

企业工商管理培训的缺陷及其补救措施

郭玲玲

河北省煤田地质局第二地质队(河北省干热岩研究中心)

摘要: 随着经济的快速发展与市场竞争的加剧,企业对工商管理培训的依赖日益增加。工商管理培训旨在提升企业管理人员的专业技能和管理水平,以应对不断变化的商业环境。然而,当前的培训体系并非没有缺陷,这些缺陷可能包括内容更新不及时、教学方法单一、缺乏针对性和可持续性等问题。本文将探讨这些缺陷以及提出相应的补救措施,目的是为了优化培训效果,提高企业的整体管理能力。

关键词: 企业培训; 工商管理; 培训缺陷; 补救措施; 管理效果

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.09.192

引言

为了适应快速变化的市场需求与经济环境,企业越来越重视内部的工商管理培训。通过培训可以有效提升员工的管理知识和实际操作能力,增强企业的核心竞争力。然而,培训过程中存在的问题不仅影响了培训成效,还可能导致资源的浪费。因此,本文会系统地分析这些培训缺陷,并提供针对性的补救措施。

一、企业工商管理培训现状分析

企业工商管理培训当前面临的现状是复杂且多变的,特别是在信息化和全球化迅猛推进的背景下。一方面,企业开始认识到传统的以讲授为主的培训手段不足以应对现代商业挑战,且培训内容往往缺乏实际工作场景的相关性,从而降低了培训的实际效果。另一方面,企业工商管理培训更加强调个人化和定制化,随着人才培养需求的细分,不同职能和级别的员工需要不同的培训内容和方式。同时在方法论上,培训逐渐从单一的课堂教学转向线上、线下相结合的混合型学习模式,并运用案例分析、研讨会、实操模拟以及在线教育平台等多样化方式增强互动性和参与度。尽管如此,企业在实施工商管理培训时仍普遍面临诸如预算限制、缺乏对培训效果的持续性跟踪,以及在组织支持和员工参与度上的挑战。这些因素造成了培训的投入产出比难以评估,培训成效与企业期望之间存在差距。综合来看,企业工商管理培训现状是一个正在慢慢适应现代商业要求,同时试图克服内部和外部挑战的动态过程。

二、培训体系存在的主要缺陷

1. 培训内容与企业需求脱节

培训内容与企业需求脱节是培训体系存在的一个主要缺陷。这种情况通常发生在培训程序没有紧密结合企

业的实际运营目标、战略方向以及市场动态,导致培训内容过于通用、陈旧或不相关。当培训和企业需求不一致时,员工很难将学到的知识和技巧应用到工作实践中去,这不仅造成企业投资培训的时间和资源的浪费,还可能导致员工感到失望和不满,因为他们发现培训对于提升自己的工作表现没有实质性帮助。此外,培训和企业需求不匹配还可能降低员工的学习动力和参与度,培训效果难以达到预期,长期以往还可能影响员工的职业发展,导致人才流失,进而损害组织的整体竞争力。更严重的是,如果培训体系未能与企业策略同步更新,那么组织在面临新兴技术挑战、市场变化和行业革新时,可能缺乏适应性和创新能力,从而错失关键发展机遇。因此,确保培训内容与企业当前和未来的需求紧密对接,是提高培训体系有效性的关键。这要求企业持续监测和评估行业趋势以及自身的业务目标,并定期更新培训课程,确保它们具有针对性和前瞻性。通过这样的方法,企业不仅可以最大化培训投资的回报,还能确保员工能力得到及时更新与提升,支持企业的持续成长和竞争优势。

2. 教学方法和手段单一化

教学方法和手段单一化是培训体系中的一个主要缺陷,通常表现在培训活动只采用默讲式教学或者过度依赖特定的教学方式,如传统的课堂讲授、PPT演示等,缺乏多样化和互动性。这种单一化的培训往往不能满足不同学习者的需求,因为每个人的学习风格和偏好都是不同的。例如,有的学习者可能更偏好视觉材料和图形化内容,而另一些人可能从动手实践或小组讨论中学得更多。单一教学方法的培训体系往往忽略了成人学习理论,其中强调自主学习、经验分享、任务驱动和有意

