

企业人力资源培训及优化策略研究

陈 艳

新疆地矿局第七地质大队，新疆 乌苏 833000

[摘要]当前企业持续进步和发展，人力资源（Human Resource，简称 HR）作为企业发展重要组成，在企业经营发展中发挥着重要的作用。在人力资源管理活动中，人力资源培训活动全面落实可以为企业持续输送人才，为企业持续发展贡献坚实基础。在企业人力资源培训活动中，培训方式多种多样，很多企业在进行人力资源培训时存在很多问题，这些问题存在会对企业资源造成损耗，对企业总体经营效率产生影响。基于此，文章就企业人力资源培训及优化策略展开研究，希望可以促进企业人力资源培训工作进步和发展。

[关键词] 人力资源；培训；优化

DOI: 10.33142/mem.v3i1.5792

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Enterprise Human Resources Training and Optimization Strategy

CHEN Yan

The Seventh Geological Brigade of Xinjiang Bureau of Geo-exploration and Mineral Development, Wusu, Xinjiang, 833000, China

Abstract: At present, with the continuous progress and development of enterprises, human resource (HR), as an important part of enterprise development, plays an important role in the operation and development of enterprises. In human resource management activities, the full implementation of human resource training activities can continuously transport talents for enterprises and contribute a solid foundation to the sustainable development of enterprises. In the human resource training activities of enterprises, there are various training methods. Many enterprises have many problems in human resource training. These problems will cause loss of enterprise resources and affect the overall operation efficiency of enterprises. Based on this, this paper studies the enterprise human resources training and optimization strategies, hoping to promote the progress and development of enterprise human resources training.

Keywords: human resources; train; optimization

1 企业人力资源培训与开发困境

1.1 管理观念落后

当前很多企业还存在传统的管理观念，不能及时结合当前市场现状进行管理观念的调整，不能及时接收先进管理理念。企业管理理念较为落后，对当前市场了解程度存在欠缺，无法结合市场经济变化及时进行内部人才筛选和配置，这样就会影响到企业正常经营，对企业发展造成较大阻碍。

1.2 企业人力资源培训缺乏目的性和预见性

企业在开展人力资源培训活动中，还缺乏一定的目的性和预见性，企业所制定的培训计划与实际情况存在一定的脱离，对于员工职业生涯无法起到较好的促进作用；其次，部分企业在人力资源培训方面随意性以及形式性比较普遍，很多人力资源培训工作流于形式，效果不是很好；最后，存在部分企业开展人力资源培训活动为了节约资金，故意将培训时间缩短，培训内容无法发挥出该有的作用，员工无法从人力资源培训中获得成长^[1]。

1.3 企业人力资源的培训方式单一

对于企业的人力资源培训来讲，很多企业培训方式来比较单一。人事专员在进行培训活动过程中，选择的培训内容往往比较单一和枯燥，被培训人员学习积极性、热

情程度不高。被培训人员参与度不够，导致培训活动无法达到想要的结果。培训方式、培训内容比较单一，员工不能够学习到全面知识，培训效果达不到既定标准。

当前企业越来越认识到人力资源培训工作重视，能够认识到企业核心竞争力就是人才，因此培训活动的重视程度逐渐增加，但是从当前实际情况来看，还存在许多问题阻碍人力资源培训正常发展，因此必须要对企业人力资源培训常见问题展开分析。

2 企业人力资源培训常见问题

2.1 培训需求分析不完善

对于企业人力资源培训来讲，培训需求是否到位将会在很大程度上影响到接下来培训实施方向准确程度，对于培训质量以及培训投资回报率都会产生影响。对于企业来讲，科学的培训需求分析能够帮助企业更好地开展培训活动，培训需求分析主要围绕三个方面，分别是组织、任务以及员工，这三个方面确定了需要给谁培训、培训目的以及培训内容。当前企业逐渐认识到培训工作重要性，但是在培训需求分析方面还存在欠缺。存在部分企业只是考虑到企业整体需求，没有结合员工具体情况开展需求分析；还有就是，只是对企业员工做了比较简单的问卷调查，企业员工真正关心的问题却没有充分认识。最后就是，存

在部分企业老板关心什么,就会要求企业员工开展相关内容培训学习,这样就导致培训组织工作存在一定的主观性、盲目性。

2.2 培训缺乏激励措施

相关的学习理论显示,成人的学习目的性加强且成人学习需要足够的动机来维持。企业在开展培训的活动过程中,为了能够取得较为良好的培训效果,需要对员工的需求进行准确把握和分析,通过引入激励措施并督促员工实现培训学习的高质量完成。但是在实际培训过程中,许多企业没有将培训的重要性传输给员工,员工对于培训工作并不重视。企业没有制定相应的激励措施,员工缺乏持续的动力参与到培训活动中去。在进行培训活动过程中,难以持续良好的培训状态,培训效果很难得到保障^[2]。

