# 开展岗位练兵 提高员工素质

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-20

*第一篇：开展岗位练兵 提高员工素质开展岗位练兵 提高员工素质人才是企业发展的第一推动力，人才是企业发展的保障。任何企业的发展都离不开人才，尤其是技术性人才，特别是科技和经济高速发展的今天，员工技能水平的提高和技能性人才的队伍建设，是企业的...*

**第一篇：开展岗位练兵 提高员工素质**

开展岗位练兵 提高员工素质

人才是企业发展的第一推动力，人才是企业发展的保障。任何企业的发展都离不开人才，尤其是技术性人才，特别是科技和经济高速发展的今天，员工技能水平的提高和技能性人才的队伍建设，是企业的基础建设，只有培养出高素质的人才，才能为企业的发展起到积极的作用，建设一支高素质的技术人才队伍，培养一大批高技能型人才是目前我公司发展的迫切需要，员工学好技术，多才多艺，做好本职，是员工与公司共同发展的需要。

集团公司审时度势，本着普遍提高全员岗位技能和技术素质，及时提出开展岗位大练兵活动，有着十分重要的意义；公司的快速发展和岗位练兵为每个员工提供了实现自身价值，施展才华的大好机会。我站全体员工积极响应公司的号召，紧抓机遇，勤奋学习，以拼搏的精神，顽强的作风，充实着自己。在活动中涌现出一大批比学赶帮的积极份子，他们牢固树立了崇尚学习、主动学习的思想观念，立足本职，苦练内功，不断提高自己的专业技术水平和岗位适应能力。公司的这一举措，充分的调动了广大员工学习技术、增强素质的积极性、主动性和创造性，为公司的安全、稳定、健康、持续的发展起到了一定的推动作用。

稷山发运站

2024-10-15

**第二篇：收银岗位银如何提高员工素质**

关于如何提高员工素质

1.德

收银组所有员工均能够主动遵守岗位的各项规章制度，坚持准则，未出现过重大违规事件，对客服务意识也在逐步提高，但一些服务细节还有待改进。

改进途径：在日常工作中时刻提醒、加强检查，同时希望酒店也继续开展相关提高服务意识及自身素养的培训及活动，营造一个优质服务的大环境，以便使每个员工在整体氛围的影响下都能自觉的改掉不良习惯，养成对客服务的好习惯。

2.勤

从平时的出勤情况看来，收银组的各位成员均能够按照排班计划上班，有特殊情况时一般提前换班以避免造成空岗。但目前班组人手非常紧张，特殊情况无人替岗，尤其在二楼两个区盯台时工作量大而且工作时间长。

解决方法：尽快增加有工作经验的、合乎本岗位要求的人员，同时对新员工尽快

培训以早日达到独立上岗的标准。

3.绩

通过以前月度的绩效考核记录可以看出，收银组日常出现的工作失误主要集中在一些小的工作细节上，如输错酒水等，针对这些现象在今后的工作中要不断强调细节问题，以引起收银员足够的重视，尽量避免因忽略细节出现更大的工作失误。

4.能

收银组现有员工的工作能力基本能够达到本岗位的要求，员工对工作流程非常熟悉、相关设备设施也能够熟练使用、点钞及输单等基本功比较扎实，即使在工作高峰期也能够认真准确的为客人结账。但对于本岗位以外的相关财务知识掌握较少，希望酒店或部门提供不同岗位财务知识的培训，以拓展员工的知识面。同时要鼓励员工自学新知识，不断充实自己，以适应酒店未来发展的新要求。建议：订阅一些财务书刊；

由其他部位人员培训相关财务知识；

收银组

07-3-8

**第三篇：关于开展“提升企业文化,提高员工素质”**

关于开展“提升企业文化，提高员工素质”

主 题 活 动 的 方 案

各单位、科室：

为丰富公司文化活动，加强员工责任心教育，提升员工整体素质，引导广大员工尽职尽责创造一流业绩，推动公司更好更快发展。经研究，决定在全公司开展“提升企业文化，提高员工素质”主题活动。现将有关工作安排如下：

