

# 影响企业人力资源培训效果的组织因素研究

王梦雅

[荟骏人力资源服务(天津)集团有限公司,天津 300000]

**摘要:**随着中国经济社会的高速发展,企业内部的竞争显得更加激烈,企业发展水平越来越引起人们的关注。但是,如果想进一步推动企业的高速发展,企业内部人力资源管理培训成效水平就显得尤为重要。在企业当中,人力资源管理培训成效水平将会极大地影响着一个企业的发展前景,这也是影响企业发展水平的一项很关键的因素。本篇文章将着力研究说明人力资源管理培训在企业发展中的重要意义,对影响企业人力资源管理培训成效的各种因素展开分析探讨,并提出相关建议,以便更好地实现企业的发展与人才的发掘进步。

**关键词:** 企业管理;人力资源培训效果;组织因素研究

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.19.070

人力资源管理培训对于一个企业的发展起着至关重要的作用,管理培训工作应该得到企业的重视。在人才管理培训的过程中,不仅可以为企业发掘优秀并且有潜力的人才,还可以让这些员工学习一定的知识与技能,为企业激发出更多的优秀人才,同时彰显企业对员工的重视,更好地把优秀的人才留在企业。通过对人才的深度挖掘,安排在适合的岗位中,最大化利用人才价值的同时,还可以更好地促进企业的有效发展,企业人力资源管理培训效果也将影响企业日后的管理水平与发展速度。这个过程是发现人才,培养人才的重要环节。所以,企业管理者要越来越关注人力资源管理培训,并在实践中进一步发现影响企业整体人力资源管理培训效益水平的内外部原因,吸取教训,不断改进,从而发现既可以让员工进步,又可以让企业更加快速发展的双赢方法。

## 1 人力资源管理培训对于企业发展的必要性分析

人力资源管理课程对一家企业的发展与壮大起着事关全局的重要作用。资本是企业在日常的生产运营活动中,所需要的人力、物力以及财务资源,而人力资本又是其中关键的因素,人力资本更加具备可塑性、有效性、能动性。随着经济的日益发展,企业内外部的竞争越来越激烈。在当前经济高速发展的社会中,想要企业屹立不倒,并快速发展,就必须要对企业人力资源管理培训有足够的重视,只有奠定好了人力基础,才可以发展企业,提高企业的核心竞争力<sup>[1]</sup>。打造企业的核心竞争力,做好人力资源管理培训是第一步。人力管理培训的整个过程,可以很好地提高员工的整体素质与技能水平。而人力资源管理培训的效果要想达到预期,就必须加以重视,对培训过程中的有效性与合理性做完整的评估。人力资源管理培训的好与坏,会对企业日后的发展起到重要影响。企业应注重培训效果,建立合理有效的培训体系,最大限度地为培训增添助力,对培训效果进行有效的分析,并做出相应的解决策略<sup>[2]</sup>。

## 2 影响企业人力资源管理培训效果的外在因素分析

随着经济社会的快速发展,企业的内外部竞争也变得更加剧烈。企业人力资本的情况,将会极大地影响企业的发展前景。有效地提升企业人力资源管理服务水平,增强企业核心竞争力的办法是进行企业的人力资源管理培训,以此为企业在市场竞争中创造更多的竞争力。所以,要越来越关注企业人力资源管理教育,在培训的过程中要有完善、有效的培训体系。对于培训的地点、培训的时间、参与的人员以及培训的主题要早做准备,使整个培训过程更加明确、清晰,有时效性、方向性,这样才能保证整个培训的过程能够顺利有效地完成<sup>[3]</sup>。在培训的过程中,除了要提前做好基本的工作准备,还要保证外在因素不会干扰培训的正常进行。比如,为员工培训的老师、培训的课程选题、培训的场地问题,以及参与此次培训的员工和部门单位。因此,在培训开始之前,就要做好各个部门之间的沟通与交流,充分考虑培训员工的实际情况,对培训的各个环节,进行合理的安排与沟通交流,最大程度上避免人力资源管理培训受到外在因素的干扰,而导致培训不能正常进行。

