

# 提升基层企业员工教育培训质量的策略探讨

黄廷玮

湛江科技学院 广东湛江 524000

**摘要:**随着我国社会不断发展,市场经济发展迅速,市场的竞争也随之越来越激烈。互联网时代下,企业面临着更多的机遇与挑战,企业的竞争力提升是必然的。企业的核心竞争力中最重要的就是管理人才,所以为了提高企业的竞争力,关键就在于职工的提升,所以,提升企业基层职工的综合素质是十分关键的。而教育培训,也是提高企业员工素质的最有效手段。怎样提高企业基层职工教育培训教学质量,成为倍受重视的问题。该文先对基层企业职工教育培训的状况加以分析,进而给出了改善基层企业职工教育培训教学质量的具体对策。

**关键词:**企业员工;教育培训;培训质量

## 引言:

互联网时代背景下,信息膨胀,知识经济得到迅猛的发展,国家倡导科教兴国也要求企业需要对员工的专业技能以及科学知识进行教育培训提升,构建良好的企业文化氛围,不断提升员工的职业道德与思想素养。随着社会不断地发展,人力资源逐渐成为企业参与市场竞争非常重要的一部分内容,优秀的人才保证企业持续发展的基础。而提高公司职工综合素质的最有效手段之一就是教育培训,不过目前,由于教育培训机构在基层公司职工的发展中出现了急于求成,以及教育培训管理制度不健全等问题,使得公司发展所需的高层次复合管理人才还处在十分短缺的状况,这对于企业的发展产生了不利影响。提升公司员工教育培训品质和效果是十分重要的。

## 一、基层企业员工教育培训现状

### 1.教育培训方法单一

目前,在中国许多企业基层员工培训班一般采取的都是“老师讲、学生听”传统的培训方法,但是这种单一的培训方法,由于教和学的衔接性很低,而且互动性也不好,使得老师不知道学生需要掌握哪些内容,处理什么样的问题,或者学生对老师所讲授的教学内容并不感兴趣,这样就会影响到企业员工参加培训班的积极性,同时,培训的效果也微乎其微。另一方面,学员对培训内容的了解掌握程度也相对比较低。这样的培训无法满足企业发展的需求<sup>[1]</sup>。

### 2.教育培训的目的不明确

尽管基层公司每年都会按照培训规划对职工开展教育培训,但由于基层公司人力资源部门并没有真正达到

教育培训的根本目的:提升员工的综合素质。在公司实施培训的工作流程中,往往仅仅只是重视员工教学培训的过程,而没有注意到培训的内容及其对公司员工教育的实效性。目前,由于人力资源部门所编写的那些专门针对基层人员的职业培训内容大都比较形式化,而又不能对基础企业实际的经营状况做出全方位的认识,同时又未能切实严格执行教育培训管理制度,而只能盲目的培养基层人员的职业技能,因此人力资源部门对基层人员综合素养的培养关注度不足,最后造成人员对教育培训的目的不明确,主体意识不到位,只重视教育培训内容中的职业技能知识层面。

### 3.教育培训师资力量不足

当前大部分的公司为促进培训成本下降,对公司员工的培训教师主要是由公司内的中高级领导干部和行业骨干人员组成。尽管企业员工都具有丰富的生产实践经验,对行业也十分了解,都具有相应的技术水平,可是自身的语言表达、教学技能以及思想疏导等方面的力量却都相对薄弱,这也在一定程度上影响到了培训的质量和成效。另外,针对基层企业职工的技术培训,大多都缺乏固定的教学讲义,而培训班的主要资料都是为了适应企业生产运营的实际要求,发布了一个关于技能总结的话稿,这些资料的操作性、学习性都比较低<sup>[2]</sup>。

### 4.缺乏评估机制

大部分的基层企业,为了教育培训所投放的资金都在研究改善培训的方式,或者只是对建立有针对性的训练措施计划和培训成效评价的环节有所忽视,而通常采取在短期,或者仅针对某一问题所建立的训练措施计划,对训练成效的检验就直接忽视了。因为只是短时间的训练,所以培训措施并不科学,并且难以实施,操作性差。培训不够科学严谨,并且缺乏制度化以及固定化。再者,培训班的组织者往往只重视于培训过程的管理,对培训

**作者简介:**黄廷玮(1992—),性别:男,民族:汉,学历:硕士,单位:湛江科技学院,研究方向:工商管理。

班后期的考评、总结和评估等管理工作有所忽视，培训班项目的原定目标也无法达到，对培训班的投资也和公司所带来的利润并不成正比，培训的效益不高。上述问题一旦无法进行有效的管理便会造成受训人员从训练中所获得的专业知识和技巧根本无法在现实的岗位中使用出来，也就无法对企业产生有效的收益。

