

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2021.04.048

企事业单位员工培训的价值及有效性

孟丽君

(宁波杰立化妆品包装用品有限公司,浙江 宁波 315400)

摘要:针对企事业单位开展培训,不仅能够有效提高员工的工作能力,同时还能提升整体工作水平,是增强企事业单位竞争力的强有力手段。培训在一定程度上可以帮助员工提升其在工作中的应对能力、激发员工对工作的积极性、为企事业单位留住人才。现如今,有不少企事业单位在对员工的培训问题上,加大了力度。那么培训的价值,如何有效的培训?就成了现如今要思考的问题。本文将针对员工培训的价值及有效性进行分析。

关键词:企事业单位;员工;培训价值;有效性

培训为企事业单位存在和发展的源动力。员工培训即时通过一些教学、教育活动,以此来提升各方面的能力。培训有何价值?有人曾经举过这样一个例子:他把培训比作防洪工程,投进去一个亿、两个亿,没有直观上的反馈,就好像白花了这么多钱,获取不了直接的经济效益。但是这是一笔不能节省的钱,当泥沙慢慢地越积越多,河床悄悄地越来越高,洪峰袭来时,决堤所造成的损失可能就不是当时投资的那一两亿那么简单了。培训也是如此,它所带来的不是立竿见影的效果,而是日积月累的,是不能忽视、偷工减料的。

一、培训的意义

第一,企事业单位的生存和发展离不开培训。所谓的市场竞争,其成败的关键因素在于人,也就是企业单位的员工的实力水平的高低。

第二,员工个人的一个职业发展也是离不开培训的,活到老学到老,想要在所在职业不断的攀登,少不了学习提升自己。员工在提高自己的各方面能力的同时,还调动他们对工作的积极性,更加的积极主动。现在众多企事业单位里培训和员工的职业规划有着紧密的联系^[1]。

第三,能够让企事业单位拥有持续创新的动力。想要不断地发展,紧跟时代的步伐,就必须不断地创新,单单是进行一些物质的投入是不够的,这也对企业培训体系的系统化和完备化提出了更高的要求。

二、培训的价值所在

由培训的意义不难看出培训的价值所在。

(一)对人力资源的大力开发

以人才为基础的资源则是企事业单位持续竞争优势的不竭动力,培训作为一种投资,对人力资源的开发,和其他的投资相比,它给企事业单位带来的回报更为丰厚,其效益也更大。从综合各方面来看,从长远的角度去思考,培训对人力资源的开发都是有不少好处的。一个好的企事业单位,不单单是靠某一个,或者某一小部分的优秀人才来支撑的,就拿一个大木桶来说,想要装上水一块木板都不能缺失,而能装多少水则是取决于最短的那块木板的高度,所以不能只针对部分人培训,也不能只考察部分优秀的人群,企事业单位是个整体,只要所有人的水平得到提高,最短的那块木板越长,所能容下的水就更多。因此,培训就是让每个人都有组织、有计划的学

习,增强个人的能力,也就是在增强企事业单位自身的整体实力^[2]。

(二)使员工保持良好的工作激情

时代的不断发展,人们对生活质量要求也越来越高,这就要求各行各业不断提高自升的质量,那么相对应的就逃不开员工素质水平的提高,企事业单位想要获得高素质水平的员工,有两种途径,其一就是上面提到的大力开发内部的人力资源,而另一种则是从外部引进新的人才。一味地引进新的人才,淘汰老员工,不仅会使留下的老员工心寒,也会让新员工气焰过剩,其最大的问题就是没有归属感,没有凝聚力,这就会使员工工作好无激情,没有人愿意努力工作,所以为了巨大的竞争中持续发展,管理人员也开始重视对员工培训。培训并非只是对员工的一种福利,在很大程度上,培训很能激发员工的工作激情,单位对员工进行培训,员工从中获得丰富的知识,提升自己的能力,获得成绩,增强了他们的自信心,同时在这个过程中员工会认为这是单位对他的信任栽培,这也使员工对单位有了更多的归属感,积极主动的工作。这不仅解决了一些员工想好好工作缺实力不足,力不从心的问题,也使单位的整体氛围变好,员工的凝聚力变强。相比之下一个很少为员工提供培训的企事业单位,注定是没有吸引力的,新人不乐意加入,老成员也工作懈怠。培训才是企事业单位不断发展,充满激情的最好途径。

(三)使企事业单位保持与时俱进

与时俱进是我们不容忽视的重要思想品质,思想观念对人的影响非常大,当一个人只知道盲目地学习,是没用的。不知道创新、接受新的东西、转变自己的观念,故步自封就是最大禁忌。时代在进步,社会要跟着全国大的时代背景前进,就需要接受新的观念,懂得创新。企事业单位想要紧跟社会的步伐,培训则是不能少走的一步。培训员工就是在为单位不断带来新的思想,不断创新,毕竟人最大的特点独特性,每个人都是独立的个体,而且具有较强的创新能力,针对员工培训并能够使单位长期保持新鲜的活力,拥有与时俱进的能力^[3]。

员工培训有诸多价值,提升员工的实力,从而使其更好地为企事业单位服务,以此达到提升企事业单位的整体实力。企事业单位培训其目的就是为了保证单位保持良好的状态快

速发展,在社会中脱颖而出,具有较强的竞争能力。但是员工培训不单单就是简单的组织教育教学活动,现如今员工培训依旧存在许多问题。怎样才能使员工培训变的有效?则成了关键的问题。

三、培训的有效性

培训如何实现它的价值,什么样的培训才是有效的,这需要企事业单位做些什么?

