

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 1626

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

浅谈企业员工培训的重要性

作者：夏新江 来源：价值中国网 阅读次数：25 发表日期：2008-5-27 13:10:36

随着科学技术的发展和社会的进步，“事”对人的要求越来越高、越来越新，人与事的结合常常处在动态的矛盾之中。今天你是很称职的职工，如不坚持学习，明年就有可能落伍。人与事的不协调是绝对的，笔者认为解决这一矛盾的方法之一是进行员工培训。一个企业要想在现代社会的竞争中立于不败之地，就必须重视对员工的培训。本文将从员工培训的重要性以及如何通过创新而达到培训效果的有效提升这两个方面，谈谈自己的认识。

一、员工培训的重要性

员工培训，是组织人力资源管理与发展的重要组成部分和关键职能，是组织人力资源资产增值的重要途径，也是企业组织效益提高的重要途径。

1、员工培训是培育和形成共同的价值观、增强凝聚力的关键性工作。

一个企业人才队伍建设一般有两种：一种是靠引进，另一种就是靠自己培养。所以企业应不断地进行职工培训，向职工灌输企业的价值观，培训良好的行为规范，使职工能够自觉地按惯例工作，从而形成良好、融洽的工作氛围。通过培训，可以增强员工对组织的认同感，增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力及团队精神。

2、员工培训是提升员工技术、能力水准，达到人与“事”相匹配的有效途径。

员工培训的一个主要方面就是岗位培训，其中岗位规范、专业知识和专业能力的要求被视为岗位培训的重要目标。岗位人员上岗后也需要不断地进步、提高，参加更高层次的技术升级和职务晋升等方面的培训，使各自的专业知识、技术能力达到岗位规范的高一层标准，以适应未来岗位的需要。员工培训工作显得尤为重要，实践证明它也是达到预期目标的一条有效途径。

3、员工培训是激励员工工作积极性的重要措施

员工培训是一项重要的人力资源投资，同时也是一种有效的激励方式，例如：组织业绩突出的职工去外地参观先进企业，鼓励职工利用业余时间进修予以报销费用等。据有关调查，进修培训是许多职工看重的一个条件，因为金钱对于有技术、知识型员工的激励是暂时的，一段时间可以，长时间不行，他们更看重的是通过工作得到更好的发展和提高。

4、员工培训是建立学习型组织的最佳手段

学习型组织是现代企业管理理论与实践的创新，是企业员工培训开发理论与实践的创新。企业要想尽快建立学习型组织，除了有效开展各类培训外，更主要的是贯穿“以人为本”提高员工素质的培训思路，建立一个能够充分激发员工活力的人才培训机制。成功的企业将员工培训作为企业不断获得效益的源泉。学习型企业与一般的企业最大的区别就是，永不满足地提高产品和服务的质量，通过不断学习和创新来提高效率。

二、如何提升工培训效果

职工培训如何走出俗套，创造积极明显的理想效果，就必须在培训的理念、方式等方面不断进行创新。

1、职工培训的观念要创新。我们必须转变员工培训是浪费人力、物力、财力的观念，而要树立起员工培训是企业的一种投资行为，是可以使企业获得长期综合收益的行为，其重要性比企业看见的厂房投资、设备投资更为重要。

2、员工培训的方式要创新。必须改变你说我听，课后考试的传统培训模式。这种老化的方式导致参加培训的员工对培训缺乏兴趣很难取得很好效果。因此，在员工培训方式上，要体现出层次性、多样性，要拉开梯度，采用不同性质的、不同水平的培训。要灵活、生动、活泼，易于被职工接受。要紧密联系实际，形成双方良性互动。

3、员工培训计划要有创新。在注重针对性的前提下，必须体现出系统性和前瞻性。员工培训不仅仅是为了目前的需要，更要考虑将来的长远发展。要根据企业现状及目标，系统制定各部门、岗位的培训发展计划。要根据不同部门、不同层次、不同岗位制定具体多样的培训主题，在培训的内容上体现不同的深度。制定涵盖企业所有员工的、持续的、经常性的培训机制。

4、员工培训授课者的选择要创新。专门的培训师的选择固然非常重要，但企业内部领导以及内部职工成为培训师在相互的认同上更为亲近。企业内的领导成为培训师有以下几个方面的优势：他们既具有专业知识又具有宝贵的工作经验；他们是在培训自己的员工，肯定能保证培训内容与工作有关。企业内部员工成为培训师应当具备以下几个条件：足够的工作能力；受到同事的尊敬；善于与人沟通；愿与别人分享自己的经验与能力；关心企业的发展。当员工培训员工时，由于频繁接触，一种团队精神便在组织中自然形成，而且，这样也锻炼了员工本人的领导才能。

5、员工培训的考核方式要创新。员工往往认为培训的意义在于获得证书，而忽略了培训的实质，一旦获得所需要的证书，员工进一步提高自我甚至应用从培训中获得技能的积极性就消失了。证书不一定要权威机构的，也可以是企业内部的，但每个企业要尽量使这个证书变得权威些，变得有吸引力些，因为改善职工的硬技能固然重要，同时改善他们的软技能，如纪律观念、职业道德和工作态度等也尤为重要。

总之，员工培训是人力资源管理学科研究的重要内容之一，其实质是企业对人力资本的投资，企业真正重视职工培训，对企业、对职工将会是一个双赢的选择。

[录入：价值中国网 责编：夏新江]

上一篇：我们是要狮子还是要狐狸？——招聘销售人员之思考

下一篇：劳动合同VS心理契约

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net