

恒伟公司的员工培训计划案例分析

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/1693509543687393.html>

范文网，为你加油喝彩！



恒伟公司的员工培训计划案例分析

恒伟公司的员工培训计划案例分析

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们的工作又进入新的阶段，为了今后更好的工作发展，现在就让我们制定一份计划，好好地规划一下吧。我们该怎么拟定计划呢？以下是收集整理的恒伟公司的员工培训计划案例分析，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

一 恒伟公司实施教育培训的必要性分析:

随着中国加入WTO，我国企业所面临的市场竞争日趋激烈，越来越多的企业开始重视人力资源的开发管理，员工培训在企业的重要性得到了极大的提升。人已成为企业自身战略目标实现的关键因素，企业中人才的数量和质量决定了企业的兴衰与成败，人才之争是市场竞争中的核心内容

之一。企业管理层必须认识到培训和培养员工是任何意义上的人力资源管理的动力中心——如果没有把培训看作是实现经营规划的重要组成部分，那就很难说这样的公司承担了人力资源管理的责任，很难适应激烈市场竞争的需要。为了尽快建立学习型组织，更好的解决微波炉行业面临的问题，可以说恒伟公司实施的员工培训计划是及时可行的，但同时培训实施的过程中，也面临着许多的问题，这些问题解决的成败也直接影响到公司培训的成败。

二 恒伟公司实施教育培训的培训需求分析：

在案例中，恒伟公司缺乏对公司实施具体的培训需求分析，对于什么是组织的目标？什么是达成这些目标的工作？什么行为对于负有工作完成责任者来说是必须的？什么是负有工作完成义务者在表现应有行为时所缺乏的？是技术、知识或者态度？这种种都缺乏系统的调查以及深入的公司探讨，其仅仅由各部门，各分厂及车间分别上报下一年的培训计划并汇总调整，可以看出公司缺乏一套完整的培训体系，到底公司开展培训的目的是什么？什么样的人需要参加培训？什么岗位的人参加什么样的培训？因此我认为解决需求分析应从以下三个方面入手：

组织分析。主要通过对组织的目标、资源、特质、环境等因素的分析，准确地找出组织存在的问题与问题产生的根源，以确定培训是否是解决这类问题的最有效的方法。恒伟股份有限公司是一家大型家电生产厂，其代表产品恒伟微波炉在国内外响誉盛名，因此对于公司未来发展的方向，以及公司整体的绩效，都应该有一个总体的大致方针，针对现状或者是未来可能性的风险，找出存在的问题以及可能遇到的问题来进行分析，并由此确定培训的长远需求。

工作分析。工作分析的目的在于了解与绩效问题有关的工作的详细内容、标准，和达成工作所应具备的知识和技能。恒伟股份有限公司工种繁多，首先我们应该选择合理有效的方法，对各个职位所要履行的工作任务做出准确描述；再次，确定完成每项工作任务所需要的知识、技能和态度；最后，通过个人的实际行为状况与期望的行为标准的比较分析，找出差距及其原因，最终明确是否存在教育培训的现实需求以及这种需求的性质。

人员分析。工作者分析主要是通过分析工作人员个体体现有状况与应有状况之间的差距，来确定谁需要和应该接受培训以及培训的内容。首先是要对员工的工作绩效做出评价，找出存在的问题及其产生的原因；其次根据人员的职位变动佳话，将人员现有的实际状况与未来的职位需求进行比较，以确定是否存在解决将来问题的教育培训需求。

三 恒伟公司实施教育培训的培训内容分析：

树立公司文化特色，培育公司统一理念。

企业文化永远是一个公司的灵魂所在，没有文化的支撑，企业就像一只失去航标的船，没有了方向，即使每个桨手努力的划船，但由于缺乏统一的目标，只会来回转悠，没有前进，只有后退。在公司的重组工作过程中，公司应该有明确的规章制度：不论新老工人都要参加培训。只有这样才能形成统一意识，万众一心；在以后的工作中互相帮助，互相支持，最后才能形成统一的文化理念，把这种氛围传播开来。

精神激励与物质激励并重，正激励与负激励相结合。

根据马斯洛的需求层次理论，人的需求包括物质方面的也包括精神方面的，当人的物质需求得到满足时，就会有更高的精神追求，案例中我们可以看到，公司很多员工都不愿意参加培训，或者

说缺乏责任心，临时工与正式工竟然没有站在同一条线上，他们为什么会这样？就是缺乏优胜劣汰的机制，如果一方面给他们树立危机意识，一方面注重物质激励的结合，这些问题都是可以迎刃而解。管理人员不愿意参加培训，那么也许明天你就可能面临下岗，正式工不努力，不积极，也许哪一天就会被辞掉，临时工如果表现好，我们也可以将他纳为正式工，给他奖励，因此，一旦人才机制的制定并最终严格执行下来，我相信员工只有保持积极向上的精神，只有通过各方面的培训提高自己，才能保证自己不被淘汰，从而导致自我价值的实现。

注重通才的培养。

社会需要人才，更需要复合型的人才，恒伟公司所面临的两类技术人员，无疑就是潜在的巨大资源，车间技术人员和研发技术人员应该说所面临的问题存在很大的相似性，他们互相沟通，互相学习，对于更好的发现问题，并及时解决问题，有很相当重要的作用。我想将这两类技术人员安排在一起培训根本就不存在矛盾，更是给了他们一个互相交流的机会，不仅能打破个人知识的局限，同时也能给公司带来意想不到的效果。

全员培训与差异培训相结合。

恒伟公司实施教育培训应该以普遍性为基础、在内容和人员等方面具有一定差异和具有较强针对性的教育和训练。因为由于工种的不同，每个员工的工作业绩都是有所不同的，所以应该根据组织成员的实际水平和工作职位来确定培训的内容，是培训更趋于个性化，更有针对性，做到因人施教，按需施教；另外，因为在价值创造中，组织中的每个人，每个职位的贡献是存在重大差别的，教育培训应当向关键的职位或岗位倾斜，应该特别加强组织中的中、高层管理人员和技术人员的教育培训。

更多 实用文体 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/93_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发