

Common Problems and Countermeasures in Human Resource Training and Development for Small and Medium sized Enterprises

Zhihui Wang

Zhejiang Hanhuan Education Development Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315600, China

Abstract

In today's rapidly changing era, small and medium-sized enterprises, as an important part of the economic system, are facing unprecedented opportunities and challenges. In order to gain a foothold and develop continuously in the fierce market competition, small and medium-sized enterprises must constantly improve their core competitiveness, and the cornerstone of all this lies in the effective training and development of human resources. However, the reality is not optimistic, many small and medium-sized enterprises have many common problems in human resources training and development, such as training objectives and enterprise strategy, insufficient investment in training resources, training mechanism is not sound. These problems not only limit the improvement of employees' personal ability, but also restrict the overall development of enterprises. Therefore, it is of great significance to explore the problems of human resource training and development in the development of small and medium-sized enterprises in depth and propose targeted solutions.

Keywords

enterprise; human resources; countermeasures

中小企业人力资源培训与开发普遍存在的问题及对策

王智慧

浙江汉岷教育发展有限公司, 中国·浙江宁波 315600

摘要

在当今这个快速变化的时代, 中小企业作为经济体系中的重要组成部分, 面临着前所未有的机遇与挑战。为了在激烈的市场竞争中立足并持续发展, 中小企业必须不断提升自身的核心竞争力, 而这一切的基石在于人力资源的有效培训与开发。然而, 现实情况却不容乐观, 许多中小企业在人力资源培训与开发方面存在着诸多普遍问题, 如培训目标与企业战略脱节、培训资源投入不足、培训机制不健全等。这些问题不仅限制了员工个人能力的提升, 也制约了企业的整体发展。因此, 深入探讨中小企业人力资源培训与开发中存在的问题, 并提出针对性的解决方案, 对于促进中小企业健康、可持续发展具有重要意义。

关键词

企业; 人力资源; 对策

1 引言

对中小企业员工进行科学合理的技能培训, 不仅可以有效提高中小企业的劳动生产率, 还能有效地使中小企业组织人员更好地适应不断变化的国内外环境。如何激发每个年轻人的创造潜能、满足每个人全面发展的需要、促进每个人的全面健康发展, 是当前中国中小企业发展中需要认真思考的重大问题。

2 中小企业人力资源培训与开发的意义

在当今复杂多变的市场环境中, 中小企业作为经济活力的重要源泉, 其人力资源的培训与开发不仅是提升企业核心竞争力的关键路径, 更是推动企业持续创新、实现健康可持续发展的核心驱动力^[1]。

2.1 激发员工潜能, 构筑内在动力体系

中小企业在资源有限的情况下, 如何最大化地利用人力资源成为其面临的重要课题。培训与开发工作作为激发员工潜能的有效手段, 能够深刻影响员工的工作态度与行为模式。具体而言, 个性化、针对性的培训方案能够精准对接员工发展需求, 不仅强化了员工的专业技能, 更在无形中塑造了其积极向上的职业心态。例如, 某中小型科技企业通过实

【作者简介】王智慧(1987-), 男, 中国浙江宁波人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

施“导师制”与“轮岗计划”，让新员工在资深员工的指导下快速融入团队，并在不同岗位间轮换学习，这一过程不仅提升了员工的综合业务能力，还激发了他们对新知识的渴望与自我超越的热情。

2.2 强化竞争优势，引领技术创新浪潮

在知识经济时代，企业的竞争归根结底是人才与技术的竞争。中小企业若想在激烈的市场竞争中脱颖而出，就必须重视人力资源的培训与开发，不断提升员工的专业素养与创新能力。这要求企业在制定培训计划时，既要关注行业前沿动态，又要紧密结合企业发展战略，确保培训内容的前瞻性与实用性。同时，建立“创新激励机制”，对在技术创新、流程优化等方面做出突出贡献的员工给予物质与精神双重奖励。这一系列举措不仅激发了员工的创新热情，还促进了企业技术实力的整体跃升，为企业在智能制造领域赢得了宝贵的竞争优势^[2]。

2.3 打造人才磁场，吸引并留住优秀人才

中小企业在吸引与留住优秀人才方面往往面临诸多挑战，而有效的人力资源培训与开发则成为破解这一难题的关键。通过构建完善的培训体系与职业发展路径，中小企业能够向外界传递出对人才重视与培养的强烈信号，从而吸引更多有志之士的加入。同时，内部员工在感受到企业提供的成长机会与发展空间后，也更愿意长期留任，与企业共同成长。以一家初创的文化传媒公司为例，该公司深知人才对于企业发展的重要性，因此在成立之初便确立了“人才为先”的发展战略。通过设立“员工成长基金”，支持员工参加国内外专业培训、学术交流等活动，不断提升其专业素养与跨文化沟通能力。此外，还建立了“人才梯队建设”机制，为优秀员工提供明确的晋升通道与个性化的发展规划，确保每位员工都能在企业中找到自己的位置，实现个人价值与企业目标的双赢。这一系列举措不仅极大地提升了员工的满意度与忠诚度，还为企业吸引了大量高素质、高潜力的优秀人才，为企业的快速发展奠定了坚实的人才基础。

