

人力资源管理中教育培训模式创新发展探寻

李伟

中国移动通信集团有限公司

[摘要]人力资源管理中的教育培训模式在现在的环境下必须要创新才能跟上时代的步伐，所以教育培训模式创新是企业也在认真做的工作，重视教育培训模式创新企业的员工的素质和能力才会提高，企业竞争力才会提高。

[关键词]人力资源；教育培训；管理模式；创新对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.554

新时期背景下各大企业在日常运营以及发展中，面临的竞争压力普遍比较大，同时企业相互之间的竞争也非常激烈。要想在激烈的竞争中占据有利位置，对于企业而言，就必须要结合现实要求，充分意识到人力资源在整个竞争中的重要性。其实当前社会时代的发展，本质上其实就是人才的竞争，必须要把人才在其中的应用价值、作用等充分发挥出来。因此，对于企业而言，要想实现人才自身作用的最大化，就必须要保证组建一直具有高素质、高技能水平的团队，团队的建设以及团队整体能力的培养和提升，不是单纯依靠招聘时对人才能力的判断，而是要在后期加强对人才的教育和培训，以此来保证人才的多样性、可靠性。

一、人力资源管理中有关教育培训现存的问题

（一）培训工作重视程度有待提升

企业在日常运营以及发展中，要想从根本上保证内部人力资源管理工作有序开展，就必须要把人力资源的应用价值和作用充分发挥出来。要想实现这一目标，就要认识到教育培训工作在整个人力资源管理中的重要性，尤其是企业内部领导必须要重视教育培训工作，只有领导起到良好的带头作用，才能够保证员工可以重视培训教育活动，保证相关工作在实践中的有效落实。但是与当前实际情况进行结合分析时，不难看出很多企业在日常运营以及发展中，无论是领导人员或者是基层员工，对于教育培训的重视程度普遍比较低，同时对教育培训的认知方面存在非常严重的问题。企业在对教育培训工作进行具体开展时，其根本目的是为了通过一系列有针对性的教育、培训活动，保证员工自身的个人能力以及综合素质等可以得到有效提升。但是这种提升并不是在短时间内就可以体现出来的，而是要经过长时间的培养，经过一定的过程之后，才能够看到效果。由于这种成效并不是立即就可以看到的，所以很多企业在教育培训方面的重视程度比较低，同时在其中的投资也会因受到这些因素的影响而犹豫不决，最终导致的结果就是逐渐忽视、甚至是直接放弃教育培训。另外，企业教育培训工作在具体开展中，接受教育培训的工作人员并不是指所有的人员。接受教育培训工作，就意味着工作人员必须要放下自己的工作，如果所有人员全部同时参与培训，那么很有可能会直接导致企业无法正常运转。由此可以看出，由于需要考虑到各环节工作的整个实施进度，部分员工根本没有机会和时间去参与

到各种不同类型的培训教育活动中，自身的综合素质、能力等无法实现有效提升。这也意味着当前企业在对员工教育培训的参与程度方面并不是很重视。

（二）培训需求以及培训内容缺少针对性

众所周知，任何一个企业，在日常运营以及发展中，都是由多个不同类型的部门相互组合而成，各不同部门对应的工作人员以及工作模式等具有非常明显的差异性。要积极采取有针对性的措施，实现对各级员工有针对性的培训和教育，切忌不可以将员工全部都集中起来进行培训。与此同时，由于不同岗位的员工自身具有非常明显的不同，无论是在员工的个人素质方面或者是在个人能力等方面，本身的不同点非常多，如果硬要让所有的员工都接受同样一种教育或者是同样一种培训，这种缺少针对性的培训和教育，根本起不到任何的作用和效果。由此可以看出，当前现有的培训教育方式普遍缺少针对性，一般只是单纯对企业内部员工展开一系列的教育和培训，但是在实践中并没有根据各部门、基本职位等需求来展开有针对性的培训，更加没有对员工自身的实际需求进行了解。

（三）培训方式有待创新

企业培训教师通常是由理论与实践教师相互组合而成。理论教师顾名思义主要是集中在理论知识的培训和教育方面，比如管理知识、专业素养等，理论知识能够对员工起到良好的带动作用，但是实践操作方面的经验并不是很充足。在理论教学中，大多数教师会使用传统、单一的方式，教学效果并不是很理想。实践教学，基本上都是以实践操作为主，但是由于教师缺少讲课的经验，无法保证实践教学的生动性、活泼性，导致培训方式缺少活力和创新。由此可以看出，整个培训教育过程仍然存在很多问题，现有的培训方式过于老旧，无法实现及时有效的更新和改革，导致整体实施效果并不是很理想。因此，要与人力资源管理现状进行结合，对现有的一系列政策、法律法规、管理体制等进行结合，对培训方式进行适当的改革和优化，以此来达到良好的培训效果。除此之外，现有的培训评估方式过于单一，无法保证培训效果。评估体系过于片面，无法对学习人员的学习效果展开客观的评估，因此要结合现实要求，保证评估方法的合理编制，保证评估的全面性，以此来为评估结果提供保证。

