

企业职工职业培训的探索与研究

张明磊

青岛市技师学院

摘要：随着社会的不断发展和经济的快速变化，职工职业培训成了提高员工素质和适应市场需求的重要手段。本文旨在探讨企业职工职业培训的现状和存在的问题，并提出一些改进和发展的建议。通过文献综述和实证分析，本文发现了职工职业培训在培训内容、方式和效果等方面存在一些不足之处，需要进一步的探索和研究。

关键词：职工；职业培训；现状；问题；改进建议

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.09.162

一、引言

随着经济全球化和科技进步的推动，市场竞争日益激烈，企业对员工的要求也越来越高。为了适应这种变化，职工职业培训成了提高员工素质和适应市场需求的重要手段。然而，当前职工职业培训在培训内容、方式和效果等方面存在问题，需要进一步的探索和研究。

二、通过培训，可以提高职工素质，其重要性有以下三点：

1. 是适应企业改革发展的需要

提高职工素质是企业适应市场竞争的必然要求；提高职工素质有助于推动企业实现管理创新、技术创新，加快升级转型的步伐；提高职工素质有助于企业更好地承担社会责任，树立良好的企业形象。

2. 是提高企业核心竞争力的关键

提高职工素质有助于增强企业的创新能力，可以为企业发展提供持续不断的动力；提高职工素质有助于企业内部形成协同效应，提升整体竞争力；提高职工素质有助于企业提高产品质量和服务质量，增强客户的满意度和忠诚度，从而扩大市场份额和盈利能力。

3. 是促进职工个人职业发展的基础

提高职工素质，可以提升其自身的知识水平和职业技能，为个人职业发展打下坚实的基础；提高职工素质，可以让职工在职业市场上更具有竞争力，能够获得更多的职业机会和更好的薪酬待遇；提高职工素质，有助于职工更好地发挥潜力和个人才能，实现人生价值和事业追求。

三、企业职工职业培训的现状和存在的问题

此问题主要分析企业职工的文化素质和技术素质、培训中存在的问题等两个方面，下面分别进行阐述。

1. 企业职工的文化素质和技术素质：

(1) 国企职工的现状：国企职工年龄、学历、技能等方面差异较大，既有学历不高、经验丰富的老职工，也有学历较高、经验较少的新职工。大部分国企职工具备良好的职业素养和敬业精神，能够认真履行职责，但也有少数职工工作态度不积极，缺乏责任心。团

队合作与创新能力方面差异较大，部分职工有较强的创新能力和意识，但也存在一些职工缺乏创新思维和团队合作意识。

(2) 民企职工的现状：职工的文化素质和技术素质参差不齐。文化素质方面：实体企业流水线、组装厂、技术工种大部分基层职工来自农村及偏远地区，青年职工居多，学历不高（大多为高中以下学历），组织性、纪律性不强；主人翁意识淡化；缺少集体荣誉感。

(3) 技术素质方面：青年职工理论方面强，实践操作方面稍弱；中、老年职工实践操作方面强；理论方面稍弱。

2. 在实际中，企业职工培训工作存在一些普遍问题，其具体表现为：

(1) 培训内容不匹配实际需求：一些企业在进行培训时，过于注重理论知识的灌输，或是过于注重技能操作的培养，而忽视了实际工作中需要的技能和知识。这导致了培训内容与实际需求不匹配的问题。

(2) 培训缺乏系统性和连续性：有些企业的培训工作过于零散，缺乏系统性和连续性。培训课程可能只是临时性的抱佛脚式的应急措施，而缺乏长期规划和持续性的培训安排。

(3) 资源投入不足：一些企业可能因为成本考虑而对培训工作投入不足，导致培训效果不佳。这包括培训预算不足、培训设施不完善、培训师力量不足等问题。

(4) 缺乏科学评估体系：目前对职工培训效果的评估主要停留在培训后的问卷调查和反馈，缺乏科学的评估体系，无法客观地评估培训效果，难以为企业决策提供有效的数据支持。也就无法及时调整和改进培训工作。

(5) 培训方式单一：传统的面对面培训模式仍然占主导地位，缺乏多样化和个性化的培训方式。

(6) 企业职工教育培训工作不适应经济发展的要求。

(7) 职工教育培训工作与现代企业制度不匹配。

四、改进建议

1. 要解决职工培训内容与实际需求不匹配的问题，可以采取以下措施：

(1) 需求调研：加强调研分析，从企业实际出发，进行员工培训需求调研，详细了解员工的实际需求和学习目标，以便根据实际情况调整培训内容，确保培训内容贴近企业需求。

(2) 制定个性化培训计划：根据员工的实际需求和学习目标，制定个性化的培训计划。可以把实际需求和学习目标相近的职工划分为一组，以小组为单位，分组进行培训，以确保培训内容与职工需求相匹配。

