

# 潍坊百货集团员工培训的问题分析及对策研究

## 摘 要

随着现代企业员工角色和个性的不断变化,以及外部环境的压力,企业越来越重视以高素质人才为核心竞争力的培养和管理。本论文以潍坊百货公司为研究对象,首先对研究背景和研究意义进行了阐述,并对员工培训的概念和方法、重要性等理论概念进行了说明。其次,对于潍坊中百大厦在员工培训过程中存在的一系列问题通过问卷调查方法展开深入了解和分析。在此基础上深入剖析上述存在的一系列问题,挖掘其背后的原因。最后,针对问题提出了四大方面的优化建议和策略,希望为潍坊百货公司员工培训效率的提升和培训目标的实现提供科学的参考和借鉴。

**关键词:** 员工培训; 培训现状; 百货公司

## 目 录

摘 要.....	I
目 录.....	III
1 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1

1.2 研究意义.....	1
1.2.1 理论意义.....	1
1.2.2 现实意义.....	1
1.3 研究现状.....	2
1.3.1 国外研究现状.....	2
1.3.2 国内研究现状.....	3
1.3.3 国内外研究评述.....	3
1.4 研究内容.....	4
1.5 研究方法.....	4
<b>2 相关概念及理论基础.....</b>	<b>4</b>
2.1 相关概念.....	5
2.1.1 员工培训概念.....	5
2.1.2 员工培训方案的要素.....	5
2.2 理论基础.....	5
2.2.1 人力资本理论.....	5
2.2.2 双因素理论.....	6
<b>3 山东潍坊百货公司员工培训现状分析.....</b>	<b>6</b>
3.1 公司概况.....	6
3.2 组织结构及人力资源现状.....	7
3.2.1 组织结构.....	7
3.2.2 人力资源现状.....	7
3.3 员工培训管理问卷调查.....	9
<b>4 潍坊百货公司员工培训存在的问题.....</b>	<b>9</b>
4.1 公司对培训需求分析不到位.....	9
4.2 培训内容单一，质量有限.....	10
4.3 培训计划不合理.....	11

4.3.1 培训主题单一.....	11
4.3.2 培训方法单一.....	12
4.3.3 培训讲师欠缺专业性.....	13
4.4 培训评估简单,效果不足.....	13
<b>5 山东东潍坊百货公司员工培训存在问题的原因分析.....</b>	<b>14</b>
5.1 缺乏培训前的需求调研.....	14
5.2 培训内容设计不科学.....	15
5.3 缺乏培训预算,培训计划制定不合理.....	15
5.4 缺乏培训评估机制和效果跟进.....	16
<b>6 改善山东潍坊百货公司员工培训的对策.....</b>	<b>16</b>
6.1 加强员工培训前的需求调查.....	16
6.2 科学设计培训内容.....	17
6.2.1 对新员工的培训内容设计.....	17
6.2.2 对管理人员的培训内容设计.....	17
6.3 合理做好培训预算,加强培训计划制定.....	17
6.3.1 合理做好培训费用预算.....	17
6.3.2 优化培训计划.....	18
6.4 进行科学的效果评估.....	19
<b>结 论.....</b>	<b>19</b>
<b>参考文献.....</b>	<b>21</b>
<b>附 录.....</b>	<b>23</b>

# 1 绪论

## 1.1 研究背景

现代企业认识到培训对员工在实践中的成长至关重要，企业也日益注重人力资本的投入和管理。然而，许多公司计划对员工进行培训。但实际上，公司管理仍缺乏系统化的管理方针，这意味着对其员工进行培训无法实现他们所期望的目标。

