

Research on Optimization Strategies for Enterprise Human Resource Training System

Xiaoyan Chao

Full name of the company: Inner Mongolia Huomei Hongjun Aluminum and Electric Co., Ltd., Tongliao, Inner Mongolia, 029200, China

Abstract

In today's fiercely competitive business environment, human resources have become a key part of a company's core competitiveness, and an effective human resources training system is of great significance to the company. However, many enterprises are currently facing problems such as inaccurate training needs analysis, lack of targeted content, single methods, weak teaching staff, and incomplete effectiveness evaluation in the construction and operation of this system. This article will analyze the above issues and propose corresponding optimization strategies. The article mentions that through precise training needs analysis, customized design of training content, use of diversified training methods, strengthening the construction of training instructors, and improving the training effectiveness evaluation system, it can help enterprises build their efficient and practical human resources training system, and promote the improvement of employees' professional skills and overall strength.

Keywords

enterprise human resources; Optimization of training system; Training content; Training methods; Effect evaluation

企业人力资源培训体系优化策略研究

晁晓艳

内蒙古霍煤鸿骏铝电有限责任公司, 中国·内蒙古 通辽 029200

摘要

在当今竞争激烈的商业环境之下,企业人力资源成为了核心竞争力关键部分,而有效的人力资源培训体系对于企业而言意义重大。但目前众多企业在该体系建设与运行中面临着培训需求分析不精准、内容缺乏针对性、方式单一、师资薄弱及效果评估不完善等问题。本文将剖析上述这些问题,并且提出相应的优化策略。文章内提到通过精准化的培训需求分析、定制化设计培训内容、运用多元化培训方式、强化培训师资建设以及完善培训效果评估体系,即可助力企业构建其高效又实用的人力资源培训体系,促使员工的专业技能与整体实力得到提升。

关键词

企业人力资源; 培训体系优化; 培训内容; 培训方式; 效果评估

1 引言

有效的人力资源培训体系,不单单是提升员工专业技能、增强企业整体实力的重要手段,更是推动企业持续发展、适应市场变化的有力保障。然而众多企业在人力资源培训体系的建设与运行过程中,依然存在着诸多挑战与问题亟待深入地剖析,急需寻求具备针对性的优化策略。

2 企业人力资源培训体系现状与问题分析

2.1 培训需求分析不精准

现阶段存在部分企业开展培训活动之前,未能够深入、全面地了解员工的实际培训需求。其培训活动仅凭管理层的

主观判断,或者是过往的经验来确定培训的内容,缺乏了对于员工岗位技能差距、职业发展期望以及企业战略目标与员工能力适配性的细致调研。结果出现培训内容与部分员工需求脱节的现象,最终导致培训的效果不佳,且员工参与的积极性也不高^[1]。

2.2 培训内容缺乏针对性和实用性

部分企业的培训内容过于理论化,与员工实际的工作场景结合不够紧密。因此在培训的过程中,员工难以将其所学的知识快速地应用到实际工作之中。以销售方面的培训为例,因为一些企业只是单纯地向员工讲解销售理论和产品知识,而忽视了对于销售技巧、客户沟通方法以及如何应对实际销售场景问题的培训。所以当员工在实际销售中遇到客户的复杂异议时,就无法运用培训所学有效地解决问题。

2.3 培训方式单一

当前不少企业主要依赖于传统的课堂讲授式培训方式,

【作者简介】晁晓艳(1983-),女,中国天津人,本科,一级人力资源管理师,从事人力资源管理研究。

其活动开展的形式较为单一。同时该方式缺乏了互动性和灵活性，难以充分地调动员工学习的积极性。尤其处在知识更新异常迅速的今天，单一的培训方式更加无法满足员工多样化的学习需求。

2.4 培训师师资力量薄弱

对于培训师的选择来说，也有部分企业存在的问题。一方面是内部培训师，其可能缺乏专业的培训技巧和丰富的实践经验；另一方面是外部聘请的培训师，其可能对于企业自身的实际业务情况了解不够深入。而这就使得培训内容在传授的过程中，无法做到深入浅出、贴合企业实际^[2]。

