

培训——搭建企业与员工共同发展的桥梁

导语：成长，是一个蕴含着故事的词。一粒种子成长为一棵参天大树，其背后是种子破土而出，历经风霜雨雪，迎风而长的故事；一只毛毛虫成长为一只翩跹起舞的蝴蝶，其背后是沉默隐忍，破茧而出，化羽为蝶的蜕变……一个人的成长，也必然要经历诸多世事的考验，从一无所知，到知之甚多，再到应对自如，这华丽的转身来自个人自我的学习，来自于他人的指导。由教师到历经多个岗位，最后回到培训学院院长，张东冬在给他人培训指导的过程中，不仅为他人做了指引，也收获了丰富的职场经历，正如他所说的，培训就是搭建起企业与员工共同发展的桥梁。



深圳佳德兴珠宝有限公司执行董事张东冬

在培训中成长

成长，是一个蕴含着故事的词。一粒种子成长为一棵参天大树，其背后是种子破土而出，历经风霜雨雪，迎风而长的故事；一只毛毛虫成长为一只翩跹起舞的蝴蝶，其背后是沉默隐忍，破茧而出，化羽为蝶的蜕变……从四十年前一个呱呱坠地的婴儿，到今天一家珠宝公司的执行董事，我的成长故事是从教师生涯开始的。

1992年，本人大学毕业后，根据那个年代学校直接派遣工作的安排，我回到了养我、育我的家乡，在一所中学里担任高中数学老师，与那些莘莘学子共度了9年的美好光阴，直到2001年，骨子里就不安分的我才再次远离家乡，只身一人来到广州。

背井离乡的我很荣幸加入了一家刚刚发展起来的饰品连锁公司：广州流行美时尚商业股份有限公司，开始真正意义上的职场历练。在那里，除了生产、物流、仓库等工作岗位以外，我几乎在公司的各个岗位上都任职过，其中，时间最长的便是培训管理工作。之所以能够在培训管理的岗位上长时间任职，与过去的高中老师经历不无关系。学校教师的职务所做的也是教书育人，与在企业做培训工作相比，只是在培训对象、培训地点以及培训内容上存在不同点。长期的企业培训管理工作，让我熟悉了几乎各个岗位实际工作及企业运营的所有流程环节，这为我将来成为深圳市佳德兴珠宝有限公司的执行董事打下了非常好的实践基础。

虽然新加入不久，作为佳德兴的执行董事，对于公司的整体发展与运营还是得心应手。与我自身新员工的身份类似，深圳市佳德兴也是一家成立时间不久的珠宝类加工生产企业，我们凭借360度可调适戒指专利技术、高质量的产品质量以及良好的配套综合服务，作为珠宝行业里的一匹黑马，已经赢得了广大合作客户及终端消费者的信赖与支持。

对于各品牌商，我们佳德兴以生产出客户满意的产品为服务目标；对于内部员工，深圳市佳德兴把工作伙伴的成长与企业的发展捆绑在一起，推出“一三五七职业生涯发展工程”。该工程涵盖了员工的职业生涯规划、培训规划、成长规划以及未来的创业规划。

其中的“一”是指新伙伴进入公司的一年，即员工学习成长年。在这一年内，新员工需要通过学习，全面深入地了解珠宝知识，认识珠宝行业，熟悉行业业务模式。

“三”是指员工进入珠宝行业后在公司发展的第三年。他们经历了第一年的学习、第二年的成长之后，从第三年开始，可以向更高一级的岗位晋升。随着公司业务的扩大，企业人员也会相应地增加，从而产生新的管理岗位，优秀的员工便可以晋升上任。

“五”是指新员工在进入公司第五年之后，随着阅历增加、业务和领导能力加强，足以独当一面，同时，随着其年龄的增长，也要承担更多的家庭负担，公司开始对企业员工实行创业积分计划，帮助企业员工积极进行内部创业，如开珠宝店等。对于在公司工作满5年，并达到了公司创业积分要求的员工，公司为其提供开店珠宝货品支持，并与银行、员工个人建立联营合作关系，以公司名义向银行作担保，把货品“借”给想创业的员工，帮助员工开设珠宝店面。银行则把货款付给公司，并在此后三到五年内向创业员工收取货款与利息，而创业员工则通过珠宝店经营销售货品，赚取利润，把货款与利息返还给银行。经

