

# 发挥职工教育培训在人力资源开发中的探索

段海燕

陕西省宝鸡峡引渭灌溉中心宝鸡总站 陕西 宝鸡 721001

**摘要：**职工教育培训对人力资源开发意义重大，可提升员工专业技能与综合素质，推动企业创新并增强竞争力。但当前存在需求分析不足、方式单一、师资薄弱等问题。本文提出加强需求分析、创新培训方式、建设师资队伍、建立评估体系及促进成果转化等策略，以提高职工教育培训质量，为企业提供人力资源保障，助力企业可持续发展，也为行业进步贡献力量。

**关键词：**职工教育培训；人力资源开发；探索

## 引言

在知识经济时代，人力资源已成为企业最宝贵的资源。职工教育培训作为人力资源开发的关键环节，对于提升员工技能、激发潜能、促进组织创新具有重要意义。然而，当前职工教育培训在实践中仍面临诸多挑战，如何有效应对这些问题，成为企业提升核心竞争力的关键。本文旨在深入剖析教育培训的现状，探索其在人力资源开发中的新路径。

### 1 职工教育培训在人力资源开发中的重要性

职工教育培训在人力资源开发中具有至关重要的意义。首先，职工教育培训能显著提升员工专业技能。不同岗位有着特定的知识和技能要求，通过针对性的培训，员工可以深入学习专业知识，掌握最新的技术与方法。系统的培训为员工提供了成长的机会，使其在工作中更加得心应手，进而提高工作效率和质量<sup>[1]</sup>。当员工具备了扎实的专业技能，企业的整体业务水平也会随之提升。其次，职工教育培训有助于增强员工综合素质。专业技能固然重要，但综合素质同样不可或缺。培训内容涵盖职业道德、沟通能力、团队协作等方面，能够全面塑造员工的职业素养。具备良好职业道德的员工，会更加敬业爱岗，为企业的发展贡献自己的力量。良好的沟通能力可以促进团队内部的信息交流与合作，减少误解和冲突。而团队协作能力则能让员工在团队中发挥更大的作用，共同为实现企业目标而努力。再者，职工教育培训对促进企业创新发展起着关键作用。创新是企业持续发展的动力源泉。培训过程中，可以激发员工的创新思维和创造力，培养他们的创新能力。接受培训后的员工，能够将所学知识和技能灵活应用到工作中，为企业的创新发展提供有力支持。无论是产品创新、服务创新还是管理创新，都离不开员工的积极参与和贡献。最后，职工教育培训能够增强企业竞争力。在市场竞争激

烈的今天，拥有高素质的员工队伍是企业获胜的关键。通过培训，企业不断提升员工的素质和能力，提高整体竞争力。良好的培训体系也会吸引和留住优秀人才。优秀人才是企业的宝贵财富，他们的加入和留任为企业的发展奠定了坚实的基础。

## 2 当前职工教育培训存在的问题

### 2.1 培训需求分析不足

当前部分企业在职工教育培训中存在培训需求分析不足的问题。这主要表现为企业在开展培训时，没有深入了解员工的实际需求。员工的岗位特点各不相同，有的岗位需要特定的技术技能，有的岗位则更注重沟通协调能力。如果不考虑这些差异，一概而论地进行培训，必然导致培训内容与实际工作脱节。员工的职业发展规划也应是培训需求分析的重要考量因素。员工都希望通过培训提升自己，为未来的职业发展打下基础。然而，企业若忽视这一点，就无法为员工提供有针对性的成长机会，不仅会影响员工的积极性，也会使企业在人才竞争中处于劣势。企业的发展战略与员工培训需求密切相关。企业的战略目标决定了所需的人才类型和技能要求。如果培训不能与企业发展战略相匹配，那么培养出来的员工可能无法满足企业未来的发展需求，培训效果自然不佳。

### 2.2 培训方式单一

目前，许多企业的职工教育培训方式较为单一，主要采用课堂讲授的模式。这种方式虽然能够在一定程度上传递知识，但却存在明显的弊端。一方面，缺乏互动性使得员工在培训过程中处于被动接受的状态，难以真正参与其中<sup>[2]</sup>。没有互动，员工的问题得不到及时解答，疑惑无法消除，对知识的理解和掌握程度也会大打折扣。另一方面，缺乏实践性让培训变得纸上谈兵。员工仅仅听理论知识，而没有实际操作的机会，很难将所学

