

## 管理观察

## 如何优化培训管理，提升制造企业员工管理

陈跃存

浙江嘉益保温科技股份有限公司

DOI: 10.12238/jpm.v6i8.8336

[摘要] 经济快速发展背景下，做好企业员工管理工作，优化培训管理内容方法成为企业核心竞争力不断提高的重要基础。同时人力资本的有效提升，注重人力资源的不断开发，加强员工培训管理工作，确保达到理想培训管理效果成为当前企业的重点研究问题。对此，本文主要分析了优化培训管理的重要意义，然后对目前企业员工培训管理方面存在的问题进行说明，最后结合当前实际提出有效优化策略，这为不断提高现有制造企业员工管理水平提供重要参考。

[关键词] 培训管理；制造业；问题策略

## How to optimize training management and enhance employee management in manufacturing enterprises

Chen Yuecun

Zhejiang Jiayi Thermal Insulation Technology Co., Ltd.

[Abstract] Against the backdrop of rapid economic development, doing a good job in employee management and optimizing training management content and methods have become important foundations for continuously improving the core competitiveness of enterprises. At the same time, the effective improvement of human capital, focusing on the continuous development of human resources, strengthening employee training management, and ensuring the achievement of ideal training management results have become key research issues for current enterprises. This article mainly analyzes the significance of optimizing training management, explains the problems existing in the current employee training management of enterprises, and finally proposes effective optimization strategies based on the current situation, which provides important reference for continuously improving the management level of existing manufacturing enterprise employees.

[Key words] training management; manufacturing Problem Strategy

在充满竞争的市场环境中，员工培训是企业可持续发展的重要举措，同时对于部分企业而言，在员工培训方面依然存在部分问题，由于缺乏系统性、针对性培训，这难以达到理想的培训效果。并且对于制造企业而言，行业的特殊性更强调人力资源的优化配置，只有注重学习先进的培训理念，应用先进的培训方法，完善现有培训体系，才能更好地提高员工的整体素质和水平，这也为企业的稳定发展提供了强大的人力支撑。

### 一、优化培训管理工作的重要意义

#### （一）提高员工岗位能力

企业内部做好员工培训工作，最重要的目的在于提升员工的岗位专业能力，尤其是随着科学技术的不断发展，市场竞争更加激烈，企业要想保证市场的有利竞争地位，就需要从企业内部入手，做好员工培训，提高员工自身专业能力，从而提高

企业的竞争优势，通过培训能够使员工掌握最新的技能和方法，实现现有知识的有效更新，更好地适应当前的市场变化行情。这种反应能力、应对能力，也为提高员工的工作效率和质量发挥着重要意义。

#### （二）启发员工创新思维

企业员工培训不但注重现有知识的传授，现有技能的掌握，同时还强调员工的启发和创新过程，通过员工培训，使员工接触到更新的理念方法，从而实现自身创新思维的培养。激发员工的自身潜能，在现有基础上实现方法的灵活应用，培养员工的创新型思维，对推进企业的持续性发展具有重要意义。要不断挖掘员工的个人潜能，启发员工的创新性思维，才能帮助企业更好地在竞争的市场中占据有利地位。

#### （三）增强员工的归属感

优化培训管理，加强企业员工培训，需要凸显员工的重要作用，使员工感受到公司的亲和力，增强员工的归属感。企业加强员工培训，注重员工个人发展，通过提供更多的培训机会，向员工传递明确的信息，使员工真正体会到公司的关心，公司将经济投入于员工的个人成长中，这种关心增强了员工对组织的归属感和信任度，也培养了公司与员工之间的深厚情感，更好的推进企业的稳定前行。

#### （四）降低员工流失率

企业优化培训管理，完善现有培训管理体系是留住企业优秀人才的重要基础。人才的引进至关重要，同时做好人才的留存同样至关重要，加强员工培训工作，优化现有培训管理方法，为员工提供更多的职业发展机会，使员工能够免去后顾之忧长期留在公司中，这样能够降低员工的流失率。一定程度上也节省了招聘的成本，减少了培训新员工的开支。

## 二、员工培训管理的现存问题

### （一）管理层重视力度不足

受到多种因素影响，在整个培训管理工作中，相关管理层人员缺乏对此方面的重视，管理人员更加注重企业实际的效益，而忽视了员工的培训，再有部分企业高管及其生产管理部门忽视了人力资源管理在企业发展中的重要作用，认为培训工作不能产生实际价值，并且过多的培训会严重影响员工的日常工作，导致企业缺乏对培训方面的投入。培训项目开展中过于形式化，这是由于部分员工对培训的作用不了解，缺乏整体认知，导致在实际管理工作中，不注重主动去鼓励和支持员工参加培训，甚至缺席员工的培训工作中。