过两到三年的发展，创业员工把贷款与利息还清，珠宝店即为创业员工所有，圆其创业梦想，公司从货品销售中获利，达到三赢的目的。最终，成为老板的创业员工不再欠银行的贷款与利息，公司也不欠银行的钱，而创业员工则通过两到三年的努力，完全拥有当初开设的珠宝店。这样，到第七年时，创业员工可能已经拥有一两家自己的珠宝店了。



培训与学习

“一三五七工程”是一个员工与企业共同发展成长的系统工程，每一个员工进入到一家企业工作，其整个的工作过程可以说是一个不断学习、提升自我能力和不断完善自我的过程。俗话说，活到老学到老。在现今信息资讯极度发达，日新月异，社会变革更新迅速的时代，此话是最适合不过的。任何一家公司，如果其员工跟不上自身岗位要求、公司业务需求以及顾客需求的发展，那么，其一定会被淘汰。如何跟上这些需求的发展，不被社会和企业所淘汰，唯一的途径便是不断学习。

学习与培训是不同的概念，学习无处不在，随时都可以进行，其重点是人要有学习的强烈要求与意识。而培训通常是由公司来组织的，它是公司组织员工进行专门学习的一个过程。这两个不同的概念造成的结果不一样，学习是人和人在将来产生最大区别的诱因。而通常针对培训而言，公司会组织很多的这样的活动，学习的人也很多，可是培训的结果不同，那是因为参加培训的员工的学习意识及愿望不同所造成的。

一个员工要想提高自身的学习意识，改变自己，那需要从改变对待工作的态度入手。当员工以学习的心态去对待上级领导所下达的工作要求以及自身的岗位职责时，其可以很容易地发现自己的不足，并且自觉地学习新的知识与技能，从而在不知不觉中不断地提升自己，发展自己的职业能力，尤其是进入职场不久的新员工更要端正自己的态度。通常而言，如果一个新人不能在同一个行业、同一个岗位上努力工作三到五年的时间，那么，他对于其所处的行业与岗位的认识与理解只能是略知一二，未来的发展空间也比较有限。

学习对于每一个人而言都是非常重要，就如同沙漠里一小块绿洲上的泉源，这是绿洲得以生存并繁衍生息之源。从事培训工作多年，在培训的过程中，我不仅培训了他人，也培训了自我。培训几乎涵盖了从公司老板到基层员工所有的业务、所有的岗位职责要求以及所有的运营系统流程制度，涉及到公司运营的方方面面，作为一名培训管理人员，从培训中，我可以迅速地了解一家公司从市场、生产、销售、服务等所有的运营环节和系统。如果一家公司能够把培训做好的话，那么，公司从上到下，各个岗位上的员工的整体素质与技术能力都会有所提高。有的人说管理涵盖了公司运营的所有方面，有的人说业务涵盖了公司的大部门工作，有的人说营销是公司的最核心所在，有的人说财务管理也无处不在，而我却觉得培训融合了公司的所有，搭建起企业与员工共同发展的桥梁。

培训机制的建立

虽然培训融合了公司的所有，但是，世间上的事，说得容易做的难，对于企业而言，要做好培训工作，需要充分考虑以下的准备方面：

一、建立培训系统。建立培训系统需要做好四个方面的工作，即建立“CTTO 体系”。第一个是课程体系（Courseware 课程体系），即第一个字母 C。该体系需要明确建立什么样的课程、培训的对象是谁、所要达到的是什么样的目标。第二是教材体系（textbook 教材体系），即第一个 T。该体系需要明确课程体系中的每个课程需要什么样的教材，比如视频教材、PPT 文件、印刷纸质教材等。第三个是师资体系（Teacher 师资体系），即第二个 T。该体系需要明确公司的培训师是否组成团队，部门的领导是否能够胜任培训师的工作等。最后一个为运营系统体系（Operations 运作体系），即最后一个字母 O。该体系需要明确公司是否定期进行培训、培训的是什么内容、培训的时间有多长、培训的效果是如何、培训之后是否有评估等。

二、建立培训制度。这是一种与人力资源管理相衔接的管理制度，通过考察一个员工在什么岗位，需要参加什么样的培训，然后通过培训与考核来确定其现实能力以及即将晋升的岗位。如果缺乏相应的制度保证，那么培训就无法落实。

三、合理利用外部资源。外部资源包括两个方面，一个是同行业的老师、专家；一个是专业内的杰出人物。

四、营造老板的学习文化。老板一定要有学习意识，需要不断地去适应社会，需要到外边去经常游学、听课，或者参加培训，听取专家所讲授的东西，并且能够运用的本企业的实际工作中来。比如，现今很多人都在讲微信营销，但是老板是否能够把微信营销运用好，转化为企业可用的生产力，是一个关键。但是如果这个观念被老板接受了，他可能就去建立一个微信营销的学习平台，从而带动了员工学习的积极性，知识的分享与技能的传授都可以通过这个平台来实现。做到了这四个方面，企业的学习培训架构系统就可以比较完善地建立起来。



