

英语教育培训企业员工培训中存在的问题及战略

窦安琪

海南科技职业大学外语教学部, 海南 海口

收稿日期: 2023年12月1日; 录用日期: 2023年12月29日; 发布日期: 2024年1月4日

摘要

教育是社会发展的关键引擎, 而英语教育培训企业在现代社会中扮演着至关重要的角色。人才作为教育培训企业的核心资源, 能够提升企业的市场竞争力。培训作为提高员工职业素养和激发员工潜力的关键途径, 在企业界扮演着赋能员工和培养人才的首要角色。然而, 我国教培企业面临着资金不足和管理制度不健全等一系列挑战, 这导致了员工培训的不完善和缺乏系统性和科学性, 同时也影响了对人才的培养力度, 进而不利于企业的长期可持续发展。本文旨在研究教培企业在培训领域所面临的问题, 深入探讨如何优化培训管理, 以建立有效的人才培养机制, 从而促进企业的健康可持续发展。

关键词

教育培训企业, 员工培训, 核心问题, 战略对策

Issues and Strategies in Employee Training for English Education and Training Companies

Anqi Dou

Department of Foreign Language Teaching, Hainan Vocational University of Science and Technology, Haikou Hainan

Received: Dec. 1st, 2023; accepted: Dec. 29th, 2023; published: Jan. 4th, 2024

Abstract

Education stands as a pivotal force in societal progress, with English education and training com-

panies playing a crucial role in the contemporary landscape. Talent, being the cornerstone resource for these companies, has the potential to elevate market competitiveness. Training, as the primary means to enhance employee skills and unleash their potential, plays a fundamental role in empowering and nurturing talent in the corporate world. Nevertheless, Chinese English education and training companies grapple with challenges such as inadequate funding and deficient management systems, leading to incomplete and non-systematic employee training. This inadequacy adversely impacts talent development efforts, hindering the sustainable growth of companies. This paper aims to scrutinize the challenges faced by education and training companies in employee training and delve into strategies for optimizing training management to establish an efficient talent development mechanism, thereby fostering the healthy and sustainable growth of companies.

Keywords

Education and Training Companies, Employee Training, Fundamental Issues, Strategic Approaches

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

企业培训有助于提升员工的职业素养和岗位能力，从而铸就高素质的团队，使企业在激烈市场竞争中立于不败之地。教育企业是全球经济体系中不可或缺的一部分，其在创造就业机会、推动经济增长、促进创新和满足市场需求等方面发挥着关键作用[1]。英语培训教育企业是专注于提供英语语言服务学习的机构，通过差异化的教学方法、技术支持及个性化针对性的学习方案，满足学生、职场人士、企事业单位员工以及有志于留学或考取国际英语考试的个人的语言培训需求，以促进其在语言能力提升并培养国际化视野。然而，英语教育培训企业在员工培训领域面临着一系列重要问题，这些问题不仅影响员工的发展，还可能对企业的长期可持续性产生负面影响[2]。目前，大多数英语教育培训企业还未充分认识员工培训的战略价值，缺乏系统规划和体系建设，导致培训活动变得走形式。因此，为了实现长期成功，企业需重视人才培养，并确立规范的培训体系。

2. 英语教育培训企业员工培训存在的问题

(一) 管理人员对员工培训的重视程度不足

教育培训企业的管理层往往存在一种误解，即他们普遍将人才培训视为企业的成本支出，而非一项战略性的投资。这种观念根植于培训通常需要大量的资金投入，包括课程采购、导师聘用以及培训场地租用等方面。与此同时，培训的回报通常不易在短期内量化，而一些长期效益，如员工工作态度的改善和绩效提升，难以以客观的方式进行测量。其次，部分管理者错误地将培训视为企业人力资源部门的职责，导致管理层对培训的参与度较低，未能充分发挥其在培训方面的领导示范作用。这种分工模式的不明确导致了培训活动与企业战略规划之间的脱节。再者，有些管理者将培训简单地看作知识传授的过程，而未将其与实际工作场景巧妙地结合起来。这种看法限制了培训的实际应用，妨碍了员工将所学知识和技能转化为实际工作绩效的机会。最后，忽视了英语教育培训企业目标客群的英语学习需求，应定位国际化，培训现代化，教学方式多样化，紧跟科技时代的变化，培养英语教育培训企业员工高效学习能力

及灵活工作能力。

这些误解和偏见可能会限制英语教育培训企业在人才培养领域的有效投资和创新。基于以上问题陈述，英语教育培训企业有必要改变这些观念，以更好地理解培训的战略重要性和实际应用。同时结合英语教育培训企业的国际化视野定位，应参考国际化员工培训标准体系，制定与企业自身发展与员工个人提升相结合的培训方案。