### （二）缺乏培训需求调查分析

在员工培训管理中，由于缺乏培训需求调查分析，使得培训内容缺乏针对性，有效的培训需求，需要投入大量的时间和精力，注重实际的调查，要从企业内部、市场外部进行分析，而目前部分管理人员没有严格按照企业的相关规章制度执行，并且在实施培训过程中不注重调查工作的开展，没有给予相应的流程设置，导致在收集到的相关信息中，缺乏重要信息且没有针对性。另外培训效果评估缺失，这是由于实际工作中不注重对培训评估的重视，更强调与简单的培训，满意调查在没有完善的评估机制条件下，无法针对培训的效果及其出现的问题进行针对性分析，这也是目前在员工培训管理方面存在的问题之一。

### （三）员工培训缺乏创新性

由于部分企业在培训过程中依然沿用传统的方法，比如较为常见的课堂讲授、培训手册等，这些培训方法过于单一化，且不注重员工之间的互动和交流，难以激发起员工的工作兴趣。在实际企业员工培训中，更强调员工的技能培训，而忽视了员工的个人素质及成长，缺乏正确的引导。再加上培训内容的不完善性，这难以满足员工的多样化工作需求，员工培训方式内容缺乏创新性，这无法保证员工的自身竞争力，也影响了员工创新能力的培养。

### （四）培训师自身能力不强

针对外部培训师进行分析，缺乏针对性培训管理，这是由于专业的授课水平难以激发起员工的培训动力。并且针对于外部培训师而言，不注重全新理念的引入，缺乏营造良好的培训氛围，这难以达到理想的培训效果。不注重针对性培训，导致实际培训实用性不强，这归因于培训师自身的能力偏弱。再有由于内部培训师缺乏培训经验，不能实现培训方法的灵活性调整，且缺乏专业的培训授课经验，导致在培训过程中，使得培训活动枯燥无味，最终也影响了员工参与培训的积极性。

## 三、制造型企业员工培训管理的优化策略

### （一）转变传统培训管理理念

针对制造型企业员工培训管理工作，要转变传统培训管理理念，需要从两方面入手，一方面对于管理者而言，要加强对员工培训工作的重视，企业高层管理者、部门经理级别人员要转变传统培训观念，同时要加强对培训管理工作的认识力度，充分认识到管理工作对于员工自身及其企业发展的重要作用。企业要将培训管理工作与企业经营管理目标相融合，使员工培训管理工作不再单一化，要与部门之间实现有效协同，相关主管部门也要承担起自身重要职责，做好员工培训工作。企业应当注重将培训内容相关指标纳入到各部门管理人员的考核绩效中，要完善岗位说明书，将相关内容落实到实处，对于培训的实施情况要做到实时考核，对于不符合相关规定的人员，需要及时作出调整。只有加强对员工管理工作的重视，才能达到理想的员工培训效果。另一方面从人力资源管理者角度出发，企业应当注重外部培训师的有效应用，完善现有人力资源管理部门相关工作，实现观念的积极转变，要充分认识到人事管理部门的重要作用 and 职责，更要发挥出在企业的整体战略中的重要作用。加强相关培训，对于非人力资源管理者同样要加强对人力资源相关工作的重视力度，要提高自己的管理水平和执行能力，落实各项管理工作，才能更好的推进企业的稳定运行，同时这也为培训工作的开展提供重要基础。

### （二）完善现有培训监督考核机制

企业员工培训管理工作更强调拥有完善的培训监督管理机制，对此要从两方面入手，其一要不断优化现有培训管理方法。为达到理想培训效果，提高培训的有效性，企业应当制定完善的培训管理制度，要求各项工作严格按照制度执行，在制度方面要求包含培训管理规定，课程开发规定，内部培训师规定等等，要坚持从多角度入手，既要注重培训师角度的管理，又要做好员工的培训管理，企业要采取有效措施，实现培训活动的制度化、规范化管理，这样才能提高员工的自身管理能力和水平，也为企业的整体发展提供强大动力。其二加做好培训过程的跟踪，为完成整个培训计划，需要从过程入手，要设立兼职培训管理层，注重员工的实际培训需求，收集各项信息，结合部门实际情况，制定相应培训计划，培训活动的开展要从过程入手，坚持对过程进行管理，针对出现的问题及时作出调

整。还要做好培训记录收集,做好培训评估工作开展,要实现全流程管理,培训主管部门更要坚持不定期组织召开培训管理层会议,及时作出反馈,收集相关反馈信息,以更好的为现有管理培训工作作出调整提供依据。

### (三) 做好前期需求调查及效果评估

做好培训前期需求调查工作需要从以下几点入手?首先要注重年度培训计划制定,结合实际需求做好部门之间的培训需求调查,并以此为基础做好下年度培训计划安排。其次要做好企业内部高层领导者培训需求分析工作会,要对现有需求进行重点分析,做好需求方法的培训。最后要针对当前培训实际,针对本年度 KPI 指标完成情况进行综合分析,并以实际目标完成情况,员工能力情况,做好相关培训课程,保证计划工作的科学性和合理性。另外积极开展有效培训效果评估工作,需要企业结合当前实际制定培训评估指导手册,更要做好部门之间的协作配合,针对实际情况优化调整评估指导手册。更要注重培训结果的综合评估,要坚持从多角都出发,注重反映、学习、行为、结果评估四个维度,可以通过问卷调查法、访谈法等多种方式,对目前的培训效果进行评估,要针对存在的问题及时进行处理,从而优化现有培训管理工作内容,提升现有制造企业整体管理水平。

