

企业加强人力资源教育培训管理的路径研究

文/张一博 潘博

摘要：在现代化企业发展的过程中，人力资源管理的作用日渐突出。为了保证人力资源建设工作顺利开展，充分发挥人力资源的作用，需要企业加强人力资源教育培训管理。文章首先对企业加强人力资源教育培训管理的重要性进行了分析，然后对企业人力资源教育培训管理的现状进行了阐述，最后提出企业加强人力资源教育培训管理的相关路径，以期能够为企业人力资源培训管理工作的开展提供有效的参考。

关键词：企业；人力资源教育培训管理；重要性；现状；路径

人力资源教育培训管理作为企业人力资源管理的重要组成部分，对人才综合素质及能力的提升有着重要作用。在竞争日益激烈的市场环境下，企业迫切需要更加优秀的人才。而人力资源教育培训管理有助于建设企业优秀人才团队，实现人力资源的科学合理配置，充分发挥人力资源的作用，进而为企业稳定发展提供动力。

一、企业加强人力资源教育培训管理的重要性

企业人力资源管理工作开展过程中，教育培训管理作为关键环节，其不仅有助于企业的持续发展，还能在一定程度上提升企业的经济效益。通过企业人力资源教育培训管理为企业打造阶梯式人才团队，满足企业的可持续发展要求。在当前竞争日益激烈的市场环境下，人才竞争是企业竞争的基础，企业只有具备优秀的人才资源，才能占据优秀的市场资源，进而提升企业竞争的资本，有助于人力资源的升值。因此，加强企业人力资源教育培训管理力度，促进企业教育培训管理工作的开展，有助于增强企业在人力资源方面的竞争力，这对企业的长效稳定发展有着积极意义。同时，在人力资源教育培训管理过程中，可以利用先进性多元化的教育培训形式对企业的人力资源进行优化和创新，改善员工的工作理念，丰富员工的基础理论知识，提升员工的操作技能，实现人力资源与岗位的科学匹配，促进人才价值的最大限度发挥。此

外，开展有效的人力资源教育培训管理工作还有助于企业在发展过程中为员工营造一种积极向上的企业文化，吸引和挽留更多的人才为企业发展做出自己的贡献。因此，加强企业人力资源教育培训管理，对企业持续、稳定、发展有着重要作用^[1]。

二、企业人力资源教育培训管理的现状

（一）企业对人力资源教育培训管理缺乏有效认知

目前，多数企业因过于重视企业内部的业务发展，忽略了企业人力资源建设和开发的重要性。加上部分企业的管理者管理理念陈旧，管理手段较为落后，欠缺一定的科学性，认为企业生存的根本就是提升企业产品的生产利润，只要企业的各项业务顺利开展，企业存在的人力资源的问题也会随之解决，严重忽略了人才的主体作用。这足以看出企业管理者未认识到人力资源的价值和作用，所采用的人力资源管理理念不科学，导致企业的人力资源开发无法满足企业的实际生产经营需求，人力资源的价值得不到充分发挥，长此以往企业的经营效益也会下降，不利于企业的持续、稳定发展。

（二）企业在人力资源教育培训管理方面的投入较少

目前，随着市场竞争日益激烈，部分企业在发展过程中为了节省成本，提升企业的经营效益，减少了

在人力资源教育培训管理方面的投入,使该工作缺乏财力、物力和人力的支持,人力资源教育培训管理工作只能流于形式,起不到实质性的效果,这不仅不利于企业员工综合素质和工作能力的提升,也影响到企业的可持续发展。由于投入力度过小,使企业在发展过程中人力资源无法实现价值最大化,进而出现了一种僵化的局面,导致企业人力资源教育培训管理工作无法满足企业的实际发展需求,严重阻碍了企业经营效益的增加。

(三) 企业缺乏科学的人力资源教育培训管理制度

要实现企业人力资源的进一步开发和建设,需要建立完善、科学的人力资源教育培训管理制度,这是企业人力资源开发和建设的前提和基础。然而,不少企业在人力资源管理过程中不重视人力资源教育培训管理制度的制定,所制定的培训内容和培训形式无法满足员工的具体培训需求和学习需求,限制了员工工作能力的提升,无法实现人力资源教育培训管理制度的价值,阻碍了人力资源教育培训管理工作的顺利开展。

(四) 企业缺乏完善的人力资源教育培训管理激励机制

在开展人力资源教育培训管理工作的过程中,只有员工积极参与到教育培训工作中,才能提升自身的相关知识和专业能力,充分发挥人力资源教育培训管理的作用。但目前部分企业在人力资源教育培训管理的过程中并未制定科学完善的激励机制,未认识到培训教育工作的重要性,导致员工对教育培训活动不重视,参与的积极性不高。这主要是由于激励机制的缺乏让员工丧失了接受教育培训的热情,增加了企业人力资源管理的难度,使人力资源教育培训管理难以发挥导向性作用,甚至会增加企业人才流失的概率,这对企业的稳定发展有着不利的影响^[2]。