2.5 培训效果评估不完善

大部分企业在培训结束之后，对于培训效果的评估主要以考试成绩或学员满意度调查为主，却缺乏了员工接受培训之后，其实际工作行为改变、绩效提升等方面的长期跟踪评估。即该部分企业对于培训效果的评估，仅仅停留在表面。

3 企业人力资源培训体系优化策略

3.1 精准化培训需求分析

3.1.1 多维度调研方法

1、问卷调查：精心地设计涵盖了多方面内容的问卷

针对员工岗位技能的现状，企业可询问员工对于自己当前岗位关键技能的掌握程度。如在软件开发岗位当中，企业可询问员工对于各类编程语言的熟练运用程度。而对于期望提升的技能领域，企业需引导员工明确自身的职业发展方向，如销售岗位员工可能希望提升自己的谈判技巧、客户关系维护能力等。同时企业还需了解员工们对于培训方式的偏好，切实掌握员工到底是倾向线上视频学习、线下集中授课，还是小组实践学习等等。

2、员工访谈：定期组织一对一或小组访谈

借助访谈可挖掘员工内心深处对于培训的真实期望，而这些信息往往是问卷难以获取的。当访谈实际进行时，访谈者务必营造出轻松的氛围，以此鼓励员工们畅所欲言。例如与市场部门员工交流时，访谈者进行访谈的核心在于了解他们在市场推广活动策划、执行过程中遇到的困难，以及其对行业前沿营销理念和工具的学习需求。

3、岗位技能测评：运用专业的测评工具和方法，量化评估员工的岗位技能

展开来说：财务岗位的员工应通过财务知识测试、账务处理实操考核等方式，来准确地判断该部分员工在财务核算、预算管理、税务筹划等方面的技能水平，从而找出员工技能与岗位要求之间的差距，再为其精准地制定培训计划。

3.1.2 结合企业战略与员工发展

1、基于企业战略分解

管理层需深入地研究企业战略目标，并将其细化为具体的员工能力需求。若企业计划在未来两年内开拓新的区域市场，那么相关的业务部门员工则需要具备区域市场调研分析、本地化营销策略制定、跨区域团队协作等能力^[3]。

2、匹配员工职业发展

实践中企业可建立起员工的职业发展档案，在其中详细地记录员工的职业规划、过往培训经历、绩效表现等信息。随后根据员工的职业发展目标，可为其提供针对性的培训路径。

3.2 定制化培训内容设计

3.2.1 基于岗位需求

对于不同岗位的不同需求，企业需为其设计特殊的培训内容。本次以常见的生产岗位与研发岗位举例，如下表：

岗位	培训重点内容	具体示例
生产岗位	主要围绕生产工艺开展培训，核心在于讲解生产流程的各个环节。当中包括原材料选择处理、生产设备操作规范、产品质量控制要点，同时加强设备操作与维护方面的培训。	在大型铝冶炼企业的生产岗位培训当中，需要涵盖电解铝过程中电流、电压控制技巧，以及铸造过程中铝液温度、浇铸速度对产品质量的影响等内容。同时还需让员工掌握设备的日常保养、常见故障排查与简单维修方法，如电解槽阳极更换操作、铸造机模具的清理与维护等。
研发岗位	该岗位需要注重专业技术知识地更新，为此要定期邀请行业专家来与员工们分享成果与趋势；培养创新思维；开展项目管理方面的培训。	就铝产业研发的企业培训当中，企业应为研发人员提供新型的铝合金材料研发进展、绿色冶炼技术应用等培训内容；积极地组织员工们开展头脑风暴、创新案例分析等来激发其创新灵感；使研发人员能够掌握项目计划制定、进度控制、团队协作等项目管理相关的技能。

3.2.2 融入实践案例

以铝产品的销售培训为例，培训负责人应收集企业内部真实的销售案例，其中包括成功签单案例和客户流失案例。之后组织员工们对于这些案例进行深入地分析，促使其合力讨论在不同的销售场景下，销售人员应该采取的策略、沟通技巧以及应对客户异议的方法。最终借助案例分析，可

