

# 略论企业人才培养存在的问题及解决策略

王虹翡

浙江交投交通建设管理有限公司 浙江杭州 311200

**摘要:**十四五期间,全球经济仍处于创新密集期和产业变革期,企业处于大有作为的战略机遇期。在此背景下,企业为了应对其中的挑战,需要加强对员工培养的重视程度,增强人员综合素质,为员工灵活应对各项业务活动中所遇到的问题和困难提供帮助,使员工培养效果能够得到全面的增强,促进企业在新时期稳定进步以及发展,进而构建现代化的员工培养模式,提升企业的竞争实力。

**关键词:**企业人才培养;问题;解决策略

## This paper briefly discusses the problems and solutions of enterprise talent training

Hongfei Wang

Zhejiang Jiaotou Transportation Construction Management Co., LTD., Hangzhou 311200, China

**Abstract:** During the 14th Five-Year Plan period, the global economy is still in a period of intensive innovation and industrial change, and enterprises are in a period of strategic opportunities for great achievements. In this context, in order to cope with the challenges, enterprises need to pay more attention to staff training, enhance the comprehensive quality of staff, provide help for employees to flexibly cope with the problems and difficulties encountered in various business activities, so that the effect of staff training can be comprehensively enhanced, and promote the enterprise in the new era.

Stable progress and development, and then build a modern employee training model, enhance the competitive strength of the enterprise.

**Keywords:** Enterprise talent training; A problem; Solution strategy

### 引言

在企业高质量发展形势下,人才成为发展的关键性要素之一,对公司如何提升人才培养提出更高要求。企业现代化发展进程要重视提高内部软实力,尤其是要按照新时期的战略目标完善员工培养模式,增强员工精细化工作意识,凸显现代化员工培养工作本身的优势,助力职工在工作岗位中发挥应有的价值,为企业今后的发展奠定坚实保障。

### 一、人才战略及其可持续性

在现实中我们发现,人才梯队建设完善的企业,在发展上往往富有活力。这类企业一般管理井然有序、创新驱动强劲、薪酬普遍合理;而人才断档、队伍建设跟不上的企业,往往面临发展的瓶颈,停滞不前。这类企业一般存在着管理僵化、缺乏创新、大锅饭思想、老好人思想、论资排辈的现象。

企业的管理活动、实践活动都是直接或间接由人来实现的,人的价值观直接影响着各项活动的方式、方法和方向。所以提到人才,一定要德才共修、以德为先。而人的主观能动性、能力素质和思路格局往往决定了企业各项活动的效率、质量,甚至是成败。企业管理者必须认识到,员工是企业发展的源泉和动力。只有将人才

队伍建设提升到企业战略层面,成为企业战略的一部分,才能够确保其适应企业发展的需求,为企业发展助力。

### 二、企业人才流失的主要原因

第一,企业不能提供合理的、与之匹配且具有一定竞争力的薪酬,是企业人才流失的重要原因。薪酬作为与企业人才劳动力进行等价交换的筹码,起着不可估量的作用。当员工认为自身能力与薪酬水平明显不匹配时,员工自然会产生不公平感,就会选择离开,去薪酬更高的企业。

第二,导致企业优秀员工离职的根本原因在于企业内部管理问题,即企业的人才管理制度。不合理的人才管理制度主要表现为:未能建立针对核心员工的育才职业发展规划、对青年员工的成长发展规划、有效的人力资源评估体系,缺乏合理的薪酬架构,员工内部激励机制不完善以及企业文化建设欠佳等。

第三,人才对企业文化的认同度,成为人才流失的关键因素。由于许多企业的企业文化建设只是停留在口号、标语、公司经营理念的宣传,并没有真正形成其核心的企业文化价值观。一些企业在讲文化的同时,把员工置于自己的对立面,不能将文化引导用于求同存异、共同发展,而是用文化来限制员工的自由,以企业文化

的强势来压制员工的正当利益，从而导致企业人才的大量流失。

第四，企业无效沟通管理是企业人才流失的原因之一。随着社会经济的发展，每个企业所招录的知识型员工越来越多。企业未来的竞争力和可持续发展，在很大程度上将取决于企业对知识型员工的管理。许多企业不能做到与企业人才的有效沟通，不能真实了解人才对未来职业的愿景。很多企业看不到企业和人才在志向和目标上的一致性，不善于塑造企业和人才的共同愿景，不善于用企业事业远景发展吸纳和留住人才。

