

# 论企业员工培训在人力资源开发中的重要性

洪明秀

中铁四局集团第四工程有限公司

**[摘要]**人力资源开发主要是对企业内外人力资源展开信息采集、分析,然后对接企业发展规划去调整人力资源管理办法,保证企业始终能够拥有稳定的高品质人力资源。员工构成了企业内部人力资源,对其展开系统培训可以提升企业人力资源技术水平,从而有效提升企业生产力。由此可见,企业员工培训工作是企业人力资源开发当中的关键一环。除此之外,员工培训还具有维稳作用及信息反馈作用。本文对此展开论述,希望对企业人力资源开发具有一定借鉴作用。

**[关键词]**企业员工;员工培训;人力资源;资源开发;重要性

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1896

## 前言

企业竞争从经营策略向产品质量转变,而今又向人力资源靠拢。这是源于人力资源是生产技术、经营策略的掌控者,特别是那些高级技术及管理人员堪称企业智囊。所以打造一支思想先进、技能高超、行动力强的人力资源成为每个企业的梦想。企业人力资源开发的最终目标也在于此。企业员工培训是实现该目标的根本途径。这也彰显了企业员工培训于企业人力资源开发中的重要性。换言之,企业形成独特的员工培训系统,可以为企

## 一、人力资源开发和企业员工培训的关系

人力资源开发这一概念源自于美国学者Nadler,他认为:“企业或者组织根据自身发展规划或者组织结构变化来对现有人力资源展开调查分析,动态调整人力资源状态,使其能够为企业或者组织创造更多利润。”这其中调整现有人力资源就包括了员工培训。所以说员工培训是人力资源开发工作中关键一环。这也意味着人力资源开发计划多么完美,都是需要员工培训这一环去实现转化,去保证预期得以实现<sup>[1]</sup>。

## 二、员工培训对人力资源开发的重要性分析

企业人力资源开发根本目的是提升企业利润,而过程中需要实现资源优化,通过这样方式去降低企业成本、提高人资水平。员工培训恰恰具有这些作用。不仅如此,员工培训还为企业维稳、人力资源开发提供决策参考。

### 1. 企业维稳作用

企业是由员工、资产、制度、文化等可见及不可见主体组成的。在新时期市场经济环境影响下,企业处在了较大的风险当中。其中因为价值观管理难度大,员工流失率在不断上扬。而员工流失造成了企业生产能力下降,竞争力衰弱。企业维稳除了需要保持资产稳定之外,最主要的是降低企业员工流失率,让企业随时都拥有必要的生产能力。企业员工培训包括企业文化培训、制度培训、思想培训,这些意识形态教育对于员工维稳具有积极作用。企业稳定也是人力资源开发得以顺利开展的基本条件<sup>[2]</sup>。

### 2. 信息反馈作用

人力资源开发需要以科学调查为基础,而调查面对的是企业内部员工。故而员工能否表达出内心所想对于人力资源开发具有直接影响。换言之,当企业员工心有芥蒂不肯对

人力资源部门反馈自身真实需求、真实意图时,就会导致人力资源工作方向发生偏离。这种偏离只能让员工对企业失去信任。反之,若是员工经过企业文化培训、思想培训、制度培训之后,能够对人力资源部门敞开心扉,说出自身需求和意图,尤其是想要获得什么样的发展空间、待遇回报以及技能培训。这就会使其快速形成人力资源开发计划,提高企业人资管理效率<sup>[2]</sup>。

### 3. 提高人资水平

企业人力资源开发目的是提升企业人力资源水平,要塑造一支高能力、高效率、高标准员工队伍。通过技术培训提高员工生产能力、通过思想培训提高员工思想境界、通过文化培训能够统一员工认识、通过规范性文件培训实现员工生产标准化。可见员工培训成为人力资源开发的关键抓手,在提高人力资源水平具有不可替代的作用。

### 4. 降低企业成本

沃伦·贝尼斯认为员工培训是成本最低、风险最小而收益最大的一项投资。如此也可以认为员工培训有效降低了企业成本。首先,技术培训提高员工生产效率,能够让企业拥有不断销售的动力,让企业不断获取收入。其次,思想培训让员工以企为家,会积极控制浪费环节,这也让企业成本得到有效管控。再次,通过员工培训剔除能力低、效率低、思想消极者,保证人力资源优化,降低了人力成本。而企业人力资源开发的目的之一便是降低企业成本。很显然员工培训实现了它的目标,成了人力资源开发工作的推进器。

## 三、目前企业人力资源开发中员工培训存在的问题

### 1. 企业忽视员工培训

原本企业人力资源开发必须要抓住员工培训这一抓手来保证人力资源以及其他资源得到优化。但现实当中一部分企业并不重视员工培训,这是源于人力资源部门主管乃至企业所有者认为与其投入资金进行员工培训不如直接外聘有经验的人员,不仅可以省略培训费用还能发挥外来人才的“鲑鱼效应”。很显然人力资源部门主管和企业所有者忽略了老员工具有的各类优势,其一老员工熟悉企业业务流程;其二老员工忠诚度高不易流失。

### 2. 无法实现二者互馈

通过前文分析可以明确看到科学的员工培训和企业人力资源开发是互馈关系。然而仍然有很多企业难以达成这种

互馈关系。这其中的关键便是，员工和人力资源管理者间存在信息孤岛。或者说员工一直以来不满于人力资源部门的工作，对其选择隐藏真正意图，使其不能获得科学参考。又或者企业人力资源部门主观上不重视员工意见，造成了二者交互水平低。