(一)清楚了解培训的原则

员工的培训要注重以下几个原则:

(1)系统性原则。培训需要全方位的,系统的进行,而非想到什么进行什么,必须好好规划。

(2)主动性原则。培训需要员工积极主动的配合参与。

(3)多样化原则。培训需要多方位的进行,考虑各种人群的需要,采用合适的方式。

(4)效益性原则。这也是非常重要的一条原则,培训必须考虑培训带来的利益,不是只要培训了就好了,要做到能为企事业单位带来效益。

(二)分析影响培训有效性的因素

想要员工培训是有效的,那就需要深入分析对培训效果产生影响的因素。

(1)社会大环境的因素。现如今,想要进入某岗位工作,基本都是公开、公平的竞争。企事业单位和求职者之间是双向选择。求职者有选择的权利,在求职时往往会看福利,也就是在这个岗位工作,自己的发展空间、收入、待遇等等利益。这就影响着企事业单位对员工培训的态度。为了揽入人才、留住人才,就不得不慎重对待员工培训。

(2)企事业单位本身的因素。企事业单位只开展员工培训的主导者,培训是否有效进行,其本身占这很大的原因,如一个单位管理人员对员工的培训不够重视,只是象征性的开展,没有深入的研究,那么再多的培训都是得不到一个好的效果的。就有很多企事业单位因员工培训见效慢,常常忽略对员工的培训。且有些企事业单位本身规模小,发展前景模糊,对培训就更加不重视了。

(3)员工个体的因素。员工本身对培训的有效性有着不小的影响。社会不断发展,各方面都变得多样、丰富,供人们选择的余地多了,员工对所在单位的忠诚度随之也会降低,员工对单位的忠诚度降低,培训的效果自然而然也就降低。培训的主体无心提升,无论多好的培训那都将无济于事。

(三)如何进行有效的员工培训

(1)对员工培训要有一个清晰的认识。要进行有效培训,首先就需要企事业单位清晰地认识到员工培训的价值,从而认真开展员工培训。其次,还要清楚培训方向,了解单位和员工的需求,调动好员工的激情与动力。最后,要对培训进行有效总结,及时的发现问题解决问题,由此确保员工培训的有效性。

(2)制定科学合理的培训内容和方法。在培训的内容方面,一定要使用符合企事业单位本身特点的培训内容,不同的职业有不同的需求,每个人所需掌握的技能也有所不同,需要不同的知识和技能,因而需要进行不同的培训。这便需要通过分析员工的需求,制定科学合理的培训内容。根据不同的

需求制定不同的培训内容,而不是以偏概全,单一的内容导致有效性降低。同时企事业单位还应该根据不同的内容人员,制定不同的培训的方法,就员工而言,也是要依据自己的实际情况来选择培训的方向,而不是由单位笼统的安排。由此员工培训的积极性提高,内容合理,其效果则显而易见了。

(3)培训体系管理机制的健全与完善。培训是一项需要系统规划的工作,企事业单位需要建立健全培训体系,不得盲目的、随意地进行培训,毕竟无规矩不成方圆。没有系统的完善的体系管理,就是一盘散沙,人都是具有惰性的,没有好的管理机制,培训效果不言而喻。任何一个集体、团体都是离不开一套系统的管理机制的,就好比国有国法,家有家规。想要员工能够有效地进行培训,就一定是需要一套系统的培训管理机制的。

每一个规定都具有它的价值,例如,好的激励机制可以激发员工的潜能,调动其积极性。

(4)注重培训师的专业水平能力。培训师,也就是指对员工进行培训的人,其关系相当于学生和老师,老师的水平高低,对培训效果有着直接的影响。老师知识越渊博,专业水平越高,相对应的教学能力就越强,学生学到的东西也就越多,所以,要想直接有效的改变培训质量,就需要找高水平的培训师,找拥有这方面经验的、高水平的人;找教学有方的人,没有好的教学方法,枯燥无味的内容不能是小孩还是成人来说都是没办法快速学好、学精的。好的老师是学生在学习上不可或缺的一部分,有好的培训师指导,那么员工的培训效果也将事半功倍。

由上可见,影响员工培训的因素诸多,员工培训的有效性需要企事业单位着重关注,如何有效地对员工进行培训,需要采取何种方式手段,时刻关注,及时总结,具体问题具体分析,从而使员工培训的有效性得到保障。

四、结语

综上所述,员工的培训价值大过于投入,所以不能只看着眼前而因小失大,作为低风险的投资,只需企事业单位加以重视,有效的改善问题。既然都已经了解其价值,也花钱去投资了,那么就不能让这钱白白浪费了,合理利用一切资源,使员工培训有效性达到最大化,实现其该有的价值。

参考文献

[1]崔江荣.事业单位培训效果提升策略思考[J].人才资源开发,2016(4):3-4.

[2]姜宽.企事业单位员工培训有效性的探索与思考[J].人力资源管理,2016(12):145-146.

[3]石德信.企事业单位员工培训的重要性及有效性[J].人力资源,2019(16):57.

作者简介:孟丽君(1972-),女,浙江人,大专,研究方向:人力资源劳动关系,培训师。