

# Research on Corporation's Strategy of Employee Training and Development

Shen Wang

AVIC International Beijing Company Limited, Beijing, 100176, China

## Abstract

The paper aims to explore the impact of employee training and development strategies on organizational performance and individual development of enterprises. Through in-depth analysis of industry practices in this field, it reveals the importance and value of employee training and development in modern enterprises. First, explores the definition and objectives of employee training in enterprises, while emphasizing the importance of employee training and development. Secondly, the current problems in employee training in enterprises were analyzed, including the lack of establishment and improvement of human resource management systems, the imbalance between employee training demand and supply, and insufficient training efforts in enterprise organizations. Finally, strategies and methods for employee training and development in enterprises were proposed. Research has shown that employee training and development are crucial for the success of organizations and employees, not only improving organizational performance, but also enhancing employee career development and satisfaction. However, implementing effective training and development strategies requires full consideration of the specific needs of the organization and employees, and alignment with strategic goals. In summary, employee training and development strategies are crucial for the sustainable development of an organization, requiring comprehensive consideration of various factors to ensure the effectiveness and successful implementation of the strategy.

## Keywords

staff training; development; performance; strategy

## 企业员工培训与发展策略研究

汪申

中国航空技术北京有限公司, 中国·北京 100176

### 摘要

论文旨在探讨企业的员工培训与发展策略对组织绩效和员工个人发展的影响, 通过深入分析该领域的行业实践, 揭示了员工培训与发展在现代企业中的重要性和价值。首先, 探讨了企业员工培训的定义和目标, 同时强调了企业员工培训与发展的重要性。其次, 分析了当前企业员工培训中存在的问题, 包括人力资源管理体系尚未建立和完善、员工培训需求与供给不平衡和企业组织培训力度不足的问题。最后, 提出了企业员工培训发展的策略和方法。研究表明, 员工培训与发展对于组织和员工的成功至关重要, 不仅可以提高组织绩效, 还可以增强员工的职业发展和满意度。然而, 实施有效的培训与发展策略需要充分考虑组织和员工的特定需求, 并与战略目标相一致。总之, 员工培训与发展策略对于组织的可持续发展至关重要, 需要综合考虑各个方面的因素, 以确保策略的有效性和成功实施。

### 关键词

员工培训; 发展; 组织绩效; 策略

## 1 企业员工培训与发展概述

### 1.1 企业员工培训定义和目标

企业员工培训是指组织为员工提供的有目的性、系统性的学习活动, 旨在提高员工的知识、技能、能力和行为, 以满足组织的需求并促进员工个人发展的过程。其主要目标包括: 其一, 提高员工的专业知识和技能。加强员工在特定领域的专业知识和技能, 包括工作相关的技术、工具和方法。

通过系统性的培训, 员工可以更好地应对工作中的挑战, 提高工作效率和质量。其二, 培训活动旨在帮助员工理解和实现组织的战略目标。通过提供与组织目标和使命相关的培训内容, 员工可以更好地理解组织的战略, 增强组织认同感, 并为实现组织目标作出贡献。其三, 提升员工的综合能力。培训不仅关注员工在专业领域的技能, 还注重培养员工的综合能力, 如沟通能力、领导力、团队合作和问题解决能力等。这些综合能力的提升可以帮助员工更好地适应变化的工作环境, 拓宽个人职业发展路径。其四, 提高员工的工作满意度和动力。员工培训是一种重要的人力资源管理工具, 通过提供学习和成长的机会, 满足员工对个人成长和发展的需

【作者简介】汪申(1989-), 女, 中国安徽砀山人, 硕士, 中级经济师, 从事人力资源研究。

求，增强员工的工作满意度和动力。提高员工的工作投入和忠诚度。

## 1.2 企业员工培训与发展的重要性

在现代竞争激烈的商业环境中，企业员工培训与发展被认为是获得竞争优势和提高组织绩效的关键要素。通过培训和发展计划，员工可以获得新的技能和知识，培养员工的创造力和创新思维，提高在工作中的表现和效率，激发他们提出新的想法和解决问题的能力。这包括专业知识、技术技能、沟通技巧和领导能力等方面。也有助于组织在快速变化的商业环境中适应和创新，保持竞争优势同时，可以增强员工满意度与忠诚度，员工感到自己的成长得到重视和支持，他们更有可能留在组织内部并为其长期发展作出贡献。组织给予员工发展机会和培训资源也表明组织对员工的关注度和投资，从而提高员工的工作满意度，减少员工离职率。除此之外，有效的员工培训与发展策略可以提高组织的绩效和竞争力。通过提升员工的技能和知识水平，组织可以提供更高质量的产品和服务，满足客户的需求，从而增加市场份额和盈利能力。