### 3. 大数据管理手段弱

企业人力资源开发面对的是全部员工，因为在新时代之下人的思想多变性，需要其利用大数据去实现人力资源信息化管理。但除却一些规模企业之外，大部分民企、私企尚缺大数据管理手段。这也决定了员工诉求难以上达，即便是企业经常性开展员工培训也难以让员工产生认同感、归属感，反而会认为企业培训员工是天经地义的事情。员工缺乏感恩态度，自然难以超标准完成任务，各扫门前雪只能降低企业效率。

## 四、提升员工培训改善人力资源开发质量的对策

### 1. 重视企业员工培训工作

员工培训工作是企业人力资源开发的关键一环，这一点是毋庸置疑的。企业主要积极提升自身素养，要善于总结员工培训的优势，并且对人力资源部门展开考察，去为人力资源部门的员工培训工作给出方向以及具体的标准。要从顶层设计上让人力资源部门获得驱动，为其员工培训工作扫平障碍。企业主、人力资源主管二者必须要对老员工在人力资源开发工作当中具有的优势展开全面分析，要对人力成本有新的认识。只有如此才会进一步提高员工培训工作，力争让员工稳定下来，让他们成为老员工，夯实企业发展基础。董明珠在留人方面指出高薪难以留人，只有文化可以留人。她又说企业管理精髓就是让所有员工都热爱企业。这其中实现企业和员工的双赢成为关键。而员工培训恰恰是实现职企双赢的最有效手段。任正非作为华为总裁，在员工培训上抱着高度赞同的态度，他指出通过培训能够快速传达企业战略意图，可以整合资源，保证力量的统一，从而有效打破市场僵局。格力空调、华为的发展轨迹已经说明员工培训是企业发展不可或缺的，是企业竞争不二法门。既然如此，企业所有者、人资部门经理又有什么理由拒绝员工培训？

### 2. 积极实现二者互馈关系

消除员工和企业人力资源部门间的误解是保证员工主动接受培训的前提。所以人力资源部门必须发挥桥梁作用，要让员工正当诉求得以上达，要让员工获得相应的待遇。当员工获得应有待遇，便会对人力资源部门产生信任，也会在其开展人力资源调查分析时能够敞开心扉说出对企业发展有益的建议和意见。或者当二者建立彼此信任关系后，人力资源在员工培训过程中，能够获得利于人力资源开发的各类信息。

### 3. 构建大数据管理系统

企业需要积极建立大数据管理思维，能够建立详细员工档案，并且根据员工岗位及业绩等变动不断更新资料，要

有员工特长、爱好记录，能够做到因人设岗，让员工的特长和爱好得到发挥。特别要建立员工反馈途径，能够掌握每一位员工诉求并根据实际情况予以满足，要让员工对企业形成信任。要让员工感恩企业，愿意为企业付出智慧和汗水。大数据管理当中还需要接受来自外部信息数据，包括行业内技术水平、相同岗位待遇以及工作标准等。以此来比对企业现状，或者进行技术培训，或者调整岗位薪资，或者落实新的工作标准。这样才能让企业员工培训有序开展起来，是员工培训与人力资源开发呼应。为了保证员工信息安全，需要对大数据系统进行安全防护。

### 4. 确保考核压力有效传递

首先，企业高层必须要给人力资源部门制定人力资源开发目标，并且形成比较全面的考核指标。在该指标系统形成前需要高层和人力资源主管反复沟通，最终确保指标系统具有驱动作用，避免指标不科学给人资部门造成过大负担。之后，人力资源部门以大数据系统采集员工信息，或者在既往动态档案系统提炼出员工技术、思想、能力、资历、职位、待遇等关键信息，然后再去对接行业现状，对企业人力资源管理展开全面评价。最终形成适合每个部门每个岗位的胜任力标准，并匹配相应的评价指标。将指标下发到每个部门，让每一位员工对比胜任力标准能够发现自身优劣势，对比评价指标去整合出自身发展规划。这其中给予每一位员工调整评价指标的权利。这便是所谓的绩效沟通环节。待每一位员工最终确认评价指标之后，也就意味着今后可以用胜任力标准以及对应的评价指标来对其各方面展开评价。一般经过员工和人力资源反复沟通最终确立的评价系统会有效落地，并不会遭遇过大阻力。在评价考核时，需要人力资源部门工作人员能够深入基层，去观察员工工作态度、工作行为以及参考其他员工评价，尤其是部门主管的评价。待评价结果出来之后对接奖惩，并且形成全新的培训内容，要让每一位员工都能够全面发展。

## 总结

企业人力资源开发和员工培训是互馈关系，其中员工培训成为人力资源开发的抓手，能够让人力资源部门及时了解员工状态，包括技能、思想、行为、能力等，进而可以调整人力资源工作计划，以培养高效率、高水平、高能力员工队伍为目标，积极地制定培训计划。二者这种互馈关系有赖于企业拥有科学人力资源管理系统。只有积极利用大数据技术，能够找准员工需求，才能保证企业员工培训对人资开发具有的降低企业成本、提高企业人资水平、维持企业稳定等功能全部发挥出来。

## 参考文献

- [1]牛春颖. 员工培训模式与人力资源开发效果关系分析[J]. 现代工业经济和信息化, 2019, 9(09): 2.
- [2]赵轶涛. 浅析战略性人力资源管理下的企业员工培训[J]. 数字化用户, 2019, 25(04): 254.