

# 企业人才培养策略与机制的研究与实践

段新龙

新兴际华资产经营管理有限公司

**摘要：**在实践方面，建立完善的培养机制和体系，包括内部导师制度、外部培训和学习资源、内部学习平台、绩效评估与奖励机制等。确保培养计划与员工的职业发展目标和个人需求相匹配。同时，注重为员工提供全方位的支持和反馈，鼓励他们持续学习、成长和创新，实现自身价值和发展的良性互动。本文主要分析企业人才培养策略与机制的研究与实践。

**关键词：**人才培养；企业；策略；机制；绩效评估

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.055

## 引言

随着经济全球化的加速和市场竞争的日趋激烈，企业在人才培养方面的重要性得到了广泛认可。有效的人才培养策略与机制是保持企业竞争力、推动组织创新和实现持续发展的关键因素。人才培养作为一项复杂而长期的任务，涉及目标设定、培养方法选择、评估体系建立以及持续学习和发展机制的构建等方面。只有通过科学合理的策略与机制，企业才能充分发挥人才的潜力，增强核心竞争力，应对快速变化的市场环境。

### 一、企业人才培养体系

企业人才培养体系是指企业为了满足自身发展需求，从招聘和引进人才、培养和发展人才到留住和激励人才的全过程管理体系。一个完善的企业人才培养体系可以帮助企业培养和留住关键岗位所需的高素质人才，提升员工的能力水平和综合素质，推动企业的持续创新和竞争力。

#### （一）人才规划与储备

企业根据未来发展战略和人才需求，制定人才规划，确定关键岗位的人才储备计划。这包括明确关键岗位所需的核心能力和素质要求，及时进行人才储备和引进计划。

#### （二）岗位培训与发展

企业通过制定针对不同岗位和层级的培训计划，提供技能培训、岗位培训以及管理和领导力培训等。同时，注重发掘和激发员工的潜能，为其提供职业发展机会和平台。

#### （三）绩效评估与激励

企业应建立科学、公正的绩效评估体系，根据员工的绩效表现，给予适当的奖励和晋升机会。这可以激励员工的积极性和发展动力，推动企业的高效运营。

#### （四）跨部门培训和交流

企业可以通过跨部门培训和轮岗交流等方式，让员工在不同的岗位和领域中获得多样化的经验和视野，提升综合能力和团队协作能力。

需要注意的是，不同企业的人才培养体系可能因行业特点、企业发展阶段和组织文化等而有所差异。因此，在制定和实施企业人才培养体系时，应根据企业实际情况进行具体设计和调整。

## 二、人才培养机制研究

人才培养机制研究是关于企业如何设计和实施有效的人才培养机制的学术探索。通过研究人才培养机制，可以为企业提供科学指导和实践经验，促进人才培养的效果和效率提升。

### （一）机制设计

研究人才培养机制的设计原则和方法，包括如何确定培养目标、制定培养计划、明确责任和权利、建立评估机制等。通过科学合理地设计培养机制，可以确保培养过程中的透明度、公正性和有效性。

### （二）学习与发展支持

研究如何为员工提供良好的学习与发展支持，包括培训资源的配置、学习平台的建设、导师制度的实施等。通过有效地支持员工的学习与发展，可以增强其能力和潜力的发展，为组织提供源源不断的人才储备。

### （三）绩效评估与晋升机制

研究绩效评估与晋升机制的设计，探讨如何定量或定性地评估员工表现，并与晋升、激励等联系起来。通过建立科学合理的绩效评估与晋升机制，可以激发员工的积极性和动力，提高整体组织的绩效水平。