一、指导思想

以“提升企业文化，提高员工素质”为目标，紧紧围绕

公司生产经营，立足本职，注重教育，提高工作绩效，提升服务质量，强化责任意识，树立崭新形象，努力打造一支政治可靠、业务精通、作风过硬、工作到位的员工队伍。

二、目的意义

按照省交通运输厅确定的“先行跨越年”的工作要求，结合“五个基本建设”，以开展主题活动为载体，营造浓厚文化氛围，倡导爱岗敬业作风，提升凝聚力、向心力、执行

力，达到丰富企业文化，培养团队精神，提高整体素质，树立盛达形象，全力推进公司各项目标实现的目的。

三、活动时间

2024年8月—2024年2月。

四、活动内容与安排

（一）集中学习阶段（2024年8月）

各单位、科室结合本部门工作实际，组织员工认真学习公司劳动管理相关规定，明确岗位职责；学习公司总经理李文明在2024上半年工作总结会上的讲话；结合当前公路客运安全形势组织司乘人员、经营车主、管理人员学习安全管理制度和安全行车知识；有车单位、客运站要组织员工进行安全行车、文明服务的培训。通过集中学习，规范公司管理，提高服务水平，激励广大员工立足本职，爱岗敬业。

（二）活动实施阶段（2024年9月—2024年1月）：

1、开展“迎国庆，保安全”知识竞赛活动（2024年9

月30日前）。在国庆节前，组织公司生产单位和职能科室进行一次安全知识竞赛。通过开展安全知识竞赛活动，促进公司全员深入学习安全行车基本常识，形成人人学安全，人人懂安全的良好氛围，达到提升全员安全意识，推动公司安全文化建设的目的。（负责科室：安全科、办公室）

2、开展一次“爱岗尽责”对照自查活动（2024年10月31日前）。各单位和科室分别组织员工开展一次“爱岗尽责”的座谈会，每个人要对照自己的工作态度、工作业绩等方面，检查自己是否树立责任意识、岗位职责是否落实、工作是否有成效。要结合自身工作中存在的问题、改进的方向，如实填写对照检查表，报本单位领导和分管领导分别签署意见。通过对照检查，督促各单位改进工作作风，提高全员责任心。（负责科室：办公室）

3、开展“我为公司发展献一计”活动（2024年11月30日前）。为祝贺公司搬迁新站6周年，公司通过印发问卷调查表，动员全公司人员对生产经营、内部管理、市场拓展上存在的问题和不足，提出合理化建议和改进建议。公司将对收集的建议进行整理，对提出的可行性建议，公司将逐步实施。（负责科室：办公室）

4、开展2024年迎春文体比赛系列活动（2024年1月

10日前）。为丰富职工节日生活，加强公司文化建设，展示干部职工积极向上的精神风貌，打好2024年春运攻坚战，公司将举行卡拉OK、象棋、兵乓球等比赛活动，努力营造凝心聚力、团结协作、吉祥和谐的良好氛围。（负责科室：工会、办公室、行管科）

（三）评先树优阶段（2024年2月）：

本着公平公正的原则，各单位和科室要认真总结全年的工作，对在工作中表现突出的先进典型上报公司作为先进员工候选人，公司将打破以往评先树优平衡平均的分配模式，通过经理办公会择优评定出先进员工，真正体现出评先树优的实质作用。

五、组织领导

公司成立活动领导小组，组长为局党组成员、公司总经理李文明，副组长姜晓华、李小明、董云，成员为各单位和科室主要负责人。此次活动由各单位和科室具体组织落实，办公室负责协调和督办。各单位要加强组织领导，按照主题活动方案认真落实有关工作，确保公司文化活动抓出特色，营造公司“爱岗敬业、尽职尽责、共谋发展”的良好氛围。