### 三、企业员工培养存在的问题

#### 1. 企业重视程度不足

虽然企业在以往发展进程中进行了员工培养，但是从实际实施效果来看，还无法满足新时期的相关要求以及标准，例如部分员工在思想认知和工作价值发挥方面还存在一定的欠缺，因此在实际工作中需要根据企业员工培养的要求解决在以往工作中所存在的矛盾，使各项培养工作可以更加顺利地进行。一部分企业在发展过程中对企业员工培养的重视程度不够，没有和各项业务活动相互融合，企业领导人员认为员工的培养属于人力资源管理的范畴，并没有充分与各项业务部门进行横向对接，没有对员工培养成果进行深入性分析，也没有列入培养成果检验的范畴，人员培养措施无法和各项业务活动进行相互的衔接，导致培养效果不佳。

#### 2. 企业培养体系不完善

培养体系不完善也是当前企业员工培养中的常见问题，由于员工培养所包含的范围较广且复杂，在培养体系建设方面增加了实际培养的难度。但是由于企业的发展环境较为复杂，会由于人为因素的影响而导致整体培养规划无法具备较强的科学性，在开展各项培养活动时仍然采取以往的工作方案，并没有了解新时期下对各个岗位员工的工作实质性，并且其中所包含的案例也非常的陈旧，没有做到与时俱进，无法对员工综合素质提升起到良好的指导作用。在各项活动开展时也没有建立对应的评价机制快速地在培养工作中存在的各项不匹配矛盾，导致培养效果呈下降趋势，从而对后续培养活动的顺利开展造成较为严重的影响。

#### 3. 企业培养规划不合理

大多数企业在实际培养的过程中并没有完全基于员工的学习需求和培养计划而有效地开展各项培养活动，存在着培养规划不严谨的问题，再加上资源配置的不到位，课程设置得不合理，导致各项培养活动所产生的矛盾逐渐被激发。在各项培养活动开展之前，企业很少在内部宣传培养的必要性以及对培养人员今后发展的推动作用，导致相关员工参与培养只是为了完成上级部门所安排的工作任务，整个培养工作太过形式化；企业在员工培养中，一部分企业仍然采取单一面授的方式来进行培养，并没有融入现代化的设施来支撑各项培养工作的

顺利进行，面对传统的培养模式，参与员工的积极性逐渐地降低；一部分企业没有建立培养全过程跟踪机制，培养前后问卷调查、培养效果评估以及培养后在岗位中发挥的作用等，均未开展评估，导致整体培养工作存在较为严重的滞后性，达不到企业现代化对人才培养的发展需求。

#### 4. 人才队伍建设不匹配

人才队伍建设不完善、匹配度不高，是制约和影响企业发展的瓶颈。分析企业现状，首先，企业存在结构性矛盾突出。中层干部结构不合理，队伍老化较为严重；高层次、战略性人才力量不足，如数字化、科技创新及法务风控等人才较为匮乏。其次，存在差异化管理要求待突破。当前管理模式传统单一，整体管控灵活性和效率性有待提升；对不同发展阶段、不同类型企业采用同质化管理，存在平均主义、“一刀切”现象。第三，存在协同化管理能力待提升。各部门人才工作总体上呈现各自作战局面，在人才资源共享等方面有待进一步完善，缺乏统一的人才横向交流渠道和机制；缺乏统一的人力资源基础管理标准，未形成统一的岗位管理、能力评价、人才培养等基础框架体系。

### 四、企业员工培养问题解决的策略

#### 1. 增强重视，加强投入

首先，加大教育资金投入。企业员工培养需要加强资金和设备的投入，保障各项培养活动的顺利实施。企业需要根据当前员工培养的目标，先进行整个活动所需经费的预算，做好各个资金的科学分配，以此来提高整体的预算效果。在实际培养活动管理过程中，需要企业高层人员对培养活动给予足够的支持，例如，下拨专项的教育经费建设实训基地，针对需要重点培训的内容开发微课程，组织“我在企业读本科、读硕士”“技术擂台大比拼”等活动。在后续工作中要根据需要增加或调整资金的投入度，并且对资金进行严格的管控，企业审计部对教育资金实行全过程跟踪审计，要将投入的资金真正落到实处，把好钢用到刀刃上，为培养工作提供多元化的支持。其次，加强信息化建设。在计算机中根据培养的规模和培养时间来编制出更加科学的培养重点报表信息，之后再利用信息化传播渠道下发到各个员工的移动办公终端中，通过不同的基础投入，增强整体的培养效果，持续改进企业当前的培养模式，使各项工作实施能够具备较强的标准化、规范化、科学化。