(二) 员工培训的认识不到位

英语教育培训企业通常面临资金有限、发展不稳定、外部风险抵御能力相对较弱等挑战，这使得它们对员工培训的认识不足。这些企业倾向于将有限资源用于当前业务需求，而忽略了员工培训的重要性。他们可能认为，仅通过取得出色的业绩就能确保企业的生存和繁荣，因此，对员工的职业发展规划不够重视，也未将员工培训视为战略规划的一部分。此外，某些英语教育培训企业可能过于追求短期利润，试图削减运营成本，而没有清晰的战略眼光，无法理解员工培训与发展是为了储备未来所需的关键人才。大多数企业的培训往往是为了解决员工在当前工作中的不足，着眼于短期内的成效，而缺乏从战略层面出发对人才发展进行长期、系统性规划的观念，这使得培训难以支持企业实现其长期战略目标。

这些问题凸显了英语教育培训企业员工培训领域的迫切需求，有关方面应该共同努力，提高员工培训的重要性认知，将员工的职业发展与企业战略有机结合，确保员工获得高质量的培训和管理。只有这样，英语教育培训企业才能实现可持续发展，提升在竞争激烈市场中的竞争力。

(三) 员工参与培训的积极性较低

首先，需指出英语教育培训企业员工参与培训的积极性不高，这可能受到以下因素的影响。其一，英语教育培训企业在培训时间安排上存在不合理之处，有些培训可能干扰员工的日常工作进度或占用其休息时间，这会引发员工的反感情绪，从而降低了他们主动参与培训学习的愿望。其二，英语教育培训企业缺乏鼓励学习和创新的组织文化氛围。多数员工通常只专注于当前的工作任务，不愿意主动参与培训学习，未能充分认识到新知识对于个人职业发展的积极影响。最后，其三，英语教育培训企业常常缺乏有针对性的、分阶段的培训策略，往往采用集中培训的方式，一次性向员工灌输大量新知识，结果导致员工不堪其烦，逐渐出现感官疲劳和视觉疲劳，培训质量逐渐下降，员工态度开始敷衍了事。

(四) 企业培训的师资力量不足

首先，英语教育培训企业受到其自身发展制约，因此在培训领域的资源配置有限。通常情况下，这些企业依赖内部员工担任培训讲师，然而，这些讲师往往缺乏专业培训，因此在授课技巧和课程开发方面存在差距。其次，英语教育培训企业在培训讲师的选拔标准方面存在模糊不清的问题，选拔过程常显随意，这导致了培训讲师的质量层次不齐。最后，英语教育培训企业在对培训讲师的绩效评估机制方面尚不健全，这使得大多数培训讲师机械性地传授抽象的理论知识，而忽视了实际工作中的实际应用，从而影响了培训效果的实现。

(五) 企业培训体系不健全

英语教育培训企业的培训体系可分为培训管理体系、培训资源体系、培训运营体系和培训评估体系四个方向[3]。培训管理体系包括预算管理和制度管理，培训资源体系包括课程资源和平台资源，培训运营体系包括需求分析和计划制订，培训评估体系包括结果评估等。然而，大多数教育培训企业的培训体系存在诸多缺陷，缺乏系统性和规范性的管理，具体表现如下。

首先，英语教育培训企业往往未能建立专门的培训管理制度，也没有对员工培训的组织实施和培训结果应用进行规范化和监督。这使得培训活动缺乏清晰的方向和标准，难以确保培训的质量和效果。

其次，英语教育培训企业的员工培训缺乏流程化管理，通常是临时决策，用于解决当前业务问题。缺乏长期规划和策略，未能将员工的真实需求与企业的经营挑战相互结合，制定年度培训计划。

最后，英语教育培训企业在培训完成后缺乏对培训的评估和后续跟踪，无法有效地了解培训效果，从而无法进行改进和提升培训的效益。

3. 教育培训企业员工培训的对策建议

人才在任何企业中都是实现长期发展和达成战略目标的至关重要因素。对于英语教育培训企业而言，更应当强调人才培养，借助战略性人力资源管理的观点来组织培训工作。这包括将员工的培训与企业的业务发展有机结合，并根据岗位胜任模型有针对性地进行培训。此外，值得强调的是，培训并非一劳永逸的任务，也不应仅仅局限于某一时刻。培训是一个有计划的、长期的系统性工作。为了实现持续的企业发展和确保及时满足所需人才的需求，企业必须高度重视培训工作，培养英语教育培训企业员工的多样化教学方式以及针对性销售技巧，并持续对其进行不断优化。