2.3 缺乏培训成果转化的组织环境

企业落实培训的目的在于帮助员工提升工作绩效,员工工作绩效提升对于整体组织绩效提升起到的作用是正向反馈的。员工通过培训能够获得专业知识和技能,通过将专业知识和技能合理运用到实际工作中去,实现培训成果转化,能够将企业培训投资获得正向回报。但是当前在实际的企业培训工作中,很多企业并未对员工创造出适合培训成果转化的组织环境。完成培训工作以后的员工,会对新的尝试有所担心,会害怕对自身近期绩效考核结果产生影响,进而选择继续选择过去技能、知识。除此以外,由于缺乏上级领导和同事支持,新技能、新知识应用氛围比较欠缺,这样就无法及时转化培训成本,导致培训投资出现了浪费情况。

2.4 新员工培训流于形式

对于企业招聘到的人才,新员工培训这一过程是一个很重要的途径,能够帮助新员工对企业文化进行仔细了解,对组织环境、企业价值观充分认识,这个途径直接影响到员工是否愿意长期留在企业发展。

在很多企业管理者的固有观念中,新员工培训重要程度不如日常老员工培训。还有很多企业对新员工入职培训工作重视程度不足,仅仅是安排新员工了解一下企业规章制度。新员工培训发挥不出该有的作用,使得新员工培训流于形式。新员工在进入企业之后,不能对企业有准确的认识,对企业文化不够了解进而影响到后续正常工作。

3 企业人力资源培训存在问题的解决对策

3.1 做好培训需求分析

为了能够解决企业人力资源培训存在问题,首先需要做好的工作就是培训需求分析。培训需求分析是整个培训活动重点和核心。作为企业来进行,培训需求分析需要从三个方面来进行,分别是组织分析、任务分析、人员分析,下面分别展开论述。

3.1.1 组织分析

首先,组织分析主要是要求企业与自身经营战略有效

结合,通过充分结合来进行培训计划与培训内容的安排。通过组织分析了解到企业产品和服务经营重点,通过哪些途径保证目标可以实现,对于员工需要具备何种素质充分了解。其次,对企业培训资源可获得性进行分析。作为企业来讲,需要对自身资金、时间、专业技术等方面对于培训支持情况。企业培训经费充足性如何,经费支持性如何影响到企业培训规模、企业培训内容、企业培训方式。对于企业自身具备哪些专业性培训能力,这在很大程度上决定了培训效果。主要内容包括符合专业能力的培训师、充足的培训场地、良好的培训课程开发水平以及培训组织管理能力。通过对自身培训情况进行专业能力分析,决定选择自我开发培训项目或者是进行专门培训公司委托。除此以外,需要对管理层、普通员工进行培训态度了解,培训是否能够成功实施与员工积极态度有较大关系^[3]。

3.1.2 任务分析

开展企业人力资源培训要做好任务分析,任务分析的最终目的就是准确、详细描述培训工作活动。通过开展任务分析,对各个岗位需要执行的任务清单进行确定;对于各项任务的具体界定,尽量选择使用量化标准来描述;对任务完成标准需要用到知识、技能、态度等进行确定;全面落实好前面步骤后将岗位的绩效要求进行理清。

3.1.3 人员分析

通过开展人员分析,能够帮助企业确定哪些员工需要进行培训。首先,是对当前员工实际绩效展开分析,通过对岗位理想绩效标准与任务分析结果进行对照,找出两者之间的差距进行是否需要培训作出判断。面对这种情况,培训主要压力点在于两个方面:一方面,存在部分员工自身能力、工作态度方面的问题,标准绩效水平达不到;另一方面,由于出现工作变革或者是应用新技术,对于岗位胜任力要求出现了跨越式提高。这两种情况下,都会有培训需求产生,作为企业来讲需要进行合理分析并准确定位,制定出针对性的培训项目,保证培训投资能够取得理想回报。

3.2 推出配套激励措施强化学习动机

对于企业来讲,在实施培训的过程中为了能够实现高质量培训,保证培训工作的持续性,就需要在培训过程中加强监管,在监控管理基础推出想配套的激励措施,将员工学习动机进行强化。结合员工在日常中的表现用作考核依据,通过设置正向、负向激励措施鼓励员工在培训中积极主动学习,完成培训后进行评估考核,优秀员工要给予奖励。对于员工在培训中的表现,要求列入到常规绩效考核工作中去,将员工参与培训学习的动力大大增强,将培训效果提升。

3.3 创造有利于培训成果转化的组织环境

对于培训成果转化,主要是指受训人员通过培训活动完成后将学习到的内容转化为后续工作过程中去。因此,企业需要从三个方面来为培训成果转化创造组织环境,这

三个方面包括合适的工作氛围、上级的支持、同事的支持。首先,合适的工作氛围是指重新设计参加培训以后的员工工作,当员工在使用培训获得的新技能存在失败情况时,要给予多鼓励少责备,如果员工存在进步则可以适当给予奖励和表扬;其次,上级支持则是上级领导对员工所尝试的培训内容进行鼓励,对于员工存在的困惑给予正确指导;最后,同事支持。同事中一起参与培训的,要经常进行培训成果转化经营的讨论,对于没有参与培训的员工要提供适当帮助。