## 2 当前企业员工培训中存在的问题

### 2.1 人力资源管理体系尚未建立和完善

在许多企业中，人力资源管理体系尚未建立和完善，这导致员工培训面临一系列挑战。人力资源管理体系是指涉及员工招聘、选拔、培训、绩效评估、职业发展等全生命周期的综合性管理体系。在缺乏健全的人力资源管理体系的情况下，企业难以确定员工的培训需求。这可能导致培训计划的盲目性和不针对性，浪费了宝贵的培训资源。此外，无法准确评估员工的现有技能和知识水平，也无法为不同岗位和职能的员工提供有针对性的培训机会。缺乏明确的培训计划和目标会导致培训活动的碎片化和不连贯性，各部门或个别员工可能独立开展培训活动，导致培训内容和方向的分散和重复。这种零散地培训无法形成有机的整体，无法为员工提供系统性和有序的学习路径。另外，缺乏有效的培训评估和反馈机制也是一个问题。在缺乏评估机制的情况下，企业无法客观评估培训的效果和成果，也无法及时调整和改进培训计划，缺乏反馈机制也使得员工无法得到明确的培训反馈和指导，限制了他们的学习和成长<sup>[1]</sup>。

### 2.2 员工培训需求与供给不平衡

员工培训需求与供给不平衡是指员工实际的培训需求与企业提供的培训资源和计划之间存在差异。在一些企业中，可能存在培训内容与员工实际需要不符的情况，或者某些关键技能和知识的培训需求未得到充分满足。不同员工之间的职业背景、经验水平、技能需求存在差异，因此他们对培训的需求也会不同。企业需要考虑员工个体差异性，通过制定个性化的培训计划和内容，满足不同员工的学习需求。同时，一些企业受限于有限的培训资源，无法满足所有员工

的培训需求。这可能涉及培训预算的限制、培训设施的有限性以及专业培训师的不足等问题。在资源有限的情况下，企业需要制定优先级和合理分配资源的策略，确保关键领域和关键员工的培训需求得到优先满足。另外，企业战略和业务的变化也会导致员工培训需求与供给之间的不平衡。例如，企业可能面临新技术的应用、市场竞争的加剧，企业业务的转型等变化，但培训计划可能无法及时调整以满足新的需求。在这种情况下，企业需要灵活调整培训策略和计划，以适应战略和业务的变化，保持员工的学习和发展与组织的需求相匹配<sup>[2]</sup>。这种不平衡导致部分员工的学习需求被忽视，从而影响员工的工作绩效和职业发展。

### 2.3 企业组织培训力度不足

企业组织培训力度不足指的是企业在员工培训方面的投入和支持不够。这可能表现为缺乏足够的培训预算和资源，导致培训计划的范围和质量有限；或者缺乏对培训的重视和推动力度，导致培训活动无法得到足够的参与和支持。组织培训力度不足可能影响到员工培训的全面性和深度，从而限制了员工的学习和发展机会，也影响到组织的长期竞争力。另外，一些企业可能存在对培训成果和效果的评估不足。缺乏有效的培训评估机制使得企业难以确定员工培训的实际价值和回报率，从而在决策层面上难以展示培训的重要性和必要性。

## 3 员工培训与发展策略的实施与管理

### 3.1 树立正确的培训观念

在员工培训与发展策略的实施与管理过程中，树立正确的培训观念至关重要。具体来说，企业应将培训视为战略性投资，而非成本支出。正确的培训观念应该强调培训对组织绩效和长期发展的积极影响，以及员工作为组织最重要的资产之一的重要性。培训观念应强调培训作为持续学习的机会，帮助员工不断提升技能和知识，适应变化的工作环境和市场环境。培训应该视为员工发展和成长的关键组成部分。同时，正确的培训观念应强调培训与组织战略的一致性。培训计划和活动应该与组织的目标和战略紧密衔接，有助于提升员工的核心竞争力和绩效水平。培训观念应强调培训内容的实际应用性。培训计划应该关注员工在工作中所面临的实际挑战和问题，培养实践能力和解决问题的能力<sup>[3]</sup>。

### 3.2 优化绩效导向的人力资源管理体系

在员工培训与发展策略的实施与管理中，优化绩效导向的人力资源管理体系被视为重要因素。优化绩效导向的人力资源管理体系旨在将员工培训与发展与组织的绩效管理紧密结合起来，以促进组织目标的达成。该体系强调将员工培训与发展与员工的绩效评估、奖励和晋升等关键环节相结合，以确保培训活动对员工和组织的绩效产生积极影响。首先，明确的绩效目标应与员工培训与发展目标相一致，并能够量化和衡量。这样可以确保员工的培训与发展活动与绩效