### 2.1 环境适合度

企业人员在进行人才培训时,其学习动机主要包括个人愿望、个人评价及对工作环境、职位的参与度和对培养组织的支持程度。按照组成工作环境适合度的各种因素分类,分为个人因素、社会因素和任务因素三类,其中社会因素和任务因素对学习动机的变化将产生决定性影响。这样的分析会对工作中运用新技能产生关键性影响。社会因素是指学员相信在今后的工作中会有机会运用所学知识,同时企业领导和同事也会积极引导员工使用新技能。企业主管支持程度一度也被看作是影响企业人才培训转化过程的一项关键工作环境变量。一旦员工认为领导对培训足够关注,那么员工的培训动机也会越来越旺盛。根据调研分析结果表明,培养环境越是适宜,培训的效果也越是显著<sup>[4]</sup>。

## 2.2 深入细致的培训需求分析

对于企业来说,在开展人力资源培训时应该切实完成好需求分析工作,这是保证培训能够顺利开展的基础。这里所说的培训需求由两部分组成,即个人需求和企业发展需求。从员工的角度看,培训需求指向的是岗位了解、才能发挥,若想使培训需求能够得到切实满足,对课程设置时需要关注的内容较多,如果只关注知识掌握、技能提升,则会导致培训工作较为单一。从企业发展看,一部分企业对培训价值并不了解,甚至认为培训工作是可有可无的,这就使得培训工作流于形式,最终培训效果达不到预期,且在财力、物力等方面会有明显的浪费<sup>65</sup>。

## 2.3 企业文化和情感培训

不少企业在展开员工培训的过程中将关注的重点放在专业知识的掌握、专业技能的提升上,希望员工在培训后能够为企业贡献更大的力量,然而对员工心理出现的变化则不够重视。从调查所得结果看,如果人力资源培训是针对知识技能展开的话,那么员工的内心中并不会对企业产生认同感,甚至会出现前行方向发生偏差的情况,其投入工作的状态显得不够积极。虽然能够在规定时间内完成工作,但是质量却达不到要求。另外,思想文化教育不到位,员工沟通就会出现阻碍,团队意识较为薄弱,这对企业发展造成的负面影响是重大的。因此,现代企业若想保持稳健发展,必须要将员工情感培训落实到位。

## 2.4 科学化的培训效果评估

部分企业的管理者对培训工作的重视程度并不高,认为只要能够完成培训工作即可,针对后期的评估则被明显忽视,这对培训工作产生的影响是巨大的。有些企业虽然针对培训进行了评估,但由于采用的方法过于陈旧,科学性明显不足。而未根据自身实际情况构建起来的不完善的评估体系,使得员工培训难以有序展开,培训效果自然变得较为低下。企业必须要认识到员工培训所要达成的目标就是确保广大员工能够真正胜任本职工作。因而在开展培训评估时要将此作为重点,了解员工接受培训前后出现的变化,这样可以真正了解培训的实际效果。如果评估工作没有做到位的话,就很难了解员工存在的问题,想要促使其技术得到提升是无法实现的。

## 2.5 员工自身的认知风格也会影响培训的效果

每个人对待问题的态度和认知是不同的,所以,就会造成人员自身的认识风格和课程的内涵本意之间有所冲突,进而影响培训的成效。培训老师在培训的过程中要更加重视每一个人的认知风格,并针对不同员工制定不同的解决方法,采用合适方法对员工进行引导,让员工能够更加正确地认识自己的认知风格,并且纠正员工培训过程中产生的一些问题以及认知错误,从而确保培训能够更加顺利地有效地完成。

对干扰企业人力资源管理培训的外在因素一定要采取相应的解决措施,完善企业人力培训管理体系。首先,为需

要培训的员工发放培训调查表,从而更加清晰地了解员工对培训的具体需求,并针对这一调查结果,确定相应的培训内容与培训方式,为员工制定更加贴合自身实际需求的培训方案。这样,既可增加员工的培训积极性,又可使培训变得更加具有针对性。对于需要培训的员工以及部门,在培训开始之前,做好相应的沟通与协调,防止在培训开始后一些员工无故缺席,使培训不能很好地覆盖到整体。在培训结束后,企业应对培训效果有清晰的了解,可采用面谈、闭卷考试的方式,去了解员工培训以后的变化,对整体的培训效果进行把握和评价。

