

新时期企业内训师队伍建设与培养

刘鸿霞

大唐乌昌新能源公司

DOI: 10.12238/ems.v5i5.6764

[摘要] 企业师资力量的重要性不可低估, 它对企业当前和未来的发展与壮大起着关键作用。企业培训师长期在实际工作环境中工作, 对企业内部运作情况有着深入和准确的了解, 能够根据企业的发展现状和行业状况做出相应的决策。此外, 强大的师资力量还能显著降低对员工的培训成本, 并保证培训内容更贴合企业实际情况。因此, 建设一支强大的师资队伍是非常必要的。

[关键词] 内训师; 师资队伍建设; 培训

Construction and cultivation of internal trainers in enterprises in the new era

Liu Hongxia

Datang Wuchang New Energy Company

[Abstract] The importance of enterprise teaching staff cannot be underestimated, as it plays a crucial role in the current and future development and growth of enterprises. Enterprise trainers work in actual work environments for a long time, have a deep and accurate understanding of the internal operation of the enterprise, and can make corresponding decisions based on the development status and industry conditions of the enterprise. In addition, a strong teaching staff can significantly reduce the training costs for employees and ensure that the training content is more in line with the actual situation of the enterprise. Therefore, building a strong teaching staff is very necessary.

[Keywords] internal trainer; Construction of teaching staff; train

为了解决内部员工业务素质不高、业务能力不强的问题, 企业通常会选择内部选拔负责开展培训工作的人员, 也称为内部培训师或内训师。与外部招聘相比, 企业自主培养的内训师更能了解企业的实际运行情况, 准确把握培训需求并确定培训内容。他们能够站在企业的立场上制定具有针对性的培训规划, 帮助企业提高内在价值, 以保证企业的持续健康发展。新时期, 若要建设培养一支优秀的内训师队伍, 可以从以下几个方面入手:

1. 严格规章制度, 完善配套措施

具有针对性, 因地制宜的规章制度能够保障企业的稳定发展, 应该建立内训师认证制度, 制定明确的内训师认证标准和流程, 确保内训师具备必要的知识、技能和经验。认证过程可以包括培训、评估和考核等环节, 以确保内训师的专业素质和能力; 制定全面的内训师培训计划, 包括专业知识培训、教学技能培训、沟通与演讲技巧培训等, 以提升内训

师的综合素质和能力; 制定明确的内训师绩效考核指标和评价体系, 定期对内训师进行绩效评估, 以激励和促进内训师的持续成长和优化; 为内训师提供必要的教学资源、培训材料和技术支持, 确保他们能够顺利开展培训工作, 并及时更新和分享最新的行业动态和知识。严格规章制度, 完善配套设施可以规范内训师队伍的管理, 提升内训师的专业素质和能力, 为企业的培训工作提供有力的支持。

为了帮助企业更好地管理和发展内部培训师队伍, 应该根据培训师的专业能力、经验、业绩等方面, 制定培训师认证标准, 明确认证的条件和程序。为有意向认证的培训师提供专业培训和考试机会, 帮助他们提升专业能力和业绩水平。通过考试、案例分析、演讲等方式, 对有意向认证的培训师进行能力评估, 确定其是否符合认证标准。对通过认证考试的培训师颁发认证证书, 证明其具备一定的专业能力和业绩水平。对已经认证的培训师进行定期复审和更新, 保持其专

业能力和业绩水平的持续提升。完善的培训师认证程序可以为内部培训师的职业发展提供了更多的机会和支持。

2. 强化梯队建设, 加强培训能力

内训师是培训的推动者和引领者, 他们的培训能力直接影响到员工的学习效果和能力提升。通过梯队建设和加强培训能力, 可以提升内训师的教学水平和培训方法, 从而更好地帮助员工提升能力。强化梯队建设首先应该根据企业的发展需求和内训师的个人发展目标, 制定内训师发展计划, 包括培训计划、岗位晋升路径、能力提升计划等, 为内训师提供明确的发展方向 and 机会; 根据内训师的能力和 experience, 建立内训师岗位分类和职级制度, 明确内训师的职责和权责, 为内训师的晋升和发展提供参考, 根据内部培训师的专业能力、经验、业绩等方面, 制定内部培训师分级标准。建立内训师导师制度, 将有经验和能力的内训师指派为新人内训师的导师, 提供指导和支持, 帮助新人内训师快速成长和适应工作; 为内训师提供持续的专业培训机会, 包括内部培训、外部培训、学习交流等, 提升内训师的知识储备和专业能力; 建立内部知识共享平台, 鼓励内训师之间的交流和合作, 分享培训资源、案例经验和最佳实践, 促进内训师的学习和成长; 给予内训师挑战性的培训项目和机会, 让他们能够不断提升自己的教学能力和创新能力, 培养他们的领导力和解决问题的能力。强化内训师的梯队建设, 提升内训师的培训能力, 才能实现个人与企业的共同进步。

