

# 民营企业员工培训的现状和问题研究

王元琛

青海民族大学

**[摘要]**在知识经济时代,员工培训是企业人力资源管理中的重要一环,通过加强员工培训,让员工不断吸收先进的知识和技能,进而促进企业创新力和生产力的提升。但当前一些民营企业企业对员工培训重视程度不够,员工培训在事前、事中和事后的多个环节上都存在不少问题,导致员工培训难以达到预期的效果,制约了员工的进步和企业的发展。本文将对民营企业员工培训问题展开研究。

**[关键词]**民营企业; 员工培训; 知识经济时代

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.388

## 一、民营企业加强员工培训的重要性

在知识经济时代,人力资源是企业发展的最重要的资源之一,员工的职业技能和综合素质的高低决定着企业竞争水平的高低,员工培训作为培养人才和企业增值的重要手段,越来越受到众多企业的关注。在知识经济时代,知识更新换代的节奏很快,每个人都面临着不进则退的风险,企业的员工也需要不断吸纳新的知识和技能,才能提升自身知识和技能储备。

我国民营企业数量众多,民营企业是国民经济发展的坚实基础,是激活市场活力的主要动力源,随着市场竞争的加剧,一些公司忙于外部扩张,发展的重心是拓展外部市场,对内部管理重视程度不够,对于员工培训等人力资源管理活动方面通常流于形式,员工培训难以取得实质性的成效。还有些企业在员工培训方面,培训工作的开展是基于公司管理的视角,而不是员工需求的视角开展的,因此出现了员工对培训积极性和配合度不高等情况。这些情况表明,当前很多民营企业的员工培训工作依然存在各种问题,通过加强员工培训,对于提升民营企业的竞争力有着重要的现实意义。

## 二、民营企业员工培训的常见问题

### (一) 事前与员工交流不够没有充分掌握员工培训需求

很多民营企业在员工培训之前,存在的主要问题是很少与员工交流。对于员工培训,很多公司将其视为一项行政管理事务,一项由公司管理层决定、员工负责配合的一项任务。管理层做出决策、人力资源管理部门出具培训通知后,员工才知道接下来要参加培训了。至于培训的方式、培训的内容等,员工都是在看到通知后才知道的。人力资源管理部门以及公司管理层,事前很少就培训的问题征求员工意见,尤其是培训需求和培训方法等方面的意见,培训的时间、地点、方式、内容都完全是管理层意愿的体现。由于事前没有充分听取员工在培训方面的意见,导致员工对培训的支持度不高,参与意识不强等诸多不良后果。

很多民营企业在培训前与员工缺乏交流,主要原因是因为公司管理层对员工培训的作用以及对人力资源价值认识不深两个方面。比如,有些民营企业在成立之初,由于公司业务增长

较快,公司管理层无暇顾及员工培训问题。但后来同类公司数量快速增加,产品同质化严重,这种情况下一些民营企业产品的竞争力开始减弱,销售业绩逐步下滑就是直观体现。这时公司管理层才认识到加强员工培训的重要性。但培训工作也是以市场需求为导向,管理层认为员工需要什么知识和技能,就安排什么主题的培训,很少与员工交流。

### (二) 事中培训管理制度不完善以及资金支持力度不够

完善的制度和严格执行,才能是培训工作取得成效的保障,但从目前很多民营企业的情况来看,在培训活动开展过程中,无论是培训相关制度的内容,还是制度的实施,都存在一定的问题。比如很多民营企业里都有《培训管理制度》,但制度存在空洞、不具体、难落实的情况,导致对员工培训的监管乏力。比如,制度对培训活动开展细则相关规定存在不明确的情况,这种情况下,员工经常放弃参加培训活动的念头,该员工的培训效果可想而知。行政部、人力资源部等部门如何为培训工作进行配合,并没有很细化的说明,导致该制度在实施的过程中,多个部门相互推诿责任的情况。

很多民营企业对员工培训的经费支持力度都比较薄弱。比如,一些公司早期主要的培训方式是周末聘请行业内的专家到公司开展讲座,但由于专家出场费比较高,专家到场授课的次数逐渐减少,改由公司内部的员工上台分享技术或者营销方面的经验,尽管这种分享会也有一定的积极意义,但对于一些想学习前沿信息技术或者管理经验的员工而言,会觉得而且这种培训对于自身的成长和发展没有益处,而且“内部交流”模式的培训,也偏离了公司吸收外部先进经验的培训初衷。

### (三) 事后培训效果评价方式落后以及培训结果利用不充分

当前,考试是很多民营企业对员工培训效果的主要评估方式。员工经过一段时间的培训后,公司会组织一次笔试,通过判分判断培训的整体效果。如果笔试成绩整体较好,管理层会对这个阶段的培训工作表示肯定。如果成绩不够理想,管理层只是要求人力资源管理部门总结原因并作出改进。通过笔试成绩衡量培训效果,这种方式自身就不科学,属于一种落伍的评

