上提高此类人才。因此,投入大量资金和资源来培养中高级管理人员的业务和技术能力往往胜过收益。一旦公司吸收了中高层管理人员并将其融入文化中,他们将能够在管理过程中巧妙地传递企业文化。对于基层管理人员来说,他们通常是具有出色业务或技术指标的员工。A公司应该重视对管理人员的培训,这是对于普通员工进行培训的前提。

(二) 建立合适的培训系统

为了更好地发挥培训的作用,公司必须首先设计并实施完整的培训系统。培训系统的建立也标志着企业培训步入正轨的起点。根据A公司的情况,制定了相关的企业培训体系。

1. 确定职能部门进行培训。如果企业要进行定期培训,则必须有专职人员和专门部门来实施,管理,总结,分析,评估,调整和应用企业培训。因此,建议由合格的公司设立培训部门来负责员工的培训。

2. 设定培训目标。培训目标是培训工作的目

标。相关培训经理根据不同的培训需求对所有员工进行不同级别的系统培训。不同的员工和不同类型的培训应设置不同的培训目标,并设置尽可能具体和定量的内容。为了便于评估,应记录所设置的培训目标,作为实施培训的指南。

3. 制定培训计划。培训计划将进一步规定培训目标。因此,培训计划需要考虑很多因素。

4. 设置培训预算。A公司必须考虑投资与生产的比率,即投资资金的影响。

5. 培训评估。在某个培训项目或课程的培训期间或之后,有必要对培训实施进行科学评估。该评估不仅限于培训后,还可以穿插在培训过程中,甚至可以在培训开始之前。为了在不同阶段调整训练方法。在培训之前,可以对即将到来的培训进行系统的评估,以大致了解培训的总体效果并做出改进;在训练过程中,可以根据训练的优劣对训练进行评估,以便及时调整训练策略和方法。培训结束后,对培训进行评估,进行系统的总结,找出受训人员有哪些改进和收获,并总结经验和教训。

6. 建立培训反馈机制。对于完成的培训,将进一步使用所需的评估结果,并编写培训摘要报告以分析培训的重点和不足之处,以及未来培训所需的改进方向。

(三) 建立培训激励机制

为了使员工更加活跃和高效,A公司通常采用各种激励方法来实现组织目标。如果培训缺乏某些激励措施,员工将无法同时实现个人成长能为公司带来什么。如果员工与公司之间的利益不能有效地相互联系,相互结合,互惠互利,则这种利益。这将降低员工对培训的期望,并且公司的培训目标自然将难以实现。A公司的企业培训可以与其他激励机制相结合,例如员工培训。公司必须在试用期内评估新员工。在试用期通过评估不仅与员工是否被正式录用有关,而且还涉及工作设置,薪资等级等项目。

(四) 员工职业规划

传统公司很少或根本没有关注职业规划,即使有他们也只是停留在表面。A公司也有同样的问题。他们应加强职业生涯规划和指导,在工作中实行轮岗制度,并由一名特别导师指导。双向平等的心理契约允许员工在工作选择中自由发言,实现平等的目标,而不是被领导。知道员工的需求,公司需要做什么等,进行坦率和公开的沟通,并达到相对平衡的心理状态。这将有助于员工将公司视为作家,并充分调动他们的热情。

实际上,激励机制也是员工职业管理中的一种常用方法。职业生涯规划是指一系列管理活动,例如规划,组织,领导和控制员工的职业,以实现公

司目标和个人发展的结合。因此,培训的任务不仅是解决企业的需求,而且还要考虑个人需求。A公司要重视对员工的培训,为员工提供不断完善自我的机会和平台,以实现终身就业。

六、结论

本文通过对员工培训理论的研究,并结合A公司的实际情况,分析了A公司的员工培训情况。并通过对公司员工的全面,深入的培训过程进行调查和分析,针对员工培训中发现的问题,提出了A公司的员工培训对策。这些有益的实践为中小企业员工的培训提供了有益的参考。做好企业员工培训,是企业长远发展,谋求稳定进步的有效手段,是企业管理的重要组成部分。

参考文献:

- [1]黄鑫.提升企业员工培训有效性的思考[J].西部资源,2020(04):201-203.
- [2]李沁如.培训需求分析对于企业员工参训积极性的影响[J].中国商论,2020(09):103-105.
- [3]张莉.企业员工培训管理存在的问题与对策探讨[J].现代商业,2020(02):139-140.
- [4]杨媛.企业人力资源管理中员工培训的策略研究[J].科技经济导刊,2020,28(02):8-9+13.
- [5]李学波.论企业员工培训的现状及对策分析——以能源企业为例[J].中国商论,2019(23):127-128.
- [6]孙永波,胡晓鹏,丁沂昕.员工培训、工作重塑与主动性行为——任务情境的调节作用[J].外国经济与管理,2020,42(01):70-84.
- [7]牛春颖.员工培训模式与人力资源开发效果关系分析[J].现代工业经济和信息化,2019,9(09):103-104.
- [8]贾璐璐.新时期下完善公司员工培训管理制度之必要性及途径——以A公司为例[J].现代营销(下旬刊),2019(02):185-186.
- [9]肖凤翔,张双志.民营企业员工培训的经济回报研究——基于企业利润的视角[J].中国职业技术教育,2019(03):53-59.
- [10]李春桃.企业新员工培训体系的优化探讨[J].中国商论,2017(27):104-105.
- [11]王俊景.柯氏四级评估模型及对企业员工培训体系构建的启示[J].中国成人教育,2017(16):153-155.

作者简介:

徐娟(1982—),女,重庆璧山人,本科,研究方向:行政管理。