

医药企业内部培训体系的构建研究

张莹 王淑玲

(沈阳药科大学 工商管理学院 辽宁 沈阳 110015)

摘要:随着我国社会经济的不断发展进步,企业间的竞争也变得更加激烈,构建企业内部培训体系对于企业的持续稳定发展至关重要。由于医药领域的专业性相对更强,对于员工的各方面素质要求也更高,因此,对于医药企业来说,完善的内部培训体系显得更加重要。本文分析了构建企业内部培训体系原则和作用,分析了医药企业内部培训体系构建的具体实施过程。

关键词:医药企业;内部培训体系;构建;发展;

引言

人才作为一个企业提升竞争力的核心因素,正在随着知识经济时代的到来变得更加明显。近些年,构建企业内部培训体系已经逐渐成为人力资源管理中极具成效并且值得企业投入的一个环节。通过构建企业内部培训体系,不断提升员工的各方面素质,对于一个企业的发展和影响力都尤为重要。我国的企业内部培训体系发展相对较晚,目前大部分企业的培训体系仍处于发展阶段,在培训体系构建的理论和实践方面经验相对较少。因此,本文结合医药企业的具体情况着重分析了构建企业内部培训体系原则和作用,说明了医药企业内部培训需求调研分析,从培训制度的制定、培训内容设计、组织培训体系的构建以及培训结果评价体系构建四个方面,给出了内部培训体系构建的具体措施。提出了医药企业构建内部培训体系要将企业的发展进步和员工成长相结合的观点,并且要确保内部培训体系有效稳定运行,进而增加企业的人才储备,不断促进企业和员工的共同发展进步。

1 内部培训体系构建的原则与作用

1.1 内部培训体系构建的原则

内部培训体系指的是在企业内部建立一个系统的、与企业的发展以及人力资源管理相配套的培训管理体系和培训过程实施体系。企业投入资金和相应的资源,向员工传输知识、技能和企业文化,以提高员工在各自岗位的工作能力,从而高效地完成工作任务。培训体系是企业发展与企业人力资源管理工作相配套的企业内部系统体系,是一个有效和完整的管理模式,用以确保培训的有效性,实现培训成果的良好绩效水平。企业内部培训体系要以企业战略为导向,要从企业的发展战略的角度去确定和建立培训体系,以企业的发展计划为蓝本,从而避免“为了培训而培训”的情况出现。同时,企业通过构建内部培训体系开展培训活动应遵循系统性原则、制度化原则、主动性原则、多样化原则以及效益性原则,这样才能确保培训活动的有效性。

1.2 内部培训体系构建的作用

构建企业内部培训体系的作用不仅仅体现在企业对于人才的培养,同时也是企业对自己内部培训资源整合过程。构建企业内部培训体系可以改变以往培训效果不明显、培训目的不明确、员工对于培训积极性低等不正常现象,真正意义上实现培训的价值。企业想要长久持续的发展进步,人才的培养是不可或缺的,构建科学的内部培训体系能够有效提升企业内部的培训管理水平和培训效果,增加企业人才储备,为未来企业的发展做好准备。企业内部培训体系能够充分将员工职业生涯规划与企业的发展联系起来,员工对于企业有归属感,构建内部培训体系使得员工通过培训不断进步,员工在进步的同时也推动了企业的发展,企业发展还能促进培训体系的发展,这样使得企业和员工通过培训体系的构建能够共同发展。通过上述分析可见,医药企业构建一套高效、完善的内部培训体系对于促进企业的发展进步具有十分重要的意义。

2 医药企业内部培训需求调研分析

2.1 企业内部培训需求调研分析的意义

培训需求的分析是企业内部培训体系的构建的前提,同时也是最为重要的一个环节。培训需求主要是指企业员工各方面素质、业务能力、绩效等方面的现状与理想情况的差距,培训的正是为了改变这个差距情况。培训需求是培训活动中必不可少的一部分,只有准确的分析出企业的培训需求,才能根据需求制定针对性的培训计划和内容,进而开展培训活动,培训工作才有意义。同时,进行培训需求分析是采用科学的方法弄清楚谁最需要培训、为什么要培训、培训要达到的目的等问题,并进行深入探索及研究的过程。进行内部培训需求的分析可以确定培训目标、设计培训计划、有效实施培训的前提,同时也是培训评估的基础。

2.2 培训需求调研的步骤

一般情况下,培训需求的调研分析方法主要是在培训之前采用问卷调查、口头访问以及研讨会等方式进行,并由培训管理人员进行统计分析,最终总结出各部门的培训需求,再根据需求制定培训计划,有目的性的开展培训工作,提升培训工作的有效性。医药企业内部培训需求调研分析主要从以下三个层次入手,即从公司层面、工作层面、员工自身层面进行分析。培训需求的分析首先要从企业的长远发展方向进行考虑,充分结合企业的自身发展战略目标,医药行业的外部环境,这样才能确保提出的培训需求具有一定前瞻性,以适应医药企业未来发展需求。再者,要充分考虑医药企业的各个部门不同岗位的工作任务及完成具体工作内容所需的能力、经验、知识等,从任务分析的角度出发,明确企业员工的各方面能力和知识储备,分析员工的培训需求。此外,还可以采取人员调查分析的方式收集员工的服务质量、业务技能、职业素养、工作态度以及工作心态等方面的培训需求,分析员工各方面现状与理想情况的差距,再以此为根据制定相应的培训内容,最终实现员工和企业共同进步、共同发展的目标。