3.4 完善新员工培训

对于人力资源管理的功能,经常可以概括为四个要点,也就是“选”、“育”、“用”、“留”。其中的“选”就是新员工的选择,企业完成新员工招聘并选择合适的以后,工作重心放到“育”、“用”、“留”上面。合理的新员工培训作为企业“育”的起点,通过采取合理的方式能够将员工归属感增强减少员工的离职率。在落实新员工培训过程中,主要从以下几点完善。首先,在观念上要为新员工树立正确认识;其次,对新员工要安排针对性强的入职培训内容。培训内容可以概括为:企业背景情况、企业文化、企业价值理念、管理制度以及所在岗位工作流程、岗位职责和绩效标准等。通过落实好上面几点内容,帮助新员工快速融入到企业中去,通过为员工打造1-2年的职业发展规划让员工能够迅速找准职业定位,将职业迷茫期快速度过,在实现个人快速成长的同时贡献出价值帮助企业发展^[4]。

4 企业人力资源培训与开发的路径

4.1 加强企业对人力资源培训与开发的认识

为了使企业能够更好、更快地发展,必须从根本上解决问题。在人力资源培训与开发问题上,要转变观念,努力加强企业对人力资源培训与开发工作的认识。企业相关专业管理人员应该多学习人力资源培训与开发方面的前沿知识,具备一定的理论水平。借鉴一些先进企业在人才培养与开发方面的宝贵经验,学习优秀企业的管理模式、管理方法以及管理程序,努力加强人力资源培训与开发管理人员开发这一概念的认识,为助推企业快速发展提供人才支撑。

4.2 建立先进的人力资源培训机制

对于员工进行培训,培训的目的在于帮助员工提高知识水平、专业技能,通过合理运用培训内容运用到后续生产工作中。通过建立先进的人力资源培训机制,能够帮助员工更好进行培训活动。首先,对于员工的培训与考核、培训与薪资待遇等充分结合,通过建立起合理的激励机制将员工参与培训的积极性提升,让员工愿意参与到培训活动中。员工只有愿意参与到学习中去,才能够将培训作用发挥出来,能够将人力资源开发与管理目标真正实现。但最有效的激励手段是变革体制,企业的用电体制变革、后勤体制改革等,都在一定程度上形成了岗位竞争机制极大地提高了员工的工作、学习的积极性。其次,要完善人才晋升渠道,企业只有设计科学的人力资源规划,形成合力

的人才队伍,明确员工的晋升渠道,使员工看到希望和前途最大限度地激发员工参与培训、愿意学习的积极性,才能有效提高培训的效益。

4.3 制订合理的人力资源培训计划

在企业人力资源培训活动中,需要制定合理的人力资源培训计划。通过制定科学合理的计划,能够帮助员工更好适应培训活动。首先,企业在进行人力资源培训计划制定的过程中,需要有针对性地开展计划制定,保证制定的计划能够全面落实;其次,在企业进行培训的过程中,要求能够保证培训的可执行性,保证培训工作可以顺利开展。还有就是,对于人力资源培训过程中存在的资金不足等情况,需要领导层及时拨款保证工作正常开展;最后,对于人力资源培训与开发活动,要给与员工足够时间和空间,有充足准备和基础保证培训活动可以提升岗位技能。

4.4 创新培训方法

企业开展人力资源培训,需要积极进行培训方法创新,通过引入先进的培训理念并调整培训内容,保证培训方法更加适合培训需要。一方面,需要将理论知识讲解工作进行强化,通过强化让职工能够对所学技术、技巧等熟练掌握,对自身知识结构进行调整和完善;另外一方面,对实践操作进行充分重视,将理论与实践充分结合,将培训内容的全面性、培训方法有效性准确提升,在实践中融会贯通学习到的知识。站在培训方法的角度来看,应该尽量选择新颖灵活的培训方式,通过选择知识技能竞赛、户外拓展训练等手段让职工不断提升培训参与积极性,能够在培训中获得成长^[5]。

5 结语

综上所述,当前企业之间的竞争逐渐加剧,企业之间的竞争本质上来讲就是人才竞争。作为企业来讲,必须要加强人力资源开发与培训,通过加强企业对人力资源培训与开发的认识、建立先进的人力资源培训机制、制订合理的人力资源培训计划等措施,帮助企业实现人力资源科学管理,将企业核心竞争力持续提升。

【参考文献】

- [1]陈永涛.企业人力资源培训及其优化策略研究[J].企业改革与管理,2019(23):36-38.
 - [2]吴瑞锋.信息化在企业人力资源管理中的运用[J].现代商业,2019(4):78.
 - [3]杨娜.关于优化企业人力资源培训效果的思考浅述[J].商场现代化,2020(10):67-68.
 - [4]吴永强.关于优化企业人力资源培训效果的思考[J].人才资源开发,2018(23):68-70.
 - [5]黄丹丹.企业加强人力资源培训与开发的有效对策探讨[J].商讯,2021(16):178-180.
- 作者简介:陈艳(1977.10-),毕业院校:华中师范大学,所学专业:计算机应用技术,当前就职单位名称:新疆地矿局第七地质大队。