

味佳餐饮公司员工培训存在的问题及对策

吴波 吴亚辉

北京轩宇空间科技有限公司，北京市，100080；

摘要：人力资源开发、管理的关键职能及组成部分是对员工的培训，把员工的培训重视起来才能使企业得以生存、发展。科学技术持续不断进步和企业及员工自身的发展需要，对员工的培训也日益的重要起来。另外，部分企业对此工作受到以前传统、计划经济体制的许多误导，如能省多少成本就省多少；效益好的时候没有培训的必要；效益不好的时候培训没有钱来支持；没有必要培训高管人员等。所以，如果想要企业能在强烈的市场竞争中长久的发展，对员工的培训工作不仅要从观念和内容上，还要从方式和授课者的选择等方面进行创新。所以对企业员工教育培训工作的研究、探讨有非常重要和深远的意义。本文依据味佳餐饮公司员工培训的现状、味佳餐饮公司员工培训问题分析和完善味佳餐饮公司员工培训的对策等方面对论文进行分析。

关键词：味佳餐饮公司；员工培训；人力资源

DOI：10.69979/3029-2700.25.03.021

引言

一个企业在面对竞争性的挑战时对员工的培训起到非常重要的作用，它能为企业赢得竞争的优势或者创造价值，把员工培训的工作重视起来的企业能在竞争挑战时更加自信并能获得更加好的业绩。培训可以提高员工的自觉性和积极性及创造性从而让企业获利，使得企业的价值、产出效率得到提高，而且也可以让员工自身获益，使得员工自身的素质、能力得到提升。管理的前提是培训，管理的手段也是培训。经过培训使员工的高层次精神文化需求得到了满足从而能把员工的热情、干劲更好的激发出来。另外，企业应该视培训为管理的途径、机会，培训应该以企业的任务、目标来进行，且可利用培训使上下级之间的联系更加紧密，从而能更好的获得工作的进展情况，达到互相理解、支持的目的，使得工作绩效共同的日益提升起来。

1 味佳餐饮公司员工培训现状

1.1 培训现状调查结果

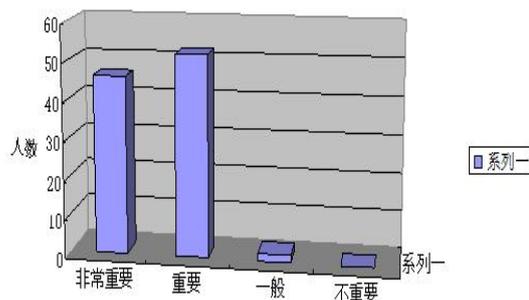
1.1.1 员工参加培训情况

近年来，培训的重要性在企业中也得到了广泛的认可，企业组织了多次、不同层次的培训。根具调查，83%的员工在过去两年参加了企业组织的培训。企业培训部具有一定的组织培训经验，为企业未来的系统培训管理奠定了基础。

但是，培训技能时没有分清主次关系，尤其是关键岗位没有受到关注。在过去的两年中，为了能够有比较丰富的培训理论知识，企业要经常安排外部专家来为各

级的员工有针对性的进行培训。

1.1.2 员工培训需求

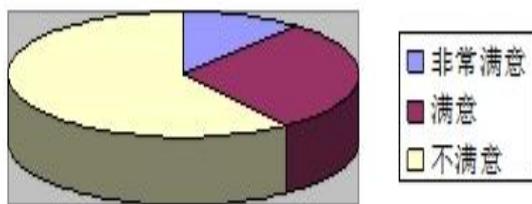


图一 培训需求图

在对培训的重要性的调查表明，员工认为很重要的有46%，认为重要的有52%，认为一般的只有2%的人，从调查的结果可以分析出来：企业之间的竞争，使得各企业对人才需求有了更高的要求，提出了新标准要求的员工。所以职能培训是企业(管理者代表)对新员工在工作中遇到的困难问题的一个有效解决的方式，这也得到了企业和员工认可、参加。

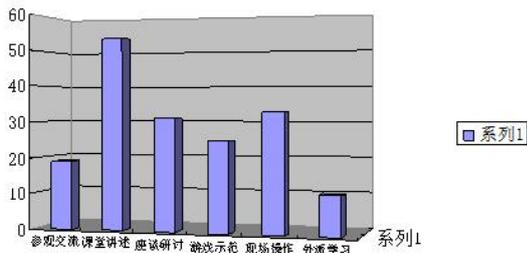
1.1.3 员工培训效果

大部分的员工培训效果，都不是很满意，和培训的参与和学习模式的调查结果，93%的员工是单位要求参加培训，79%的员工通过工作在这项研究中，从这个角度来看真正的培训模式和培训机制意识是不够的，尤其是反映前培训员工感觉收获不是很大，员工参与企业培训的热情也不高，获得更多的知识是经验的积累，而不是相应的知识通过培训，这个结论符合员工对公司的培训效果的评价。90%的员工认为公司提供的培训不利于工作的改善，只有10%的员工认为可以。



