

企业人力资源培训创新及开发策略研究

张逸飞

广西交通投资集团梧州高速公路运营有限公司梧州分公司

摘要：企业人力资源开发与培训工作联系密切。人力资源开发是企业人才培养的重要基础，通过强化人力资源开发，可以构建多样化的培训体系，帮助企业实现良好的发展。通过科学地制定人力资源培训方法，发挥人力资源培训的作用，挖掘企业人才潜力，才能确保企业在激烈的竞争环境下稳步发展。

关键词：企业；人力资源培训；创新；开发策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2023.02.230

引言

企业人力资源培训与开发的实施策略应该基于企业的战略目标和员工的职业发展需求，选择合适的培训与开发方式，并建立一个支持学习和发展的文化。通过这些策略的实施，企业可以更好地提高员工的技能和能力，提高企业的竞争力和创新能力。

一、培训与人力资源开发概述

（一）培训

从实际理论角度来定义，培训是人才能力培养与训练；从企业人力资源培训的角度来看，主要是指职业培训。具体而言，职业培训旨在全面提高内部职工的特定工作能力与任务完成水平，培养职工相关技术、知识及服务态度，使其解决工作中的问题。人力资源培训工作的核心目标是强化受训人员的职业技能，保证受训人员在某一职业领域的技术水平得到全面提升，而不仅仅是提升培训人员的文化水平。本文讨论的职业培训的内容主要包括人员素质培训、知识培训、专业技能培训及社会实践培训等。

（二）人力资源开发

人力资源开发是挖掘人力资源价值的关键环节，通过有序开展人力资源开发工作，可以使人力资源得到全面增值与保值。从广义层面来分析，人力资源开发工作主要包括劳动力市场与人才市场的建立，实施再就业与失业保障机制，发展学习与职业培训，构建社会化学习形态。从狭义层面来分析，人力资源开发指的是人才的教育与培训。

（三）培训与人力资源开发的关系

培训与开发是人力资源管理的两项核心工作，尽管它们在本质上具有相同的目标，但在实际开展中存在一定的差别。以当前企业人力资源管理工作为例，企业内部的人力资源开发和培训被视为企业新入职员工与已入职员工对自身岗位工作全部内容的学习过程，学习内容包括规范职工行为、传递企业价值观念、培养岗位需求的知识与技能，该项工作主要由企业制定完善的计划，并按照人力资源开发计划有序地开展人员培训。因此，企

业的人力资源开发和培训工作具有相辅相成的关系，并可以在人力资源管理中实现相互联系和促进。

二、企业人力资源培训与开发的形式

（一）内部培训

内部培训是指由企业内部的专业人员或培训师组织和进行的培训活动，培训的形式包括培训班、内部研讨会、讲座、工作坊以及在岗培训等。企业可以通过自办培训班开展培训，培训班可以采用面对面课程和在线课程。课程内容可以涵盖技术技能、领导能力等各个方面。企业可以邀请内部或外部专家为员工举办研讨会和讲座。这些活动能够提供专业知识和见解，帮助员工了解当前的最佳实践和趋势。工作坊是由一组员工一起参与的小组讨论和互动活动。工作坊可以帮助员工掌握新技能，分享经验和知识，加强团队合作。在岗培训是指员工在工作中通过学习和实践来提高自身技能和能力。这种培训形式可以更好地将理论知识应用于实际工作，并提高员工的工作效率和质量。综上所述，内部培训是企业人力资源培训与开发的重要形式之一，它可以提供不同类型的培训形式，帮助员工提高技能和能力，推动员工的职业发展，促进企业的创新和发展。

（二）外部培训

外部培训是指企业聘请外部专业机构或个人提供培训课程和服务。外部培训具有以下特点和优势：（1）可以提供最新的专业知识和技能。外部培训机构通常拥有丰富的经验和专业知识，能够提供最新的行业信息和技能培训，帮助企业员工提高专业素质和技能。（2）可以拓展员工视野。外部培训通常具有更广泛的参与者和更多的资源，有助于员工拓展视野，了解更多的行业信息和最佳实践。（3）可以提高员工士气和动力。外部培训通常给员工带来一种新鲜感和挑战感，有助于提高员工的工作积极性和动力。（4）可以提供多样化的培训形式。外部培训机构通常可以提供多种形式的培训，如研讨会、课程、讲座、情景体验、视听学习、交互学习等，使员工可以根据自己的学习方式和需求选择适合自己的培训形式。（5）可以优化企业资源利用。

外部培训机构可以根据企业的需求和预算，提供定制化的培训计划和他服务，帮助企业优化资源利用和降低成本。（6）可以提高企业的知名度及品牌形象。与知名的外部培训机构合作可以提高企业的知名度和声誉，有助于建立企业形象和品牌价值。虽然外部培训具有很多优势，但也存在一些缺点，如费用高、无法满足企业特定的需求等。因此，企业应该根据自身的需求和情况，权衡内部培训和外部培训的利弊，选择合适的培训方式和机构。