二○一一年八月二日

主题词：开展主题活动方案

**第四篇：如何提高员工素质**

1、敬业 如何使员工素质提高

敬业就是一种好口碑

敬业是一种不可或缺的一部分，它不仅是谋生手段，还是一种全身心付出创造物质财富和精神财富的过程，是一种责任，一种精神，一种义务。

当一个人被周围的人称之为“敬业”的人时，也就等于大家都认为他是一个值得尊敬的人，同时拥有职业生涯中最大的财富----------敬业的口碑，同时拥有了美好的职业前景。

1、不怕起点低，就怕境界低。

请看小故事，说说自己的感想

20世纪70年代初，美国麦当劳总公司看好中国台湾市场。他们在进军台湾市场前，需要在当地培训一批高层领导，于是进行公开的考试。

由于公司要求的标准很高，很多初出茅庐的年轻人都没有通过考试。经过一再筛选，一位名叫韩定国的年轻人脱颖而出。最后一轮面试，麦当劳的总裁和韩定国夫妇谈了3次，并且问了他一个让人意想不到的问题：

“假如我们要您前去洗厕所，你愿意吗？”

还未等到他开口，一旁的韩太太随口答道：“我们家的厕所一直都是他洗的。”

总裁十分高兴，免去了最后的面试，当场决定录用韩定国。

后来韩定国才知道，麦当劳训练员工的第一堂课就是从厕所开始的，因为服务业的基本理论是“非以役人，乃役于人”，只有先从卑微的工作开始做起，才有可能了解“以家为尊”的道理。

韩定国后来之所以能成为知名的企业家，就是因为一开始能从卑微的小事做起，做别人不愿意做的事情。感想：

我们每个人所做的工作，都是由一件件小事构成。

工作中的高低之分，不在于工作本身，也不在于起点，而在于每个人的境界。只有提升自己的境界，才能提升工作的质量。

2、只有小雇员，没有小角色

著名喜剧演员陈佩斯，在他没有成名之前，是个经常演些跑龙套角色的小演员。可是他并没有降低自己对艺术的追求，而是下苦功夫钻研每一个角色。

有一次，陈佩斯去演一个小匪兵，是一个小得不能再小的配角，谁也没有对他过多的在意，导演也没有给他说戏。可是陈佩斯却自己揣摩起来，把他为数不多的几个角色都研究透了。

在表演的时候，陈佩斯发挥了自己的天分，虽是一个小匪兵，他却自己设计了一个表情，分外滑稽，一下子就让这个角色生动起来。导演一看，顿时觉得这个小匪兵格外出彩，从此发现了他的表演天赋。从那以后，陈佩斯一步步走上路成功之路。感想：

人生就像一个大舞台，每个人都扮演着不同的角色。也许我们从事的是很平凡很普通的职业，也许我们就是一个跑龙套的小演员，但请记住：小演员身上也能闪出巨大的光彩，这完全取决于我们自己的心态。

心有多大，舞台就有多大。

3、培养工作中的使命感

日本著名企业家松下幸之助曾经收到好几封奇怪的来信，信都是由同一个人发出的，内容也都是相同的，就是请松下换一副眼镜。

发这封信的是一个眼镜商，开始松下没在意，以为是商人的一种推销手段，就将信放在一边，不加理睬。可是后来松下总是收到这个人同样内容的信，他终于忍不住了，就问那个人，为什么总要他换一副眼镜？

那位眼镜商就给松下回了一封信并说明情况：我看过很多关于您的报道，发现您总是佩戴一副普通的眼镜，在这旁人来说没有说明不可以，但是你不同，会让人误以为我们日本没有好的眼镜，所以请您为了日本的荣誉，换一副制作精美的眼镜。

松下看过之后觉得非常感动，于是主动找到这眼镜商人更换了一副好的眼镜。根据工作态度，我们把员工分为四种：

把工作当使命的员工

把工作当爱好的员工

把工作当饭碗的员工

把工作当苦差的员工

你愿意做哪种员工呢？

4、处处以专业的标准要求自己

我们正在做的工作，未必和自己所学的专业相符，在实际工作中，与专业不对口的情况比比皆是，与自己兴趣爱好不相符的工作也比比皆是。

但既然选择了这份工作，那就要对工作负责，专业不对口，不感兴趣等都不感兴趣等都不能成为我们不做好工作的理由。

5、将简单的工作做到最好

海尔总裁张瑞敏说：“扫码试简单，把每件简单的工作做好就是不简单；把每件不平凡的工作做好就是不平凡。”