## 3 影响企业人力资源管理培训效果的内在因素

除却各类外在因素会对人力资源管理培训效果产生影响之外,内在因素同样也会产生较为严重的影响,必须要充分意识到各类内在因素的重要性,从而稳步提高企业的人力资源培训效果。

### 3.1 工作人员自身的动机

动机属于促进工作人员参与各类培训活动的关键内容,同时也会对工作人员自身在培训活动当中的各种行为以及表现产生较为严重的影响,这也是其对整体培训工作的开展质量与开展效果产生了限制。因此,在针对工作人员进行培训的实际过程中,管理人员必须要重点关注工作人员自身的行为反馈,在其中进一步明确受训人员自身的心理需求,明确其参与培训活动的具体动机,针对培训人员的基本需求来对培训课程进行优化设计,或是及时对设计方案进行调整与修改,以此来更好地实现培训课程的目的。除此之外,还要根据工作人员的动机来完善培训内容,确保培训活动可以更好地发挥出自身的针对性作用,在引导参训人员提高自身专业水平的同时,起到更加优异的培训效果。

### 3.2 参与人员的心理情绪状态

在人力资源管理培训工作的开展过程中,对整体培训效果产生影响的主要因素就在于参与人员自身的心理情绪状态、个人信念以及个人价值感等多方面内容。简单来说,工作人员的内在思维理念会对最后的培训结果产生直接影响,同时,工作人员的内在思维方式也属于企业文化的基础内容,也是引导工作人员参与培训学习活动当中的基础条件,而不同工作人员在思维方式上出现的差异,会对其自身的理想信念产生不良影响,而后通过行为习惯以及性格来表达出来。举例说明,企业在进行面试的过程中,其对于面试人员自身的言行举止以及性格特点十分关注。因此,参与培训的工作人员,其所做出的各类行为完全表明了当时的心态,这就需要管理人员进一步提升对于心理因素的重视程度,准确把握好参训人员自身的心理变化,以此为基础来循序渐进地进行培训与指导,培养其优异的思想理念,确保人力资源管理培训可以做到内外兼顾以及细节完善。同时,站在人力资源管理者的角度上来看,各类工作人员的配置以及管理问题,对于企业的发展会产生

直接影响,这就需要进一步提高对于内在因素的重视程度,在日常工作中就要注意对于工作人员的思想理念进行培养,还要在后续人力资源管理培训阶段中,强化理想信念方面的培养,保证理想信念可以更好地作用在个体当中。

#### 4 提升企业人力资源培训效果的对策

##### 4.1 正确制定培训目标

针对企业人力资源培训而言,要建立一个正确合理的培训目标,尤其要加强对员工知识水平、操作技能以及处事态度及方式的培训,这是人力资源培训中的基础内容,能有效转变员工的思想观念,促进员工思想升华,提升工作积极性,从而加强自身对工作的态度。因此,在人力资源培训中要做好对员工认知领域的培训,并加强对情感领域的引导,提升员工培训过程中的积极性与参与度。最后要提升引导培养员工的技能领域,主要是针对员工日常工作所表现出来的能力。只有明确这些基础性培训目标,才能制定出合理的培训体系,做好对员工的培训工作。

##### 4.2 选择科学合理的培训方法

选择行之有效的培训方法可以使企业员工更加积极地投入到培训中,进而保证效果达到预期。对企业而言,要切实做好培训方法的创新,组织更具新意的培训方式,将员工的兴趣充分激发出来,对培训工作起到积极的促进作用。此外,企业要将计算机技术、通信技术等加以充分利用,充分挖掘互联网相关资源,并引导员工参与到小组讨论中,令员工可以在更为适宜的环境中完成培训。此外,企业也可选择外包方式展开培训工作,由专业培训机构负责此项工作。专业培训机构拥有专业培训讲师,专业培训讲师普遍拥有丰富的专业知识和实践能力,由其来完成培训工作可以确保针对性有所提升。培训机构中的老师类型较多,除了能够展开技能指导外,同时可以完成好心理辅导,将培训机构具有的专业优势,综合发挥出来,进而保证培训的效果。

