

# 行业内部教育师资队伍培养路径研究

张晓璐

广东省佛山市烟草专卖局

DOI:10.12238/jief.v6i10.10504

**[摘要]** 本文探讨烟草商业企业基层单位内部教育师资队伍的培养路径,以提升教育培训质量,促进人才成长,并推动企业的高质量发展。通过现状分析、问题剖析以及路径探索,本文提出了明确培养目标、优化选拔机制、完善培训体系、强化实践锻炼以及建立激励机制等一系列具体措施。这些措施有助于进一步提升内部教育师资队伍的综合素质和教学能力,为烟草商业企业基层单位的持续发展提供坚实有力的人才保障。

**[关键词]** 师资培养; 培养体系; 教育效果; 职业发展

**中图分类号:** G40 **文献标识码:** A

## Research on the Training Path of Education Teacher Teams within the Industry

Xiaolu Zhang

Tobacco Monopoly Bureau of Foshan City, Guangdong Province

**[Abstract]** This article explores the training path of internal education and teaching staff in grassroots units of tobacco commercial enterprises, in order to improve the quality of education and training, promote talent growth, and promote high-quality development of the enterprise. Through current situation analysis, problem analysis, and path exploration, this article proposes a series of specific measures such as clarifying training objectives, optimizing selection mechanisms, improving training systems, strengthening practical exercises, and establishing incentive mechanisms. These measures can significantly enhance the comprehensive quality and teaching ability of the internal education faculty, providing strong talent support for the sustainable development of grassroots units in tobacco commercial enterprises.

**[Key words]** Teacher training; Cultivation system; Educational effectiveness; Career Development

### 引言

随着全球化和信息化的推进,烟草商业企业面临日趋激烈的市场竞争和消费者需求变化,需不断提升核心竞争力与创新能力。基层单位作为烟草企业的基础,其教育培训和人才成长对企业整体发展至关重要。因此,加强基层单位内部教育师资队伍的培养对提升培训质量、促进人才成长和企业高质量发展意义重大。本研究旨在分析烟草商业企业基层单位内部教育师资队伍的现状与问题,探索符合企业发展需求的师资队伍培养路径,以提升培训质量、激发内部师资积极性,为企业持续发展提供人才支撑。本研究以烟草商业企业基层单位为对象,采用资料搜集、案例分析等方法,总结问题并提出具体培养路径和措施,也可为其他行业提供参考。

### 1 现状分析

#### 1.1 基层单位教育培训概况

烟草商业企业基层单位的教育培训工作具有显著的行业特点和实际需求。烟草行业作为一个特殊行业,其法律法规、技术

标准、营销策略等方面具有较高的专业性和复杂性,需要内部教育师资具备相应的专业知识和技能。基层单位作为企业的直接运营单元,其教育培训工作更注重实践性和应用性,提升员工的岗位技能和工作效率。目前烟草商业企业基层单位的教育培训工作已经取得了一定的成效。例如建立了较为完善的培训体系,涵盖了新员工入职培训、岗位技能培训、职业发展培训等多个方面;采用了多种培训方式,包括集中授课、现场指导、在线学习等;注重培训效果的评估和反馈,不断改进和优化培训内容和方式。随着企业发展的需要和员工职业发展的需求不断增加,基层单位的教育培训工作仍需进一步加强和改进。

#### 1.2 内部教育师资队伍结构

烟草商业企业基层单位的内部教育师资队伍主要由企业内部优秀的员工和管理人员组成。他们具有丰富的实践经验、专业知识和技能,以及较高的教学能力和综合素质。这些内部教育师资在企业教育培训工作中发挥着重要作用,不仅传授知识和技能,还传播企业文化和价值观,帮助员工实现个人成长和职

业发展。然而从基层单位内部教育师资队伍的结构来看,仍存在一些问題。例如师资的年龄结构不够合理,存在老龄化现象;学历层次和专业背景不够丰富,难以满足多元化培训需求;部分师资缺乏系统的教学培训和提升机会,教学能力和方法有待进一步提高。这些问題在一定程度上影响了内部教育师资队伍的整体素质和教学效果。

### 1.3 师资队伍培养存在的问题

(1) 选拔机制有待进一步健全:部分基层单位在选拔内部教育师资时,存在标准不明确、流程不明晰等问題,导致选拔结果不够客观、科学和服众。选拔过程时间长、难度大,员工参与度低,也影响了内部教育师资队伍的建设和发展。

(2) 培训内容较为单一:部分基层单位在内部教育师资的培训内容方面,往往注重专业知识和通识技能的传授,而针对内训师本身创新思维和教学能力的个性化培养却有所缺失。这导致部分内部教育师资在教学过程中缺乏创新性和实践性,难以满足员工的多元化培训需求。

(3) 激励机制不足:目前基层单位在内部教育师资的激励方面,主要停留在按标准支付课时费的层面,缺乏多途径、多层次的有效措施和手段。部分内部教育师资缺乏教学积极性和创造力,影响了教育培训的质量和效果。缺乏有效的激励机制也导致内部教育师资队伍的稳定性和人才流失现象时有发生。