应用到工作中。这种单一的培训方式难以激发员工的学习兴趣和积极性。在当今信息爆炸的时代，员工们习惯了多样化的学习方式和丰富的学习体验。如果培训始终停留在传统的课堂讲授，员工很容易感到枯燥乏味，从而对培训产生抵触情绪，最终影响培训效果。

### 2.3 培训师力量薄弱

一些企业的培训师主要来源于内部管理人员或技术骨干。他们虽然拥有丰富的实践经验，能够分享实际工作中的案例和心得，但在专业培训技能和教学方法方面却存在不足。内部师资可能不擅长教学设计、课堂管理等专业培训工作，导致培训过程缺乏系统性和科学性。而且，他们往往以自身的经验和视角出发进行讲解，可能无法满足不同员工的学习需求。部分企业没有建立稳定的外部培训师队伍。外部师资可以带来新的理念、方法和行业动态，但由于缺乏稳定的合作关系，企业在需要的时候难以迅速找到合适的外部讲师，从而影响培训质量。培训师力量的薄弱使得企业的职工教育培训难以达到预期的效果。

## 3 发挥职工教育培训在人力资源开发中的策略

### 3.1 加强培训需求分析

在职工教育培训中，企业应建立科学的培训需求分析机制，这是确保培训有效性的基础。通过问卷调查，企业可以广泛收集员工对培训内容、方式等方面的期望和需求，了解他们在工作中遇到的困难和瓶颈，从而有针对性地设计培训课程。访谈则可以更加深入地了解员工的职业发展规划和个人成长需求，为个性化培训计划的制定提供依据。绩效评估能够客观地反映员工在工作中的表现和不足之处，进而确定需要通过培训提升的具体技能和能力。结合企业的发展战略和岗位要求制定个性化培训计划，能使培训内容与实际需求紧密结合。企业的发展战略决定了未来的业务方向和人才需求，只有将培训与战略目标相匹配，才能培养出符合企业发展需要的人才。而不同岗位的工作内容和技能要求各异，针对岗位特点进行个性化培训，能让员工更好地胜任本职工作，提高工作效率和质量。例如，对于技术岗位的员工，可以重点安排专业技术培训；对于管理岗位的员工，则可以加强领导力和团队管理方面的培训。通过加强培训需求分析，企业能够制定出更加科学、合理的培训计划，提高培训的针对性和实效性。

### 3.2 创新培训方式

创新培训方式是采用多样化的培训方式，如案例分析、小组讨论、角色扮演、实地考察等，能够增强培训的互动性和实践性。案例分析可以让员工通过实际案例

学习解决问题的方法和思路，提高分析和决策能力。小组讨论则鼓励员工相互交流、分享经验，激发思维的碰撞和创新。角色扮演可以模拟实际工作场景，让员工在实践中锻炼沟通和协作能力。实地考察则能让员工亲身感受先进的技术和管理经验，拓宽视野。利用现代信息技术开展在线培训、远程教育等，打破了时间和空间的限制，提高了培训的灵活性和便捷性<sup>[3]</sup>。员工可以根据自己的时间和进度进行学习，不受传统培训方式的束缚。在线培训平台还可以提供丰富的学习资源，如视频教程、电子书籍、在线测试等，满足员工多样化的学习需求。鼓励员工自主学习，建立学习型组织，也是创新培训方式的重要举措。企业可以为员工提供学习资源和平台，如在线图书馆、学习论坛等，激发员工的学习热情和积极性。通过建立激励机制，对自主学习成绩突出的员工进行表彰和奖励，营造良好的学习氛围。

### 3.3 加强培训师队伍建设

培训师队伍的质量直接影响着职工教育培训的效果。选拔和培养内部培训师是加强师资队伍建设的的重要途径。内部管理人员和技术骨干具有丰富的实践经验，对企业的业务和文化有深入的了解，通过对他们进行专业的培训技能和教学方法培训，可以提高他们的培训能力，使其更好地为员工传授知识和技能。建立外部培训师库，邀请行业专家、学者、优秀企业家等担任培训讲师，能够为员工提供高质量的培训课程。外部师资带来的新观念、新方法和行业最新动态，可以拓宽员工的视野，激发他们的创新思维。外部师资的专业性和权威性也能增强培训的吸引力和影响力。加强培训师的管理和考核，建立培训师评价机制，对培训师的教学质量进行定期评估，确保培训质量<sup>[4]</sup>。可以通过学员评价、教学效果评估等方式，对培训师的教学水平、教学方法、教学态度等进行全面评价。对于评价结果优秀的师资给予表彰和奖励，对于存在问题的师资及时进行反馈和改进，不断提高培训师队伍的整体素质。