评估相衔接,使培训投资能够带来实际的业绩提升。其次,根据员工的绩效表现和发展需求,制定个性化的培训计划。这些计划应该针对员工的具体能力缺口和工作岗位要求,以提供有针对性的培训和发展机会。最后,建立有效的监测和评估机制,定期跟踪员工培训与发展的绩效影响,并根据评估结果进行改进和调整。这有助于确保优化绩效导向的人力资源管理体系的有效性和持续改进。

### 3.3 建立导师制度和跨部门交流

在企业员工培训与发展策略的实施与管理中,建立导师制度和跨部门交流是两项重要且有效的措施,有助于提升员工的学习和发展水平,以及促进组织内部的知识传承和合作。导师制度是一种个性化的学习和发展方法,通过将经验丰富、高绩效的员工与相对较新、较不熟悉某领域的员工进行匹配,进一步促进知识和技能的传承和交流。导师制度的实施需要在企业内部建立健全的导师甄选和匹配机制,以确保导师具有丰富的经验和教导能力,并与学员的学习需求相契合。同时设定明确的学习目标,并在一定时间范围内进行定期的导师—学员互动和评估,提交学员—导师工作总结,以监控学员的进步,并对导师的表现进行反馈与奖励,从而增强导师的积极性和学员的学习动力。另外,跨部门交流是一种促进员工跨领域学习和合作的策略。通过在不同部门之间安排员工轮岗、交流、合作等方式,增进员工对整个组织的全面认知和理解,培养跨领域解决问题的能力,加深对组织文化和战略的理解。企业可以设立跨部门交流项目,为员工提供申请和参与的机会,通过评估员工的能力和意愿,将其分配到合适的部门和项目中,使员工能够接触新的工作内容和业务流程。在跨部门交流过程中,企业需要提供良好的沟通和支持机制,以确保员工在新部门中能够顺利融入,并在交流结束后,将所学到的知识和经验带回原部门,并分享给同事,促进整个组织的学习与进步。

### 3.4 数据分析和人工智能在培训中的应用

在员工培训与发展策略中,运用数据分析和人工智能可以为企业提供有力的决策支持和优化方案。具体来说,通过收集和分析员工的绩效数据、职业发展计划等信息,可以识别出员工的培训需求和短板,帮助企业制定针对性的培训

计划<sup>[4]</sup>。通过分析历史培训数据和员工绩效数据,可以建立预测模型来预测未来的培训需求和人才发展路径。这有助于企业进行战略规划和资源配置,减少不必要的开支,从而满足组织发展的需要。同时,借助人工智能技术,可以构建智能化学习系统,根据员工的学习需求和学习风格,推荐个性化的学习内容和学习路径,进一步提高学习效率和质量,并增强了员工的参与度和满意度。通过结合虚拟现实和增强现实技术,可以提供身临其境的培训体验,使员工能够在虚拟环境中进行模拟实践和情境演练。这种互动体验有助于加强技能的掌握和应用<sup>[5]</sup>。

## 4 结语

我们深入研究了企业的员工培训与发展策略,并探讨了对组织绩效和员工个人发展的重要性。我们发现,员工培训与发展在提升员工技能和知识、提高组织绩效以及促进员工职业发展方面起着关键作用。通过设计和实施有效的培训与发展策略,企业可以不断提升员工的能力和素质,从而更好地应对快速变化的市场和竞争环境。同时,良好的员工发展策略可以增强员工的工作动力、满意度和忠诚度,提高个人核心竞争力,促进员工的个人成长和发展。总之,员工培训与发展是企业成功的关键因素之一。通过对员工学习和发展的持续投资,企业可以建立高效的团队,提升组织的竞争力,实现可持续发展。我们鼓励企业持续关注员工培训与发展,并将其视为组织发展战略的重要组成部分。

## 参考文献

- [1] 赵婷.企业员工培训的方式及发展对策探究[J].企业改革与管理,2022(15):86-88.
- [2] 刘钧.试论企业可持续发展中的员工培训策略[J].全国流通经济,2020(10):101-102.
- [3] 黄纓.刍议企业新进员工的特点及培训策略研究[J].就业与保障,2020(5):157-158.
- [4] 陈维凤.企业发展中员工培训的提升策略[J].鞍山师范学院学报,2014,16(5):4-6+37.
- [5] 姜显微.试述企业可持续发展中的员工培训策略[J].商场现代化,2012(32):146.