图二 培训效果分布图

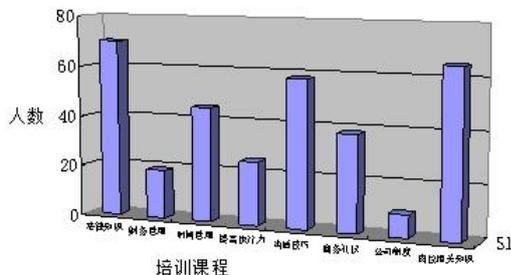
1.1.4 员工培训方式



图三 培训方式分布图

选择培训方式和方式,还介绍了不同形式和学校教育,19%的选择访问交流,53%的选择讲座,小组讨论的31%,25%的博弈模型,33%的现场操作,留学11%,分析师说:企业培训在学校教育、不同的培训对象都是成年人,培训和系统的方式,学校应该有明显的变化。另外,培训不应该像渔民的松散网一样,应该是完全有针对性的。

1.1.5 培训课程选择



图四 培训课程需求数据分析图

从员工培训课程的结果选择相关文章显示员工要求的特征,最终为员工引荐的商务的礼仪培训、沟通技巧、基本管理,是跟专业知识、技能有关的3个课程,以上总括的结果显示实际上单位的员工在整体上多多少少都有对知识的缺少,缺少的水平也都各不一样。

2 味佳餐饮公司员工培训问题分析

通过对调查数据的汇总和分析,发现味佳餐饮公司员工对培训并不满意,甚至抱怨培训有时是浪费时间。在整个培训过程中存在很多问题:

2.1 培训目标不明确

笔者通过对味佳餐饮企业员工培训现今状况的调

查、剖析,察觉到味佳公司常常会对各种类别的员工进行培训,也有好些较为成功的突出实例,但在整体上并没有明显的培训效果。经过对以上情况进行分析,很容易发觉味佳公司员工培训工作的不足之处。

因要一定的人力、财力资本用于员工培训,且培训的效果不是短时间能显现出来的,所以投入培训资本并不能直接影响产出。也就导致很多企业不肯投入大量资金用在员工培训。正是这样的观念导致人力资源管理工作的疏忽,没有关注企业员工的全面发展,最后导致企业可持续发展受到阻碍。以味佳餐饮公司为例,在2015年度,公司获得净利润金额是3000万元,但是本年度味佳餐饮公司用于对员工培训的经费却只4.5万元,即占公司净利润的1.5%。员工培训这方面,远低于某些同类企业的投入标准。这种流于形式的员工培训形式,使得员工在实际工作中没发挥实际的作用。企业职能培训保守、企业培训监督机制不健全是出现这情况基本因素,其中最关键的原因之一是:企业领导层对企业职能培训重视度。

2.2 培训人员不专业

由于味佳餐饮公司在人力资源管理方面考虑成本的难题,比较少的培训工作由人力资源部承担,而部门负责培训比较多的培训工作,企业的培训工作成果也会受到培训教师水平高低的影响。培训人员对培训基本上采取照本宣读的形式,缺少生动文稿演示案例讲解,缺少与受训人员互动,使得整个培训过程气氛不佳。这样的培训很难在员工中产生深刻的印象,从而影响培训效果。味佳餐饮公司在组织机构中并没有单独设立培训部门,主要由人事部来承担培训工作。人事部总共设置4个人:一个人事经理,一个人事专员,一个行政人员,一个前台人员。因此,在企业职能培训这个问题上,很多人都是片面地以为这是人力资源部门的工作,从而忽视了企业高层管理与其他各职能部门的责任和作用。另外,如果没有建立规范的培训管理制度,从而导致企业培训安排会相对随意,培训计划也缺乏科学,这也是企业人事部的职责。

2.3 培训手段及培训方法单一

公司员工培训的过程更多的是使用传统在课堂讲解或是由师傅教徒弟的方法进行传授知识。使用课堂传授的这种方法可以给许多员工同时培训,且所用时间、经费都不高,不过会受限于传授的方式上,员工没有较强的受训主动性。员工培训愿望不强烈,培训效果不佳,培训效果往往都是采用比较传统的方式进行评估,以考试的成绩衡量员工培训的效果,员工培训的实际能力很难通过考试的方式来衡量。这种单调式的一人讲大家听的培训大多是没有酬劳的培训,严重打击了学员的积极