3 中小企业人力资源培训与开发中存在的问题

3.1 培训目标与企业长远目标脱节

中小企业在规划人力资源培训活动时，一个显著的问题便是培训目标未能与企业的战略目标、经营策略及长远发展愿景紧密衔接。这种脱节现象主要体现在培训计划的制定、实施方案的设计以及课程内容的确定上。具体而言，企业在设计培训项目时，往往过分关注短期技能提升或合规性培训，而忽视了这些培训如何服务于企业的长期战略目标。例如，企业可能投入大量资源于基础技能培训，却忽视了培养员工的创新思维、团队协作等对未来发展至关重要的能力。此外，培训内容的设置也常常缺乏前瞻性，未能根据行业趋势和企业转型需求进行动态调整，导致培训成果难以转化为推动企业持续发展的动力^[3]。

3.2 对职工培训的忽视与偏见

中小企业在对待员工培训的态度上，普遍存在着认知不足和偏见，这主要体现在部分中小企业领导层对培训的认知仍停留在传统观念上，认为培训是一种成本而非投资，因此不愿在培训上投入过多资源。他们倾向于将培训视为一种“奢侈品”，仅在必要时才进行，且更倾向于让非核心员工参加，以避免影响日常运营。这种短视行为不仅限制了员工个人能力的提升，也削弱了企业的整体竞争力。同时，对于经济效益相对较弱或处于发展初期的中小企业而言，资金短缺是制约培训活动开展的重要因素。企业往往需要在日常运营与培训投入之间做出艰难选择，最终可能因资金限制而削减或取消培训计划。此外，即便企业愿意投入资金，也可能因为培训成本高昂、员工参与度低等原因而导致培训效果不佳。

3.3 培训机制不健全与评估体系缺失

中小企业在培训机制的建设和评估体系的完善方面同样存在显著不足。一方面，培训机制的不健全表现为培训流程缺乏系统性、规范性和连贯性。企业在制定培训计划时缺乏全面考虑，实施过程中又往往缺乏有效监控和反馈机制，导致培训效果难以保证。另一方面，评估体系的缺失则进一步加剧了培训效果的模糊性。许多中小企业在培训结束后，仅通过简单的测试或问卷调查来评估培训效果，缺乏深入的后续跟踪和效果评估。这种评估方式不仅难以全面反映培训的实际成果，也无法为后续的培训改进提供有力支持。此外，由于评估结果的利用率低，企业往往无法将培训成果转化为实际行动或政策调整，从而限制了培训对企业发展的推动作用^[4]。

4 中小企业人力资源培训与开发对策

4.1 培训的目标与组织的长远目标相结合

清晰且前瞻性的战略规划是企业持续繁荣的基石，而员工培训则是这一战略得以落地的关键驱动力。作为专家，我认为中小企业在构建培训体系时，必须跳出传统框架的束缚，将培训视为企业战略的重要组成部分，而非孤立的管理环节。中小企业在设定培训目标时，应深度剖析企业的长远愿景、中期发展目标以及当前面临的市场挑战，确保培训内容与这些目标高度契合。这要求企业在设计培训方案时，不仅要考虑员工当前的知识技能水平，更要预见其未来在组织中的角色定位和发展需求。通过引入项目管理的方法论，企业可以将复杂的培训任务分解为若干个子项目，每个子项目都明确对应着组织目标的一个具体方面。这样，不仅有助于提升培训的效率和质量，还能确保培训成果能够直接转化为企业的生产力。

在实施培训的过程中，中小企业还应注重培训内容与形式的多样性和创新性。传统的讲授式培训虽然有其优势，但往往难以激发员工的学习兴趣和参与度。因此，企业可以

尝试引入案例分析、角色扮演、模拟演练等互动式教学方法,以及在线学习、移动学习等新型学习模式,以满足不同员工的学习风格和需求。同时,企业还可以鼓励员工之间的知识共享和经验交流,形成学习型组织的文化氛围,促进组织整体知识资本的积累和提升^[5]。