义的互动。由于缺少这些元素，学习者可能会感到不参与、不兴奋，甚至抵触培训内容。这不但降低了培训的参与度和学习效果，还可能导致知识和技能的掌握程度不深不扎实，无法在实际工作中得到有效运用。此外，单一的教学方式可能无法有效应对快速变化的工作环境和不断更新的知识要求。这种方式难以提供灵活和适应性强的学习环境，导致培训内容往往无法跟上最新技术和行业趋势，不利于提高组织的创新能力和竞争力。

3. 缺乏长期效果的跟踪和评估

培训体系经常没能够集成有效的评估机制，尤其是在追踪和评价长期效果方面。许多培训项目完成后，缺少必要的后续评估步骤，导致企业无法准确衡量培训是否达到预期目标以及对员工表现产生了哪些实质性影响。这种缺乏持续的评估导致企业无法判断培训项目的真实价值，使得未来的培训规划缺乏针对性且无法有效迭代和改进。此外，没有长期追踪培训效果的管理体系，会造成企业对培训成效的误解，可能会导致继续投资于效果不佳的培训方式。长期而言，这种缺陷可能导致员工和企业之间的期望不匹配，员工可能因为缺乏发展而感到不满，最终影响企业的员工保留率和员工的整体工作满意度。

4. 投入产出比效果不明显

投资于员工培训理应带来正向的回报，如提高生产力、增强员工能力和改善管理质量。但是，许多企业在实施培训时并未明确地定义投资回报指标或没有适当的工具及流程去衡量投入产出比。由于培训效果没有明确的量化，企业难以确定培训预算的合理性，导致可能将资金投向效益不明显的培训活动。低的投入产出比并不意味着财务上的直接损失，还可能在无形中影响员工的积极性。如果员工认为参与的培训不足以帮助他们的工作中取得进步，或者没有看到培训对他们个人发展的实际效果，他们可能会对未来的培训持消极态度，这在长远看来会伤害到企业文化和劳动力稳定性。此外，培训资源的低效使用也可能导致内部优秀人才的流失，因为他们可能会寻求其他能够提供更有效发展机会的企业。

三、补救措施

1. 实施定制化培训内容

为了有效应对工商管理培训内容与企业需求脱节的

问题，采取实施定制化培训内容是一个关键的补救措施。这意味着企业必须针对不同部门、职位甚至个人员工的具体需求和背景，制定相应的培训课程和材料。实施定制化培训首先要求企业进行彻底的内部需求分析，了解各部门的业务目标、工作流程以及员工的能力差距，再结合市场趋势和未来发展方向来确定培训重点。基于这些分析结果，培训内容应设计成能够填补现有技能与期望技能之间的空缺，并同时富有前瞻性，以便员工能够应对未来可能出现的挑战。此外，定制化的培训内容还应涵盖不同的学习形式和教学方法，比如案例研究、角色扮演、小组讨论，以及利用最新技术支持的虚拟和增强现实等互动工具，使培训更加有趣、更具吸引力，并促进实际工作技能的提升。同时，定制化培训也意味着对各类学习者的包容性，它考虑到人们的不同学习风格和节奏，通过提供灵活的学习时间、自主选择的课程内容和个性化的学习路径，以满足个体差异，增强学习效果。最后，为了确保定制化培训能够取得预期效果，企业还需要建立起反馈机制和评估体系，定期检查和调整培训内容，确保培训始终与企业的战略发展保持同步。

2. 采用多样化的教学方法

采用多样化的教学方法是改善培训体系的重要补救措施。在设计培训计划时，应充分考虑到成人学习原则和多元智能理论，了解不同员工可能拥有不同的学习风格和偏好。为了满足各种学习需求，培训课程应融合各种教学手段，包括但不限于传统的面对面讲授、在线学习资源、互动研讨会、角色扮演、团队协作项目、案例分析、游戏化学习以及模拟实战演练等。多样化的教学方法不仅涉及教学形式上的变化，也涉及内容传递的方式，如使用视频、动画、演示文稿、图表、信息图等不同的视觉辅助工具来增强理解。同时，采用互动技术，如虚拟现实（VR）、增强现实（AR）和移动学习应用程序，可以提供更加身临其境的学习体验，使学员能够通过模拟情境加深理解并实践新技能。此外，将反馈和反思机制整合到教学中，可以帮助员工消化和加深理解。示教—实操—反馈的循环模式特别有效，学员可以在专业的指导下，学以致用并快速调整学习策略。通过实施这种多样化的教学方法，员工将能够获得更加全面和

