

## 企业文化

## 企业职业技能培训中存在的问题及策略分析

刘鸿霞

大唐乌昌新能源公司

DOI:10.12238/jpm.v4i10.6359

[摘要] 随着经济的快速发展和市场竞争的加剧,企业对生产效率和质量等方面的要求越来越高。因此,提高员工的技能水平,提高生产效率和质量已成为企业必须解决的重要问题。人力资源是企业长期发展过程中的重要财富,而企业的持续发展需要更多的人才支持。本文分析了企业职业技能培训存在的问题,包括缺乏有效的需求调研机制、大量培训课程难以实现精细化管理、传统培训模式对创造性思维能力的培养不足、文化价值观与企业职业技能培训的不匹配等问题。为了解决这些问题,本文进行了一些策略分析,这些策略可以显著提高企业职业技能培训的效率,提高企业的管理水平和经济效益。

[关键词] 职业技能; 技能培训; 问题; 策略分析

## Problems and strategy analysis existing in enterprise vocational skills training

Hong-xia liu

Datang Wuchang New Energy Company 830000

[Abstract] With the rapid development of economy and the intensification of market competition, enterprises have more and more high requirements for production efficiency and quality. Therefore, improving the skill level of employees, improving the production efficiency and quality has become an important problem that enterprises must solve. Human resources are an important wealth in the long-term development process of an enterprise, and the sustainable development of an enterprise needs more talent support. This paper analyzes the problems existing in enterprise vocational skills training, including the lack of effective demand research mechanism, the difficulty in realizing fine management of a large number of training courses, the lack of cultivation of creative thinking ability by traditional training mode, and the mismatch between cultural values and enterprise vocational skills training. In order to solve these problems, this paper conducts some analysis of strategies, which can significantly improve the efficiency of enterprise vocational skills training, and improve the management level and economic benefits of enterprises.

[Key words] vocational skills; skill training; problem; strategy analysis

近年来,国家对企业职业技能培训的政策支持力度不断加大。企业和职业培训机构积极合作,推出了许多职业技能培训项目。这些培训的目标是提升员工的职业技能和综合素质,加强企业内部人才的培养和储备,提高工作效率、生产效益和经济效益,增强竞争力,实现高质量发展<sup>[1]</sup>。

### 1.企业职业技能培训的重要性

#### 1.1 提高员工的技能水平

职业技能培训可以提高员工的技能水平,帮助他们更好地适应企业的管理和生产需求<sup>[2]</sup>。学习新技术和最佳实践可以提高工作效率和生产力。职业技能培训也可以提高员工的工作积

极性和投入程度,促进创新和效率提升。拥有较强的专业能力和竞争力对企业和员工发展都非常重要。职业技能培训可以帮助员工适应市场变化的需求,提高企业和员工的竞争力,吸引和留住人才,提升企业的竞争力和创新氛围。

#### 1.2 促进员工的个人发展

通过企业职业技能培训,掌握新的技能可以让员工获得更多职位和晋升机会,为自己的职业发展开拓更广阔的空间<sup>[3]</sup>。提高技能水平可以提升个人价值,面临职业变化时个人竞争力更强,职业前景更好。通过培训,员工可以及时了解行业最新技术知识和标准,更新自己的专业知识体系。培训不仅传授理

论知识,更重要的是通过案例分析和实操练习,提高员工操作新技术和处理问题的能力。通过系统的培训,员工可以全面提高在某一专业领域的理论水平和实践能力,形成较为完整的专业素养体系。提高技能水平是员工个人发展和职业规划的重要支撑。

### 1.3 提高生产效率和质量

企业职业技能培训可以帮助员工学习和掌握最新的生产技术、工艺和操作方法,提高他们的专业水平和技能,从而更高效地完成工作任务;可以加强员工对产品质量的重视和认识,教育他们遵循质量标准 and 规范进行工作,提高产品的一致性和稳定性;可以帮助员工了解和掌握更加高效的生产流程和操作方法,优化生产过程,减少浪费和错误,提高生产效率;培训可以促进团队的沟通 and 协作,培养员工的团队合作意识和能力,提高团队的工作效率和质量;可以帮助员工提升自我管理 and 自我激励的能力,使他们更加主动地参与工作,提高生产效率和质量。企业职业技能培训对提高生产效率和质量具有重要的作用,可以帮助员工提升专业能力、加强质量意识、优化生产流程、提高团队协作能力,从而实现生产效率和质量的提升<sup>[4]</sup>。

### 1.4 增强企业的竞争力

通过职业技能培训,员工可以学习和掌握最新的技术和工艺,加强对产品质量的重视和认识,从而提高产品的质量和稳定性,增强企业的竞争力。可以帮助员工优化生产流程和操作方法,提高生产效率,降低生产成本,从而增强企业的竞争力。可以提高自身的专业知识和技能,增强自身的综合素质,从而更好地适应企业的发展需求,增强企业的竞争力。职业技能培训可以帮助员工了解和掌握最新的技术和工艺,促进企业的技术创新和产品创新,增强企业的竞争力。企业职业技能培训可以提高产品质量、生产效率、员工素质、企业创新能力和员工满意度,从而增强企业的竞争力<sup>[5]</sup>。