潍坊百货公司作为一家商业经营为主的股份制企业，充分整合所有资源拓展商品的整合、零售、仓储、运输服务，最大限度地发挥人才的力量、流通的力量、管理的力量。虽然潍坊百货公司管理层重视员工培训，但调查显示，培训活动开展较为频繁，由于培训缺乏前期调查和科学合理的计划以及后期的效果评估，员工参与培训的积极性不高，对培训满意度较低。此次研究旨在进一步挖掘现阶段企业培训过程中存在的一系列问题，追溯其背后的原因，并运用人力资源培训的相关理论知识，提出相应的可操作建议。

## 1.2 研究意义

### 1.2.1 理论意义

通过查阅国内外先进的培训理论和文献，对研究企业进行调查和分析，了解该企业的员工培训现状，并分析出现的问题，针对企业培训出现的问题提出切实可行的对策及建议。本文的研究对象为潍坊百货公司在现阶段对员工的培训情况，对其过程中暴露的问题进行收集整理，进一步挖掘其背后的原因并展开深入分析，在此基础上提出对策，丰富培训现状的研究理论。

### 1.2.2 现实意义

此次研究能够在一定程度上提升潍坊百货公司对于所有员工的认识,对各部门员工对于培训方面的需求有更清晰的了解,在此基础上结合公司发展实际情况,使得开展的培训更加有针对性;除此之外,对于员工个人而言,还能够帮助其更清晰地认识到自身的短板和不足,从而有针对性地提升对应能力,补齐短板。基于上述情形,通过对该公司培训体系的深入分析与实证研究,进一步总结出现阶段同类企业培训体系存在的一系列共有问题与不足之处,在此基础上有针对性的提出改进举措,具有较大的现实意义。

## 1.3 研究现状

### 1.3.1 国外研究现状

在员工培训方面,国外的专家学者的学术理论从20世纪60年代就开始逐渐成型,自从泰勒开创了员工培训领域的先河,陆续有大量的专家学者对此展开了深入研究,在这段时间国外学术界发表了大量的研究成果,在很大程度上完善了实务界员工培训。具体来看, Maghi、Thayer (2018) 为了保证最终得到具有可操作性的、科学合理的培训需求分析结果,采用了“三层次”培训需求分析法,换言之,立足于员工、目标、组织角度分层次分析和测试培训需求,并深入剖析测试结果。通过对各类餐厅和酒店的实地调研, Tracey • JB、 Hinkin •

TR(2015)分析梳理了上述场所员工培训实务操作实际情况,帮助其充分认识具有系统完备的员工培训体系的重要性,上述企业大多在该研究成果建议的基础上制定自身的培训方案,不同于传统的培训方案,新的方案具有更高的经济性和高效性。近年来,随着经济的发展以及社会的进步,企业制度也有了很大程度上的完善,对于新思想、新理念也有了更多的运用,对自身的培训方法有了更大程度的优化升级,且在培训体系中引入了新技术,无论对于培训方还是受训方,这种创新方式都存在较大的积极意义,一方面节约了培训的时间成本,另一方面还提高了培训的效率,更充分地利用了先进的科技水平构建了现代企业完善的培训体系。

Yang 和 Li(2018)认为,对于企业而言,要想实现在未来的快速发展,要完成的重要任务是构建有效的培训体系,其中应当涵盖运营管理者、基层服务人员、企业家。Zheng、Wang(2018)指出在人力资源开发与管理工作开展过程中,至关重要是员工培训。在构建完善的员工培训体系时,立足于战略和目标角度,首先应当选择合理的培训需求分析方法,依据各阶段的员工开展有针对性的培训内容与方式,不要忽视培训效果的客观评估,由此才能确保其所开展的培训活动达到较好的效果。

### 1.3.2 国内研究现状

在国外研究的基础上,加之国内经济水平的提高,国内企业树立了对于员工素质提升背后意义的正确认识,且提起了对于员工培训工作的重视。从客观角度讲,国内学术界的研究相较于国外起步晚,对于员工培训领域的学术研究主要开始于上世纪 90 年代。