(一) 深化管理人员对培训的认知

首先，教育培训企业亟需建立完善的培训管理制度，以确保员工培训得以系统化和规范化。这将有助于使管理者更为充分认识到培训工作的目标和重要性，进一步激发其参与培训管理的积极性。其次，教育培训企业需着力提升管理者的综合素养，以使其深刻了解员工发展对企业的战略重要性，专注于下属员工的培训与发展。管理者应当具备足够的能力，可以将员工的个人职业发展目标与实际工作情境相结合，以协助员工进行职业生涯规划，并制定相应的学习计划[4]。此外，管理者应积极鼓励员工主动获取新知识，承担更多的工作职责。最后，英语教育培训企业可考虑将员工的培训表现和成果纳入管理者的绩效考核体系，使员工的培训表现、培训成绩等因素直接影响上级主管的绩效考核结果。通过这种方式，可加强管理者对员工培训的认知，提高其对员工培训的重视程度。这一举措有助于确保管理者积极参与培训工作，并将其视为组织战略发展的一部分。同时，英语教育培训企业的管理者具备英语课程教学与课程销售双肩挑的基层从业经验，既能指导员工教学方法，也可提供销售技巧培训，亦可拓宽员工的升职渠道。

(二) 组织诊断与人才盘点，保障人才培养与企业战略紧密结合

目前，常用的组织诊断模型包括麦肯锡的“7S模型”和韦斯伯德的“六个盒子模型”，后者已在众多企业中得到广泛应用并广为人知。因此，教育培训企业可以借鉴这些理论模型，通过深入诊断和分析组织的表象、问题、要素、结构和动力等五个层面，以辨认出组织的核心动因。在此基础上，教育培训企业可以进行组织优化和改革[5]。

同时，英语教育培训企业可根据组织诊断结果与企业战略发展的一致性，分析组织当前和未来的结构、人员需求，明确组织需要的人才队伍及其评价标准。这有助于发现高潜力的人才，尤其是关键岗位或管理职位的员工，为其制定相应的培养计划，以满足企业未来的发展需求。

此外，英语教育培训企业还应定期进行人才盘点，审视企业内员工的分布情况，了解员工的表现，鉴别出出色表现的员工以及需要改进的员工。这将有助于制定清晰的人才规划，包括招聘、流动和培训等策略，为员工培训计划的制定提供稳固基础。

(三) 激发员工参与培训的积极主动性

首要，英语教育培训企业领导层需引导员工改变思维，使其明了培训是获取新知识和提升个人职业技能的重要途径，能够为其带来更多的职业发展机会，与他们的切身利益息息相关，从而激发员工的学习热情和积极性。

其次，英语教育培训企业应注重企业文化的构建，打造一种健康的文化氛围，鼓励相互学习、分享和尊重人才的理念在企业内部蓬勃发展。这种文化将对员工产生积极的引导作用，激发他们积极主动地参与培训学习，不断提升个人水平。

最后，英语教育培训企业应科学合理地规划培训时间。随着移动互联网的兴起，线上培训已经成为一种常见的培训方式。因此，教育培训企业可以定期组织在线培训，要求员工在规定的时间内完成任务。员工可以根据自己的时间和学习能力，自主安排学习任务，以提高培训的效率和员工的满意度。

(四) 强化师资队伍的培养与发展

培训讲师分为外部讲师和内部讲师两类。外部讲师通常具备丰富的培训经验和卓越的授课技巧，能够有效地引导培训课堂，但他们对企业的具体业务了解有限，因此无法提供深入的业务解释。与之相反，内部讲师更熟悉企业内部情况，能够提供更具针对性的培训，同时也能够节省企业的培训成本。

教育培训企业通常可以从管理层或技术骨干中选拔内部讲师。对于内部讲师，教育培训企业应提前为他们提供培训，包括培训技巧和注意事项，以提高他们的专业水平。此外，在选拔内部讲师时，教育培训企业应制定明确的标准，不断规范内部讲师队伍，以提高培训的质量。同时，教育培训企业应建立评估和奖励机制，评估可以帮助讲师发现培训中的不足之处，评估结果也可以作为奖励的依据。激励机制对于建立讲师队伍至关重要，除了物质奖励外，还需要有精神上的激励，以激发讲师更加积极地投入培训工