（三）在线学习

在线学习是一种通过互联网进行远程学习的方式，它可以帮助企业员工在不受地点和时间限制的情况下接受培训。在线学习具有以下特点和优势：（1）灵活性和便利性。在线学习不受时间和空间的限制，学习者可以根据自己的时间和地点随时进行学习。（2）互动性和实时反馈。在线学习既可以通过实时交互和在线讨论等方式增强互动性，也可以提供实时反馈和评估，帮助学习者及时了解自己的学习情况和进度。（3）个性化和定制化。在线学习可以根据学习者的个性化需求和兴趣定制学习计划和内容，使得学习更加具有针对性和有效性。（4）生动性和趣味性。在线学习通常结合了多媒体技术，使得学习更加生动和有趣，有助于提高学习者的参与度和学习效果。（5）节约成本和资源。在线学习可以节约成本和资源，避免了因为人员、场地、材料等方面的投入而带来的高昂成本。虽然在线学习具有很多优势，但也存在一些挑战，如网络安全和数据保护、在线学习可能无法提供足够的实践机会等问题。因此，企业应该根据自身的需求，权衡在线学习的利弊，选择合适的在线学习平台和课程。

三、新形势下企业人力资源管理培训工作的常见问题

（一）培训缺乏前瞻性和及时性

市场环境的变化速度越来越快，但一些企业的培训计划和内容无法及时跟上这种变化，培训项目的策划和设计可能较为守旧，无法及时反映市场趋势、新技术和新业务模式的发展，导致员工所学的知识与技能与实际需求脱节，难以适应变化的市场需求。企业在人力资源培训方面缺乏长远规划和前瞻性的战略思考。同时，有的企业的培训计划可能更多地专注于当前的问题和短期的需求，而忽视了未来的发展趋势和挑战。这种短视的培训策略使企业无法提前做好准备，缺乏对未来人力资源需求的适应能力。此外，企业培训机制和流程可能较为僵化，缺乏灵活性和敏捷性。这使在快速变化的市场环境中很难及时调整培训计划和内容，以适应新的需求和挑战。企业需要更灵活地响应变化，及时调整培训重

点和方式，以确保员工具备所需的新知识和技能。

（二）培训缺乏个性化和定制化

员工都有自己的知识背景、从业经验、专业技能和学习风格，通常情况下，企业的培训工作往往忽视了员工个体差异的存在。培训计划和内容被设计为一刀切的模式，无法充分考虑员工的不同需求和学习能力，导致部分员工无法充分发挥潜力，培训效果大打折扣。同时，企业的培训工作常常缺乏员工的参与和反馈机制。培训计划和内容往往由管理层或培训部门决定，缺乏员工的主动参与和需求反馈，导致培训不够贴近员工的实际需求，无法提供个性化的学习体验且不能激发员工的学习兴趣。

（三）缺乏绩效评估和跟踪

一次性的培训活动往往难以带来持续性的学习效果。企业需要建立系统的跟踪和反馈机制，以了解员工在培训后的学习成果和能力提升情况，从而及时发现培训的问题，并对培训策略做出针对性的调整，才能够更好地发挥培训的作用。然而，很多企业的人力资源部门培训缺乏对培训的评估与跟踪，这导致很多培训沦为形式，没有起到真正的作用。一方面，企业在培训工作中缺乏明确的培训目标和指标，导致企业缺乏准确评估培训的质量和对员工绩效的影响的依据。另一方面，在绩效评估和跟踪方面可能缺乏完善的机制，同时缺乏有效的工具和方法，导致无法得出公正客观的评估结论。

四、企业人力资源培训创新策略

（一）个性化培训模式

个性化培训模式是指根据员工的个人需求和特点设计定制化的培训方案，以满足员工个性化的学习需求和培训目标。企业可以根据员工所在岗位的不同，提供有针对性的培训课程和方案，以满足不同岗位的学习需求和业务技能提升；企业可以根据员工的职业发展阶段，提供不同阶段的个性化培训课程和方案，帮助员工掌握不同职业阶段所需要的技能和知识；企业可以通过了解员工的职业规划、工作要求和个人需求，设计个性化的培训方案，为员工提供更具针对性和实用性的学习内容和方法；企业可以根据员工的学习习惯和方式，提供个性化的学习模式和工具，如在线学习、微课程、虚拟现实等，让员工在自己喜欢的环境中自由学习；企业可以根据员工的工作需求和实际问题，提供定制化的培训课程和方案，以解决员工在工作中遇到的实际问题，提升工作效率和质量。

