

# 培训赋能在企业转型与创新发展的作用分析

宋蓉

武汉大学非学历教育管理办公室，湖北 武汉 430072

**摘要：** 本文旨在探讨培训赋能在企业转型与创新发展的作用，认识到人才作用和价值在企业之间竞争的重要性，寻求有效的培训方式，使现代企业更好地适应竞争市场的变化发展。企业培训赋能的作用主要体现在促进现代企业在选才、育才与留才等方面人力资源的管理与开发；激发现代企业员工的积极性，提高员工素质；实现人力资本增值，提高现代企业经营管理效益；通过优化人力资源管理来保持成本优势和产品差异，增强现代企业核心竞争力等方面。而立足企业发展的实际情况，分析企业培训的需求，明确创新方法培训的任务；创新培训方法，全方位促进员工转型；评估培训效果，推进培训质量持续改进等措施，是突出培训赋能在企业稳中求进作用发挥的关键所在。

**关键词：** 培训赋能；企业转型；创新发展；作用

## Analysis of the Role of Training Empowerment in Enterprise Transformation and Innovative Development

Song Rong

Wuhan University Non Degree Education Management Office, Wuhan, Hubei 430072

**Abstract:** This article aims to explore the role of training empowerment in the transformation and innovative development of enterprises, recognize the importance of talent role and value in competition between enterprises, and seek effective training methods to enable modern enterprises to better adapt to the changing development of the competitive market. The role of enterprise training empowerment is mainly reflected in promoting the management and development of human resources in talent selection, cultivation, and retention in modern enterprises; Inspire the enthusiasm of modern enterprise employees and improve their quality; Realize the appreciation of human capital and improve the efficiency of modern enterprise management; By optimizing human resource management to maintain cost advantages and product differentiation, and enhancing the core competitiveness of modern enterprises. Based on the actual situation of enterprise development, analyze the training needs of the enterprise, and clarify the tasks of innovative method training; Innovative training methods to comprehensively promote employee transformation; Evaluating the effectiveness of training, promoting continuous improvement of training quality, and other measures are key to highlighting the role of training empowerment in promoting progress in enterprise stability.

**Keywords:** training empowerment; enterprise transformation; innovation-driven development; effect

企业在新形势下的发展离不开诸多条件保障的支撑，除先进的发展观念、深入整合的数字化技术、完善的制度体系外，也需要有优秀的人才条件保障支撑，确保企业得以实现稳中求进和转型升级。培训是更新员工专业知识技能，提高职业素养和工作价值的有效途径，立足企业的实际情况，借鉴优秀的人力资源管理经验，灵活运用创新培训方法，更利于达到培训赋能企业发展等方面的目的。

### 一、培训赋能在企业转型与创新发展的作用

#### （一）强化企业人力资源管理

培训有利于促进高素质人才的成长，帮助企业完善选才、育才与留才方面的人力资源管理与开发体系。首先，在人才吸引方面，良好的企业培训能更好地吸引优秀人才的加盟，满足大部分求职者对企业提供诸多培训和发展机会等方面的需求<sup>[1]</sup>。其次，在人才培养上，通过培训能够将不同岗位的员工向人才的标准靠拢，让员工的知识水平能力更加贴合岗位职能要求，使其有岗位

胜任能力。通过培训让企业快出人才和多出人才、出好人才，才利于促进企业人才的不断发展。最后，在留住人才方面，培训可持续提升员工的个人综合素质与工作技能水平，切实发挥员工的个人优势与专业价值，使其看到自己的发展前景，从而积极投入到工作中，为企业发展不断做出贡献，避免被企业转型发展所淘汰<sup>[2]</sup>。

#### （二）激发员工积极性

培训是企业的福利，能够提高员工的知识水平与工作能力，也会让员工感恩企业为其提供了成长与发展以及实现自我价值的

机会,从而全身心的投入到岗位工作中来,实现个人与企业整体之间的同步发展。首先,培训可满足员工的自我实现和自尊的需要,可强化员工的向心力和凝聚力、责任感,也可以鼓舞士气,激发个性潜能与工作动力,增强员工的敬业精神与主动意识,调动其工作的积极性,以此优化企业氛围。其次,通过对员工开展思想素质、业务知识等方面的培训,能够让员工更加认同企业的文化与发展战略等,使其个人发展规划与企业的发展使命相结合。最后,通过技能方面的培训,使其掌握先进的生产技能,更好的适应产业优化与生产现代化、管理智能化等企业不断变化的需要,实现个人与组织的共同成长<sup>[9]</sup>。

### (三) 拓展经营管理效益空间

发挥企业培训的管理职能,有利于实现人力资本增值,提高现代企业的经营管理水平和组织效益。首先,企业培训可提高员工的满意度,间接带动企业盈利的提高。强调培训在促进员工自我学习和教育提升等方面的作用,可调动员工投入业务工作中的能动性。通过培训使其了解更多的工作要求,可规范员工的思想行为,减少管理层对其工作的监管,预防工作失误或差错引起的不利影响,以提高企业经营管理的效益。其次,通过培训造就一批善于经营的管理者,优化现有的经营管理团队,切实提高企业的经营管理能力水平。尤其是培育和组建善经营、懂技术、会管理的经营管理团队及专业技术团队,更利于提高企业的数字化与科学化发展能力<sup>[10]</sup>。

