

企业培训：不要一味向“左”走！人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_9F_B9_E8_c37_516145.htm 对于企业培训的的观点，我们到一些门户网站的BBS论坛上，可以搜索到很多言论，在这里看到的跟在企业里咨询一些员工所得到的回答可能更贴近这些受众的真实想法与有效制订培训方案的一面，其实在这种“张口”不负责不顾忌的虚拟论坛中，也更能反应出一些企业关于制订培训员工的盲目性，以及一些为了培训而培训的教条思想的负面影响。总的来说，受众群对于企业组织培训的观点主要表现出了两个极端面。一是不主张，说法莫衷一是，有的认为企业主心血来潮，把自己遇见的“真理”强行给大家去灌输，最后不了了之；有的习惯于现形状态，害怕思维刷新，不得安宁；更多的是懒惰作祟，有精力不如折腾些娱乐项目。另一方就是主张的，主张的多是些抱有积极向往的职员以及新加盟职场的新手，多充电多机会好往高处走。其实培训对于技能的掌握与积极意识形态的提升多是有帮助的，但如何避免“听是听，做是做，就是不接受”的心理状态，是我们所关注的，即怎样的企业培训才是有效培训！我们首先去关注一下企业主与员工的心态如何产生交集，是问题所在。企业培训不是非做不可的功课 很多企业主看到一些优秀的或他心目中的大公司所制订的系列培训计划，便有些心动，再加上偶尔参加的一次培训公司推广会，便不顾企业里员工的实际情况，全体总动员习之。这其中会导致两个结果，若培训内容刚好跟员工潜在需求一致，再加上培训师的循循善诱，即可能发生积极的作用；若培训内容

与企业缺乏的风牛马不相及，只是老板的一向心思，再有培训师一味“照顾”着老板的兴致去发挥，员工私下抵触的情绪就可见一般了，而这种状况往往占很高的比率。因为企业主没有正确掌握目前员工所缺或应该去补习的实质需求，盲目的选择培训内容与时间只可能导致花钱不做功的负面结果。举一个例子。上海的一家大型环境科技公司，一段时间内员工离职率比较高，虽然新进来的也很快，但新来的往往被这个状态所迷惑，紧接着也会跟着离开，人力资源部向老板提出警示，老板也急了，刚好有人送“枕头”，一个激励公司的朋友推荐他应该给员工搞个激励培训。接下来激励公司的培训师来了，先是户外的训练，关于自信心的拓展，要所有员工大声介绍自己，人人要喊出来，一天下来，很多人声带嘶哑了，接着室内的沟通演练，感觉是直销员的训练，像传销一般，很多人下来都这样感觉，抵触心理尤其高涨，直接导致很多观望心态的员工迅速辞职，结果可想而知，不仅现状没有得到改善，而适得其反。后来公司发现，{考试大整理}是项目负责人的思维混乱，缺少逻辑性，对业务的管理没有章法，总是变来变去虎头蛇尾，和内部员工也缺乏有效沟通，很多人由此对这个企业逐渐失去信心，才导致大量的员工流失。以上看来，员工缺乏信心并不只是员工的问题，企业内部管理机制与有效沟通是否应该先自我检讨一下，十分必要。看来，企业士气或某些环节发现问题并不一定要急着做培训，先找到根源，制订对策解决之，而不是强求提高士气或业务技能一定靠培训对付，尤其在企业基础管理的未完善前，就一味追求现代企业或外企的人力资源战术显得是在“附庸风雅”，就像一个健康的人，只是偶感风寒就非得

要他去住院，不是有些吃惊过度吗！另有许多优秀卓越的企业，他们在过程中也并没有做过什么象样的培训，甚至没做过任何培训，amp.大收集^整理>.在业绩增长与团队和谐方面都依然优异，所以说企业培训并不是非做不可的功课。培训内容切勿舍本逐末，缺乏实践运用 很多充电族，一有时间空余，就钻进学校或某技能短期培训班，若和他们谈起为什么这么用功，都说现在职业竞争激烈，不学就有淘汰的危险。有这种意识，自然是企业值得高兴的事，但所学与所工作内容或发展方向不一致，岂不是舍本逐末，消耗精力。譬如目前很多女性职员都在业余时间学财务，仿佛是企业财务总监，每个人都要往财务上发展，其结果是很多人一生都未曾接触过财务行业，也不知她花这个时间与精力做这个功是干什么？这样的自我培训其实从企业人力战略上看没什么益处。有说现在企业在招聘一栏中都有“接受过什么样的培训”已成为一道能力判断题，而不知职员只是追求培训的外在“光环”，又能为企业带来什么效益。古人有“读书人最怕诵的是古人语，做的是自家人。这等读书，虽闭户十年，破卷五车，成什么用。”说的就是虽读许多书，但心不在，没有去实践，读的再多又有何用。古人在治学上亦如此，而很多现代企业的现代职员却没做到这点，有些遗憾。像前面提到的以培训为目的做职业进阶光环的，其实从另一面看也是很多企业在培训上的盲目性所导致，对企业本身缺乏正确的理解，对期望目标不清晰，就也产生了什么都想补，什么都补不好的局面，无论是设定培训的目的与需求都十分的冒失，从而也误导着员工选择培训内容的合理性。客观上讲只追求过程而不讲实质，只追求学习而不提供实践检验的平台，

最终也是无法实现或达到企业主们的最初设想。有人说我们企业倒是经常举行内训和外训，但总与期望的不符，员工综合能力未见什么增长，这是为什么！其实就这个原因。企业培训应激励员工的自发行为从上面讨论的看，一个企业找到了需要补充的根本需求，也制订了相应的培训计划，但如何实现有效培训的结果：即公司支出培训成本提升了企业综合竞争力，一方面员工实现了追求目标，并在公司提供的平台上得到实践，增长了知识结构，在心态上也产生了积极作用。这个问题是值得我们需要思考的。培训本身是双向型的，一方没有从本质上配合，都很难达到预期效果，只能是三五天的热潮，“运动”过去了就过去了，如何避免这样的结果！除了企业制订科学实际的培训方案外，激励员工自发、积极地学习欲望是要重点关注的话题，员工若能从自身找到问题与不足，主观能动以及强烈的学习欲望是决定培训成果大小的主要因数。这也是我们常说的双方互动原则。企业的因素相对好解决，因为目地的主动缘故，会迫使他去多主动思考解决问题，而员工的积极因数却是目地散乱、被动性的、难于统一，往往让企业头疼。通过与员工间的无利害性的调查后，发现员工对企业的“满意度”以及员工的“追求层次、目标”的高低决定着“需求培训的积极程度”的多少。而正是这“需求培训积极程度”的高低决定着培训成果的大小，积极程度越高接受和吸收培训的成果就越大。这样看来，我们的企业要想得到培训成果的最大化，就必须在激发员工自发的欲望上下工夫，而激发员工的自发欲望又必须考虑如何提升企业在员工心目中的满意度以及企业有效、科学的晋升与绩效考核制度等基础管理科目上的修为。"#F8F8F8" 100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com