以让员工学习到成功的经验，并吸取失败的教训，从而切实提高其实际销售能力。

3.3 多元化培训方式运用

3.3.1 线上线下融合

一方面是线上学习平台地利用。对此企业要先搭建起功能完善的在线学习平台，给予员工们丰富多样的课程资

源。就办公软件应用课程类似的通用技能培训而言,可为员工制作详细的视频教程,当中包括基础操作、高级功能应用以及实际工作场景中的案例演示。而借助该平台,员工们可以随时随地地登录平台进行学习,并通过在线测试来检验自己的学习效果,甚至还可以在互动论坛中与其他学员交流自己的学习心得和在工作中遇到的问题。

另一方面是线下培训员工组织,该方式适用于需要深度讲解和实践操作的培训。例如新设备的操作培训,企业需组织员工到生产现场,确保专业技术人员给其进行现场演示和手把手指导。同时在课堂地讲授中,还可增加小组讨论、案例分析等互动环节,以此提高员工的参与度。

3.3.2 行动学习与项目式学习

1、行动学习小组组建

针对企业所面临的类似生产效率提升的实际问题,可成立起行动学习小组。其中小组成员需来自于不同部门,随后成员们需要通过收集生产数据、分析生产流程中的瓶颈环节、制定改进方案并在实际生产中实施^[4]。而在这个过程中,小组成员将会不断地学习到新知识、新技能,从而提升其解决实际问题的能力。

2、项目式学习开展

项目式学习开展即企业将培训内容融入到实际的项目当中。例如,当企业启动了一个新产品研发项目时,则需要将产品设计、研发流程、市场调研等培训内容与项目实施进行紧密地结合。目的是帮助项目团队成员在完成项目的过程中,学习和应用相关的知识和技能。

3.4 强化培训师资质建设

企业内部必须制定严格的内部培训师选拔标准,在其中优先选择具有丰富业务经验、专业知识扎实且表达能力较强的员工。举例来说,技术部门应选拔在某一技术领域有深入研究和实践经验的技术骨干,来担任该部门的内部培训师。而选拔后,企业需为内部培训师提供系统的培训技巧培训,其中包括授课技巧、课程设计、互动引导等方面的培训。除此还需邀请专业的培训师来为其授课,最终借助理论讲解、案例分析和模拟演练等多种方式,来提升内部培训师的教学水平。

3.5 完善培训效果评估体系

以上级评价、同事评价和客户评价等多维度方式为助力,企业可观察员工在培训后的工作行为变化。展开来说,对于参加沟通技巧培训的员工,上级可评价其在团队会议中的表达能力、倾听能力是否有所提升;同事评价则可评价其在日常工作协作中的沟通态度和效果是否改善;客户评价核心即为其在与客户沟通时的服务质量是否提高。最终综合多方面的评价,可帮助企业全面地了解员工工作行为的改变情况。

基于此,企业还要建立长期的跟踪评估机制,以该机制作为标准,定期地对员工培训后的绩效进行评估^[5]。一般情况下,应在培训结束后的3个月、6个月和12个月分别对员工进行绩效评估,并对比其培训前后的绩效数据,以此判断培训是否达到了预期效果。

4 结语

总的来说,对于企业来说,优化人力资源培训体系是一项系统而长期的工程,其需要企业从培训需求分析、培训内容设计、培训方式选择、培训师资建设以及培训效果评估等多个方面进行全面、深入的改进与完善。只有这样,在实际安装企业才能构建起一套高效、实用的人力资源培训体系,进而为企业的持续发展提供坚实的人才保障和智力支持,使其能够在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1] 孙昶,李守川,李艳丽,等.推动新质生产力发展的国有企业人力资源体系构建路径研究[J].商展经济,2024,(23):176-179. DOI:10.19995/j.cnki.CN10-1617/F7.2024.23.176.
- [2] 谭晓聪.人工智能对人力资源培训体系的影响研究[J].知识经济,2024,(34):170-172.
- [3] 吴翌.基于核心能力发展的企业人力资源机制优化研究[J].市场周刊,2025,38(01):179-182.
- [4] 邱琳涵.人力资源培训需求分析方法在企业中的应用研究[J].中国电子商情,2025,(01):67-69. DOI:10.3969/j.issn.1006-6675.2025.01.23.
- [5] 张行,吴俊,周军.大数据环境下企业人力资源管理策略研究——评《企业人力资源管理》[J].领导科学,2022,(11):157-157.