在进行企业内训师梯队建设时, 还应遵循一定的原则:

一是系统性原则, 梯队建设应该是一个系统性的过程, 包括内训师的选拔、培训、评估和晋升等环节。要建立完整的梯队建设机制, 确保每个环节都有明确的目标和有效的措施。

二是阶段性原则, 梯队建设应该是一个分阶段的过程, 根据内训师的职业发展路径和能力需求, 制定相应的培养计划和措施。要根据内训师的不同级别和职责, 提供不同层次的培训和发展机会。

三是个性化原则, 梯队建设应该注重个体的差异和特点, 根据内训师的个人能力和兴趣, 制定个性化的培训计划和成长路径。要根据内训师的专业背景、教学经验和学习需求, 提供量身定制的培训和成长机会。

四是持续发展原则, 梯队建设是一个持续发展的过程, 要不断关注内训师的学习和成长需求, 提供持续的培训和成长机会。要与内训师保持密切的沟通和反馈, 及时调整培训计划和措施, 确保梯队建设的有效性和可持续性。

3. 加入竞争机制, 考核择优上岗

加入竞争机制可以激发内训师的积极性和竞争力, 促进其个人能力的提升和职业发展。竞争可以激发内训师的主观

能动性, 促使他们不断学习提高自己的教学技能和培训质量。竞争机制可以促使内训师不断提高自己的能力和竞争力, 通过考核择优上岗, 实现内训师队伍的优胜劣汰, 确保培训队伍的整体水平和素质。公平的竞争机制是内训师和师资队伍不断发展和壮大的基石。公平的竞争机制应该首先制定明确的内训师评估标准, 包括教学能力、培训效果、学员反馈等方面的指标, 作为考核和选拔的依据; 还可以通过组织内训师之间的竞赛活动, 包括教学比赛、培训案例分析、教学设计等, 通过比赛的方式评估内训师的能力和表现; 最后需定期对内训师进行评估和反馈, 及时发现问题和不足, 并提供针对性的培训和发展机会, 帮助内训师不断提升自己的能力和水平。竞争机制和实施考核择优上岗, 可以促进内训师队伍的竞争力和素质提升, 培养出更优秀的内训师。

竞争机制的公平和完善可以促进内训师队伍的优秀人才的培养和发展, 为了建设培养一支优秀的内训师队伍, 建立公平和完善的竞争机制, 可以遵循以下原则:

1. 公开透明原则: 所有的培训和发展机会应该公开透明地向所有内训师公布, 确保每个内训师都有平等的机会参与竞争, 避免信息不对称和不公平的情况发生。

2. 公正客观原则: 能力评估和绩效考核应该建立客观公正的评估机制, 通过明确的评估指标和评估标准, 对内训师的能力和绩效进行公正客观的评估, 避免主观偏见和不公平的情况发生。

3. 奖惩合理有效原则: 奖惩机制应该合理有效, 根据内训师的能力和绩效, 给予相应的奖励和激励, 同时对表现不佳的内训师进行适当的惩罚和改进措施, 确保奖惩的公正性和有效性。

4. 公平分配原则: 职业发展机会应该公平分配给内训师, 不偏袒任何一方, 通过制定职业发展计划、提供培训和发展机会、提供反馈和指导等方式, 帮助内训师实现个人职业目标, 避免机会不公平和不平等的情况发生。

5. 交流和合作原则: 建立内训师之间的交流和分享平台, 促进内训师之间的相互学习和成长, 鼓励合作和团队精神, 避免信息壁垒和不公平竞争的情况发生。

通过遵循以上原则, 可以确保建立公平和完善的竞争机制, 为培养一支优秀的内训师队伍提供公正、公平和有效的环境和机会。

4. 优化激励机制, 激发师资潜能

激励机制可以有效地激发内训师的积极性和潜能, 促使他们更加投入和有动力地从事培训工作。激励机制的有效运用可以使内训师发挥其最大的个人价值, 同时促进企业不断发展并提升经济效益。优化激励机制, 首先应该完善激励制度, 为内训师设立明确的培训目标, 并为之对应的设立奖励

机制。例如,根据内训师的培训效果、学员反馈等指标进行评估,并予以相应的奖励,如奖金、晋升机会、荣誉称号等。为内训师提供持续的专业发展机会,包括参加培训师培训课程、研讨会、学术会议等,以提升他们的专业能力和知识水平。为内训师提供广阔的发展空间,包括参与重要项目、担任项目负责人、参与战略规划等,让他们有机会展示自己的能力和贡献,并获得相应的认可和激励。营造积极向上的团队氛围,鼓励内训师之间的合作和共享,让他们感受到团队的支持和认可,从而激发他们的工作激情和创造力。优化激励机制,可以有效地激发内训师的潜能和积极性,提升其工作动力和投入度,从而建设一支优秀的内训师队伍。