### 3.4 建立科学的培训效果评估体系

建立科学的培训效果评估体系是检验职工教育培训成果、不断改进培训工作的重要手段。制定明确的培训效果评估指标，包括培训内容的掌握程度、培训对工作绩效的影响、员工满意度等方面。培训内容的掌握程度可以通过考试、作业、实际操作等方式进行评估；培训对工作绩效的影响可以通过对比培训前后员工的工作表现、工作成果等进行分析；员工满意度则可以通过问卷调查、面谈等方式了解员工对培训的评价和建议。采用多种评估方法，如考试、问卷调查、绩效评估、面谈

等,对培训效果进行全面评估。考试可以检验员工对培训知识的掌握程度;问卷调查可以了解员工对培训的整体感受和意见;绩效评估可以客观地反映培训对员工工作绩效的提升作用;面谈则可以深入了解员工在培训中的收获和存在的问题。根据评估结果,及时总结经验教训,对培训内容、培训方式、培训师资等进行调整和改进,不断提高培训效果。如果评估结果显示员工对培训内容掌握程度不高,可以考虑调整培训内容的难度和深度;如果员工对培训方式不满意,可以尝试引入新的培训方式;如果培训师资的教学质量存在问题,可以加强对师资的培训和管理工作。通过不断地调整和改进,使职工教育培训工作更加科学、有效。

### 3.5 促进培训成果转化

在职工教育培训中,促进培训成果转化至关重要。职工教育培训的最终目标是将所学知识和技能切实应用到实际工作中,为企业创造价值。为员工提供实践机会是实现培训成果转化的关键一步。培训结束后,让员工参与与培训内容相关的实际项目或工作任务,能使他们在实践中检验和巩固所学知识<sup>[5]</sup>。以参加新技术培训的员工为例,安排他们参与企业的技术创新项目,可让他们在实际操作中深入理解和掌握新技术。通过实践,员工不仅能更好地掌握技能,还能发现自身的不足之处,为进一步学习和提升提供方向。建立支持机制也不可或缺。企业为员工提供必要的资源和支持,能助力他们的工作中顺利应用培训成果。技术设备的提供确保员工有工具去实践新技能;资金支持可用于开展与培训成果相关的项目;合理的时间安排让员工有足够的精力投入到实践中。建立导师制度能为员工提供个性化的指导。导师凭借丰富的经验,在实践过程中给予员工及时的反馈和建议,帮助他们克服困难,更好地应用培训成果。鼓励团队合作能加速培训成果的转化。组建跨部门的项目

团队,让不同背景的员工共同合作,能促进知识和经验的共享。在团队中,员工可以互相学习、取长补短,将培训成果更好地应用到实际工作中。组织经验分享会、研讨会等活动,让员工分享实践过程中的经验和教训,有助于全体员工共同成长,营造良好的学习和创新氛围。最后,强化激励措施能激发员工的积极性和主动性。建立激励机制,对成功应用培训成果的员工进行表彰和奖励,如给予物质奖励、提供晋升机会或授予荣誉称号等。这些激励措施能让员工感受到企业对他们努力的认可,从而更加积极地将培训成果转化为实际工作绩效,为企业的发展贡献更大的力量。

### 结语

总之,职工教育培训对人力资源开发至关重要。通过精准培训需求分析、创新培训形式、增强师资力量、构建科学评估机制及促进培训成果应用,能显著提升培训成效,培育出更多高素质人才。这些人才将成为企业持续发展的核心动力。面对市场快速变化,企业应持续关注教育培训的创新与发展,灵活调整策略,确保教育培训始终与企业需求同步,推动企业稳健前行,实现可持续发展目标。

### 参考文献

- [1]李明辉.职工教育培训在现代企业人力资源管理中的作用[J].人才资源开发,2020,36(06):78-80.
- [2]王丽红.人力资源开发视角下企业职工教育培训策略探讨[J].中国市场,2021,28(01):112-114.
- [3]张伟强.基于胜任力模型的职工教育培训体系构建[J].中国人力资源开发,2021,38(04):65-70.
- [4]赵敏.互联网+时代企业职工教育培训创新模式研究[J].成人教育,2022,42(02):45-50.
- [5]陈晓东.国有企业职工教育培训现状与对策分析[J].企业改革与管理,2020,35(09):89-91.