## 2 问题剖析

为进一步推动烟草商业企业基层单位内部教育师资队伍培养和发展,解决制约师资队伍整体素质和教学能力提升的问題,以下将对选拔机制、培训内容与方式、评估与反馈以及激励机制等方面的问题进行深入剖析。

### 2.1 选拔机制问題

#### 2.1.1 选拔标准不明确,缺乏系统性

部分烟草商业企业基层单位在选拔内部教育师资时,选拔标准过于笼统、单一、主观性强,缺乏明确、系统的选拔标准。选拔过程往往依赖于评委主观判断或简单的资历、学历等硬性指标,而忽视了候选人的实际教学能力、专业素养以及发展潜力。这种选拔方式导致选拔出的内部教育师资可能在专业知识或教学技能等方面存在不足,难以满足企业的实际需求。例如有些基层单位在选拔内训师时,过于看重候选人的工作年限和岗位经验,而忽视了其在教学方面的能力和经验;结果导致一些虽具备工作经验但缺乏教学技巧的员工被选拔为内训师,而一些在教学方面表现出色但资历尚浅的年轻员工则被排除在外。这不仅影响了内部教育师资队伍的整体素质,也挫伤了广大员工参与教育培训的积极性。

#### 2.1.2 选拔过程时间长、难度大,员工参与度低

烟草商业企业基层单位内部教育师资的选拔过程往往繁琐复杂,需要经过多个环节的筛选和评审,导致选拔周期过长,这不仅增加了选拔工作的难度和成本,也使得员工在参与选拔过程中感到疲惫不堪。基层员工多为兼职培训工作,在参加选拔过程的同时需兼顾主责主业,如遇上级领导不理解、不认同、不支

持等情况,则更易在周期长、环节多、强度大的选拔过程中感到疲惫不堪和心力交瘁。再者,层层筛选的师资选拔有严格的通过率要求,参与者如不能进入最终环节成功受聘,则前期努力付诸东流,投入产出比与预期差距过大,长此以往,将严重挫伤广大员工的积极性、参与度和创造力。

### 2.2 培训内容与方式问題

#### 2.2.1 培训课程针对性不足,未能满足实际需求

目前,仍有许多烟草商业企业基层单位的培训课程缺乏针对性和实用性。培训课程的内容往往过于宽泛和笼统,没有针对不同岗位、不同经验、不同层次的内训师选手进行教学内容的细化和优化。这导致培训课程难以满足不同内训师的个性化需求和学习兴趣,也无法有效提升他们的专业素养和教学能力。例如有些基层单位在培训内训师时,往往注重理论知识的传授而忽视了实践技能的培养,安排了大量的理论课程让内训师学习教育学、心理学等基础知识,而忽视了教学技巧、课程设计等实践技能的培养;而有些单位则过于侧重训练声音、站姿、手势等授课细节,对内训师思维能力和课程研发的培养不够,使得课程讲授内涵不够、华而不实;“大水漫灌”式的教育不利于精准提升内训师的理论知识或实践能力,难以在实际教学中取得良好的效果。

#### 2.2.2 教学方法单一,缺乏创新性,实践性不足

在培训方式上,许多烟草商业企业基层单位也存在传统、单一的问题,多采用传统的课堂教学方式,如讲授法、讨论法等,而忽视了现代化的教学手段和教学方法的应用。这种单一的教学方法导致培训课程缺乏创新性和趣味性,难以激发员工的学习兴趣和积极性,同时培训课程也缺乏实践性。许多基层单位在培训内训师时往往注重理论知识的传授而忽视了实践技能的培养,缺乏实践教学环节或实践教学环节流于形式,导致内训师在实践中难以将所学知识转化为实际教学能力。这种培训方式不仅无法提升内训师的教学水平,也限制了他们的职业发展和创新能力。

### 2.3 评估与反馈问題

#### 2.3.1 评估标准过于笼统,缺乏针对性

许多基层单位在评估内部教育师资队伍时往往采用过于笼统的评估标准,更多关注教学任务的完成情况、学员的满意度等表面指标,而忽视了教学质量、教学效果等核心指标。这种评估方式容易导致评估结果缺乏准确性和科学性,无法真实反映内部教育师资队伍的实际情况和教学水平,通常表现为一些在教学方面真正有才华的内训师被忽视或低估,而一些在教学方面表现平庸的内训师却被高估或重用,这不仅影响了内部教育师资队伍的整体素质,也挫伤了广大内训师的积极性和创造力。

#### 2.3.2 反馈机制不健全,结果应用不充分

反馈渠道不畅是当前反馈机制中的一大障碍。尽管许多基层单位已经意识到了收集培训反馈的重要性,但在实际操作中,却常常缺乏高效、便捷的反馈渠道。员工在参加完培训后,往往因为缺乏有效的反馈途径而放弃提供自己的意见和建议。这导