我们的工作都是由一件件小事平凑起来的，只要将一件简单的事做到最好，积累起来后，就是成功的基石。

蒙牛老总牛根生也说过：“把平凡的事情当做不平凡的事情去做，把不平凡的事情当做平凡的事情做，这就是成功的起点。”

当我们都能以这种心态去对待工作的时候，怎么能不成功呢？

2、责任

拿得起责任，放得下架子 优秀者，就是优秀的责任承担着 扩大了“承担圈”，便放大了“成功圈” “活儿是给别人做的，更是给自己做的”

何为责任 责任到底是什么？

（1）责任就是做好社会赋予你的任何有意义的事情（2）责任就是一种生活态度：

对于承诺的信守，守时，遵守公司的一切规定，上班不迟到。认真做好工作中的事情，并勇于承担自己的责任。通常我们懈怠责任的理由：

a我并不十分清楚我的责任，所以才没有做好 b肯定其他环节出了问题，我这儿才有问题。c谁有权利谁负责，我只是一个兵 d我不是故意的

1、拿得起责任，放得下架子

小周是公司的文秘，最近老总旧病发作，对症的特效药却一直找不到。小周留心了很久，最终功夫不负有心人，一次，在上班路上看到一家药店有卖专治这种病的药，于是停留了一下，买了两盒。可是，却为此迟到了半小时。

一进办公室，老总见客户，看见她就怒气冲天地说：“你是怎么回事，今天李总来要资料你不知道吗？”

“对不齐，是我错了”

当着客户的面，小周决定先不解释，而是承认错误。下午，客户走了，老总一人在办公室，小周将特效药房在了老总的桌上。老总一下就明白了，对她有且歉意也有些感激，问道：“早晨是因为给我买药迟到的吗？”

小周笑了一下说：“不管怎么样，我迟到就是我的不对，而且今天有重要的客户，是我迟到让客户等资料，真的不应该......”

后来，小周因工作表现出色，升职为办公室副主任。感想：

一名有智慧的员工，应该懂得忍辱负重，懂得体谅上级的心情

即使委屈，也不要当面顶撞上级，更不要当着客户的面与上级较真，这样会使人觉得你是在挑衅上级的地位与尊严，从而失去上级的信任。

2、优秀者，就是优秀的责任承担着

小张和小王都是速递公司的骨干成员。有一次，他俩奉命将一个非常重要的模型送到客户那去。没想到，客户公司的电梯坏了，但按规定，他们必须在约定的时间内将模型送到。小张仗着自己力气大，决定爬楼梯背上去，背到了八楼，小王说：“我替你一下吧”

可是，在两人换手的那一刹那，模型掉地上，摔坏了。小王大喊：“你怎么搞得，我还没接你就放手。” 小张辩解道：“你明明伸出手了，我递给你，你没接住。”

他们都知道把模型摔坏了意味着什么，没了工作不说，可能要背负债务。果然，回到公司，老板对他俩进行了严厉的批评。事后，老板找他二人单独谈话。小王一见老总，竭力为自己开脱，将责任推到小张身上：“他不应该逞能将模型背上去”。

小张进来将全过程告诉老板，然后说：“这件事情我需要负很大的责任，如果要赔偿的话，小王的母亲正在生病，他的责任由我来负责，我一定会弥补我们的一切损失。”。

几天后，老板将他二人叫进办公室，对他们说：“公司一直对你们很器重，没想到发生了这件事。不过也好，这使我们更清楚哪一个人更适合在公司发展。我们更需要一个勇于承担责任的人，因为这样的人值得信任。”

这次意外对小张来说，反而成了“好运”的开始。感想：

对自己的行为负责，对公司和老总负责，对客户负责，只有这样的员工，才能在公司中有所发展。

小王的工作能力并不一定比小张差，就是因为他缺乏责任感的表现，导致失去了老总对他的信任。

3、扩大了“承担圈”，便放大了“成功圈”

