

试析人力资源管理中教育培训模式创新发展

蒋 畅

邳州市劳动就业管理处, 江苏 邳州 221300

[摘要] 社会经济不断发展促使企业之间面临着越来越激烈的竞争, 作为企业发展的基础, 人才发挥着至关重要的作用, 企业应当加强重视人力资源培训工作, 通过提升企业人才队伍的综合素质促进企业竞争实力的提升。为此, 企业要明确当前人力资源教育培训工作中存在的一些不足, 采取针对性的优化措施, 提升人力资源教育培训的有效性, 实现企业整体实力的提升。

[关键词] 人力资源; 管理; 教育培训

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3974

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Trial Analysis of Innovation and Development of Education and Training Mode in Human Resources Management

JIANG Chang

Pizhou Labor and Employment Administration Office, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: With the continuous development of social economy, enterprises are facing more and more incentive competition. As the basis of enterprise development, talents play a vital role. Enterprises should pay more attention to human resource training, and promote the competitiveness of enterprises by improving the comprehensive quality of enterprise talents. Therefore, enterprises should make clear some deficiencies in the current human resources education and training work, take targeted optimization measures, improve the effectiveness of human resources education and training and realize the improvement of the overall strength of enterprises.

Keywords: human resources; administration; education and training

1 企业人力资源教育培训工作面临的问题

1.1 培训工作缺乏理念引领

当前很多企业的培训教育方式仍然沿用传统的单一活动形式, 仅仅是对员工的能力、知识、岗位进行表层分析, 导致人力资源培训需求并没有得到深层次的挖掘, 培训目标难以充分落实。落后的培训理念也是制约培训效果提升的一个主要因素。有的企业人力资源部门没有指定长期的培训方式、内容和理念, 导致连续开发和素质教育延续方面缺乏对培训工作的关注。很多企业没有制定长远的规划, 没有从长远的角度考虑人力资源培训工作。同时, 有的企业人力资源管理理念落后, 培训机制不健全, 没有深入分析培训的需求, 加上缺乏连贯性, 导致员工专业素养没有得到有效的提高。这种培训模式类似于应试教育, 无法达到真正的培训目的, 反而浪费了资源, 不利于支持企业长远的发展^[1]。

1.2 培训工作计划性的不足

分析需求是培训管理工作的第一步。培训的有效性直接受到需求分析准确性的影响。当前很多企业在实际开展企业培训过程中没有清晰地定位企业的需求, 企业没有提前调查并且没有指定合理的、长远的员工培训计划, 仅仅以简单的表格作为培训的计划, 和实际需求存在较大的差异, 甚至有的企业培训目标不明确, 针对性不足, 套用原有的培训方案, 没有差异性分析培训需求, 导致整个企业都没有充分重视培训工作。

有的企业没有分析自身需求单纯地为了完成任务而开展培训, 对培训的前因后果并没有充分地考虑, 最终培训效果不达标。此外, 大部分企业仅仅是向新入职的员工进行工作内容、企业文化、规章制度的讲解, 没有对员工的专业技能、心理素质等方面进行系统的培训。

1.3 忽视员工职业生涯规划

很多企业仅仅从表层分析培训需求, 没有对员工的知识技能开发进行深入地分析, 导致员工的职业生涯规划不明确。在企业运营中, 很多企业对人才的引进有着较高的关注度, 但是对培养和开发人才的潜力却严重忽视, 导致难以根据企业需求和员工特点开展针对性的培训, 人才的价值没有充分发挥出来, 企业人力资源管理的功能弱化, 不利于企业长远的发展。此外, 有的部门没有合理地分配人才, 没有充分发挥人才的价值, 加上缺乏对职工职业生涯规划的

重视，导致流失了大量的人才。

1.4 培训考核与反馈不及时

制约企业长远发展的主要因素之一就是企业内部用人方面不合理。比如有的企业企图通过聘用高学历人才将员工整体素质水平提升，但是后续没有充分利用和合理配置这些人才，导致在实际工作中没有真正发挥出其作用。同时，有的企业缺乏有效的内部控制，没有严格控制人才选用，导致对培训效果产生了不良影响。在开展企业培训工作时，有的企业激励措施不足，没有设置反馈机制，导致培训效果不明确。有的企业考核方法不合理，绩效考核重视度不够，导致在实际企业运营管理中考核方式和标准不合理对培训质量和效果无法真实地反应出来，对提升人力资源管理水平产生了不良影响^[2]。

2 创新人力资源管理中教育培训模式的策略

2.1 设置具有针对性的培训课程

企业可以通过分类、分人开展教育培训工作将培训的效果提升。在培训内容设置时要充分尊重企业的实际发展情况，层次分明且齐全地准备各类培训课程材料，对员工的个性需求进行充分考虑，根据培训对象的不同做好培训内容的合理划分，教育培训工作要具有针对性。同时，要坚持与时俱进的原则，加强和时代发展的结合，合理安排和调整教育培训课程内容，做好内容的及时更新优化。比如在开展企业人力资源教育培训工作中可以根据不同部门和岗位的职责、工作内容、方法等做好教育培训课程层次的明确划分，做好教育培训资源的合理配置，坚持因材施教。比如教育培训课程中可以设置基本的政治理论知识、应急处理训练等。在此基础上，根据各个岗位的需求提供选学课程，做好不同岗位类别培训内容的设置，提升培训的针对性和有效性，实现培训效果的优化。在开展企业教育培训过程中，要坚持人性化原则，设置具有针对性的培训方案，明确个体和岗位特点，将员工专业知识、技能水平全面提高，实现企业人力资源管理优化、人才综合素质提升的效果。