致管理层无法及时、全面地了解培训的实际效果,从而无法对培训体系进行有效的调整和优化。

而另一方面,反馈结果应用不充分也是当前反馈机制中的一大弊端。即使基层单位能够成功收集到员工的培训反馈,但在实际应用中,这些反馈结果往往被束之高阁,没有得到充分的重视和利用,未能更好地应用于管理层决策、体制机制建设等方面,一定程度上限制了培训体系的持续改进和优化。

#### 2.4 激励机制问题

##### 2.4.1 激励措施单一,缺乏多样性

在烟草商业企业基层单位,内部教育师资队伍激励机制往往局限于传统的奖励方式,如课酬支付、等级评比等,这些措施虽然能在一定程度上肯定内训师的贡献,但形式过于单一,缺乏足够的吸引力和多样性。这导致内训师们在长期的工作中可能会感到动力不足,难以持续保持高度的热情和积极性。单一的激励方式也无法满足不同内训师的个人需求和职业发展规划,从而限制了他们的发展潜力和创新能力。

##### 2.4.2 激励力度不足,难以激发内训师积极性

即便有了一定的激励措施,但由于激励力度不足,这些措施往往难以有效激发内训师的积极性。例如,讲课收入有限,不一定与内训师所付出的努力和时间成正比;职业发展机会有限,使得内训师看不到自己在企业中的长远前景。这种激励不足的情况不仅会影响内训师的工作热情和投入程度,还可能导致人才流失,不利于企业内部教育师资队伍的稳定和持续发展。

### 3 路径探索

#### 3.1 明确培养目标

基于烟草商业企业基层单位的实际需求,我们应首先明确内部教育师资队伍的培养目标。这些目标应涵盖提升师资队伍的专业素养、教学能力,以及促进企业的长期高质量发展。例如,可以分层分类设定具体指标,如每年培养一定数量的初、中、高级培训师,并进一步细分其中针对某项业务、某项竞赛或某类群体的培训师应为多少人,他们具体应达到哪种程度的教学水平,分类细化、精准提升,以保证培训效果。

#### 3.2 优化选拔机制

选拔机制是师资队伍建设的源头,因此必须加以优化。可借鉴参考东方烟草网刊登的各基层单位在选拔内训师方面的成功案例,如通过举办“内部培训师大赛”,选拔出具有潜力的员工担任培训师。在选拔标准上,应注重候选人的能力、业绩和潜力,同时开拓多元化的选拔渠道,如员工自荐、部门推荐等,确保各业务线条、各层次的员工都有机会参与选拔。

#### 3.3 完善培训体系

为提升师资队伍的专业素养和教学能力,应设计分层次、分类别的培训课程。例如对于新加入的培训师,可以开展基础教学技巧和课程开发能力的培训;对于经验丰富的培训师,则可以提供更多高级教学方法和课程评估技巧的培训。培训方式也应采用模块化、实战化的方式,以增强培训效果。

#### 3.4 强化实践锻炼

实践锻炼是提升师资队伍教学水平的重要途径。可以鼓励和支持内部教育师资积极参与企业实际项目、案例研究和教学竞赛等活动。例如组织培训师参与市场调研、产品推荐等项目,让他们在实践中深入了解产品运营和市场需求;还可以举办教学竞赛,鼓励培训师在比赛中展示教学才华,交流教学经验。通过这些活动,师资队伍不仅能够积累实践经验,还能够多向交流互动,共同提升教学水平。

#### 3.5 建立激励机制

激励机制是激发师资队伍积极性和创造力的关键。可以构建多元化的激励机制,包括物质奖励、精神激励和职业发展机会等。在物质奖励方面,可以设立培训津贴、奖金等;在精神激励方面,可以举办优秀培训师评选活动,表彰在教学工作中表现突出的培训师;在职业发展机会方面,可以将其与人才成长积分、晋升通道等发展路径相融合,为培训师提供更多的晋升机会和职业发展路径。

### 4 结束语

本文分析了烟草商业企业基层单位内部教育师资队伍在选拔、培训、评估及激励上的不足,并提出明确目标、优化选拔、完善培训、强化实践及建立激励机制等解决策略,提升师资素养与教学能力,促进企业高质量发展。未来会持续关注师资队伍发展动态,探索培养新模式,加强培养效果评估与反馈,不断优化培养路径,以适应企业发展新需求,为烟草商业企业的长远发展提供坚实的人才保障。

#### [参考文献]

[1]李培,陈瑞亮,王良泽南.龙头企业参与高职院校师资实践能力培养的问题与路径[J].长江工程职业技术学院学报,2023,40(01):45-49.

[2]邓卓,杨磊.构建职教师资培养体系的现实之需、发展掣肘及实现路径[J].上海教育评估研究,2022(5):31-36.

[3]马兰.产品营销网络提质升级路径研究——以A烟草公司为例[J].企业改革与管理,2024,(13):41-43.

#### 作者简介:

张晓璐(1996--),女,汉族,广东省佛山市人,本科,助理政工师,思想政治工作,企业管理。