价方式。笔试成绩只能体现员工对理论知识的掌握程度，并不能体现员工学以致用能力。很多民营企业对员工的培训效果评估，缺乏动手能力考评、创新能力评价、员工自我评价等重要内容。

一些民营企业早期开展培训工作，就是希望通过培训让员工吸收到外部市场的先进技术，帮助员工充电，提高员工的知识和技能。通过考试成绩来看，有些先进知识的培训很多员工都掌握的较好，但在公司产品的生产、销售、客户服务等环节上，都没有体现出培训期间涉及的新知识和新理念，培训结果没有快速转换为生产力，转化率和利用率都很低。

### 三、民营企业员工培训的问题的解决建议

(一) 事前管理层要树立科学的培训理念并注重与员工交流

民营企业的管理层需要认识到，在知识经济时代，员工培训是一项需要切实落到实处的工作，也是影响企业生存发展的重要因素，无论业务开展现状如何，都应该主动进行员工培训。从公司的角度看，根据持续发展理论的观点，员工培训是企业实现持续发展的必要元素。企业如果当前经营状况好，需要进行员工培训，以此巩固公司的优势；如果企业当前经营状况欠佳，则更需要通过培训提高员工的技能，进而促进公司生产力的改善。从员工的角度看，根据学习化社会理论的观点，每个人都有参加学习的权利。在现代企业里，知识经济时代下，每个人都有不进则退的风险，尤其是科技领域从业者，这表明民营企业员工有参加学习的必要性。

此掌握员工的需求，提供员工需要的培训内容，采用员工能够接受的培训方式，都是培训取得效果的保障，而这需要在事前与员工充分交流才能得以实现。比如，可以通过问卷调查的方式，掌握员工对培训内容、培训时间地点、培训方式等方面的意见，然后选择多数人的意见，最后以此为基础制定培训策略。由于这种方式体现了员工意愿的尊重，也体现了员工的需求的表达，因此培训活动的开展，很容易得到员工的支持，而且培训的效果也有望事半功倍。

(二) 事上要不断完善培训管理制度并提高资金支持力度

从前文的分析来看，很多民营企业的培训制度并非完全是本公司实际培训情况基础上制定的细则，而是照搬了其他公司的培训制度。对此，必须从本公司实际情况出发，对现有的培训制度内容进行重新修订，在制度中对培训活动的开展细则进行明确，对员工的参与培训的方式、次数进行明确规定；各个部门关于培训活动的责权进行明确界定。此外，更重要的一点是，补充与培训相关的奖惩条款，奖惩条款能够为培训提供动力机制，将员工培训从“让我学”变为“我要学”，通过激

励制度的有效执行和落实，促进员工之间形成“比学赶帮超”的良好学习氛围。

想要开展好员工培训工作，培训费用的预算和落实是十分必要的保障。依据公司的战略目标、经营情况、年度规划、人员工资等，制定培训预算方案，依据培训计划的分析报告，分配预算资金，确定具体的培训项目、开展形式、培训对象等内容，并与各部门沟通，设定合理的培训成本金额。

(三) 事后要加强培训效果评估并提高对培训结果的转化利用率

民营企业要改善以往以笔试为主的培训效果评估方式，培训效果评估要从两个大的方面进行，第一个员工个体的培训效果评估，这种评估应该包含几个方面的内容，员工参加培训的出勤率、员工关于培训自我评分、主管人员的评分、员工笔试的成绩、员工实践考核的成绩等几大块。还要适度提高员工实践考核的比重，促进员工学以致用能力的提升。培训掌握的理论知识，要能够投入实际应用才能体现其价值。

培训评估是一个系统性的工作，培训的直接目标是提高员工的生产力和创新力，终极目标是提高企业的竞争力。培训评估的具体办法包括：第一，使评估贯穿培训的全过程中，不应该把培训评估简单的作为增加员工培训绩效的手段；二是用积极的态度看待评估结果，更不能抗拒和作假。第三建立反馈系统，把评估结果反馈给全体员工，管理层以及培训老师。第四，实现评估制度化。每项评估必须是连续、长期的，才可能真正发挥评估职能。第五，建立评估量化数据库。数据库需包含受训员工信息记录、企业财务培训投入、受训者的满意度等数据。

### 四、总结

我国民营企业数量众多，对员工培训问题的不重视，是很多民营企业在人力资源管理方面的共同问题。本文从事前、事中和事后三个阶段深度分析了当前我国民营企业在员工培训方面存在的主要问题，最后针对性地提出了改善民营企业员工培训的具体对策。

### 参考文献

- [1] 王利军. 民营企业人力资源管理与实践应用研究[J]. 商展经济, 2021(14): 121-123.
- [2] 宁卫杰. 河南中小民营企业员工培训认知失调改进对策[J]. 合作经济与科技, 2021(14): 92-94.
- [3] 王兴, 魏佳仪. 在取培训、营商环境与民营企业创新绩效[J]. 产经评论, 2021, 12(02): 44-57.
- [4] 张博天. 民营企业新员工入职管理培训策略研究[J]. 长春大学学报, 2019, 29(05): 24-29.