(3) 灵活调整培训内容：根据职工的反馈和实际需求变化，灵活调整培训内容，确保培训内容始终与实际需求保持一致。

(4) 建立反馈机制：建立职工培训内容固定长久的反馈机制，鼓励职工提出建议和意见，以便及时调整培训内容，确保与实际需求匹配。同时还可设立多种渠道，如职工满意度调查、定期反馈会议、生产主管意见等，收集职工对培训内容的反馈意见，及时调整培训内容。对提出建议被采纳的职工，可采用奖励等激励措施，以提高职工的积极性。

(5) 持续优化培训内容：不断优化培训内容，结合员工的实际需求和公司的发展目标，确保培训内容始终与实际需求保持一致。

通过以上措施，企业可以更好地解决职工培训内容与实际需求不匹配的问题，提高培训的针对性和实效性，满足职工的学习需求，推动企业和职工共同成长。

2. 提高企业职工培训的系统性和连续性需要从多个方面入手：

(1) 制定培训规划：企业需要制定长期的培训规划，明确培训目标、内容、方法和时间表，确保培训工作有系统性和连续性。这可以包括制定年度培训计划、职业发展规划以及不同阶段的培训需求分析。

(2) 建立培训体系：企业可以建立完善的培训体系，包括内部培训机构或部门、外部培训资源的整合，以及培训课程的分类和层次化设置。这样的体系能够确保培训工作有条不紊地进行，形成系统性。

(3) 强化管理支持：企业管理层需要充分支持培训工作，将培训纳入企业战略规划和人力资源管理体系中。管理层的重视和支持可以确保培训工作得到持续推进和资源保障。

(4) 建立评估机制：企业需要建立培训效果评估机制，对培训工作进行定期评估和反馈，及时调整和改进培训计划。这可以确保培训工作的连续性和有效性。

(5) 鼓励持续学习：企业可以通过奖励机制、晋升机制等手段，鼓励员工进行持续学习和自我提升，从而保持培训工作的连续性和员工的学习积极性。

综合来看，提高企业职工培训的系统性和连续性需要全面考虑培训规划、培训体系建设、管理支持、评估机制和员工激励等方面，以确保培训工作能够持续有效

地推进。

3. 要解决职工培训企业资源投入不足的问题，可以采取以下措施：

(1) 制定明确的培训目标：确定明确的培训目标，明晰培训的价值和影响，有助于提高管理层对培训的重视程度，从而增加资源投入。

(2) 建立培训预算：制定专门的培训预算，确保为培训活动提供足够的经费和资源支持，包括培训场地、培训材料、培训师费等。

(3) 寻求内、外部支持：争取公司高层领导的支持，向管理层充分阐明培训对企业发展的重要性，并寻求内、外部资源支持，如申请政府补贴、合作伙伴支持等。

(4) 优化资源利用效率：通过精细化管理和资源整合，优化培训资源的利用效率，确保资源投入的最大化和培训效果的最优化。

(5) 采用新技术和工具：利用在线培训平台、虚拟培训工具等新技术和工具，降低培训成本，提高资源利用效率。

(6) 建立绩效评估机制：建立培训绩效评估机制，通过评估培训效果和员工绩效改善情况，向管理层展示培训投入的回报，增加对培训的资源投入。

通过以上措施，企业可以更好地解决职工培训企业资源投入不足的问题，提高管理层对培训的重视程度，增加资源投入，从而提升培训的质量和效果。

4. 建立科学的职工培训评估体系是确保培训有效性的关键。具体可以从以下几个方面入手：

(1) 确定评估指标：确定评估培训效果的指标，包括职工知识技能水平的提升、工作绩效的改善、职工满意度、培训成本效益等。这些指标应该与培训目标和企业战略目标相一致。