### 1.5 适应新技术和工作方式的变化

企业职业技能培训可以更新知识和技能、提高适应能力、增强创新能力、促进团队合作,从而帮助员工更好地适应变化,提高工作效率和质量<sup>[6]</sup>。通过职业技能培训,员工可以增强自己对新技术和工作方式的了解和掌握,提高自信心和积极性,更加主动地适应变化,积极参与工作。

## 2. 企业职业技能培训中存在的问题

### 2.1 缺乏有效的需求调研机制

如果企业缺乏对员工需求调研,可能无法准确了解员工的培训需求 and 问题,导致选择的培训内容与实际需要不符,无法满足学习目标和职业发展需求<sup>[7]</sup>。没有个性化的培训方案可能导致培训效果不佳,无法实现实质性提升。缺乏对员工需求的了解可能会浪费资源,导致员工不满意并选择离职。因此,企业应重视需求调研,制定更有效的培训方案,提高培训效果和员工满意度。

### 2.2 传统培训模式对创造性思维能力的培养不足

传统培训模式注重知识的传授和技能的培养,忽视了创造性思维的培养<sup>[8]</sup>。员工缺乏创新意识和思维习惯,导致在解决问题和创新方面缺乏能力。创造性思维能力是解决复杂问题的重要能力,但传统培训模式往往侧重于教授一些基础技能,无法提供员工解决复杂问题所需的思维方法和技巧。传统的企业职业技能培训模式对创造性思维能力的培养不足可能导致创新能力不足、解决复杂问题能力不足、缺乏创新意识和风险意识、缺乏团队合作和跨学科能力,以及员工对培训的兴趣 and 参与度低等问题。因此,企业应该采取更灵活 and 创新的培训方式,注重培养员工的创造性思维能力,提高员工的创新 and 问题解决能力。

### 2.3 文化价值观与企业职业技能培训不匹配

如果企业的文化价值观强调稳定性和保守性,而培训强调创新和变革,员工可能缺乏参与培训的动力 and 兴趣,导致培训效果不佳。企业的文化价值观可能强调集体主义 and 一致性,而培训可能无法满足员工个体的学习需求 and 发展方向,导致培训内容 with 员工期望不匹配。企业职业技能培训文化价值观与企业职业技能培训不匹配可能导致员工参与度和动力不足、无法满足员工需求、难以建立学习型组织、培养不适应未来发展的能力,以及培养不符合企业核心竞争力的能力等问题。因此,企业应该确保培训与企业文化价值观相一致,注重员工个体需求 and 发展方向,鼓励学习 and 持续改进,培养适应未来发展和企业核心竞争力的能力。

### 2.4 企业培训管理制度和流程不完善

如果企业缺乏科学的培训计划制定 and 管理流程,会导致培训安排方面的不合理,影响培训效果。此外,缺乏有效的培训资源管理机制可能会浪费 and 重复利用培训资源,增加成本,降低效果。企业职业技能培训管理制度 and 流程不完善可能导致培训需求无法准确把握、计划不科学 and 合理、资源利用不充分、评估 and 反馈不及时,以及结果无法量化 and 评估等问题。因此,企业应建立完善的培训管理制度 and 流程,包括需求调研 and 评估、计划制定 and 管理、资源管理、评估 and 反馈等方面,以确保培训的有效性和可持续性。

## 3. 完善企业职业技能培训的对策

### 3.1 建立市场需求引导、培训需求调研机制

通过建立市场需求引导 and 培训需求调研机制,企业可以更加准确地了解市场的需求 and 员工的培训需求,为培训计划的制定 and 优化提供科学依据,提高培训的针对性和有效性。定期进行市场调研,了解行业发展趋势、竞争对手的培训情况、市场需求变化等信息,以便及时调整 and 优化培训计划。与行业内的专家、学术机构、行业协会等建立合作关系,定期进行交流和研讨,了解最新的技术、趋势 and 需求,为培训需求调研提供参考。设立员工反馈渠道,定期收集员工对培训的需求 and 意见,通过问卷调查、面谈等方式了解员工的培训需求和期望,为培训计划的制定提供依据。在培训计划制定的初期,进行详细的培训需求调研,包括员工的岗位需求、技能缺口、发展方向等

方面的调查和分析,以确保培训内容和形式与实际需求相匹配。对收集到的市场调研和员工反馈数据进行综合分析和评估,确定培训需求的优先级和重点,为制定具体的培训计划提供依据。建立培训计划的持续改进和反馈机制,定期评估培训效果,收集员工的反馈意见,及时调整和优化培训计划,以适应市场需求的变化。

