

# 精细化管理在基层员工培训体系建设中的运用研究

郭姝艺

西安石油大学, 中国·陕西 西安 710000

**【摘要】**基层员工是企业的中流砥柱,其素质能力直接影响企业的生产效率和发展水平。然而,当前基层员工培训体系仍存在诸多问题,亟须创新思路予以破解。本文立足精细化管理理念,围绕基层员工培训体系建设,从需求调研、课程开发、组织实施、效果评估等环节入手,提出优化路径,并就保障措施进行了系统探讨,以期为新时期企业基层员工培训体系建设提供有益借鉴。

**【关键词】**精细化管理;基层员工;培训体系;需求调研;培训评估

## 引言

基层员工作为企业生产经营活动的直接参与者和推动者,在企业的发展进程中扮演着不可或缺的重要角色。培养一支素质优良、技能精湛的基层员工队伍,是企业实现可持续发展的关键所在。近年来,随着企业经营环境日趋复杂,市场竞争日益激烈,对基层员工的岗位要求也在不断提高。为适应新形势下的人才需求,企业纷纷加大对基层员工培训的投入力度,但在实际运作中,基层员工培训体系建设仍面临诸多困境,成效难以彰显。对此,亟需引入精细化管理理念,创新培训模式,深化体系变革,方能从根本上破解当前基层员工培训面临的各类难题,助推企业高质量发展。

## 1 基层员工培训体系建设中存在的主要问题

### 1.1 培训需求调研不到位,针对性不强

客观而言,精准把握员工培训需求是提升培训实效性的前提和基础。然而,受传统粗放式管理思维影响,不少企业在开展基层员工培训时,往往忽视前期需求调研工作,难以全面系统地掌握员工实际需求,培训内容与岗位实际需要脱节,供需难以匹配<sup>[1]</sup>。

### 1.2 培训内容单一,缺乏吸引力

培训内容是员工能力提升的关键,其设计水平直接决定了培训成效。当前,不少企业在基层员工培训中,仍沿用传统的“填鸭式”“说教式”授课模式,培训内容以理论灌输为主,案例分析、情景模拟、角色扮演等实践性环节较少,员工参与热情不高。

### 1.3 培训方式趋于形式化,互动参与度不高

员工的主动参与是提升培训实效的关键。然而,当前不少企业对基层员工培训的重视程度不够,组织实施流于形式。一方面,培训时间安排不尽合理,与生产作业时间冲突,员工参训积极性受到影响;另一方面,课堂气氛沉闷,缺乏良性互动,员工被动接受灌输,参与热情不高。

### 1.4 培训效果评估流于表面,难以持续改进

科学评估是提升培训成效的重要抓手。客观而言,全面、持续地评估培训效果,是优化培训体系的关键所在。然而,纵观企业基层员工培训的实际运作情况,普遍存在重培训、轻评估的现象。绝大多数企业仅在培训结束时进行简单测评,且多以“满意度”“参与度”等主观感受为主,缺乏客观、量化的评估指标,对学员的学习效果、行为改进、绩效提升等方面缺乏持续跟踪,评估流于表面,反馈机制不健全,难以为后续培训提供有力支撑<sup>[2]</sup>。

## 2 在基层员工培训体系建设中运用精细化管理的路径

### 2.1 开展精细化的培训需求调研

培训需求调研是基层员工培训的逻辑起点,运用精细化管理理念,开展全员、全过程、多维度的培训需求调研,是提升培训针对性、有效性的关键举措,综合运用问卷调查、访谈座谈、测评考核等方式,全面收集各层级员工的意见建议,准确把握不同岗位、不同层次员工的实际需求,在开展需求调研时,不仅要关注员工的知识技能缺口,更要深入挖掘其职业发展诉求,力求使培训需求调研更加立体、更富针对性,在全面收集培训需求的基础上,运用鱼骨图、层次分析等工具,系统梳理影响因素,深入剖析原因,以便科学制定培训计划,提升培训的精准度。

### 2.2 开发精细化的培训课程体系

围绕员工培训需求,开发特色鲜明、务实管用的培训课程,是精细化管理的题中应有之义,在课程开发过程中,要坚持需求导向,以员工实际需求为依归,同步优化培训内容;坚持以人为本,突出开发性、参与式培训,增强课程吸引力;坚持实战导向,加大情景模拟、案例分析、头脑风暴等实操性课程比重,强化实践运用,倒逼员工学以致用,需要强调的是,基层员工培训的实效性考量,关键要体现在绩效改进上,对此,在课程设计上,应重点关注绩效改进,增设绩效提升类课程,以实现从“学到、学