(五) 企业在人力资源教育培训管理过程中未实现对信息资源的充分利用

信息化时代的发展和进步,为企业人力资源管理提供了机遇的同时也让其面临着一定的挑战。企业人力资源管理工作的开展过程中也需要跟上时代发展步伐逐渐向信息化方向进行发展。然而,部分企业在开展人力资源培训教育管理的过程中并未对相关的信息技术进行有效应用,忽略了信息资源的利用价值。虽然有的企业在开展人力资源管理工作的过程中建立了

相关的数据信息系统,但由于自身的操作水平有限,对于信息技术的运用不熟练,导致建立的各种信息化系统和平台在实际使用的过程中功能得不到有效发挥,设置的部分系统功能与企业的人力资源教育培训管理的需求不匹配。同时,这种新型的信息系统的使用还增加了企业的管理成本,后期需要企业对建立的信息化系统进行优化,确保其能够在人力资源教育培训管理过程中发挥最大的价值,实现信息资源的最大化利用。

三、企业加强人力资源教育培训管理的相关路径

(一) 采用科学的企业人力资源教育培训理念

在竞争日益激烈的市场环境下,企业为了提升自身的市场竞争力,需要根据市场发展趋势迅速做出改革,制定相关的发展策略。随着时代的不断发展及市场的不断变革,企业在面临重大挑战的同时也迎来了一定的发展机遇。企业要想占据市场的重要位置,立足于市场,并获得长远稳定发展,对人才资源的培养教育管理和引进是关键。根据目前的市场经济发展规律,企业在发展过程中需要拥有一支综合素养高、专业能力强的人力资源团队作为支撑。而企业要想在发展过程中实现人力资源的价值,实现人力资源的科学合理配置,需要跟上时代的发展步伐,一方面要让人才具有积极的工作态度,另一方面要让人才拥有广阔的知识及丰富的技能。在信息化时代,每个人拥有的知识和技能会在短时间内出现老化,需要根据时代的需求不断进行更新和学习。而企业开展人力资源教育培训管理工作能够让员工的业务素质得到一定的提升。因此,现代企业在发展过程中,首先要改变自己陈旧的管理和经营理念,建立先进科学的经营理念,不断提升自身对人力资源管理教育培训重要性的认知,并将其纳入企业发展战略中,将人力资源教育管理当作一份事业给予长期性的投资,不断加强对人力资源的教育培训力度,促进员工在工作过程中始终能够保持一颗积极的心态,为员工创建有活力的工作氛围,增强员工的责任心,让员工能够感受到很强的归属感,这对于企业战略目标的实现有着促进作用。

(二) 制定和完善长期的人力资源教育培训制度

目前,企业发展的核心动力是企业人力资源的教育培训。人力资源的教育培训管理不仅关乎企业员工综合素养、专业技能及业务能力的提升和发展,还关乎企业的市场地位及未来的可持续发展。企业人力资源教育培训管理工作是一项复杂性系统性的工作,

而企业员工的成长和发展是一个循序渐进的动态化过程。因此，企业在开展人力资源管理培训工作的过程中，人力资源管理部门要在了解企业发展目标的基础上准确预测企业对人才的具体需求类型，以此为依据确定企业员工的培训目标，明确企业员工的培训方向和主要培训对象，进而建立长期的动态化的人力资源培训机制，完善人力资源的培训体系，确保人力资源培训体系的科学性和合理性。一方面要给人力资源培训计划落实和实施提供有效的制度保障，对员工培训的每个细节和步骤进行严格规范和系统性落实，确保人力资源教育培训工作具有很强的针对性，降低员工培训的盲目性和随意性。另一方面，要为员工知识的积累、能力和技能的提升提供有效保障，促进员工发展目标能够与企业经营发展目标相一致，进而为员工提供更大的发展空间，促进员工在自身岗位上积极落实自己的岗位职责，严格遵守相关的规范和要求，不断增强员工工作的灵活性，为员工的成长和学习提供更多的机会，最大限度地发挥人力资源的作用，为企业的可持续发展奠定良好的基础。

（三）采用多元化的企业人力资源教育培训手段
要想保证企业人力资源教育培训管理的实效性，还需要选择科学的人力资源教育培训方法。企业人力

资源管理部门在对人力资源教育培训计划落实和实施的过程中要按照不同的岗位需求进行系统性优化，进而达到按需施教的目的。在人力资源教育培训活动落实的过程中要坚持因材施教、学以致用培训原则，掌握员工的实际学习需求和培训需求，对人力资源教育培训方案进行个性化、针对性制定。并且在人力资源教育培训管理工作开展的过程中，还需选择科学的培训方法，坚持统筹兼顾的原则，为员工提供多元化的培训形式。一方面可以给员工提供个人自学的机会，另一方面也可以组织员工进行集中培训，同时还要针对员工的培训情况开展重点性培训工作和基础性培训工作，对培训内容进行分层次确定，使员工在接受教育培训的过程中根据自己的需求对培训内容进行选择，以满足各岗位、各工种、各层次员工对教育培训的多元化需求，从而为人力资源教育培训的效果和质量提供有效保障，促进企业人力资源教育培训管理工作顺利开展。