在工作中，很多人会觉得多一事不如少一事，反正不是我出的问题，也不用我去承担责任。可是你们想过没有，你们与公司是一体的，不管发生了什么，公司中任何一个人都无法逃脱干系。

责任往往和成功相伴而来，你能够承担起责任范围之外的责任，公司自然会给予你工作之外的报酬，而你的信誉度------这种无法估量的资产，更会给你带来意想不到的收获。永远拘泥于自己工作的小圈子里，就永远也跨不进成功的大圈子中。

4、活儿是给别人做的，更是给自己做的

你有没有想过，你手上做的每一件工作，其实都是为自己做的

在服务别人的时候，你所得到的不仅仅是工作报酬，还有技术的锻炼，品质的提升和名誉的提高。

工作既然是你的，工作责任自然有你来承担，对工作的责任感的高低，同样是对自己责任感的高低。一个自爱的人，一定是一个对自己有高度责任感的人，他会认真的做好每一件工作，因为这对他的名誉、尊严和前途都至关重要。

正如我们耳熟能详的老木匠的故事：老木匠要退休了，主人让他盖最后一所房子，他应付了事的将房子盖好交工，谁知道主人对他说：“房子归你了，我将它作为医生辛苦工作的报酬。”

工作的结果是别人的，成果却是你自己的。不要为此犯糊涂，将工作应付了事。眼光长远的员工，都是对工作负责的人。

3、忠诚

何为忠诚 从字义上讲：

一忠：古人云：尽心为忠

一诚：诚者，信也：开心见诚，就是真实不欺。

一忠诚就是竭尽全心全力，言行一致，表里如一地做好事情。

忠诚，就是职业人应该遵守的一种职业基本准则，是指组织或个人真实无欺地遵守恒诺和契约的品德及行为。

不忠诚的人会厌恶自己的工作，或者为了生计而工作。

如何做到忠诚

1、终于自己的企业

2、忠于自己的老板

3、怀有感恩之心

1、忠于自己的企业 员工的忠诚首先应该是对企业的忠诚，如果他对企业忠诚，他就会认真把他该做的事情做好

（1）维护企业利益

维护企业利益从细处讲就是：要求员工尽职尽责，热爱本职工作，对客户负责，有强烈的责任感，能充分承担本职工作的经济责任，社会责任和道德责任，不做任何与履行职责相悖的事情，不做那些有损于企业形象和企业荣誉的事情。

a工作时间不做私事

不要将公司的物品私有化，这些微不足道的小细节却能反映出一个人的职业操守。

C不被利益所动。d必须一切从大局出发（2）保守公司的秘密 案例：

在一次国际性的商贸谈判到中间休息时，英国的一位裘皮商人主动给美国的谈判员递烟闲聊：“今年的黄狼皮比去年好吧。”美国人随意地应了声：“还不错”。那人紧跟了一句“如果要买二十多万张不成问题吧？”美国人的谈判人员仍不经意地说：“没问题”。

英国商人在不动声色中掌握了美国有大量的黄狼皮在寻找买家的商情。在随后的谈判中，英国商人以原方案高出百分之五的价格，主动向美国商人递出了2万张黄狼皮的买单。可是随后就发现有人用底于英国商人的报价在英国市场上大量抛售黄狼皮，当美国商人向其他国家报价全部被顶回时，他们才恍然大悟：原来英国商人是有意用高价稳住自己，使其他商人不敢问津，以便大量抛售他们几十万张的库存，以微笑的代价换了先手出货。

