企业员工培训的实施策略研究

郭晓阳

中国石化集团中原石油勘探局有限公司培训中心　河南　濮阳　457000

摘　要：企业员工培训对于企业发展和员工成长意义重大，然而当前培训工作仍面临诸多挑战与不足。本文先阐述员工培训重要性，包括提升员工能力、夯实企业竞争力、传承企业文化、提升忠诚度等。接着指出培训存在需求分析不精准、课程体系不完善、方式单一、师资薄弱等问题。最后提出实施策略，涵盖精准分析需求、科学构建课程体系、多元选择培训方式、专业培养师资及完善培训保障机制等方面，以提升企业员工培训质量。

关键词：企业；员工培训；实施策略

引言

在竞争激烈的商业环境中，企业员工培训是提升竞争力、推动发展的关键一环。有效的培训能提升员工能力、传承企业文化、增强忠诚度。然而当下企业培训存在需求分析不精准、课程体系不完善、方式单一、师资薄弱等问题。为解决这些问题，本文深入探讨企业员工培训的实施策略，从需求分析、课程构建、方式选择、师资培养到保障机制，全方位助力企业提升培训质量。

1 企业员工培训的重要性

（1）开展常态化的员工培训，能够有效提升员工的综合能力与个人素质。常态化的系统化培训可以帮助员工更新自身的知识储备，补齐专业能力短板，学习全新的工作技能与工作方法，持续强化自身处理岗位实际工作问题的综合能力，适配岗位工作的各类需求，贴合行业发展的整体节奏，保障员工可以高效完成本职工作，为企业发展输出稳定价值。（2）员工培训是夯实企业核心竞争力的关键举措，高素质的员工队伍是企业参与市场竞争的核心底气。培训工作能够锻炼员工的创新意识与协作能力，优化企业整体工作模式，提升企业整体运营效率与创新水平，让企业依托优质的人才储备，在行业市场竞争中站稳脚跟，获取竞争优势。（3）员工培训能够推动企业文化的传承与落地。企业可借助培训工作传递自身的价值理念、经营思路和企业精神，帮助员工深入认知并认同企业文化，让企业文化融入员工日常工作的方方面面，有效凝聚团队力量，强化企业内部向心力，实现企业文化的长效传承与稳步发展。（4）落实员工培训可以有效提升员工的企业忠诚度与工作满意度[1]。企业为员工提供学习提升、成长进步的培训渠道，能够让员工切实感受到企业的培养与重视，增强自身的企业归属感。同时，员工通过培训实现个人能力提升，能够更好地胜任岗位工作，在工作中收获成长与成就感，减少工作消极情绪，稳定企业人才队伍。

2 企业员工培训现状及存在的问题

2.1 培训需求分析不精准

当前国内大部分企业开展员工培训工作时，普遍存在培训需求分析工作落实不到位的问题。多数企业在启动培训工作前，并未系统开展全面的调研排查与需求梳理工作，没有结合企业内部实际人员情况制定培训方案。企业大多依托管理层主观判断或行业通用的培训方向敲定培训项目与培训内容，忽略了不同岗位的工作职能差异、在岗员工的个人技能基础、岗位适配短板以及个人职业成长的实际诉求。这种脱离员工实际工作情况的培训规划模式，让整体培训工作失去核心靶向，培训内容和员工岗位履职、技能提升的真实需求不匹配，无法切实解决员工工作中存在的短板问题，直接造成企业员工培训的实用性、有效性大幅下降，难以通过培训达到提升员工综合能力、优化企业人力效能的核心目的。

2.2 培训课程体系不完善

当前多数企业的员工培训课程体系存在明显短板，整体架构缺少规范的规划与合理的布局，各类培训课程相互独立、关联性较弱，没有形成由浅入深、层层递进的完整培训架构。企业长期沿用固化的培训内容，没有结合行业发展节奏与市场技术变革及时调整更新，培训内容与当下行业发展现状、前沿技术应用脱节，难以适配岗位实际发展需求。同时，企业在规划培训课程时，整体内容配比存在失衡问题，课程核心内容多围绕基础理论知识展开，大幅压缩实操技

能相关的培训内容，不重视员工实际操作能力的锻炼与提升。这种单一的培训模式造成员工仅能掌握书本化的理论内容，缺少实操锻炼的机会，知识转化能力不足，无法将培训所学内容灵活运用到日常岗位工作中，最终导致培训工作无法切实提升员工岗位能力，培训的实际价值和落地效果大打折扣。