### （四）跨部门交流与合作机制

研究如何建立有效的跨部门交流与合作机制，打破部门壁垒，促进知识与经验的共享。通过跨部门交流与合作，可以培养员工的全局观念和团队协作能力，推动

整个企业的创新与发展。

### （五）激励机制

研究如何设计激励机制，包括薪酬激励、福利待遇、职业发展机会等，激发员工的积极性和发展动力。通过科学合理地设计激励机制，可以提高员工的工作满意度、凝聚力和忠诚度。

## 三、企业人才培养策略与机制的实践

### （一）岗位轮岗和跨部门培训

岗位轮岗和跨部门培训是一种常见的人才培养策略和机制，可以帮助员工获得全面的工作经验和技能，促进他们的专业成长和职业发展。通过轮岗，员工可以了解和熟悉不同岗位的工作内容和流程，从而获得全方位的能力和知识。轮岗可以帮助员工更清晰地了解自身的职业发展目标，为未来的职业规划提供经验和方向。在不同岗位之间轮岗还可以促进员工之间的交流和合作，增强团队协作能力和沟通技巧。跨部门培训可以使员工接触到不同部门的专业知识和经验，丰富其知识储备，并在多个方面发展自己的技能。跨部门培训可以加强不同部门之间的合作，促进信息共享和资源整合，提高组织的协同效应。通过跨部门培训，员工可以接触到不同的思维和工作方式，从而在组织中引入创新和变革的可能性。企业应根据员工的发展需求和公司的战略目标规划轮岗和跨部门培训计划，明确轮岗时间、目标以及相关部门的配合和支持。在轮岗和跨部门培训期间，提供适当的指导和支持，为员工解答问题并给予反馈，帮助其更好地适应新的工作环境。鼓励员工在轮岗和跨部门培训后与团队成员分享学习经验和心得体会，促进知识传播和协同学习。在轮岗和跨部门培训结束后，进行定期评估和反馈，以了解员工在不同岗位和部门中的表现，为其后续的发展提供相应的支持和指导。通过岗位轮岗和跨部门培训，员工能够增加多元化的工作经验、扩展专业知识领域、增强综合能力和促进团队合作。同时，企业也能更好地培养人才、充实岗位需要，并在组织全员共同发展中获得更好的竞争优势。

### （二）内部导师制度

内部导师制度是一种人才培养机制，通过为员工配备经验丰富、知识丰富的导师，提供个性化的指导和支持。通过内部导师制度，企业可以将经验丰富的员工的知识和经验传承给新进员工或需要发展的员工，避免因员工离职而造成的知识流失。导师可以根据员工的需求和兴趣，为其制定职业发展计划，并提供指导和支持，帮助员工实现职业目标和成长。新进员工通过与导师的

互动和指导，更快地适应工作环境和公司文化，并能够尽快投入到工作中，提高工作效率。选择具有丰富经验和专业知识的员工担任导师，他们应具备良好的沟通和教导能力，以及对公司文化和价值观的理解。为导师提供相应的培训，包括指导和教练技巧、职业规划和发展的知识，以确保他们具备有效指导和支持员工的能力。根据学员的背景、需求和职业发展目标，将其与最合适的导师进行匹配，实现个性化的学习和发展计划。导师与学员之间建立定期的沟通和指导机制，例如每月会议、电话讨论或邮件交流，提供机会分享经验、解决问题和给予反馈。定期评估导师制度的效果，并根据学员的反馈和需求进行改进和调整。通过改进机制，不断提高导师制度的质量和有效性。内部导师制度的建立和实施需要明确的目标、有效的管理和有效的沟通机制。通过导师的指导和支持，员工可以获得宝贵的经验和知识，实现职业成长和发展，进而为企业的长期发展做出贡献。

### （三）外部培训和学习资源

外部培训和学习资源是为员工提供来自外部专业机构、学术机构或培训机构的知识和培训机会，以扩展员工的技能和知识。外部培训可以使员工接触到最新的行业趋势和专业知识，帮助他们跟上发展变化的步伐，并保持竞争力。通过参加外部培训活动，员工可以与来自不同背景的人交流和分享经验，获得不同视角的见解和思考方式。外部培训提供了机会去了解其他企业和行业的实践经验，拓宽员工的眼界，激发创新和新思维。企业首先需要明确员工的培训需求，包括技术、管理、领导力等各个方面。通过与员工和管理层的沟通，确定培训计划和目标。寻找并与优质的外部培训机构或专业机构合作，以获得高质量的培训资源和学习内容。根据员工的需求和岗位要求，将外部培训纳入整体培训计划，并与员工的工作安排相结合，确保培训的及时性和有效性。培训结束后，与员工进行参与度和满意度的评估，收集他们对培训内容和组织形式的反馈，以便优化和改进后续的培训计划。鼓励员工将在外部培训中学到的知识和技能应用于工作实践中，并与团队成员分享学习心得和经验。通过提供外部培训和学习资源，企业可以帮助员工不断提升自己的专业素养，适应变化的市场环境和业务发展。这些外部资源可以为员工提供新的思路和方法，促进创新和持续学习的企业文化。此外，企业还可以在行业内树立良好的品牌形象，吸引并留住优秀人才。