保守公司秘密是身为员工的基本行为准则，是事业的需要。

作为员工不注意保守秘密，是很难取得领导的信任的。应该如何做：

a闲谈莫论或者少论企业事。许多从业人员一般分不清什么是企业秘密，什么不是企业秘密，过多的闲谈就容易造成泄露事故的发生。

b每一个公司的办公室都会有很多的文件，除了对外发布的公告之处，任何文件都属于公司的秘密，不可随意外传或泄露。

c公司的员工对正在实施的秘密计划要提高警惕，不使机密外泄，避免走漏消息，给公司造成损失。

d请相信一句名言：沉默是金。工作中要少说话多做事。

2、忠于自己的老板（1）别让上司靠边站

对领导忠诚要做到：

a领导安排的事情，必须尽快完成。

b如果领导安排有误，应该马上向领导汇报说明。记住：下属对上司只有建议权，如果领导执意按照自己的意见去做，要执行，但尽量将损失降低到最低程度。

（2）不要这样对待你的上司 a当着他的面批评同级同类干部

b关于关注他的私生活和个人经历，并由此推导出其他行为方式的心理成因。c在接受任务时，尽量少提困难和客观原因。

d向领导暗示你有另谋他就得打算，并暗示有的伯乐已经相中了你这匹千里马。

e与上司进行过于亲密的接触。（3）不要老想着跳槽 案例：

小张20世纪80年代毕业于名牌大学的现代企业管理专业，毕业后十年间在五个公司工作过。后来到处找工作，没有公司愿意招聘此人。其中一位面试此人人的人力资源部门的招聘主管说“我们对这个人的经验和学历都很感兴趣，可根据他的记录，我们不相信他会是一个忠诚的职员。” 跳槽不利的原因：

a总是跳槽，很难对所从事的行业有深入的了解。刚开始几年升的快，以后就很难升职了。

b跳槽也让人对其能力产生怀疑，为什么总是保不住。

c新公司老板一旦发现某些人不称职，会随时解雇，来也匆匆，去也匆匆。d新公司能否持续发展仍是未知数，若新公司名声不好，不利于将来再跳。忠诚雇员的优势在于：

a有资深老板的提携。资历深厚的人带年轻人，会在很多方面给予指导。

b公司会给你培训的机会。

c干一行，爱一行。

3、怀有感恩之心 案例：

某公司有一名硕士生叫王新军，由于工作比较卖力，取得了一些成绩。参加工作半年后，他所在的部门一分为二，需要提拔一个中层干部，领导想培养年轻人，虽然他的工作经验有些欠缺，还是提了他。按道理说他应该很感激这位提拔了他的领导。可因为两件事情令他的领导很生气。一是因为一点业务上的事情与领导本人发生了一点利益冲突，对领导态度不好：二是他领导的对立面的一部分人到总公司告他的上司，王新军便和他们站到了一起。十年过去了，王新军因为这两件事情在这个单位再也没有提到任何提拔。

一个不会感恩的人，是不会得到重用的。

4、激情 想一想？

1、你在工作中是否充满激情？

2、为了找到你工作的激情，并使之伴随你工作的任何环节，你可以做些什么？可以持久得保持这些吗？ 激情的重要性：

对个人，激情是成功的基石：对工作，激情是工作的灵魂：对团队，激情是团队全进的融化集和助推剂：对企业，激情是企业的活力之源。

人生中所有美好的词汇：自信、坚毅、乐观、勇敢、荣誉、尊严，工作中所有令人尊敬的美德：积极主动、尽职尽责、全力以赴，都与激情紧密相关。只有激情，才能让这些美好的词汇和美德，熠熠生辉。

激情是一种基本的工作态度，更是一种积极的人生态度，没有激情的员工人生是灰暗的，没有激情的工作将暗无前途。

如何培养工作的激情

1、工作时眼能看见的爱

2、对自己的选择负责

3、只有付出，才能有回报

1、工作时能看见的爱 “工作”这个词可以有许多的解释：被雇佣、职业、任务、劳动、苦役等等。从根本上说，工作不是一个关于干什么事情和得到什么薪酬的问题。工作不是我们为了谋生才做的事，而是我们要用生命去做的事。

对于工作，黎巴嫩作家纪伯伦有一段精彩的论述：“生命是黑暗的，除非是有了激励：一切的激励都是盲目的，除非有了知识：一切的知识都是徒然的，除非是有了工作，一切的工作都是虚空的，除非有了爱。”