2.2 增强综合素质教育的培训

企业在开展教育培训过程中需要重点关注两方面的内容。一方面，要加强培养员工的职业素养。想要将企业的凝聚力和向心力提高，共同为努力的长远发展而努力，那么就要将员工的职业素养水平提升，让员工能够自觉遵守职业规范，将职工的道德情操和道德品质提升。另一方面，应当加强培养员工的心理素质。良好的心理素质能够将员工情绪调控能力和抵抗挫折压力的能力提升，有助于员工保持良好的心理状态，在职场中抵抗不良因素的影响，将自身工作职责充分落实。有的特殊职业更是对心理素质方面有着较高的要求。比如监狱警察这一职业有着较高的风险和工作压力，受到封闭的工作环境和复杂的人际关系的影响，监狱警察常常会出现心理压力大、情绪紧张焦虑的问题，这对于警察的身心健康十分不利。为此，监狱要加强关注警察的心理建设，做好心理健康辅导相关课程的合理设置，定期通过培训和心理辅导缓解监狱警察的精神压力^[3]。

2.3 合理规划教育培训需求

企业应当根据自身发展情况和员工的个体需求合理安排受训人员和组织教育培训工作，合理规划设计培训内容，最大化地提高教育培训资源的利用率。为此，首先要以长远的眼光正确地预测和判断企业未来的发展和外部环境的变化。人力资源管理部门要以自身发展状况为基础，科学合理地做好人员培训计划的制定，为企业未来长期的发展需求奠定基础。其次，应当对各个部门的教育培训需求进行系统地调查分析，企业详细调查了解不同部门、不同岗位的工作具体情况和需求，对认知人员的专业能力、个人特点进行深入地分析了解，明确教育培训的重难点，然后根据企业具体情况做好参与培训人员的选择和培训方案的制定。最后，应当对人员自身教育培训需求加强了解。企业发展的关键动力就是基层人员，通过挖掘基层人员的潜力、发挥基层人员的价值能够提升企业的综合实力。为此，企业在规划设计阶段需要对工作人员的能力、兴趣等各个方面进行全面调查了解，制定不同的培训方案，保证培训内容适合人才队伍的整体培养。

2.4 完善教育培训考核评估制度

高效的考核评估能够有力支持教育培训工作的顺利开展，为此，企业应当做好考核评估体系的合理制定和优化，采用规范化和制度化的方式开展教育培训工作。一方面，企业应当做好奖惩机制和考核机制的完善，将工作目标和考核标准进行明确地设置和规范，并且科学地评定教育培训人员的教育培训情况，将考核结果结合职位的变动、薪酬福利等方面因素，从而提高员工参与培训的积极性，不断加强学习，提升自我能力。另一方面，应当做好培训评估体系

的完善优化。企业应当严格把控教育培训实际效果，加强收集、整理、分析反馈信息，科学地指导和调整教育培训工作。比如企业可以采用调查问卷的方式对教育培训人员的教学态度、学习效果进行客观地评价还可以通过课程考试对培训效果进行客观地分析，合理评估教育培训效果。通过考核评估制度的构建和完善能够监督教育培训工作的高效开展，有助于激发企业员工学习的主动性，有助于教育培训质量和水平的提升，有助于促进教育培训模式的改进创新。

2.5 重视培训技能的实用性

为了充分落实教育培训目标，需要将理论和实际充分联系，提高培训的实践意义。企业在规划培训内容过程中应当充分尊重实践，重点培养员工解决实际问题的能力，提高人员的理论知识水平和实践操作能力。在培训过程中还可以应用情景演练的培训方式通过模拟实际案例，将企业员工的实践能力进行提升，提高培训的实用性^[4]。

2.6 完善创新人力资源管理制度

第一，拓展招聘渠道，加强引入高素质人才，通过招聘阶段的考核从源头控制职工的素质水平。第二，加大培训力度，提高培训内容的针对性，构建完善的培训制度和计划，将培训的效果最大程度地提升^[5]。

2.7 做好绩效考核的监督管理工作

监督管理工作和企业绩效考核的价值能否充分发挥出来有着密切的关系。如果没有严格监督考核各个工作岗位，最后可能会导致各个工作岗位职责没有充分落实，进而预期目标难以充分落实。企业通常采用的是上级监督下级的监管方式，很少下级监管上级，但是这种方式难以充分达到监督的作用，为此，需要各个企业根据自身情况合理改进监督管理工作，制定双向监管机制，实现职工之间、领导和职工之间相互监督管理的模式，最终充分落实监督管理工作，实现各个工作岗位的优化。

3 结语

无论是经济的发展还是社会的稳定都和企业的发展有着至关重要的联系。现代市场经济背景下企业面临着更多的挑战和竞争，想要获得持续稳定地进步就要不断提高人力资源管理水平，加强员工培训，将培训工作效果提升，以充足的人力资源为基础保障企业未来持续进步。

[参考文献]

- [1] 闰春. 浅析企业人力资源培训与开发问题及对策研究[J]. 劳动保障世界, 2017(26):1.
- [2] 陈项琳. 试论企业人力资源培训与开发[J]. 中国管理信息化, 2017, 20(14): 104-105.
- [3] 艾兵. 新形势下国有企业人力资源培训优化策略分析[J]. 科技创业月刊, 2017, 30(13):66-67.
- [4] 董雪芳. 企业人力资源培训开发及创新思考[J]. 人才资源开发, 2017(6): 38-39.
- [5] 徐晓荣. 中小企业人力资源培训存在的问题及对策解析[J]. 企业改革与管理, 2017(03): 124.

作者简介：蒋畅（1980.5-）女，汉族，江苏邳州人，高级职称，职业指导师，主要从事公共就业服务工作。