(2) 选择评估方法：选择适合的评估方法，可以包括问卷调查、测试考核、观察评估、案例分析、实际工作表现等多种方式，以全面评估培训效果。

(3) 建立评估周期：确定评估的时间节点和周期，可以是培训结束后的立即评估，也可以是培训后的中期和长期跟踪评估，以了解培训效果的持续性和延展性。

(4) 收集数据和信息：收集培训过程中和培训结束后的数据和信息，包括职工的学习成绩、反馈意见、工作表现等，以支持评估的客观性和科学性。

(5) 分析评估结果：对收集到的数据和信息进行分析，评估培训效果的优劣，找出存在的问题和改进建议，为进一步的培训提供依据。

(6) 反馈和改进：将评估结果及时反馈给培训相关人员和职工，共同探讨改进措施，不断优化培训方案和实施方法。

(7) 建立知识库：将评估结果和改进经验纳入企业的知识库，形成培训管理的经验积累，为今后的培训工作提供参考和借鉴。

通过以上方法，企业就可以建立科学的职工培训评估体系，确保培训工作的有效性和持续改进。

5. 解决职工培训方式单一的问题需要从多个方面入手，包括培训内容、培训方法、培训资源等方面的多样化和创新。具体措施如下：

(1) 多元化培训内容：拓宽培训内容，包括技能培训、岗位能力提升、领导力发展、创新思维等多个方面，以满足不同职工的需求。

(2) 多层次培训方案：针对不同层次的职工，设计不同层次的培训方案，包括基础培训、中级培训、高级培训等，以满足职工在不同阶段的成长需求。

(3) 多元化培训方式：采用多种培训方式，包括课堂培训、在线学习、实践操作、导师制度、外派交流等，以满足职工不同的学习习惯和学习需求。

(4) 个性化培训计划：根据职工的个人发展需求和职业规划，制定个性化的培训计划，包括量身定制的培训课程和发展路径。

(5) 引入新技术支持：利用新技术手段，如虚拟现实、增强现实、人工智能等，创新培训方式，提供更生动、互动的学习体验。

(6) 鼓励跨部门学习：鼓励职工跨部门学习，参与不同岗位的培训和交流，促进职工全面发展和多元化能力提升。

(7) 建立学习型组织氛围：建立鼓励学习和分享的组织文化，促进职工之间的学习交流和经验分享，培养学习型团队。

通过以上措施，企业可以解决职工培训方式单一的问题，实现培训方式的多样化和创新，更好地满足职工的学习需求，提升培训效果。

6. 经济发展对企业职工培训工作的要求比较高，主要体现在以下几个方面：

(1) 适应新技术和新业务需求：随着经济的发展，新技术不断涌现，新业务不断拓展，企业需要不断培养和提升职工的专业技能和知识水平，以适应市场的变化和企业发展的需要。

(2) 提高职工综合素质：随着经济的发展，企业对职工的素质要求也在不断提高，不仅需要具备良好的专业技能，还需要具备良好的道德品质、社会行为规范和文化修养以及沟通能力、团队合作能力，这就需要企业通过培训工作提升职工的综合素质。

(3) 激发员工创新能力：随着经济发展，企业需要不断创新以保持竞争力。因此，培训工作也需要注重激发员工的创新能力，培养职工的创新意识和创新能力，帮助他们更好地适应市场变化和企业发展的需求。

(4) 提升管理水平：随着企业规模的扩大和复杂化，管理水平的要求也在不断提高。企业需要通过培训工作提升管理人员的领导能力、沟通能力、决策能力等，以应对经济发展带来的管理挑战。

综上所述，经济发展对企业职工培训工作提出了更高的要求，所以企业在职工培训工作中应该更加注重适应新技术和新业务需求、提高职工综合素质、激发职工创新能力以及提升管理水平，以适应经济发展的需要，保持竞争力并实现可持续发展。

7. 现代企业制度对职工培训工作有一些重要的要求，主要包括以下几个方面：

(1) 适应企业发展需求：职工培训工作应当与企业的战略目标和业务发展需求相一致，确保培训内容和方式能够有效支持企业的发展方向。

(2) 持续学习和适应变化：现代企业制度要求员工具备持续学习和适应变化的能力，因此职工培训需要注重培养员工的学习意识和自主学习能力。

(3) 提升员工工作绩效：职工培训应当以提升员工工作绩效为目标，培养员工的问题解决能力、决策能力和创新能力，以提高企业整体绩效。

(4) 关注员工发展需求：现代企业制度要求职工培训工作要关注员工的个人发展需求，提供个性化的培训方案和发展机会，激发员工的工作动力和创造力。

(5) 注重培训成本效益：职工培训需要在保证质量的前提下，注重成本效益，合理利用培训资源，确保培训投入能够带来良好的回报。

由此可见，现代企业制度对职工培训工作提出了更高的要求。因此职工培训工作应与现代企业制度相匹配，与企业发展紧密相结合，并注重职工个人发展和绩效提升，以及培训效果评估和成本效益的考量。

以上是本人通过多年的企业职工培训实践，对培训工作的一点探索与研究，希望能对广大同行起到抛砖引玉的作用。

参考文献

[1] 王宏.《企业职工质量教育与培训》全国推行全面质量管理20周年大会论文集, 1999

[2] 佚名.《国有企业目前员工素质现状》, 2024. 01. 29

[3] 佚名.《员工素质现状调查与建议》2019. 05. 12

[4] 李明. 职工职业培训的现状与发展分析[J]. 人力资源管理, 2018 (5), 56-59.

[5] 王红. 职工职业培训的问题与对策[J]. 企业管理, 2019 (3), 78-81.

作者(通讯作者)简介: 张明磊(1974—), 男, 山东青岛人(籍贯: 山东青岛), 大学本科, 一级实习指导教师, 现任职于青岛市技师学院, 主要研究方向: 职业教育、电子技术。