“工作时眼能看见的爱。倘若你不是欢乐地却厌恶地工作，那还不如撇下工作，坐在大殿的门边，去乞求那些欢乐地工作的周济。” 感想：

只有热爱我们的工作，才能对我们所从事的工作充满激情；只有对工作充满激情，才能在自己获得成就。

2、对自己的选择负责

负责任的人是成熟的人。只有对自己负责，对自己的选择负责，对自己的行为负责，并对自己的选择和行为承担相应的责任和义务。这样的人才能获得起码的尊重和尊严。

工作就是一种充满激情的负责人的行动。无论外界条件如何，都不能成为种种看似合理的理由和借口推卸自己的责任。负起责任，拿出激情，这才是正确的工作和人生态度。

3、只有付出，才有回报

期望不劳而获的人是可耻的，在工作中抱有侥幸和投机取巧的心理是非常危险的。付出才有回报，这是大自然最基本的准则。

工作是什么？对我们来说，工作意味着什么？应该怎样对待我们正在从事的工作？对工作中的种种问题，我们抱着只有付出，才有回报的态度，对工作充满热情。

有这样一个故事

三个工人同时在一个建筑工地上干活。有人过来问：“你们在干什么？”

第一人叹气着说：“你没有看见吗？在搬砖头。” 第二个人抬头笑了笑：“我们是在盖一幢大楼。”

第三个人，他笑得很灿烂，开心地说道：“我们是在建设一个崭新的城市。” 若干年过去了，第一个人还是在工地上搬着砖头：第二个人已经坐到办公室里在设计建筑图纸：而第三个人，则成为了前两个人的老板。

**第五篇：浅谈如何提高员工素质**

浅谈如何提高员工素质

企业的发展是内外因共同起作用的结果。一方面，企业要充分利用外部环境所给予的各种机会和条件，抓住时机；另一方面，企业也要通过自身的变革去适应外部环境的变化。企业不是一个封闭的系统，而是一个不断与外界相适应的升级系统。这种适应不是静态的机械的适应，而是动态的积极的适应，这就是所谓的系统权变观。外因通过内因起作用，企业要在市场竞争中立于不败之地，关键在于企业内部的机制问题。企业的生存和发展有归结到人的作用上，具体可落实到如何提高员工素质、调动员工的积极性和发挥员工的创造力上。企业作为一种权变系统，作为企业主体的人也应是权变的，即企业必须不断培训员工，才能使他们跟上时代，适应技术及经济发展的。

员工希望学习新的知识和技能，希望接受具有挑战性的任务，希望晋升，这些都离不开培训。因此，通过培训可增强员工的满足感。事实上，这些期望在某种情况下可以转化为自我实现诺言。期望越高，受训者的表现越佳。反之，期望越低，受训者的表现越差。这种自我实现诺言现象被称为皮格马利翁效益。员工通过培训，可在工作中减少失误，生产中减少工伤事故，降低因失误造成的损失。同时，员工经培训后，随着技能的提高，可减少废品、次品、减少消耗和浪费，提高工作质量、工作效率和提高企业效益。员工通过培训，知识和技能都得到提高，这仅仅是培训的目的之一。培训的另一个重要目的是使具有不同价值观、信念，不同工作作风及习惯的人，按照时代及企业经营要求，进行文化养成教育，以便形成统一、和谐的工作集体，使劳动生产率得到提高，人们的工作及生活质量得到改善。要提高企业竞争力，企业一定要重视教育培训和文化建设，充分发挥由此铸就得企业精神的巨大作用。

企业培训有支持经营技能的补偿作用。企业内“文化”育成的目的是为了实现企业经营战略。由于不断追求更高的经济增长率，只有恰当的利用人力资源，才能取得更高的劳动生产率，而技能培训对人力发展极为重要的。因此，员工的培训应与企业经营战略密切配合。

高素质的企业队伍是企业最重要的竞争因素。通过培训，可以提高员工的知识水平，提高员工的首创精神和创新能力。同时也可以提高员工工作热情和合作精神，建立良好的工作环境和工作气氛，提高员工的工作满意感和成就感，从而提高员工队伍的整体素质，增强企业竞争力。