会”向“学以致用、学以提升”的跨越,助推培训工作由表及里、由虚入实<sup>[3]</sup>。

### 2.3 优化精细化的培训组织实施

培训组织实施是将设计规划转化为现实成效的关键环节,对此,要不断创新组织形式,健全培训师队伍,营造良性互动氛围,为精细化落实培训工作奠定坚实基础,灵活运用研讨式、参与式、体验式等多样化培训形式,提升互动参与度,调动员工参训积极性,聘请行业专家、管理咨询等开展专题授课,提升师资专业度,同时,选拔业务骨干担任内训师,发挥传帮带作用,合理控制单次培训规模,开展小班化培训,加强师生互动,同时,可适时组织头脑风暴、案例研讨、角色扮演等,调动学员参与热情,激发学习兴趣,提升培训效果。

### 2.4 构建精细化的培训评估体系

科学评估是优化培训工作的重要抓手,对此,要本着科学性、系统性、可操作性原则,构建多层次、全方位的培训评估体系,持续跟踪培训成效,在参训率、满意度等常规指标基础上,增设学习效果、行为改进、绩效提升等量化指标,综合评判培训实效,综合运用电子问卷、在线测试、实操考核等多种形式,提升评估的灵活性和便捷性,定期召开培训总结会,分析存在问题,研究改进措施,同时,鼓励员工提出合理化建议,多渠道收集培训反馈,查漏补缺,持续优化培训体系,助力培训工作精细化运作。

## 3 精细化管理在基层员工培训体系建设中运用的保障措施

### 3.1 提升基层管理者的精细化管理意识和能力

基层管理者是企业管理的“神经末梢”,其管理意识和能力的高低,直接影响基层培训工作的实施成效,对此,要采取有力措施,着力提升基层管理者的精细化管理意识和能力,为培训工作精细化运作提供有力支撑,利用多种形式,加大精细化管理理念的宣贯力度,营造浓厚氛围,将基层员工培训工作纳入基层管理者绩效考核范畴,与职务晋升、薪酬待遇等挂钩,调动其抓培训、重培训的积极性,采取小班培训、跟岗学习、挂职锻炼等方式,强化基层管理者的精细化管理技能,提升精细化管控能力,为基层员工培训体系建设夯实基础。

### 3.2 建立专业化的培训管理团队

专业化的培训管理团队,是保障精细化管理落地、助推培训体系建设的关键力量,对此,要高度重视专业化培训管理团队建设,为基层员工培训体系建设提供坚实组织保障,根据企业实际,合理配置培训管理人员,做到专人专岗、责任到人,有计划地选送培训管理人员外出培训,学习借鉴先进经验做法,不断提升业务能力和管理水平,明

确培训管理团队的工作职责和 workflows,建立定期会商、跨部门协作等机制,形成工作合力,为培训体系建设提供有力支撑。

### 3.3 强化培训信息化建设,提供技术支撑

信息技术是提升管理效能的利器,面对新形势下基层员工培训的新需求,必须加快培训信息化建设步伐,为精细化运作提供有力技术支撑,购置先进的网络教学平台,优化更新软硬件设施,为线上培训提供便利,依托信息化平台,积极开展移动学习、虚拟课堂、在线直播等新型培训,满足员工碎片化学习需求,提升培训的灵活性和便捷性,充分利用信息化平台采集的各类数据,深入分析员工学习行为特点,精准画像,因材施教,不断提升培训的针对性和实效性。

### 3.4 健全培训管理制度,规范培训运作流程

制度是推动工作落实的重要保障,培训工作涉及环节多、部门多、人员多,对此,必须健全各项管理制度,规范培训运作流程,促进培训工作科学化、精细化、规范化,围绕培训计划制定、组织实施、教学管理、考核评估等关键环节,制定完善的管理制度,明确各领导小组、职能部门、业务部门的工作职责,形成责任清晰、分工明确、协同有力的工作机制科学设计培训工作规范,细化培训各环节工作流程和操作规程,确保培训工作有序开展,加大培训管理制度执行力度,将各项规章制度落实情况纳入绩效考核,严格奖惩,倒逼制度落地,促进培训工作规范高效运行。

## 结语

基层员工培训是新时期企业人力资源开发的重点,事关企业发展的全局。管理手段的创新,是破解基层员工培训难题的关键所在。面对新形势下基层员工培训工作的新课题,必须立足精细化管理理念,从需求调研、课程开发、组织实施、效果评估等环节着手,持续优化培训体系,不断提升培训工作的科学化、精细化、专业化水平,以新理念、新举措推动基层员工培训工作再上新台阶,为企业高质量发展提供坚实的人才支撑。

## 参考文献:

- [1] 王丹娜. 精细化管理在基层员工培训体系建设中的应用[J]. 现代企业, 2018(1): 10-11.
- [2] 段东婷. 精细化管理在基层员工培训体系建设中的应用[J]. 经济师, 2024(2): 241-242.
- [3] 杨晓娜, 潘长明, 高婷婷. 基于精细化管理的企业基层员工培训体系建设研究[J]. 企业改革与管理, 2019(17): 100-100+102.