性。而在师傅带徒弟的方式上,虽然有老员工一对一的指导可以让员工快速地进入工作状态和及时解决员工遇到的问题,但是却缺乏必要的人力资源组织指导与系统培训。

3 完善味佳餐饮公司员工培训的对策

3.1 明确培训目标

根据员工不同职位或岗位确定培训目标,想要使培训计划得到想要的效果就要进行有效的制定。企业人力资源管理中其中一个关键的部分就是员工培训,另外,在企业培训工作中员工培训工作计划起到了非常重要的作用、占据了非常重要的地位。员工培训计划从企业培训的实际为出发点,依据企业的总体计划、人力资源配置情况,对针对企业在一定阶段内的培训规划、场地和规模、培训讲师的安排等工作。按照对员工的培训规划定义,要求必须有普遍性、清晰的目的性来制定培训规划,一定要能使各种各样的工作任务和培训对象及培训需要都能够与之匹配,企业人力资源培训的效果取决于具体的员工培训规划,只有如此才可以统筹到全部层次、岗位的需要和对员工队伍的整体素质及员工对集体的认同感、有关的集体文化有全面的提高。只有设立健全的机构、明确相关职责、有特地的管理部门与人员、并能对每个职能部门的职责培训进行明确、倡议员工加入到培训管理里来、且使部门的全部员工都能进行培训,才能使培训得到真正的实现。

3.2 提升培训人员的专业技能

加强企业内部培训人员的培训工作。企业要以培训员工为培训工作的重心,以培训师主导培训管理工作。在企业进行培训时,要求培训师组织培训过程,也要求对专业知识进行讲解、并把专业的技能传授出去。这就是说假如培训师没有足够高的水平,那么有再先进和好的资源也无法起到好的培训结果。所以,企业要结合实际情况,根据培训工作、目标有效并合理的选择合适的内部培训师,且对其从授课方式和语言组织培训的方法进行有效的培训。因为非常清楚公司企业文化和培训需求等问题的是公司内部的培训师,另外,其跟需培训人员之间也比较熟悉,这样交流起来也比较方便。但内部的培训师并不是就是完美的,也有其局限性,比如环境因素,在看待问题上难于上升到一定的高度和水平,还有各个层次各个岗位需求不同,导致有时候内部培训师无法满足培训需求。所有有时公司就应该考虑外部培训师,新的培训讲师可以带来新的理念,外部培训课程的引进可以有效提高培训的档次,对学院的吸引力比较强,可以取得良好的培训效果。内外培训的相互搭配相信能更好地提高企业员工培训的效果。

3.3 丰富员工的培训形式

培训方法很大程度的影响了培训效果,合适的培训方法,能更好的提高培训员工的注意力和积极性,从而取得更好的培训效果,培训的目的、需求、受训人员的水平等,都是影响着培训方法的选择。在企业职能培训过程中,除了使用传统的课堂传授法,我们还可以采用分组讨论法和案例分析法等。示范模拟、角色扮演等方法,是在对技能培训中可以经常采用的。通过实际的操作让员工更好的进行感悟,让其发现自己的不足并加以改进调整,可运用多媒体技术等方法来丰富教学手段,从而调动员工的兴趣、开拓视野。

4 结论

本文主要是针对味佳公司在员工培训时存在的不足进行分析,并为了使员工培训更高效,给出对其进行改进的相关对策。现今大家都非常看重对员工的培训工作,培训后的实际效果也越来越受到重视。企业需要发展,其中最重要的一个原因是人员。为了企业发展中员工充分的发挥作用,做到队员有计划、有目的的职能培训是企业培训管理不可或缺的组成部分。它能提高和更新员工的技能知识水平,培养员工探索和创新的工作思维,这对员工责任感的规范与强化等方面发挥着极其重要的作用。伴随着知识经济时代的到来,员工的素质和学习能力竞争是现在企业之间竞争的重要体现,高素质,高能力的员工是企业团队在知识经济时代的必然选择。

参考文献

- [1]游文丽.现代企业员工培训的思考[J].人才资源开发,2018,(9):66-67.
- [2]佚名.浅析企业员工培训存在的问题及对策[J].中国科技信息,2018,(21):324.
- [3]于长洲.中美企业员工培训比较分析及启示[J].黑龙江社会科学,2019,(1):67-68.
- [4]魏麟,王璨.浅析民营企业员工培训存在的问题与对策[J].企业导报,2019,(8):137-138.
- [5]李其昕.我国民营企业员工培训存在的问题和对策[J].人力资源管理,2016,(5):78-79.
- [6]李全胜,宋扬.论我国成长期民营企业人力资源管理[J].新疆财经,2019,(5):74-77.

作者简介:吴波(19881107),女,汉,黑龙江省鹤岗市,主管/经济师,本科,人力资源管理
吴亚辉(19870127),男,汉,内蒙古自治区呼伦贝尔市,部门经理/工程师,本科,部门管理