（二）社交化学习模式

社交化学习模式是一种以社交网络和在线社区为基础的学习方式，通过个人的互动和共享，促进知识的传递和学习的效果。社交化学习模式可以促进学员之间的

互动和交流,使学习更加有趣和活跃,学员可以通过分享、评论、讨论等方式互相学习和交流,形成学习社区;社交化学习模式可以根据学员的兴趣和需求,提供个性化的学习内容和学习方式,学员可以根据自己的需求和爱好,选择自己感兴趣的学习内容和方式;社交化学习模式可以通过移动设备进行学习,学员可以随时随地进行学习,提高学习效率和灵活性;社交化学习模式可以促进知识的共享和传递,学员可以通过分享和交流,把自己掌握的知识和经验分享给他人,同时也可以从他人那里获得知识和经验;社交化学习模式可以通过在线讨论和反馈机制,及时获得学习的反馈和评价,提高学习的品质和效果。

(三) 科技化培训模式

科技化培训模式是指通过各种信息技术手段,如虚拟现实、在线教育、人工智能、智能化教学系统等,实现高效、灵活、个性化的培训模式。科技化培训模式可以利用信息技术手段,实现教学内容的快速传播和学习效果的快速反馈,提高培训效率和效果;科技化培训模式可以随时随地进行学习,不受时间和空间的限制,为学员提供更加灵活的学习方式和时间安排;科技化培训模式可以根据学员的学习需求和特点,提供个性化的培训课程和方案,使学习更加符合学员的实际需求;科技化培训模式可以通过各种互动手段,如虚拟实境、在线教育、在线讨论等,促进学员之间的交流和互动;科技化培训模式可以通过各种智能化系统和工具,及时获得学员的反馈和评价,增强培训效果,提高培训质量。

五、企业人力资源培训开发策略

(一) 设计培训课程的要点

在设计培训课程之前,首先需要明确培训的目标和预期效果,以确保培训内容和方式与培训目标相符合;分析受训人员的需求和特征,根据受训人员的工作职责和实际问题,设计符合受训人员实际的培训课程和内容;根据受训人员的特点和培训内容的要求,选择合适的培训方式和工具,如面授、在线学习、虚拟实境、模拟演练等;根据培训课程和方式,制订详细的培训计划和安排,包括时间、地点、授课人员、教学材料等;根据培训课程和目标,设计符合受训人员需求和实际问题的教学内容和案例,引导学员思考和解决实际问题;根据培训内容和方式,制作符合培训要求和标准的培训教材和资料,包括课件、手册、案例等。在培训结束后,进行培训评估和反馈,收集学员的意见和建议,以便进一步完善培训课程和增强培训效果。

(二) 有效的培训评估

培训结束后,向学员发放反馈问卷,收集学员对培训内容、方式、授课人员、教材等方面的意见和建议,

问卷可以采用定量和定性的方式,以便分析和总结培训效果和质量;通过对学员在培训过程中的表现和反应进行观察和分析,以便了解学员的学习情况和培训效果,观察可以采用直接观察或间接观察的方式,如观察学员的互动情况、主动性、专注度等;通过考试或测试的方式,评估学员对培训内容和知识点的掌握程度和理解程度,测试可以采用多种形式,如笔试、口试、实际操作等;通过组织学员进行小组讨论、案例分析、角色扮演等活动,以促进学员之间的交流和互动,了解学员对培训内容的理解和掌握程度,同时也可以发现学员在实际工作中遇到的问题和困难;通过学员在实际工作中的表现和应用,如在工作中的绩效、工作质量、工作效率等方面,来评估培训的效果。

(三) 培训成果的跟踪和维护

通过定期观察和评估,了解学员在实际工作中的表现和应用情况,以确保培训成果得到实际应用和巩固;定期回顾和复习培训内容和知识点,帮助学员强化培训成果,并及时发现和解决学员在实际工作中遇到的问题和困难;通过组织学员参加培训后续活动,如讨论会、分享会、经验交流等,促进学员之间的交流和互动,形成学习社区,加强学习效果 and 效益;通过提供学习资源和支持,如教学资料、学习平台、辅导和指导等,帮助学员夯实、拓展学习成果,提高培训的持久效果;建立合理的考核和奖励机制,根据学员的表现和应用情况,对学员进行评估和奖励,以激励学员持续学习和应用培训成果。

结束语

在企业的发展与管理中,如何提高员工的素质和能力,进而提高企业的绩效和核心竞争力,一直是企业重点考虑的一个课题。人力资源培训作为提高员工素质和能力的重要手段,已经成为企业生存和发展的必要选择,然而,当前企业人力资源培训仍然存在一些问题亟待解决,因此,企业必须充分重视,并提出相应的解决措施,不断创新和完善人力资源培训,以提高员工的学习成果和实际应用效果。

参考文献

- [1]张显.人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施[J].投资与合作,2022(08):133-135.
- [2]聂丽玲.电力企业人力资源培训管理中存在的问题及优化措施分析[J].投资与合作,2022(07):157-159.
- [3]李睿智.企业人力资源招聘和培训成本控制探析[J].财经界,2022(20):152-154.
- [4]赵娟.企业人力资源招聘与培训的内在关系探讨[J].现代企业,2022(07):104-106.