## 二、提高基层企业员工教育培训工作质量的策略

### 1. 明确基层企业员工教育培训的目的

基层公司在对职工开展教育培训的过程中，必须根据公司发展总体目标与当前公司的发展实际需要相结合，来确定最终的教育培训目标。具体的工作方式可以包括：一，通过举办符合公司制度和企业文化的教育培训活动。对于公司文化教育培训的主要内容，包括了对公司文化以及企业管理制度的宣传，而唯有进行符合公司管理制度和文化的教育训练才可以使得公司员工的综合文化素养得以更有效的提高。而第二，对于公司员工的文化教育训练不但包括基本知识的内容，还涉及业务技巧的培养。因此为了提高公司文化教育训练的质量，组织一些知识以及技巧的教育训练也是十分重要的<sup>[3]</sup>。唯有让公司员工的专业知识和专业技能都提高，才能帮助其更好地适应社会的快速健康发展，这也是为公司企业可持久成长打下坚固的基础。第三，针对基层企业员工的培训，社会主义思想政治教育的教育训练是至关重要的，要向职工全面普及社会主义思想政治教育，执行中国共产党方针政策。

### 2. 创新教育培训方式

目前，中国基层企业人员的教育培训方法仍相对较传统简单。而基层企业针对人员的教育培训方法创新，是十分关键而可行的。创新教育培训的方法主要包括以下两个方面的内涵：第一，在传统的基层人员培养方法基础上，加以创新。例如：教育公司就可以在开展基础教学活动的同时，通过情境教育、游戏互动教育、座谈会等新方法开展教育培训。第二，现在的网络时代，在对基层人员开展教育培训时，可以多使用多媒体等现代的信息技术来实现教育培训，线上培训可以实现远程的培训，这样不仅减少了企业对员工进行教育培训的成本，又能在时间、空间上为基层员工提供便利，促使整个基层员工的教育培训效率更高，并且满足了企业员工的个人需求。

### 3. 建立完善的基层企业员工教育培训体系

在基层企业员工的教育培训中，建立相对比较完善的教育培训工作流程，是开展培训最重要的一环。基层企业在对员工进行教育培训过程中需要站在企业发展战略的角度来规划教育培训的流程，这样充分的重视，能

够促使企业员工对教育培训的内容重视起来。另外，公司还必须对员工的教育课程进行分类，做到差异化的培训。可以按照企业工作岗位的不同，来设定不同的教育内容。同时，政府人力资源部门在建立基层人员的教育培训计划时要多多与其他的有关部门交流，以及时了解其他部门对人员方面的要求状况，以便于更好的形成基层人员教育培训评估制度。

### 4. 加强师资投入

对企业的教育培训需求进行细致准确地把控分析，有助于建立科学完善的教育培训目标、培训体系。并且还能帮助培训师打好基础来促使培训工作更好的实施起来。在制定培训需求分析时，可以先对参与教育培训的部门工作情况以及相关工作人员进行了解，掌握重点的问题，再进行讨论，最后结合企业的实际需求来确定培训需求的计划。此外，基层员工与教育机构培训讲师的综合素养也是影响培训成效的关键因素。所以便要求培训教师必须首先拥有清楚的自身定位，而身为一个培训师，首先必须尊敬学生，然后又必须珍惜和学生进行共同教学研究的机会。必须拥有较专业的素质以及精神，除了重视身教，还必须具备较强的社会感召力以及亲和力。

### 5. 基层员工培训课程的选择

一般选取和确定基层职工教育培训机构的教学内容，必须与公司发展计划、公司战略目标以及公司要求相结合。此外，还必须对接基层人员的具体工作岗位、岗位职责，以及具体工作标准、目标。明确了培训目的才是培训教学内容确定的前提，其次，还必须对参加培训的员工状况及其未来职业发展需要有一定认识，这样的培训教学才能满足公司、员工的实际需要。

## 三、结束语

综上所述，虽然目前基层企业员工的教育培训还存在诸多的问题，但是只要提高关注度，明确培训的目的，投入合理的师资，建立完善的教育培训体系，就能保证基层员工的教育培训质量得到很大的提升。通过教育培训能够促使员工知识、技能、业务管理水平以及能力得到提升，跟上社会发展的脚步，为企业创造更多的价值。

### 参考文献：

- [1]郭海霞.“对分课堂”在职工培训中的应用与探索[J].科幻画报, 2018(12): 172-173.
- [2]陈翠玲.浅谈国有炼化企业员工培训工作的现状与对策[J].高等继续教育学报, 2016(05): 47-50.
- [3]杨洪波.新形势下电力企业职工教育培训工作探讨[J].通信世界, 2014(15): 135.
- [4]刘莹.提升基层企业员工教育培训质量的思考[J].中小企业管理与科技, 2015(12): 10-10.