归零、积极、合作之心

本人由培训管理者转变为新公司的执行董事，这是一个新的开始，也是一次成长。从事培训管理多年，所接触的人与事也多，对于职场新人而言，踏好职场第一步至关重要，无论是哪行哪业，职业的成长都需要时刻保持一颗学习的心态与一种学习的状态。同时，对于刚进入职场的人士而言，还需要坚决地执行上级所下达的具体工作要求。因为刚进入职场的人士对于行业的认识是片面与零散的，如果缺乏他人的指导，一味地只是跟着自己的理解与思维走，就容易发生偏离，从而造成理解上的偏差。通常而言，职场新人只有在进入某一行业一年之后才可以学会自我创新。因为经过一年的学习成长，大家对于行业有了深入的了解，同时也对其他行业有了一定的认识，可以把相关的行业知识与技能融会贯通，这样才可以更好地融入

自己的想法，创造出行业认可的东西。最后的一点是要积极参加培训。参加培训需要带着三颗真诚的心去参加：归零之心、积极之心、合作之心。

归零之心。归零之心就是要把自己过去所有的经验放置一边，以毫无经验的心态去学习，从头开始。这如同刘翔参加110米跨栏短跑一样，每一次都要从起跑线出发，再进行冲刺。归零之心如同一只空杯，把杯子里面原来的东西都放弃后，才可以盛更多的东西，所以归零之心又叫做空杯之心。

积极之心。对于培训师而言，他们希望参加培训的学员不是被动的，而是主动地参与到课程中，与讲师进行互动，在互动中可以学得更快、更好，能够共同前进。

合作之心。在我个人看来，企业员工与企业之间是合作的关系。合作关系讲的是双方的利益，而不是单方面的。在合作关系中，员工通过劳动与付出获得企业的任可及该得的价值，而企业通过全体员工的劳动得到不断发展及企业目标的实现。合作关系体现的是一种双方共赢的状态，也是双方合作的目的。任何一方只想索取而没有付出或不做贡献都是不可能或者不能长久的。用在培训方面，企业花费金钱与人力为员工进行教育培训，希望员工通过组织学习，增长技能，提高效率，能够为企业创造更多的价值，同时，员工贡献大了也可以获得更多的利益，这本身就是合作的关系。如果员工抱着不好的培训心态，觉得既烦人又累的心态去学习，或者认为培训的所得是自己的，与企业无关，不把培训所得应用在工作中，或者不为企业的发展去培训成长，那么个人的培训所得得不到应用，个人价值也得不到提升，而企业也无法通过培训取得发展，会形成两败俱伤的局面。

欲了解更多《职业的力量》，请登录：<http://zhiye.yl1001.com/>

一个职业成就一个人，一段人生成就一个人物；一个人的职业人生就是一个行业、一个产业、一个地域、一个国家发展变迁的缩影。聚焦职业本身，以不同个体的成长历程为纽带，从一段故事、一场经历、一次感想中去挖掘、思考职业成长的环境、职业本身的发展，从而给予从事该职业的群体对于人生观、价值观一定的影响和指导，这就是职业的力量。

一览英才网的使命是加速中国的职业化进程，《职业的力量》以专题报道的形式从一个人物出发，以职业的维度——职业内容、职业环境、职业政策等去诠释他（她）在职业发展中的成长、变化、心路历程，引起该职业群体的共鸣与思考，向职业化迈进。

如：一个人从技术员开始做到高工，他的努力奋斗的历程，他对职业本身的认识、态度和追求，以及在这个过程中所属产业（如是通信业或制造业技术）的变化和发展对他的职业的影响，既能引起目前从事

技术岗位的所有人的论证与共鸣，也可以让其他人了解这个行业的概况、发展史，更能使人引起对职业化的启迪和激励。

《职业的力量》旨在将社会上的不同职业从各种纬度去诠释、探讨，采用讲述故事的形式，从当事人的角度以亲身经历看待职业本身，通过该职业不同阶段不同的变化来让更多的人了解、认识、思考该职业的内容与意义。

一览英才网的愿景是营造阳光、健康的职业生态圈，希望通过《职业的力量》让职业生态圈中的所有人群以更客观、理性、发展的眼光看待职业本身，营造阳光、健康的职业观和人生观。