### (四) 提高企业竞争优势

企业获取竞争优势,可采取集中化、产品差异化、成本领先等策略。而通过合理的培训提升企业的人力资源管理水平,有助于保持成本优势与产品差异。面对市场日益激烈的竞争,企业要想提高竞争力,获得更多的市场份额,可从加强企业品牌形象和培育复合型人才等方面入手,多方面去提升企业的核心竞争优势。人才作用在企业之间的竞争重要性不能忽视,而通过培训可提高员工的工作能力与服务水平,鼓励其对企业的成本管控与形象塑造、售后服务转型等方面献计献策,发挥人力资源的高增值性,更利于强化企业的人才发展优势,让企业能够更好的适应竞争市场的环境变化<sup>[11]</sup>。

## 二、发挥培训赋能企业转型与创新发展的策略

### (一) 分析培训需求

首先,进行组织需求分析。企业可通过组织分析明确培训的原因及目标,判断培训的必要性,并确定组织战略对培训的要求。如企业在转型阶段急需提高自主创新能力,但组织工作能力不达标,这就需要开展培训活动。从组织战略分析,越短的培训时间,越少的培训经费投入,对正常工作的影响就越小。所以短周期的培训,更适合组织战略的需求。

其次,进行任务需求分析。通过任务分析明确培训的预期成果,明确要想提高员工的绩效,需要开展哪些培训。如利用胜任力模型进行分析,培训的预期效果方面,专业技能的胜任要素上需要员工有创新理论方法,能够利用创新软件工具;通用技能的

胜任要素上需要员工有信息收集、关注程序等方面的意识和能力;思维意识上需要员工有创新思维、顾客导向思维、概念思维、分析性思维等;员工提升方面应具备较强的工作能动性、团队协作能力、自信心等。通过分析各胜任要素,让培训的目标和方向更加明确<sup>[12]</sup>。

最后,进行人员分析。如要想强化企业数字化发展的能力,可以对技术人员等主体展开培训,采取易于掌握、联系实际、生动有趣的培训方式,满足研发技术人才对培训的掌控性、实践性、趣味性等方面的需要。

### (二) 制定培训计划

企业在组织员工培训之前,不仅需分析培训的需要,也需要明确各项培训需求的重要性情况。可采取问卷调查的方式,全面了解员工的胜任力情况,将不足的胜任力要素作为关键培训需求,找出企业现有员工的“短板”。员工对问卷调查中的胜任要素培训问题,划出完全不符合、基本不符合、不能肯定、基本符合、完全符合等相应的答案,按照分值统计量化后的答案,平均分较低的培训需求表明在创新方法培训中不重要;平均较高的培训需求,再进一步从工作经验、性别、年龄、教育程度职位等方面进行分析。如年龄越大的员工对新事物的接受能力更弱,信息素养等方面的培训难度越大。因此,对年龄大的员工,在培训方案设计时更需采取多元化的培训方式。如受教育程度越高的员工,理解能力和思维品质更强,可安排更深度的培训内容。如技术人员可安排研发设计工作相关的培训内容;项目管理人员可安排经营管理相关的培训内容。工作年限越长,理解行业案例越不存在障碍,而对于工作年限短的员工,更需要利用通俗易懂和言简意赅的语言去讲解职业案例等培训内容<sup>[7]</sup>。

### (三) 创新培训方法

企业员工的培训方法多样化,可根据培训的需要合理选用。一是讲授法,作为传统的培训方式,培训师借助语言表达为受训员工系统的讲解和传授知识,确保受训员工能够记住其中的重要观念及特定知识。培训现场讲授法适用于多人培训,利于受训员工系统性的接受新知识,易于掌握和控制培训的进度,更利于他们加深理解难度大的内容。但培训效果直接受培训师讲授水平的影响,尤其是作为单向的信息传递,与受训员工之间的互动少,不利于培训后知识的巩固,所以更适用于概念性知识的培训。二是工作轮换法,能够让新员工获得不同岗位的工作经验,使其在预定的时间内能够变换工作岗位。也可以用于培育年轻管理人员或有管理潜力的人员。为员工安排工作轮换时,需考虑员工的个人能力与职业偏爱及兴趣、态度等,从而选择合适的工作。企业可通过工作轮换的方式,掌握受训对象的兴趣爱好和专长,从而帮助企业更好的开发员工的所长。该培训方式能够让员工了解各部门的工作,利于拓展工作知识面,为受训员工后续进行跨部门的合作性工作展开奠定基础。但员工在每个轮换的工作上进行较短的停留,易出现所学知识不精等情况,所以该培训方式适合直线管理人员等主体的通才化培训,不适用于职能管理人员的培训。三是师带徒的培训法,师傅教给受训员工如何做,提出做好的建设性意见,并鼓励他们进行实际操作,更适用于基层生产工