2.3 培训方式单一

现阶段多数企业开展员工培训的形式较为固化，培训开展的核心模式依旧以线下课堂集中授课为主，整体培训形式缺乏多样性。长期采用统一的授课模式，会让员工在培训过程中产生倦怠情绪，主动参与培训的积极性持续降低，培训全程缺少双向沟通与互动交流环节，整体培训氛围较为沉闷。固定的课堂授课模式聚焦于理论知识的单向输出，只注重基础内容的灌输传递，忽略了员工对岗位实操技能的学习需求，员工难以通过培训吃透专业实操内容，无法熟练掌握岗位实用技能[2]。多数企业并未结合当下数字化发展趋势优化培训模式，没有依托各类信息化工具搭建多元化培训渠道，未将数字化、智能化的新型培训手段融入员工培训体系。传统固化的培训模式不仅制约了员工培训的吸收效果，也缩小了企业培训的覆盖范围，整体培训质量难以提升。

2.4 培训师资力量薄弱

企业培训师资队伍的整体水平，直接决定员工培训工作的最终落地质量，是保障培训成效的核心因素。当前大部分企业的培训工作主要依靠内部人员承担师资工作，内部在岗人员熟悉企业岗位流程和工作内容，积累了扎实的专业知识与一线实操经验，能够贴合企业实际开展培训工作。但这类内部人员大多没有接受过系统的教学培训，不具备专业的授课能力，缺少标准化的教学思路与授课方法，在开展培训时难以合理梳理知识体系，无法高效将自身掌握的专业内容和工作经验转化为适配员工学习的培训内容，知识传递效率偏低，直接影响整体授课效果。与此同时，多数企业对于外部优质师资资源的开发和引进力度不足，没有充分对接行业专业师资力量，外部优质培训资源的利用率较低。这一现状使得企业培训内容无法接轨行业前沿知识与专业标准，整体内容缺乏专业性与权威性，难以满足员工进阶提升的培训需求。

3 企业员工培训的实施策略

3.1 精准分析培训需求

一是搭建多维度的培训需求调研体系，依托问卷调研、人员访谈、工作现场观察等常规工作方式，全面摸排企业内部各层级员工的岗位履职现状、专业技能储备水平以及个人职业发展诉求，同时紧密对接企业整体战略规划与各阶段业务发展核心需求，锚定企业培训工作的核心重点与整体推进方向，保障培训工作贴合企业发展与员工成长双重需求。二是落实常态化岗位胜任力分析工作，针对企业内部所有岗位开展系统性、精细化的胜任力拆解，清晰界定不同岗位对应的专业知识、实操技能、职业素养等核心任职要求，依托标准化的岗位胜任力模型，精准排查在岗员工个人能力与岗位任职标准之间的差距短板，以此为核心依据规划和搭建后续的培训内容体系，让培训内容贴合岗位实际履职需求。三是建立培训需求动态评估与更新机制，企业员工的能力水平、岗位工作内容以及企业业务发展需求均处于持续变动状态，企业需要常态化开展培训需求复盘评估工作，及时更新梳理最新的培训需求，同步调整优化原有培训计划与培训内容，持续保障企业员工培训工作的针对性、合理性与时效性。

3.2 科学构建培训课程体系

（1）搭建分层分类课程体系，以员工岗位层级、专业技能水准、职业发展阶段为核心依据，划分差异化的培训课程板块，精准匹配不同员工群体的培训需求，针对性填补各层级员工的能力短板，让培训工作贴合员工岗位适配与成长提升的实际需要，实现全员针对性培养。（2）优化完善课程内容结构，坚守理论结合实践的核心原则，均衡配比理论知识教学与实操训练内容，摒弃单一化的理论灌输模式，强化培训的落地性[3]。同时结合行业发展趋势、市场变化以及企业阶段性经营发展需求，动态调整、更新课程内容，剔除滞后性内容，保证培训内容贴合行业前沿发展，适配企业岗位实操需求，提升培训的实用价值。（3）打造企业专属特色课程，立足企业自身发展特点、行业优势与核心资源，深度挖掘企业内部文化内核、成熟管理模式、核心技术成果等内部优质资源，转化为专属培训课程内容，将企业发展积淀与核心优势融入员工培训全过程，深化员工对企业的认知，强化员工的企业归属感与身份认同感，助力企业打造适配自身发展的专属培训体系。