深刻的学习体验，这不仅有助于提高培训的吸引力和参与度，还能增强员工将新学知识技能应用到工作中的能力。最终，多样化教学方法有助于提高整个培训体系的效果和效率，促进企业内部的知识增长和创新能力。

3. 强化培训效果评估与反馈

强化培训效果评估与反馈是确保培训项目成功、有效性及其持续改进的重要补救措施。首先，企业需要建立一套包括定性和定量两方面的培训评价体系。这套体系应该能评估培训的即时效果、中期行为改变及长期对组织业绩的影响。评估过程可以通过多种工具和方法来进行，如问卷调查、考试、访谈、观察、工作表现评估和关键绩效指标（KPI）等。对于即时反馈，可以在培训结束后立刻对参与者的满意度和理解进行调查。而对于长期效果，则可以通过预先设定的时间节点，检查员工是否将所学知识技能应用到日常工作中，并评估这些变化如何影响到其工作绩效。同时，采用360度反馈机制，利用上下级、同事以及内外部客户的评价，也能全面衡量培训效果在实际工作中的体现。更进一步，企业应当将培训效果评估与个人和团队绩效管理体系关联起来。将培训成果与个人绩效目标和团队业绩相结合，可以促使员工更加重视培训的实际应用，并在日常工作中持续学习和进步。同时，此举可帮助上级管理层监测和支持下属的发展进程，为员工提供及时的指导和帮助。培训效果的定期评估和反馈可以确保培训内容保持最新且与组织目标同步，同时帮助识别和修正那些没有达到预期效果的培训计划。此外，这样的评估也能发现最具增值性的培训领域，指导企业更有针对性地投资于那些能够带来最高回报的培训项目。通过这些步骤，企业能够创建一个持续改进的培训环境，不仅可以增强员工能力和生产力，还能提高员工参与度和忠诚度。

4. 建立持续学习和发展体系

建立持续学习和发展体系是增强组织适应性和员工竞争力的关键补救措施。这样的体系能够确保个体和组织不断更新和完善知识与技能，以适应快速变化的工作环境和市场需求。首先，组织应制定清晰的学习和发展目标，这些目标应与企业的长期战略和短期业务目标紧密对接。在此基础上，企业需要设计和实施一系列系统的培训计划和发展路径，以支持员工从入职到各个职业

发展阶段的持续学习。

为了形成有效的持续学习环境，企业需要提供多元化的学习资源，包括在线课程、讲座、研讨会、工作坊以及内部和外部的教育计划。支持跨部门学习和知识共享的平台和机制也非常重要，比如建立社区论坛、专业兴趣小组和导师计划，以鼓励知识流动和经验交流。此外，个性化学习路径的设计让员工能够根据自身职业发展需求和兴趣，选择最合适的学习方向和速度，从而激发学习动力和主动性。企业还应通过绩效管理系统，将学习成果与绩效考核、职业晋升和奖励机制紧密结合，以显著表彰学习成果及其对组织贡献的价值。进一步而言，企业应该培养和弘扬学习型组织文化，鼓励员工对学习持开放态度，对创新勇于尝试。管理层应起到榜样作用，不仅要自身参与学习，还要支持其团队成员的发展需求，并为他们提供必要的资源和时间。通过这种方式，组织可以有效地将个体学习成果转化为组织智慧，推动组织整体向前发展。建立持续学习和发展体系，不仅可以帮助员工不断适应和领先于职业发展的要求，同时对于企业而言，也是打造持久竞争优势、实现可持续发展的根本路径。

结束语

企业工商管理培训对于提升企业的管理水平和应对市场变化至关重要。通过识别和解决培训过程中存在的缺陷，企业可以更有效地使用培训资源，实现培训投资的最大回报。本文提出的补救措施能够帮助企业优化培训策略，增强培训的针对性和实用性，提高长期效果的持续性。总之，企业应持续改进工商管理培训体系，确保培训能够真正支撑企业发展战略，促进管理水平的提升。

参考文献

- [1] 刘玉峰. 企业工商管理培训的缺陷及其补救措施探析[J]. 商情, 2022(46): 89-91.
- [2] 黄俊越. 探讨工商管理培训在企业管理中的价值[J]. 山东工业技术, 2019(5): 236, 244.
- [3] 尹岩磊. 探讨工商管理培训在企业管理中的价值[J]. 财讯, 2021(17): 93-94.
- [4] 王伟. 质量管理培训转化的影响因素和驱动机制研究[D]. 天津: 天津大学, 2021.