4.2 加大培训资金的投入,重视职工培训

在提升中小企业职工培训效果的过程中,加大培训资金的投入并高度重视职工培训的重要性显得尤为关键。这不仅是对企业长远发展的战略投资,更是构建企业文化、强化员工专业能力、激发团队创新活力的关键举措。作为专家,笔者认为,中小企业应充分认识到培训资金的价值所在,将其视为提升核心竞争力的关键杠杆。加大培训资金的投入,首先要确保资金的有效分配与利用。企业可以设立专项培训基金,用于支持多样化的培训项目,包括但不限于职业道德教育、企业文化传播、专业技能培训以及实战案例研讨等。

在培训过程中,企业还应注重培训方式的创新与优化。传统的讲授式培训虽有其价值,但往往难以激发员工的主动参与性。因此,企业可以尝试引入更多元化的培训方法,如角色扮演、模拟演练、在线学习等,以增强培训的趣味性和实效性。同时,利用现代技术手段,如虚拟现实、增强现实等,为员工创造更加逼真的学习场景,提升培训的沉浸感和体验感。此外,为了确保培训成果的有效转化,企业应建立健全的培训效果评估与反馈机制。通过对培训过程的全程跟踪和结果评估,企业可以及时了解员工的学习情况,发现培训中的不足之处,并据此对培训方案进行调整和优化。同时,企业还应鼓励员工将所学知识和技能应用于实际工作中,通过实践来检验和提升培训效果。企业应充分利用内外部资源,构建开放的培训交流平台。通过与培训机构、行业协会等建立合作关系,企业可以获取更多优质的培训资源和信息,为员工提供更广阔的学习和发展空间。

4.3 制定科学的培训评价管理体系

在中小企业的人力资源管理中,构建一套科学、系统的培训评价管理体系,不仅是衡量培训成效的标尺,更是推动企业持续学习与进步的关键引擎。这一体系的建立需紧密围绕企业战略目标,以数据为驱动,以实效为导向,确保培训活动的每一个环节都能得到有效监控与评估。科学的培训评价管理体系应涵盖培训前、培训中及培训后的全周期评估。培训前,企业需明确培训目标、内容及预期成果,并据此设计科学合理的评估指标与标准。这一过程需充分考虑员工的实际需求与岗位特点,确保培训内容具有针对性与实用性。

在培训实施过程中,企业应注重过程监控与即时反馈。

通过定期收集学员的学习反馈、观察学员的课堂表现及参与度,及时调整培训策略与方法,确保培训活动的高效进行。此外,利用现代技术手段,如在线学习平台、数据分析工具等,可以更加精准地捕捉学员的学习动态,为评估提供有力支持。培训结束后,企业应组织全面的效果评估。这包括但不限于对学员知识技能掌握程度的测试、工作绩效的改善情况,以及培训对企业整体发展的贡献度等^[6]。通过对比培训前后的数据变化,企业可以清晰地看到培训带来的实际效益,从而验证培训活动的有效性。在评估结果的应用上,企业应将之作为改进培训方案、优化培训资源配置的重要依据,并作为员工晋升、奖励等决策的辅助信息,以增强培训的激励作用^[7]。

5 结语

综上所述,中小企业在人力资源培训与开发方面面临的挑战与机遇并存。通过深入分析普遍存在的问题,我们可以看到,这些问题的根源往往在于企业对培训工作的重视程度不够、缺乏科学系统的管理体系以及有效的评估与反馈机制。为了破解这些难题,中小企业需要从战略高度出发,将培训工作纳入企业整体发展规划之中,加大培训资金投入,完善培训机制,优化培训内容与方法,并建立健全的评估与反馈体系。只有这样,才能确保培训工作真正发挥其应有的作用,为企业的长远发展提供坚实的人才保障和智力支持。未来,随着市场竞争的加剧和技术的不断进步,中小企业更应注重人力资源培训与开发工作的创新与实践,不断探索适应自身发展的培训模式与方法,以应对日益复杂多变的市场环境。

参考文献

- [1] 项中华,刘杰.中小企业人力资源管理困境及其对策探讨——以潍坊市为例[J].企业改革与管理,2024(11):51-53.
- [2] 白广伟,洪煦苏.数字化背景下企业培训与开发转型研究——以中小民营企业为例[J].老字号品牌营销,2023(24):129-131.
- [3] 杨斌.中小企业人力资源管理优化思考——以A公司为例[J].中国管理信息化,2021,24(3):145-147.
- [4] 杨雅林.中小企业人力资源培训与开发的问题及策略[J].国际公关,2020(10):175-176.
- [5] 赵培.“互联网+”中小企业人力资源培训与开发的探究[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2019(5):1-2.
- [6] 肖宇.中小企业人力资源培训与开发——以中证万融医药投资公司为例[J].才智,2019(10):218-219.
- [7] 曹悦.创业初期的中小企业人力资源培训与开发存在的问题及解决策略[J].商业经济,2019(3):94-96.