#### （四）内部学习平台

内部学习平台是企业为员工提供的在线学习和培训资源的平台，以促进员工的学习和发展。内部学习平台为员工提供了自主学习的机会，他们可以根据自己的需求和兴趣选择学习内容和学习时间，提高学习的灵活性和效果。内部学习平台可以集中管理和分享各种学习资源，如在线课程、视频教程、电子书籍和学习资料，使员工更方便地获取所需的知识和信息。通过内部学习平台，企业可以组织和管理集体学习活动，如在线研讨会、团队项目和知识分享会，促进员工之间的合作学习和经验交流。企业需要建立统一的内部学习平台，提供良好的用户界面和功能，支持在线学习资源的上传、管理和访问。可以选择现有的学习管理系统或定制开发适合企业需求的平台。为内部学习平台提供多样化的学习资源，包括在线课程、视频教程、在线图书馆、学习任务 and 案例分享等，覆盖不同领域和层次的学习需求。制定学习计划并在内部宣传和推广，鼓励员工积极参与学习，了解平台的功能和优势，并为其提供适时的学习引导和支持。内部学习平台的建设和推广需要积极的组织宣传和行动支持。通过引入内部学习平台，员工可以根据自身需求和目标，自主选择 and 定制学习内容，提高其专业技能和知识水平。同时，企业也能够促进内部人才的培养和发展，并将学习作为一种重要的企业文化和价值观体现。

#### （五）绩效评估与奖励机制

绩效评估与奖励机制是一种通过对员工工作表现进行评估，并根据评估结果给予适当奖励的管理方式，旨在激励员工提高工作绩效和成果。通过明确的绩效评估和奖励机制，为员工设定明确的目标和期望，并根据其表现提供相应的奖励，以激励员工积极努力，提高工作动力和干劲。绩效评估与奖励机制可以帮助确保员工奖励的公正性和公平性，基于工作成果和贡献来确定奖励，减少主观因素的干扰，提高员工对奖励制度的认可度和满意度。通过绩效评估与奖励机制，企业能够树立和促进一个高绩效的文化氛围，鼓励员工追求卓越，注重绩效和结果，推动整体组织的绩效提升。为员工设定明确、可衡量的目标和指标，与其工作职责和岗位职责相匹配，使员工清楚了解期望的结果和表现标准。定期进行绩效评估，根据事先确定的绩效指标和评估标准，对员工的工作绩效进行客观、公正的评估。评估可以包括自评、直线上级评估和同事互评等多个角度的评估。基于绩效评估结果，给予员工适当的奖励和激励措施，

包括薪资调整、奖金、晋升机会、培训机会或其他非物质奖励，以鼓励和肯定员工的优异表现。及时向员工提供关于绩效评估结果的反馈和解释，明确优点和改进的方向，与员工进行开放、积极的沟通，帮助他们理解绩效评估和奖励决策的透明度和公正性。定期回顾和评估绩效评估与奖励机制的实施效果，根据员工反馈和组织需要进行改进和调整，以不断提升绩效管理的有效性和适应性。绩效评估与奖励机制的实施需要明确的目标、公正的评估标准和科学的奖励设计。通过建立有效的机制，企业能够激励员工不断提高工作绩效，形成良好的绩效文化，并创造有利于组织发展和实现长期竞争优势的环境。

#### 结束语

企业人才培养策略与机制的研究与实践是一个持续的过程，关乎企业发展和人力资源管理的关键问题。通过科学的研究和实践，企业可以更好地理解人才培养的重要性，并采取相应的战略和机制来吸引、培养和留住优秀人才。通过不断研究和实践，企业可以逐步建立起适应自身发展和人才供给的人才培养策略与机制。这不仅能够满足企业的人才需求，提升组织整体绩效，同时也为员工提供了良好的发展环境和机会。只有不断创新和完善人才培养策略与机制，企业才能在不断变化的市场竞争中保持竞争优势，并实现可持续发展的目标。

#### 参考文献

- [1]董启锦,王明东,周莉.“双高”建设背景下高职院校快递运营管理专业人才培养创新模式研究——基于国内11所院校相关专业的分析[J].包头职业技术学院学报,2021,22(04):48-52.
- [2]宋天泉.基于OBE教育模式的高职工商企业管理专业人才培养方案构建[J].广东水利电力职业技术学院学报,2021,19(03):76-79.
- [3]邵勇.高职院校信息安全与管理专业人才培养模式的改革探究[J].电脑知识与技术,2021,17(10):145-146.
- [4]唐伟,农官彬.国际范式下的高职工商企业管理专业人才培养模式研究[J].中国市场,2021(09):176-177.
- [5]张席闻,孙晓梅.人力资源管理专业学生能力培养策略研究[J].营销界,2020(47):146-148.
- [6]张驰.转型发展背景下电子商务专业人才培养模式研究[J].全国流通经济,2020(26):19-21.