#### 2. 以人为本，制定并完善培养计划

首先，制定全过程培养计划。企业需要根据实际情况和员工的需求制定员工培养长期（3-5年）、中期（1-2年）、短期（5天、半个月、半年等）培养计划，在制定培养计划时，需要做好问卷调查，和员工开展有效的沟通和交流，也可以通过信息技术在网站中搜集员工对培养活动实施的相关意见以及自身的学习需求之后，再做好信息的整合，按照不同员工的学习期盼提出有效的

培养计划,之后再落实到不同的岗位环节中增强整体的培养实效性。其次,发挥宣传引导作用。在企业内部扩大员工培养活动的宣传范围,使各个员工能够意识到参与培养的好处以及有利于自身今后职业发展,引起员工思想上的重视,激发参与培养活动的积极性,使各项培养活动能够更加高效开展。第三,确定师资。在确定完培养计划后,制定培养的课程和配置基础设施,例如采取聘用外部讲师还是选择内部讲师的方法来进行培养,可以采取公开投票的方式,突出公平公正的思路,在内部形成良好的民主管理氛围。最后,评估培养实效。绘制不同的培养时间表,通过调查问卷、部门长反馈、考核、实操比赛等措施,分析培养取得的阶段性实效。

### 3. 挖掘多元培养模式,提升员工满意度

为了激发员工本身的培养学习热情,在实际工作中需要开展多元化的培养模式,以提高培养对象对培养活动本身的满意度,进而建立员工培养长效机制。首先,在培养工作中要大胆选拔后备培养人员,比如可以是技术骨干、劳模、青年人才,建立企业重点培养名单,结合不同人员的技术水平、培养目标及个人特点制定相应的培养任务,建立领导联系培养人员机制,开展谈心谈话,将员工培养落实到日常工作中。其次,培养员工讲师队伍。在企业中自主培养一支内训师队伍,实施内训时,根据岗位特点和各项要求,通过安排内训师参与培养教材及微课程的编写制作,提高内训员工综合能力。第三,开展“师带徒”。通过“师带徒”的方式开展培养工作,鼓励师徒共同针对工作中的难题进行攻关,不断积累丰富的工作经验,从而提高整体的员工培养效果。最后,增强团队协作力。在培养活动中通过相互合作,增强集体本身的凝聚力,可以通过组队攻关、团队竞赛等方式解决实际工作中的技术难点,在加强培养团队协作意识的基础上,全面提升整体培养水平。在培养过程中,可通过严格的考核、淘汰机制,激发员工的工作积极性,这样不仅通过给员工提供岗位和工作锻炼机会,更能让员工看到自身在工作中的重要优势,在企业内部也形成“比学赶超”浓厚学习氛围,凸显企业“以人为本”

培养管理思路。

### 4. 聚焦企业发展,实施“人才强企”战略

坚持人才强企战略,遵循企业发展规律和人才成长规律,精准实施“引培用留转”工作策略,优化人才磁场,创新人才机制,为企业提供坚强有力的人才支撑保障,助推公司高质量发展。首先,建成一支高素质的中层领导人员队伍。突出领导干部选拔的实干实绩导向,加速培育优秀年轻干部,形成一支有担当、有作为的高素质中层领导人员队伍。其次,建成一支高站位科研领军人才队伍。立足高质量发展,紧盯国家重大战略,依托企业重大课题研究、重要技术攻关、创新项目开发,形成一支有影响力的高站位创新型研发团队。第三,建成一支高质量专业技术和技能人才队伍。加强技术、技能人才培育力度,持续优化人才结构,形成一支文武兼备的高水平技术技能人才队伍。最后,建设一支高复合行政综合管理人才队伍。紧盯企业管理需要,注重复合型行政综合岗位人才的素养提升、持续供给,形成一支有能力的高复合行政综合管理人才队伍。

### 五、结束语

在企业的发展过程中需要持续完善和更新现有人力资源管理模式,尤其是要提升企业员工培养的地位,认识到提高员工综合素质对企业今后发展的重要性。在培养实施过程中整合员工的学习需求,开展多样化的培养模式,在内部建立健全的管理机制以及基础设施,使培养活动实施效果能够符合预期的要求,调动员工的学习热情,营造识才爱才敬才用才的环境,为企业高质量发展提供人才支撑保障。

### 参考文献:

- [1] 江朝虎. 浅析企业人才培养存在的问题及应对策略[J]. 中国市场,2021(28):115-116.
- [2] 宛贞. 企业青年员工培训培养体系的构建策略探析[J]. 现代商业,2021(27):94-96.
- [3] 陈容. 企业建设高质量人才队伍管理策略探析[J]. 现代企业,2021(9):58-59.