

文/张丹

随着经济全球化的进一步发展,英语已成为一种世界通用性语言,在企业竞争中发挥着越来越大的作用。在中国加入WTO后,新的市场经济形势下,对国内企业来说获得对外合作的机会越来越多。目前国内众多企业人才的英语水平普遍较低,因此企业要与世界经济接轨并能迅速发展,就必须加强对企业人才进行英语培训。英语培训将有利于企业跨文化的沟通和经营成效的提高,增强企业在国际市场中的竞争力。

一、企业人才英语培训的内容

1、跨国文化教育

由于不同国家和地区的文化背景和价值观不同,对同一事物在思维方式、行为准则、语言、习惯和信仰都存在着明显的差异,从而导致了相异文化的摩擦和碰撞。跨文化交际已成为英语界一个热门的话题,也成为许多组织进行英语培训的必修课程。绝大多数非英语专业的企业人才对英、美文化中一些非语言形式的文化背景、社会准则了解不够,只重视了语言形式的学习而忽视了语言在实际场合的运用,从而导致跨文化交际能力较差。因此,企业人才英语培训中必须加强最基本的跨文化教育。准确把握本国与异国的文化差异,并设法使这些差异在语言传译过程中消失,并在译入语中找到准确的词语,使异国文化在译入语中准确地再现。真正要顺利有效地实现跨文化的交流与沟通,重要的是对文化因素的把握。跨文化教育不仅可以激发学习者对英语学习的兴趣,使学习者对语言本身的理解更加透彻、更加准确顺利地进行语言交际。而且有利于企业人才文化素质的整体提高,以及企业跨文化的沟通和经营成效的提高。

2、强化口语练习

口语是合作和交流的基础,虽然企业人才经过了小学、中学、大学的英语学习,但是口语的水平还是存在严重的不足,影响国际人才之间的有效沟通。口语练习主要培养企业人才对语言技能和沟通的技巧,提高口语的关键首先是消除心理上的畏惧,增强开口说英语的信心和勇气。其次是加强语音的练习,学习英语国家的发音习惯,掌握发音的要求和技巧。最后是增加词汇量,只有丰富的词汇才能准确的表达,不仅要掌握大量日常的词汇,还要积累专业性的词汇。通过口语练习达到提高说话的能力,对语言的表达和理解能力的目的,熟悉日常交际中的问候、请求、邀请、道歉、关心等表达方式,逐步了解交际的原则,提高他们的交际能力。

3、专业技术英语

专业技术英语属于特殊用途英语的一个范畴,具有鲜明的专业特征和实用性,是企业人才在本行业使用的符合国际惯例的英语标准用语或行话,是遵循国际惯例、商业合同书的主导语言,并且具有较强的法律效力。在国际工程招标投标文件、合同书、技术规范和来往商务信函中必须用英文,专业技术英语的运用范围是极其广泛的。世界各国的跨国公司为了共同的经济利益,利用各国的优势互补,必须在商场上进行商务谈判,或进行企业合作等。很多企业纷纷成立了海外事业部,专门开拓海外市场,涉外交往就更加频繁了。因此,各类企业的人才都必须掌握本行业的专业技术英语,以便作为交流的工具,更好地从事业务。

二、企业人才英语培训方式

在企业英语培训中,培训方式的选择是决定培训有效性的一个重要的环节,企业应该制定出长期的培养计划和目标,建立相关的机制,根据具体情形选择科学合理的方式。

1、鼓励人才自学

自学方式既经济又实用,而且不耽误正常的工作,企业人才有一定的英语基础和独立学习的能力,因此,企业应鼓励人才自学通过考核等方式检验学习效果,并给以相应的鼓励。自学方式可利用图书文献,音像资料和网络资源。多看、多读、多听、多模仿。开始学习英语时就是模仿,一定要注意外国人的表达方式。另一方面还得做大量的阅读,要注意去读适合自己的英语水平、难度适中的文章。现在学习的手段也越来越多,可以利用录音机、复读机去听、去模仿,掌握标准的语音和语调。要多记录,将经常用的短语、词句背下来,同时要注意比较外国人和中国人语言的不同表达方法。

2、集中内部培训

集中内部培训也就是常说的“请进来的”方式,请有经验的老师和专家,针对本企业人才特点,对不同层面、不同基础的人才制定长期培训方案。相对集中时间、地点,稳步地全方位地提高企业人才的英语素质。可以在企业内部成立一个专门的培训机构。组织规划出年度常规培训的课程,制订出积极推进的人才自我成长的政策。企业英语培训的需求和动力从现有工作中产生,也将

服务于企业发展，其目的性更明确。在课程选择上，不拘泥于单一教材，而是根据企业人才的实际来确定培训内容。

3、 委托外部培训

企业委托外部培训也就是“送出去的”方式，是现代企业英语培训方式常用的一种。企业可以根据自己的需要，有目的的把人才送到相应的学校和专门培训机构进行脱产系统的学习。外部培训有企业内部所无法达到的软硬件学习环境，不仅能使企业人才接受专业的培训，还能接受英语学习的新思想、新方法、新观念等。企业根据人才英语培训计划，制订培训时间，内容和目的要求，同时还应和培训单位对课程设置、师资及教材严格把关保证教学质量，提高培训效率。当然委托外部培训成本较高，而且，培训需要较长的时间，这也给企业生产、管理带来了一定的困难。

(作者单位：山东工商学院外国语学院)

相关链接

我国现代企业人力资源管理的现状、问题和对策研究
基于经济型饭店视角的人力资本投资分析
乌江民族地区人力资源开发研究
企业人才英语培训探讨
提高激励有效性之管见
专业人才档案的建立及其作用
对人力资本实施差异管理应注意的问题
酒店人力资源供求矛盾分析及对策初探

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心