（四）优化企业人力资源教育培训评估奖励制度

企业人力资源教育培训管理工作是一项长期性的工作，做好该工作对于教育培训效果的提升能够达到事半功倍的效果。员工在参加完企业组织的教育培训活动之后，企业人力资源管理部门还需要通过完善



的评估奖励制度对员工的教育培训效果进行评定，一般采用的评估方式主要有以下几种。一是可以通过有效的考核方式对员工教育培训结果进行评估。二是可以通过问卷调查的形式对员工的教育培训进行评估。三是可以通过企业领导与员工进行沟通的方式来评估员工的培训效果。通过以上多元化的评估方式可以全面评估员工的教育培训，这样不仅能检验人力资源教育培训的效果，还可以得到人力资源教育培训过程中存在的不足，为后续人力资源教育培训计划起到一定的指导作用，促进教育培训计划更加完善科学，进而最大限度地发挥人力资源教育培训的价值和作用。此外，企业也可以以人力资源教育培训评估结果为依据，结合企业目前人力资源管理现状，合理制定人力资源培训激励机制。根据员工的实际情况制定多元化的激励措施，针对教育培训过程中表现良好、考核结果优秀的员工要给予相应的奖励，以调动员工参与教育培训的积极性，促进员工综合素养和能力的不断提升，优化人力资源教育培训的效果，为企业的长远发展及效益的提升奠定良好的基础^[3]。

(五) 建立企业人力资源教育培训管理的信息化平台

在信息技术不断发展的背景下，企业人力资源教育培训管理工作在开展过程中也需要加大对先进信息技术的应用力度，充分发挥先进信息技术的优势，为企业人力资源教育培训管理建立信息化平台，对员工参加企业教育培训和相关信息进行分类集成，实现企业人力资源管理的信息化发展。这不仅可以让企业根据记录的相关信息，对员工进行针对性的激励，还能进一步提升人力资源教育培训管理的效率和质量。比如某企业将人力资源教育培训管理的信息化系统划分成了以下3个系统。其一，网络交流管理信息系统。企业可以通过网络交流管理信息系统发布企业内部的相关公告，并根据岗位及企业员工级别的不同建立不同级别的交流管理平台，企业员工可以将自己的意见和建议在平台上进行反馈，也可以与其他员工进行交流，促进企业员工相互学习。其二，教育培训管理信息系统。企业可以通过教育培训管理信息系统对员工参与教育培训及考核的相关信息记录，作为后期员工考核教育培训及激励的依据。同时，还可以通过设立多元化教育培训板块为员工提供多元的线上教育培训形式，且不受时间和地点限制。此外，还可以通

过教育培训管理平台组织员工进行定期考试和技术交流活动，不断拓展员工的知识面，提高员工的专业技能。其三，电子资源管理信息系统。企业可以通过电子资源管理信息系统为员工提供更加丰富的培训教育资源，比如可以在平台上呈现知名人士的讲座，也可以为员工提供一些专业方面的文献资料，员工可以根据自己的权限对平台上展示的相关资料进行借阅、观看和收听，也可以根据自己的岗位需求在平台上搜集相关知识进行学习。且企业要对平台上提供的知识进行定期更新，确保员工能够跟上时代发展步伐，对最新的专业知识进行了解和掌握。同时，系统还可以记录员工在平台上浏览的频次及浏览的知识量等信息，为人力资源培训教育考核与激励工作的开展提供有效参考，促使企业员工由被动的培训教育转变成主动学习，为员工营造良好的教育培训氛围，不断提升企业人力资源教育培训管理的效果和质量。

四、结语

综上所述，企业人力资源教育培训管理工作的开展对于企业可持续发展有着重要作用。随着市场竞争越来越激烈，企业要想提升自身的竞争优势，需要加大对人力资源教育培训管理力度，采用科学的人力资源教育培训理念，完善人力资源教育培训制度，采用多元化的人力资源教育培训手段，完善和优化现有的评估奖励制度，促进人力资源教育培训管理向信息化方向发展，从而不断提升企业人力资源教育培训管理的价值，进而为企业的可持续发展提供有效的人才支持。

参考文献：

[1]王鹭婷.新形势下国有企业人力资源培训教育的实践分析[J].今日财富,2021(11):217-218.

[2]厉倩.事业单位人力资源管理中教育培训与人才评价制度改进探究[J].现代商贸工业,2021,42(2):83-85.

[3]鲍苏林.现代企业人力资源管理中的员工培训工作的有效途径分析[J].化工管理,2021(18):1-2.

作者简介：张一博（1995—），男，本科，中级经济师，研究方向：人力资源管理。

（作者单位：洛阳科技职业学院）