### (四) 坚持不断创新培训方式

在员工培训方面要坚持多样化培训方式,注重培训的灵活性,结合实际情况作出优化调整,要增进员工之间有效互动,针对不同类的员工情况,设置不同的培训内容和方式。比如针对于技能类员工,可以通过在职培训方式,每日一题等培训内容,提高员工的培训热情,各班级可以设置一题学习课程,要求在展示板上进行展示,并由班长进行组织学习。还可以通过每年开展户外拓展训练项目方式,满足员工的多样化训练需求,在培训过程中更要注重经典案例的引入,坚持小组讨论、角色扮演等方式,调动起员工的积极性,要让员工真正参与到培训工作中,才能达到理想的培训效果。与此同时,培训时间的把控至关重要,要结合企业的整体运行状况,选择合适的培训方式,优化合理安排现有内容和时间,为实现时间的高效利用,还可以通过开发网络课程、微信课程等方式,使员工根据自己的实际情况做好时间安排。现代信息技术快速发展,移动设备较为常见,对此在培训过程中,还可以通过电脑手机 APP 等多种方式,实现线上线下双向结合,做好课程的学习及其测试,方便了员工的有效培训,同时突破时间空间限制,也提高了员工的学习效率。

### (五) 坚持定岗培训,增强自主参与度

针对于不同岗位的实际需求,要坚持定岗培训,满足员工的个性化发展,企业更要从培训角度入手,坚持定岗定培方式,注重人力资源管理工作的作用。做好企业人才的需求及其岗位需求分析工作,实现有效匹配,要针对企业的整体运营状况、发展目标及其不同岗位的具体内容进行重点分析,做出精

确判断,从而合理设置培训计划和内容。坚持定岗定培方式,要求凸显出培训工作的针对性和实际性,结合不同岗位的特点进行重点分析,企业可以设置专门的培训课程,以提高员工的自身专业技能。更要注重时间的把控,要充分将员工的空闲时间利用起来,实现灵活课程安排,确保员工在空余时间能够实现有效学习。为达到理想培训效果,还要注重增强员工的自主参与度,对此需要企业部门之间密切协作,注重部门负责人之间的有效沟通,要了解员工的实际需求,针对员工的职业发展规划及其目标设置个性化方案。要满足员工的学习需求,激发起员工的学习兴趣,从而达到理想的培训效果。

### (六) 注重培训师的培养

培训师在培训活动中发挥着重要作用,尤其是对于企业内部的培训师,更要针对员工的实际培训状况,提高自身的培训能力。作为整个教学工作的组织者,要注重专业知识的传授,专业技能的掌握,因此,企业内部培训师的培养工作至关重要。在此方面可以通过开展培训课程方式,为内部专业培训师提供有效资源,要降低现有培训成本,保证培训工作的针对性,更要结合实际情况达到预期的培训目标。在内部培训师选拔过程中,注重从各部门、各层级人员进行甄选,要符合相应的甄选标准,并再次进行职业培训。从内部培训激励角度出发,企业可以坚持积分制管理制度,针对内部培训师颁布聘任证书,要注重企业内外部相关的培训讲座学习,增加更多的培训机会,更要注重专家以及各领域的优秀人才讲座,要优先进入各层级的后备人才库,并且以此为标准作为晋升的参考内容,只有加强企业内部培训师的有效培养,才能更好的落实员工的培训工作。

### 总结

总之,企业要不断增强自身竞争优势,要坚持从多角度入手,尤其要注重人力资源发挥的重要功能,做好员工培训工作是企业人力资源管理的重点内容,结合不同的岗位设置不同的目标,坚持不同的培训内容,这有利于满足员工的多样化训练需求。企业更要在培训方面,以企业整体战略发展目标为基础,注重企业的长远利益,更要强调训练内容的科学性和系统性,企业要时刻根据自身的实际情况,建立起更加高效的培训策略,只有这样,才能真正实现规范化培训管理。

### [参考文献]

- [1]蒋乐.如何优化集团多元化经营背景下的员工培训管理[J].人力资源, 2024(10).
- [2]陈靖.优化培训管理体系,提升员工技能[J].人力资源, 2024(18).
- [3]吕潇枫.加强工商管理培训提高事业单位管理水平[J].中国民商, 2023.

作者简介: 陈跃存, 身份证号码: 330721198003067511, 出生年月: 1980.3.6, 男, 汉族, 籍贯: 金华, 学历: 本科, 研究方向: 保温杯制造业、经济、企业管理。