员工通过有效的培训，在生产商品或服务时，能减少所需工作时间，从而降低人力及推销成本；减少材料的浪费和不良产品的产生，从而降低了供应成本；改进由企业将产品或服务输送到用户手中的方法，因而降低了服务成本。可见生产的数量、品质和效率跟员工的知识、技术和能力有绝对的相关性。而通过培训可增加其知识、判断力和解决困难的能力，这两者均可使企业提高生产力。

在培训过程中，行动是基本的，如果受训者只保持一种静止的消极状态，就不可能达到培训的目的。为调动员工接受培训的积极性，日本一些企业采用“自我申请”制度，定期填写神情表，主要反应员工过去的工作能力、发挥情况和今后的发展方向及对个人能力发展的自我设计。然后由上级针对员工申请与员工面谈，互相沟通思想、统一看法，最后由上级在员工申请表上填写意见后，报人事部门存入人事信息库，作为以后制定员工培训计划的依据。同时，这种制度还有很重要的心理作用，它使员工意识到个人对工作的“自主性”和对于企业的主人翁地位，疏通了上下级之间思想交流的渠道，更有利于促进集体协作和配合。真正要学习的人才会学习，这种学习愿望称之为动机。一般而言动机多来自于需要，所以在培训过程，就可应用种种激励方法，使受训者在学习过程中，因需要的满足而产生学习意愿。

企业员工培训与普通教育的根本区别在于员工培训特别强调针对性、实践性。企业发展需要什么、员工缺什么就培训什么，要努力克服脱离实际，向学历教育靠拢的倾向。不搞形式主义的培训，而要讲求实效，学以致用。

企业不仅岗位繁多，员工水平参差不齐，而且员工在人格、智力、兴趣、经验和技能方面，均存在差异。所以对担任工作所需具备的各种条件，各员工所具备的与未具备的亦有不同，对这种已经具备与未具备的条件的差异，在实行训练时应该予以重视。显然，企业进行培训时应因人而异，不能采用普通教育“齐步走”的方式培训员工。也就是说要根据不同的对象选择不同的培训内容和培训方式，有的甚至要针对个人制定

培训发展计划。企业领导提高员工素质的方法并不仅限于正规教育，还应引导员工学会思考：从顾客身上、从供应商身上，从公司其他单位或部门的同事身上能学习什么东西，怎样将日常生活中平凡而深刻的点滴转化为员工教育计划的一部分。在此，我有以下几点建议。

一、让员工定期参加一些他们通常不参加的会议。如普通员工参加不熟悉的专业会议，使每个员工都能得到一些有关其他同事工作的第一手资料。这将有助于开阔员工的眼界和心胸，增强互助的协作精神。

二、在公司内或公司外组织活动，训练员工的思维和观察能力，养成动脑习惯。

三、让你的小组成员实地观摩你如何处理顾客投诉、如何举行正式报告会，怎样到处走走看看等，用你的风格启发他们，用你的素质影响他们。

四、实行岗位轮换制度，让员工定期到本职外的部门或工作岗位上任职。这种任命虽是暂时的却也是真实的，目的是要求他们在任职期间要有看得见、摸得着的工作成果。

五、鼓励员工登记入学，参加各种学校举办的继续教育课程和公司内部的培训课程，要确保不因为“离开本职工作学习”而使学习者蒙受任何间接的惩罚和损失。

六、举办由员工和公司领导共同参加学习的课程和讲座。

七、鼓励员工积极争取各种专业协会的成员资格。

八、鼓励员工就自己的研究和工作项目在公司内外进行介绍或报告，尤其是向公司内其它部门和单位作介绍。

九、使人们乐于到各种临时的跨部门的专项工作小组去服务。

十、邀请本公司其他部门各级人员与本部门员工聚会，请他们谈谈需要给予哪些支持与合作。

十一、学习团队组织的做法，花点时间去参加某行业展览。

十二、邀请本公司其他部门、外公司员工，到自己所在部门工作一段时间。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！