邹晓慧(2018)指出对于企业未来的发展而言,新员工的职业能力和水平意义重大,基于上述情形,应提起对于新员工的培训的高度重视。于兴帅(2018)将一系列学术理论例如学习型组织理论、柯氏评估模型、Goldstein 培训需求模型等融入到了新员工培训需求中,并在此基础上制定了具有较强科学性与可操作

性的新员工培训方案。

鹿乔乔（2020）在研究中指出员工培训工作应为封闭的圆环，其中需求、计划、实施、评估的重要程度相同，并于优劣之分。构建培训体系时，我们应当对培训中每个步骤均予以重视。雷松松（2021）在研究中提出：对于企业而言，健全的员工培训体系是优化员工培训、推动企业可持续发展的必要条件。企业在未来的发展方向应当作为企业管理人员构建员工培训体系的出发点。

### 1.3.3 国内外研究评述

围绕员工培训所展开的国内外研究及相关研究成果,给当前众多企业提供了经验借鉴,目前国内外有关公司员工培训中存在的问题主要集中在缺乏科学的培训需求分析、不具备培训评估体系、不够重视培训、培训方式相对简单等方面。本文参考大量学者的研究,从山东潍坊百货集团的实际情况出发,弥补了以往研究中对零售业的培训现状研究的不足。

## 1.4 研究内容

一、绪论,介绍此次研究背景、现状、意义。

二、深入阐释培训相关概念及理论。

三、研究设计,通过对潍坊百货公司员工进行访谈和发放调查问卷,调查潍坊百货公司培训现状。

四、问题和原因分析。针对现阶段潍坊百货公司培训情况展开调查,分析其中存在的问题,并进一步挖掘其背后的原因。

五、对策与建议,结合员工培训需求与发展战略,提出相关建议。

六、结论和展望。

## 1.5 研究方法

此次研究结合了多种方法,具体如下:

### (1) 文献分析法

通过先进的互联网大量收集近年来的研究成果,具体渠道为网络媒体、中国知网、图书报刊等,针对查找的文献著作进行整理,奠定此次研究的理论基础。

### (2) 调查研究法

为了保证此次研究所收集到信息的准确性和有效性,收集、整理潍坊百货公司培训方面的一手资料,通过发放问卷调查表和访谈的方式发放给被调查人员,进一步分析现阶段潍坊百货公司的培训情况,挖掘出其中存在的不足之处,保障此次研究的深入性与全面性。

### (3) 归纳法

通过对所收集的信息进行归纳，推导出此事物存在的知识，提取广泛存在的规律，进行归纳总结，从而得出可以在岗位或行业应用的对策<sup>[18]</sup>。

## 2 相关概念及理论基础

### 2.1 相关概念

#### 2.1.1 员工培训概念

企业的人力资源的管理在一定程度上会受到员工的培训的影响，员工培训涵盖了为员工提供有目标性的、系统的培训，其目的在于帮助员工满足企业的预期标准从而顺利完成组织目标。教育程度非常广泛，可以分为心理学、理论知识、技能<sup>[1]</sup>。一方面应当明确技能的组成要素，要想实现员工个人的价值，推动企业经济的发展，实现企业的经营目标，当务之急是要提升员工技能。另一方面，应当开展员工的心理素质培训，使得员工在正确的思想价值观引导下开展相关工作。

#### 2.1.2 员工培训方案的要素

在编制员工培训课程的过程中，需要有管理公司培训课程的专业团队。制定职工培训规划，应当根据公司各职务和有关职工的教育要求，设计出合理、有针对性的教育规划。从客观角度讲，培训方案应当涵盖五个要素，分别为培训计划、内容、方法、评价、效果评估。应立足于不同岗位的实际情况制定并实施培训计划。而培训内容方面要多维度设置。培训方法上多种方式实施。培训评价上多渠道进行如问卷调查、实践活动、与讲师交流等。培训效果评价的目的在于针对培训的效果进行评价，进一步分析其真实性及有效性。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/956011022045010142>