### 3.2 改变培训模式提升员工的创造性思维能力

改变培训模式,注重培养员工的创造性思维能力,企业可以激发员工的创新潜力,提高他们的创新能力和竞争力,为企业的发展和提供源源不断的动力。采用启发式学习、案例分析、团队合作等创新的培训方法,激发员工的创造性思维,培养他们的问题解决能力和创新能力。开展创新思维训练课程,帮助员工掌握创新思维的基本原则和方法,培养他们的观察力、联想力、想象力和批判性思维能力。组织创新活动和比赛,鼓励员工提出创新点子和解决方案,激发他们的创造力和竞争意识,同时提供适当的奖励和认可。在项目培训中注重培养员工的创造性思维,鼓励他们提出新颖的解决方案和创新的工作方法,培养他们的创新能力和团队合作能力。组织跨学科的培训课程,让员工接触不同领域的知识和思维方式,拓宽他们的思维边界,激发他们的创造性思维。建立鼓励创新的企业文化,提供创新资源和支持,为员工提供创新的环境和机会,激发他们的创造性思维和创新能力。

### 3.3 文化教育与职业技能培训的完美结合

将文化教育与职业技能培训结合,可以提升员工对企业文化的认同和理解,增强员工的职业素养和综合能力,进一步提升企业的核心竞争力和可持续发展能力。制定企业文化教育的目标、价值观和行为准则,并将其纳入职业技能培训计划中。通过培训课程、讲座、文化活动等方式,向员工传达企业的核心价值观和文化理念。在职业技能培训课程中融入企业文化元素,将企业文化理念与具体的工作技能相结合。例如,在沟通技巧培训中,强调企业文化中的尊重和合作价值观,提倡积极的沟通和团队合作。在培训环境中营造浓厚的文化氛围,通过装饰、音乐、文化艺术品等方式,让员工感受到企业文化的存在和影响。同时,培训师可以通过故事、案例等方式,讲述企业文化的重要性和应用。通过培训课程和活动,培养员工对企业文化的认同和理解,激发他们对文化的自豪感和归属感。同时,引导员工将文化价值观融入到日常工作中,提高工作的质量和效率。定期收集员工对文化教育和职业技能培训的反馈意见,了解他们的需求和期望,及时调整和优化培训计划。同时,通过员工的参与和贡献,不断完善企业文化教育和职业技能培训的内容和形式。

### 3.4 完善企业培训管理制度和流程

通过完善企业的培训管理制度和流程,可以提高培训的效

率和效果。首先,需要进行员工的调研,了解他们的培训需求和优先级,以制定有针对性的培训计划。同时,专门负责培训计划的制定、实施和评估,协调各个部门的培训需求和资源,确保培训计划的高效和有效。其次,明确培训计划的审批和执行流程,包括编制、审批、通知、报名、安排、实施和评估等环节,以确保培训计划的顺利实施和效果的评估。最后,制定培训管理的规范和标准,确保培训质量和效果,包括培训计划的编制标准、培训内容和方式的选择标准,以及培训师和培训机构的选择标准等。通过这些措施,可以提高企业的培训效率和员工的培训满意度。建立培训管理信息系统,实现培训计划的信息化管理和数据分析,方便管理人员了解员工的培训情况、培训效果和培训成本等信息。对培训计划的实施效果进行评估,包括员工的培训反馈、工作表现的改善、业绩的提升等方面,不断完善培训计划的内容和形式,提高培训效果和质量。

## 4. 结语

职业技能培训对于企业的发展至关重要。然而,目前仍有许多需要改进的地方。为了提高员工的职业技能和全面素养,本文探讨了如何将文化教育与职业技能培训有效结合起来。随着企业对员工职业技能和全面素养的重视,职业技能培训的前景将更加广阔。因此,未来的企业应该积极推进数字化技术的应用,以更好地普及、传递和评估职业技能培训,并提供个性化的教学模式和自主学习平台。通过不断的探索和创新,实现文化教育与职业技能培训的有效结合,可以为企业带来更大的人才优势和市场竞争力。

## 【参考文献】

- [1]李艳,王朝锋.终身职业技能培训与发挥企业主体作用[J].人才资源开发,2022(08):68-69.
- [2]“十四五”职业技能培训规划[J].职业,2022(03):8-10.
- [3]黄革.中国石油全面开展“互联网+职业技能培训”助力企业提质增效[J].中国人力资源社会保障,2020(06):49.
- [4]四川:人力资源社会保障、财政两部门联合行动助力企业开展职工线上职业技能培训[J].中国培训,2020(05):32.
- [5]肖凤翔,郭婕.终身职业技能培训的公共性探析[J].职业技术教育,2020,41(04):41-47.
- [6]毛奇,官振华,陈婷婷等.企业职业技能培训需求的分析与对策研究[J].农村经济与科技,2019,30(24):132-133.
- [7]杨军锋.职业技能培训存在的问题及建议[J].四川劳动保障,2023(09):19-20.
- [8]路明.职业技能培训与鉴定中的问题及对策探究[J].现代商贸工业,2023,44(11):104-106.
- [9]郭伟萍.企业职业技能培训中存在的问题及策略分析[J].企业改革与管理,2023(13):84-86.