5. 明确任务分配, 统筹工作安排

多样化的师资队伍可以更好地满足企业内部员工的培训需求,并帮助员工在企业中更好地发展和成长。部分培训师可以负责作业技能培训和岗位职责训练,帮助员工明确自己的职责所在,并提供必要的技能培训,使员工能够胜任自己的工作岗位。让一部分培训师负责向员工普及企业内部的规章制度也十分重要,帮助员工了解并遵守企业的规章制度,从而形成良好的工作纪律和行为规范。让部分培训师负责向员工介绍企业的文化和各个岗位的特点,帮助员工更好地了解企业,并根据自身特点选择适合自己的岗位,可以提高员工的满意度和工作效能。此外,年度培训评比和公开课可以激发培训师的积极性和创造力,同时也为员工提供了学习和交流的机会。通过评比活动,可以发现和表彰优秀的培训师,让他们的经验和见解影响更多的人,并为师资队伍的工作安排提供参考和标准。优化师资力量的任务分配和工作安排,可以更好地满足员工的培训需求,提高员工的工作能力和职业发展,同时也促进企业的发展和壮大。明确任务分配和统筹工作安排对于建设培养一支优秀的内训师队伍具有重要的优势,统筹工作安排可以合理分配工作量和时间,避免过度负荷和时间冲突,提高工作效率;可以更好地利用内训师的专业能力和资源;内训师可以更好地合作和配合,共同完成任务和达成目标,增强团队凝聚力和合作能力;可以为绩效评估提供明确的依据,更好地衡量和评估自己的工作成果和贡献,同时,可以更好地监控和评估整体团队的绩效,及时调整和改进工作方式;同时为内训师提供专业能力提升和发展机会。

6. 职业生涯规划, 持续提升自我

企业内训师不仅有专职培训师,也有兼职培训师。培训师的工作不仅是培训员工,也应考虑其未来职业发展。企业的人力资源部门对于内部培训的职业规划发挥着重要作用,它应该帮助不同类型的培训师规划职业生涯,并协调培训与其本职工作。对于兼职培训师,在作好本职工作的同时,

还需协调其所在部门保证其有充足的时间投入培训工作。部分能力强但不愿担任培训师的员工,应认识到其价值,根据能力评估是否适合,并为其规划职业生涯路径。人力资源部门应与内训师进行沟通,了解他们的职业目标和发展意愿。这样可以更好地了解他们的需求和期望,为他们提供有针对性的支持和指导。培训师应在兼职基础上探索自身发展方向,企业应真诚为员工考虑,利用多种方式进行职业生涯规划,促进企业长远发展。人力资源部门在帮助内训师进行职业生涯规划方面发挥重要作用,通过理解内训师的需求、提供培训和发展机会、制定职业发展计划、提供反馈和指导、激励和奖励机制以及建立交流平台等方式,可以帮助内训师实现个人职业目标,同时提升企业的培训水平和竞争力。完善职业生涯规划对于提升内训师自身的作用是多方面的,可以帮助内训师明确目标、提升自我、规划职业发展,从而实现个人职业目标和成就。

7. 结语

企业拥有完善的内训师队伍,可以获得更高的人力资源附加值,而内部培训师的师资力量也在很大程度上决定了企业的发展壮大。因此,企业应该建立一支高素质的师资队伍,并营造良好的企业文化,为内训师提供良好的学习氛围,持续推动企业向学习型组织迈进。企业高层领导人应该充分重视企业培训,并根据企业的发展需求不断挖掘培训需求。同时,还要注重培养和筛选企业优秀人才,发掘那些具有成长为优秀培训师潜力的人才,并通过完善的企业内部培训师认证制度、配套的考核、激励和薪酬体系来调动员工的积极性。这样,企业可以打造一支适应企业发展、质量过硬、能够应对各种挑战的优秀内部培训师队伍。企业内部师资队伍的建设是一项长期任务,在建设过程中,企业需要审视并不断改进当前的师资队伍建设方案,以确保企业能够长期高效益地发展下去。

[参考文献]

- [1]王惠云,王军增.新时期企业内训师队伍建设与培养[J].现代企业文化,2022(24):140-142.
- [2]安东.电力企业内训师队伍建设与培养[J].内江科技,2018,39(02):97-98.
- [3]李大胜.“互联网+”时代企业内训师队伍建设探索——以中车集团株洲分公司内训师能力培养为例[J].中国培训,2018(10):35-36.
- [4]张芳.企业内训师队伍建设探析[J].企业改革与管理,2016(08):79.
- [5]唐颖章,余亮.建设“高精尖”内训师队伍的探索——以中国南方电网超高压输电公司超级培训师培养为例[J].中国电力教育,2019(09):45-47.