(五) 确立健全的企业培训体系

首先，需进行培训需求的收集，以便制定培训目标和计划。教育培训企业可首要采用问卷调查和面谈等方法，以获取员工的培训需求信息。这是确立培训目标、设计培训方案的前提条件，同时也构成培训评估的基础。随后，必须明确培训目标，并基于不同层级和不同职位的员工，明确每位员工的培训目标。在同一家企业中，员工的工作能力、职责和态度各异，因此，英语教育培训企业应根据员工的具体情况和职业规划制定个性化的培训目标。只有明确了培训目标，才能安排后续的培训时间和课程。在明确培训目标后，下一步是制定培训计划^[6]。由于不同岗位的员工培训需求存在差异，因此，英语教育培训企业应制定不同的培训计划。这些计划应具有科学和系统性，如针对英语教师进行的教学方式的培训，或针对课程销售进行销售方面的培训，或管理者方向的培训，又或者线上课程实操方面的培训等，不应安排过多或过少的年度培训次数，最好能够控制在员工的学习和认知能力范围内。

其次，需选择多样化的培训课程形式、内容和方式。培训课程的形式应多样，不应仅限于幻灯片演示和视频教学等传统形式，还应包括案例分析、情景模拟和研讨会等互动性和趣味性较强的形式。此外，培训内容不仅应涵盖理论知识和技能提升，还应包括思维认知和情感体验等方面的培训，以提高员工的综合素养、对企业的忠诚度和信任感。最后，除了线下培训，还应开发线上课程，建立在线学习和考核一体化平台，建立员工的电子培训档案，以实现在线资源共享和数据互通。

第三，应根据员工的个性化差异制定相应的培训方案和课程，进行分级培训。对于新入职员工，主要应进行企业规章制度、企业文化和岗位职责的培训，以便让员工快速适应企业的运营环境、明确自身的工作职责。对于专业技术人员，可以与相关高校合作，满足企业内部科研需求，开展专题研讨会和主题讲座等培训。同时，鼓励专业技术人员主动获取职业资格或职称证书，以提高其专业技能，为企业的可持续发展提供保障。对于管理人员，应重点培养其管理能力。企业可以通过参与职业培训来帮助管理者了解最新的技术和理念，从而为团队管理和自我管理奠定坚实基础。此外，还可开展特色鲜明的专题培训班，以增强管理人员的业务知识，促进管理人员之间的沟通和交流，提高管理人员的协作能力，并定期举办团队建设活动，以提升管理人员的应对压力能力，为企业运营提供有效支持。

第四，需要对培训效果进行评估。首先，员工应对培训课程进行评价，包括培训内容、课程质量和讲师的培训风格等方面。这可以通过问卷调查和观察等方法来完成。其次，组织需要评估员工的成长，不仅应检查员工对所学知识的掌握程度，还应评估员工在工作中表现出的行为改进和绩效提升。行为改进方面，可以通过直接主管或同事的评价来实现，而绩效提升则可以通过一些绩效指标来衡量，如员工

在培训后的成长和为企业或部门带来的绩效提升等。企业可以采取积分制度来评估这些因素，根据员工的积分来奖励或处罚员工。此外，也可以颁发荣誉证书，以激励员工重视培训。

在整个培训体系的建立和运行过程中，教育培训企业应记录和分析培训数据，并确保数据的真实性和完整性，以便为管理者的经营决策提供依据。

4. 结语

英语教育培训企业在我国的经济体系中扮演着至关重要的角色，它们为我国大多数劳动力提供了就业机会，缓解了我国就业压力，同时也是我国经济增长的主要推动力。教育培训企业在如何争夺市场竞争地位，实现可持续发展方面一直备受关注。人才作为持续创造价值的核心生产要素，越来越受到企业的重视，因此，加强员工培训对于企业的经济效益增长具有重要意义。

因此，英语教育培训企业有必要高度重视建立和不断优化培训体系，以提升员工的综合素质，以满足企业未来发展的需要。这将有助于教育培训企业在竞争激烈的市场中保持竞争力，创造更多价值，促进企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 师丽俊. 培训企业对经济发展的作用与影响研究——以汉语国际教育培训为例[J]. 企业改革与管理, 2021(4): 86-87. <https://doi.org/10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2021.0356>
- [2] 贺文鑫, 文革. “双减”背景下教育培训企业的转型发展路径研究——以新东方为例[C]//成都信息工程大学管理学院. “劳动保障研究”2023 研讨会论文集: 2023 年卷. 2023: 149-152.
- [3] 崔继峰. 我国全面质量管理的发展趋势及思考[J]. 上海质量, 2022(8): 58-62.
- [4] 赵雷生. 中小企业员工培训的问题分析与对策研究[J]. 现代商业, 2023(16): 148-152. <https://doi.org/10.14097/j.cnki.5392/2023.16.026>
- [5] 王悦. 对中小学教育培训行业发展问题的经济分析[J]. 广西质量监督导报, 2019(7): 17-18.
- [6] 杨倩. 中小企业培训管理工作中存在的问题与对策[J]. 现代企业, 2022(8): 31-32.