##### 4.3 建立规范的员工培训管理体系

对企业而言,人力资源培训是不可忽视的工作。要保证此项工作更具实效性,人力资源部门要构建起完善的培训管理体系,将具体的培训内容予以明确。开展培训工作时应该要围绕既定的目标展开,同时要针对培训的实际情况展开深入的分析,将存在的问题寻找出来,如此可以使得培训效果更为理想。完成培训工作后应该及时展开评估,依据问题提出行之有效的解决之策,保证人力资源培训真正符合员工、企业的实际需要,使企业、员工实现同步发展。一个规范的员工培训管理体系是促进企业人力资源发展与进步的基础,也是提升员工素养,提高企业核心竞争力的重要根本。

##### 4.4 建立完善的培训评估体系和激励制度

切实完成培训效果的评估工作,使广大员工参与培训的意愿更为强烈,主动寻找工作过程中出现的问题,进而

展开针对性学习。如此一来,企业的人力资源培训目标能够顺利达成,同时可以使接下来的培训工作拥有坚实的基础。在展开培训评估工作的过程中,相关人员要和员工及其主管展开交流,除了要对培训满意度、具体收获等进行调查外,同时要了解员工对新技能的应用情况,了解主管的满意度。员工表现、岗位业绩等则要进行长时间的跟踪考察。完成培训评估工作后应及时做好总结、分析,依据出现的具体问题寻找可行的解决之策。如此可以保证后续培训更为顺利展开。另外,如果员工在培训过程中有优异表现,可在物质方面给予奖励,并为其提供晋升渠道,这样可以保证员工参与培训的积极性大幅提高<sup>[6]</sup>。

##### 4.5 培训内容要加入企业文化和心理感情培训

情感的培养可以有助于企业职工提升心理素质,开展情绪训练已成为企业人才训练中的一项重要组成部分。员工在面临压力或是刚踏入新环境的时候,很容易产生受挫感或者心情焦虑等不好的心态状况。企业要根据员工的具体情况与员工进行沟通,帮助员工更快融入企业,提高对企业的归属感和认同感。这样做的效果是员工在潜移默化中提高工作效率,对企业的发展有很大帮助。

#### 结束语

总而言之,影响人力资源管理课程成效的因素,不仅包括课程讲授者、训练内容、受训课程背景和参加训练的部门和员工等外在因素,同时还涉及培训者的情绪、信仰、学习动机、思考方法和认知风格等内部因素。企业不但要做好培训内容的合理灌输,同时也应强化员工对企业文化和信念的学习,使员工对企业核心理念做到行为内化于心、精神外化于行,从而真正使自己与企业理念融合。企业要不断地在培训过程中发现新问题、解决旧问题,让人力资源管理培训真正实现人员和企业的共同进步和学习,从而提升企业的竞争力,共同实现企业的最终经营目标。

#### 参考文献

- [1]武琳瑶.影响企业人力资源培训效果的组织因素探析[J].现代商贸工业,2022(4):60-61.
- [2]廖维文.简析影响企业人力资源培训效果的组织因素及对策[J].现代企业文化,2014(18):117-117.
- [3]张丹.基于组织视角论企业人力资源培训效果的影响因素[J].中国经贸,2018(2):74-75.
- [4]刁元生.浅谈组织因素对企业人力资源培训效果的影响及对策[J].投资与合作,2014(8):233-233.
- [5]王海江.医药行业人力资源培训有效性的影响因素及对策探究[J].企业改革与管理,2017(2):84.
- [6]魏秀丽,寇茜茜.基于柯式模型的员工培训效果转化影响因素研究[J].中国人力资源开发,2016(8):50-55,87.

作者简介:王梦雅(1990,5,11-),女,汉,天津市,硕士,中级经济师,研究方向:高级经济师-人力资源方向。