3 构建医药企业内部培训体系

医药企业内部培训体系的构建可以分成以下四个方面,主要包括:培训制度的制定、培训需求的提出、组织培训体系的构建以及培训结果评价体系构建。培训制度是内部培训体系构建的基础,组织培训体系是培训活动开展的保障,培训结果评价体系是培训效果的评价方式。

3.1 培训制度的制定

任何完善体系的构建都离不开制度的支撑,培训制度是医药企业内部培训体系构建的核心,是内部培训工作正常开展的保障。因此,在医药企业内部构建培训体系首先就应制定合理的培训制度,企业培训制度主要包括培训流程、培训人员职责、培训工作规范、培训形式以及培训考核制度等几个方面。根据医药企业的特点制定相应的培训制度,可以有效规范员工的培训计划申请及审批流程、培训开展流程、培训结果评价流程。培训人员职责的规定包括新入职员工、在职员工、储备人才等各类不同培训中参与培训的人员职责。培训工作规范及培训形式主要是规定企业内部开展培训的具体方式和具体培训过程。

对于培训制度的实施执行情况,企业设置相应的培训管理岗

位,定期对培训制度的执行情况进行评价。由于医药企业内部的基本架构特性,可以在人力资源管理部门中设置培训管理岗位,对医药企业内部培训活动进行专职管理,同时监督审核企业培训制度的实施执行情况,根据执行情况调整培训制度,确保医药企业内部培训活动能够长期有效开展。

3.2 内部培训内容设计

构建医药企业内部培训体系中关键的一个环节就是内部培训内容设计,这将直接决定培训的目标和培训结果。内部培训内容首先应该根据内部培训需求调研分析结果和参与培训的人员来设计,同时还应该充分考虑医药企业的长期发展目标。内部培训内容设计的具体流程主要包括:首先,明确参与培训人员,不同的人员培训内容也要相应做出调整;其次,明确培训需求,参与培训的人员需要通过培训提升哪方面的素质或者技能;最后,要明确培训人员的关注重点,也就是培训最终的目的。在设计培训内容之前,要充分考虑到上述几个方面的内容,再结合医药企业的具体情况,按照企业内部培训体系要求去设计内部培训内容。

3.3 组织培训体系的构建

一项培训活动的开展需要大量的前期组织筹备工作,这也是确保培训活动正常开展,并且培训结果有效的保障。由此可见,组织培训体系是医药企业内部培训体系的构建中必不可少的一个重要环节,组织培训在内部培训体系中起到了起承转合的作用。因此,只有充分分析培训需求和计划,才能确保培训过程的组织规划合理,再结合企业的自身特点,不断完善规划培训实施过程,最终确保培训效果的有效性。就现阶段医药企业内部培训体系而言,组织培训体系的构建首先应该明确培训的目的和目标、明确参与培训的对象、培训的具体内容、培训的方法、培训的费用投入、培训的地点、培训的时间等信息。接着,充分考虑上述信息,结合医药企业自身的特点,研究分析构建组织培训体系,以实现企业内部培训体系的构建,确保培训的质量。

3.4 培训结果评价体系构建

内部培训体系构建的最后一个环节是培训结果评价体系的构建,培训活动是否得到有效开展,要通过对培训结果进行评价来验证。构建培训结果评价体系主要是建立一个标准的评价制度体系,以确保评价培训结果的准确性,通过对培训员工的结果进行评价,验证培训活动开展的有效性,同时还能对未来制定企业培训计划等

提供参考。培训结果评价体系的构建可以分成三个层次开展。首先是反应评估层,这个层次主要是采取问卷等调查方式,对参与企业内部培训的员工进行培训结果、培训内容、培训满意度等方面进行调查。第二个层次对培训结果进行分析,这个层次主要是在培训完成之后对企业培训员工采取考试、撰写培训总结等方式进行考核,通过数据分析的方式评价培训结果。最后一个层次是通过对企业参与培训的员工年度绩效进行考核,与培训之前的业绩进行比较,分析员工培训前后绩效增长情况来评价培训结果。

4 结语

人才培养是如今市场经济下一个企业发展的保障,是提升企业市场竞争力的一个关键因素。构建企业内部培训体系对于企业内部培养人才,发展人力资源,促进企业不断发展起着关键性的作用。对于医药企业来说,构建企业内部培训体系同样至关重要,因此,医药企业要根据自身的发展需求,构建企业内部培训体系,将企业的发展 and 员工的职业规划相结合,充分发挥内部培训体系的作用,使员工能够实现自身的价值,同时还能促进医药企业的不断发展。通过本文的研究分析可见,构建企业内部培训体系首先应制定相应的培训制度,作为体系的制度支撑;再者根据培训需求去组织规划培训活动,最终通过培训结果评价体系去检验培训活动的效果。

参考文献:

- [1] 韩娥玲.企业员工培训工作的现状和改进措施[J].中小企业管理与科技, 2014, P36-49.
 - [2] 江波,高娜.构建企业内部培训师培训体系——以苏州某跨国电子企业为例[J].中国人力资源开发,2009,3.
 - [3] 黄经元,沈芳.完善企业培训体系 提高企业培训质量的对策和建议[J].职教论坛, 2009, (28): 36-39.
 - [4] 管理学视域下企业培训内在机理与培训评估研究[J].李辉,刘凤军.中国流通经济. 2011(04).
 - [5] 杨静.对我国国有企业员工培训体系的研究[J].北京机械工业学院学报, 2005, 15(3): 78.
 - [6] 李硕,余佳祥,朱弘,刘晓雅.企业员工培训管理存在的问题与对策[J].云南农业大学学报(社会科学版),2012,6(05):20-24.
- 通信作者:王淑玲,沈阳药科大学工商管理学院副教授,研究生导师。