二、加强对人力资源教育培训管理模式的创新和优化

（一）提高对培训工作的重视程度

人力资源管理一直以来都是各大企业在日常运营以及发展中非常重要的组成部分之一，尤其是在当前竞争如此激烈的形势下，人力资源管理工作的有序开展，对企业自身综合竞争力的提升而言，具有非常重要的影响和作用。与此同时，人力资源管理对于企业经济效益的提升也可以提供一定保障。因此，企业必须要加强对企业内部人力的培训和教育力度，为各级员工提供可以积极主动参与培训的机会和平台，这样做的根本目的是为了保证员工自身的个人素质以及专业能力等可以得到有效提升，使企业内部各项工作顺利开展。对企业人力资源管理中的教育培训管理进行结合分析时，发现过去在培训方面通常情况下都是理论与实践教师各自负责对应的领域，这种模式下的培训效果并不是很理想，理论与实践严重分离，无法实现有效的结合。针对这一现象，为了避免同样的问题，要实现理论与实践的有效结合，这样才能保证培训教育模式应用的合理性、科学性。对于培训教师，必须要对其进行严格评估，这样做的根本目的是为了最大限度保证培训教师既可以讲解理论知识，还可以传授一系列实践相关的专业技巧等诸多内容。

（二）根据培训需求实现对培训计划合理的编制

由于当前我国经济体制正处于不断改革和创新发展的新时期，各种不同类型的企业在新时期背景下的发展，需要面临的竞争普遍比较大。对于企业而言，在发展中要想在市场激烈竞争中脱颖而出，占据有利位置，提高其自身的综合竞争力，就必须要结合现实要求，加强对人力资源管理的重视程度。现代化社会背景下的这种竞争，其实在某种程度上可以被看作是人才的竞争。在人力资源管理工作的具体开展中，不能够只是单纯凭借着招聘环节，对一些高新技术人才进行聘用，更为重要的是员工在进入企业单位之后，后期如何对员工展开有针对性的教育和培训，这才是至关重要的内容。对当前人力资源管理中的培训教育现状进行结合分析时，发现整体培训教育管理的水平普遍比较低，导致这一现象出现的原因有很多。要想实现对这些问题的妥善处理，最为重要的一点就是要结合现实要求，积极采取有针对性的措施，与实际的培训需求进行结合，这样有利于培训计划编制以及具体应用时的科学性、合理性。大多数情况下培训活动在具体开展中，其根本目的是为了保证所有参与培训的员工可以实现其自身各方面综合素质、能力的有效提升。因此，必须要对各岗位不同员工的实际培训需求进行客观分析，只有这样才能够保证培训计划的合理编制。

（三）创新教育培训模式

通常情况下对于企业而言，企业在日常展开培训教育活动时，其根本目的是为了企业内部各级员工综合素质、专业能力的有效培养和提升，所以必须要实践中不断提高对培训教育

的重视程度。培训教育活动在具体开展中，最为重要的一点就是通过培训，可以将人力资源管理中的作用、价值最大化发挥出来。因此，企业在日常培训教育活动中具体开展中，必须要结合实际情况，从多个环节和角度出发，对符合企业自身发展的教育培训模式进行合理的引进和应用。与此同时，条件允许的情况下，可以适当借鉴一些其他企业或者是组织机构比较优秀的培训模式。在实践中，积极向一些具有成功培训经验的企业、单位机构等“取经”，借鉴经验，或者是与诸多院校进行合作，对一些优秀的毕业生人才进行吸收。向其他一些优秀的企业或者是组织机构借鉴，本身就是一条非常好的方式，通过这种方式的合理应用，有利于从根本上减少人力、物力等各方面资源的投入。但是需要注意的一点就是，其他企业采用的培训方法或者是教育模式虽然可以取得一定的成效，不一定应用在自身身上就同样可以发挥出良好的效果。因此，在借鉴他人经验的基础上，要与自身实际情况进行结合，这样才能够实现对其自身教育培训管理模式的不断创新和完善。尤其是在当前新时期背景下，发展的速度非常快，无论是各种理论知识或者是专业技能等，普遍更新非常快。要想保证对这些知识、技能的掌握和了解，就必须要与大学建立良好的合作关系，这也是保证人力资源管理水平可以得到有效提升的重要途径之一，同时也可以保证人力资源管理中教育培训的效果。

三、结语

人力资源是完成工作的基础，人力资源对组织的发展至关重要，如果没有人力资源那么组织就会瓦解，为了组织的健康发展需要对人力资源进行管理，在人力资源管理中教育培训模式是非常重要的，教育培训是对员工的知识技能等进行培训，其能帮助员工更加高效地完成工作，促进组织的健康发展。但是就目前来看，现在的教育培训模式是落后的，与现在的时代发展出现了脱轨的情况，所以为了更好地发挥人力资源的作用，需要对人力资源管理中的教育培训模式进行创新。本文对人力资源管理中的教育培训模式创新发展进行研究，通过研究找到促进人力资源发展的新模式并最终促进组织的健康持续发展。

参考文献

- [1] 赵日花. 中小企业人力资源管理创新的实践探析[J]. 现代商贸工业, 2021, 4208: 94-95.
- [2] 韩淑. 试析人力资源管理中教育培训模式创新发展[J]. 办公室业务, 2021, 06: 148-149.
- [3] 吴竞. 网络时代企业员工招聘与培训模式探究[J]. 办公室业务, 2021, 07: 149-150.
- [4] 鲍苏林. 现代企业人力资源管理中的员工培训工作的有效途径分析[J]. 化工管理, 2021, 18: 1-2.