3.3 多元选择培训方式

第一，融合传统与现代培训模式，依托课堂讲授的传统方式夯实员工理论基础，结合信息技术优化升级现有培训体系，破除传统培训的时空局限。企业搭建线上数字化学习渠道，整合各类学习资源，为员工提供自主学习平台，同时依托数字化手段完善实操培训，弥补

纯理论培训的不足，有效提升员工岗位实操能力与专业水平，适配企业现代化培训需求。第二，推行体验式培训，摒弃单一理论灌输的培训形式，以员工亲身实景参与为核心开展培训，重点锻炼员工团队协作、沟通配合及创新能力，助力员工综合能力提升，进一步凝聚团队力量，营造和谐稳定的团队工作氛围。第三，落实导师制培训模式，针对新员工和有发展潜力的在岗员工配备专属导师，通过一对一指导、岗位言传身教的方式，帮助员工快速掌握岗位业务技能，缩短成长成才周期。同时依托导师制盘活企业内部经验与技术资源，推动知识技能常态化传承，稳固企业人才培养根基。

3.4 专业培养培训师资

（1）夯实内部讲师队伍建设。企业立足内部人才储备，挑选专业能力过硬、一线实操经验充足的在岗员工组建内部讲师团队。针对内部讲师开展常态化系统化教学能力培训，重点提升授课实操、课程设计、培训落地等核心能力，补齐内部教学工作薄弱环节[4]。企业完善内部讲师考核激励制度，结合授课质量、培训成效、学员评价等维度开展综合考核，对优秀讲师予以物质和精神奖励，充分调动讲师工作积极性，稳定内部师资队伍。（2）吸纳优质外部培训师资。企业主动对接行业优质师资资源，持续引进外部专业人员参与企业内部培训。依托外部师资深厚的行业积累与实操经验，更新企业培训教学思路，引入行业前沿知识、核心技术及发展趋势，帮助员工突破固有工作思维，拓宽专业认知与从业视野。（3）搭建师资交流共享平台。企业打通内部师资交流渠道，推动讲师常态化交流教学经验、共享培训资源，协同提升授课能力。同时联动行业同类企业，搭建跨企业师资合作机制，通过常态化互学互通、资源互补，整体提升企业师资专业素养与授课水平。

3.5 完善培训保障机制

一是健全企业培训管理制度体系，紧扣企业发展和员工培养实际情况，梳理培训各环节工作内容、执行标准和岗位权责，搭建系统化的培训管理规范，严格落实培训计划审批、经费管理、考核评价等基础工作，全面规范培训日常开展流程，规避培训工作随意化、形式化问题，确保所有培训工作合规有序推进。二是落实专项培训经费保障，企业根据年度培训规划，合理统筹调配资金资源，足额预留专项培训经费，专项用于课程开发、师资聘请、设备购置、场地运维等关键培训工作，同时建立长效经费监管机制，规范经费使用流程，严格把控各项支出，高效利用经费资源，提升资金使用实效，为各类培训活动落地提供资金支撑[5]。三是培育内部学习培训氛围，确立以学促提升、以训强能力的工作理念，让全体员工认清培训对个人成长和岗位履职的重要作用，常态化开展培训宣传工作，营造全员学习、持续提升的良好企业风气。

结语

综上所述，企业员工培训是推动企业与员工共同发展的关键动力。精准分析需求、科学构建课程、多元选择方式、专业培养师资、完善保障机制，这一系列策略环环相扣、缺一不可。唯有如此，才能让培训贴合实际、富有成效，切实提升员工能力，夯实企业核心竞争力。企业应当以长远眼光，将培训视为战略投资，持续投入、不断优化，营造全员学习氛围，让员工与企业携手共进，在激烈的市场竞争中破浪前行，实现可持续发展与共赢。

参考文献

[1] 刘宗瑶, 周艳, 周哲民. 企业员工数字技能提升培训策略与路径 [J]. 湖南工业职业技术学院学报,2025,25(1):72-77.

[2] 曹雪雷. 人力资源管理中的员工培训与发展策略研究 [J]. 中国集体经济,2025(26):133-136.

[3] 孙静雯. 中小企业员工培训问题及策略研究 [J]. 现代管理,2024,14(8):1947-1950.

[4] 蒋瑜. 企业薪酬管理对员工绩效的影响及优化策略研究 [J]. 时代经贸,2024,21(7):133-135.

[5] 胡道静. 企业人力资源培训与开发策略研究 [J]. 现代营销（上）,2024(8):135-137.