人的培训。该培训方式能够增强培训者和受训员工之间的互动，当师傅出现调动或提升等变化时，企业能够有训练有素的员工顶上<sup>[8]</sup>。但大部分师傅不愿意倾尽全力教徒弟，还需挑选有监督和指导能力、心胸宽广、有较强沟通能力的师傅进行带教。四是研讨法，研讨会以专题演讲的方式进行，中途演讲者与受训员工进行沟通，但费用高。小组讨论的费用低。研讨法旨在提高受训员工的能力，交流信息，产生新知。适用于管理人员的训练，或是用于解决有难度的管理问题。研讨会展开需要有明确的讨论目标，让受训员工了解参与的目的。也需要让参与人员对讨论的问题感兴趣，启发其积极思考和献计献策。参与者在研讨会上交流启发，可实现知识与经验的交流和信息的多项传递，有利于拓展思路，实现取长补短和优势互补，也可以提高参与者的责任感和工作积极性。但研讨会活动开展质量易受指导教师的能力水平、讨论课题的选择好坏、受训员工的自身水平等方面的影响。五是视听技术法：可利用多媒体或投影仪等现代视听技术进行培训。在播放培训视频前，需明确培训的目的，根据培训主题选择适当的试听材料，结合播放的内容发表自身的感受与想法等，讨论如何将其运用到实际工作中。建议边看边讨论，以加深培训内容的理解记忆。讨论后要求受训员工总结在实际工作中的运用方法。该培训方式能够带动他们的多感官刺激，并留下深刻的印象。生动鲜明的视频资料，可强化培训内容的真实感，利于激发受训员工的学习和思考及讨论的积极性。受训员工可反复利用培训视频进行学习，以此满足其个性化的学习与发展需要。为解决培训内容滞后性和不适用等问题，建议培训师与受训员工进行有效的沟通，自主制作培训视频资料。灵活运用课件制作手段，突出培训内容的趣味性<sup>[9]</sup>。

#### （四）评价培训质量

企业可从诸多方面去评价培训效果，一是知识技能掌握程度，评价其掌握的知识技能是否可以应用到实际工作中，去有效解决实际的工作问题。二是工作表现，评价员工参与培训后的工作表现改善程度，是否有工作效率或质量等方面的提高。三是合作精神，了解员工培训后，是否与其他员工进行合作，能否提高团队协作能力。四是创新能力，主要了解员工参与培训后，创新能力方面是否有所提高，是否提出了新的想法和解决方案等。五是绩效，主要评价培训后，员工的绩效是否显著提升，是否达到了企业设定的目标。企业不断完善评价指标体系，促使培训质量保障体系得以尽快成型。此外，也需要广泛搜集参训人员的意见想法，了解其对培训目标和培训资源、培训方式、培训教师能力等方面的评价情况。根据受训人员对培训的反馈与评估，发现并处理培训工作的不足和薄弱环节。收集员工提出的有价值的建议与意见，帮助企业持续改进培训计划<sup>[10]</sup>。

### 三、总结

加强企业培训，有利于促进企业在文化建设与人力资源管理、经营效益等方面的提升，从而为企业的现代化发展增加生机活力。但企业培训活动展开复杂繁琐，需做好培训需求分析与培训计划制定、培训方法优化、培训效果评价等方面的工作。并立足企业的实际情况，本着引进来和走出去的原则，采取优秀的做法和经验，不断改善培训工作，让培训切实成为企业提升综合竞争力的有效途径。

### 参考文献

- [1] 白广伟, 洪煦苏. 数字化背景下企业培训与开发转型研究——以中小民营企业为例[J]. 老字号品牌营销, 2023,(24):129-131.
- [2] 韩薇. 企业数字化培训应用研究与实施要点分析[J]. 中国市场, 2023,(34):191-194.
- [3] 岳鹏. 德国跨企业培训中心数字化转型: 背景、路径与启示[J]. 中国教育信息化, 2023,29(11):31-39.
- [4] 鲁婷婷, 徐烽峰. 数字化转型背景下连锁零售企业培训体系优化路径研究[J]. 国际公关, 2023,(21):124-126.
- [5] 沈玮楠. 企业员工数字技能培训体系建设研究[J]. 电脑知识与技术, 2023,19(30):126-128.
- [6] 秦辞海. 新形势下电网企业数智化培训生态体系构建探索[J]. 信息系统工程, 2023,(10):103-106.
- [7] 李严, 罗臣. 数字化转型背景下石油企业培训体系重塑与培训模式创新[J]. 石油组织人事, 2023,(09):61-63.
- [8] 陈中恺, 许加凯. 电网企业数字化培训体系构建探究与实践[J]. 山东电力高等专科学校学报, 2023,26(04):49-51.
- [9] 常冬艳, 周学军. 基于战略导向的培训管理体系构建与实践[J]. 中国培训, 2023,(01):89-91.
- [10] 柯胜蓝, 朱梦蛟, 田涵青. 汽车企业质量数字化转型培训体系建设探索[J]. 上海汽车, 2022,(10):9-14.