

浅析人力资源管理中的人才培养工作

杨玲玲

金寨县人力资源和社会保障局，安徽省六安市，237300；

摘要：在当前社会经济竞争激烈的状况下，培养人才工作属于人力资源管理的主要部分之一。本文主要研究人力资源管理中的人才培养工作，分析人才培养的重要性，阐述当前人才培养存在的问题，提出针对性的解决策略，并对人才培养工作的未来发展做出预测。目的为了给企业、组织培养人才提供更好的质量，提升自身的核心竞争力做出参考。

关键词：人力资源管理；人才培养；问题；策略

DOI：10.64216/3080-1486.26.01.004

引言

知识经济时代到来以后，人才就成为了企业与组织发展的关键因素。人力资源管理中的人才培养工作，既关系到员工个人的成长和发展，又关系着企业长远战略目标的实现，有效的人才培养可以提高员工的专业技能和综合素质，提高企业的创新能力以及市场竞争力。但是目前许多企业的人才培养工作存在着一些问题，影响了人才培养的效果和质量。因此，对人力资源管理中的人才培养工作进行研究具有十分重要的现实意义。

1 人才培养在人力资源管理中的重要性

1.1 提升员工素质与能力

人才培养可以为员工提供系统化、连续性的学习与培训机会，使员工不断更新自身知识、提高工作技能。经过专业技能的培训，员工能够掌握最先进的工作方法和技术，从而提高工作效率和质量。对制造业企业员工开展先进生产工艺和设备操作的培训，可使得员工更符合生产需要，减少次品率，提高生产效益。综合素质的培养，比如沟通能力、团队协作能力等，有利于员工与同事之间的合作，共同完成工作任务。

1.2 增强企业创新能力

创新是驱动企业迭代升级的核心引擎，而人才培育正是激活员工创新潜能的关键抓手。通过系统性设计创新培训体系，结合头脑风暴、跨界交流、创新竞赛等多元化活动，能够有效打破员工固有思维定式，点燃其主动提出新想法、新方案的热情。这种由内而外的创新活力，可全面渗透至企业运营各环节：在产品研发端催生技术突破与品类创新，在管理模式端推动流程优化与机制革新，为企业注入持续迭代的内生动力。尤其对科技企业而言，通过精准培育员工的创新思维与实战能力，

能够快速响应市场需求变化，持续推出兼具竞争力的新产品与新服务，进而构筑难以复制的市场竞争优势，夯实行业领先地位。

1.3 促进企业战略目标实现

企业战略目标的落地，终究要依托一支能力匹配的核心人才队伍，人才培育则是衔接战略与执行的重要桥梁。企业可基于中长期战略规划，构建靶向性人才培养体系，精准培育战略落地所需的专项人才。例如，当企业确立海外市场拓展战略时，可针对性开展国际业务法规、跨文化沟通、全球供应链管理等专项培训，定向孵化具备全球视野与实战能力的复合型人才。通过人才培育实现员工能力与战略需求的深度契合，既能避免人才结构与战略脱节的痛点，又能让各岗位员工明确战略执行中的角色定位与能力要求，形成“战略引领培育、培育支撑执行”的闭环，为企业战略的稳步推进提供坚实人才保障。

2 当前人力资源管理中人才培养存在的问题

2.1 培养计划缺乏针对性

许多企业在制定人才培养计划的时候没有对组织需求、岗位特性、员工个体差异做系统的调研，造成培养计划呈现“一刀切”的粗放模式，个性化、差异化严重缺失。部分企业只用通用模板或行业惯例来设计课程，没有拆解各个岗位的核心能力要求，也没有结合员工的职业发展计划和现有的技能短板来制定方案。如基层技术岗员工和中层管理岗员工被安排上了相同的管理理论课程，新员工和资深员工一起参加基础的操作培训，培训内容同实际工作需要严重脱节。脱离实际的培养模式，不仅使员工在培训中得不到有效的提高，还会降低其参与积极性，从而导致培训流于形式，不能达到能力提升的目的^[1]。

2.2 培养资源投入不足

人才培养的有效推进离不开资金、师资、时间等核心资源的坚强支撑，但是部分企业把人才培养看作是成本负担，大幅度地压缩相关的投入，从而形成资源上的明显短板。资金投入不够，企业请不起行业大咖做外部讲师，买不起最新的培训教材和数字化学习平台，只能靠内部简单地分享一些经验。从师资方面来说，内部培训师多是兼职的业务骨干，缺少专业的教学技巧和课程设计能力，不能把专业知识有效转化为员工可以吸收的内容。就时间而言，由于业务繁忙，企业一般不给培训留出固定的时间，要么让员工利用业余时间参加培训，要么在培训过程中随时抽调员工去处理业务，使员工不能专心学习，从而影响培训的效果^[2]。

2.3 培养效果评估不完善

培养效果评价是优化人才培养体系的重要环节，但是大部分企业在这方面存在明显缺失，不能形成培训、评价、改进的闭环管理。企业在评价上，大多采取培训结束之后的书面考试或者简单的问卷调查，只能考察员工对于理论知识的记忆程度以及表面的满意度，不能够全面的反应技能转化的效果以及实际的工作业绩的提升。评价指标单一化造成培训给岗位绩效的实际付出无法衡量。更重要的是，评估结果没有同人力资源管理的其他模块有效联动，既不和员工的绩效考核挂钩，也不影响薪酬调整、晋升发展等重要决策，造成员工没有把培训内容转化为工作能力的动力，企业也不能根据评估结果发现培养过程中存在的问题并及时改进，造成人才培养陷入“重复投入却效果不佳”的困境。

2.4 人才培养与企业文化融合不够

企业文化是企业的精神内核，对员工的价值取向和行为模式起着重要的引导作用，但是很多企业的人才培养割裂了技能提升和文化渗透的关系。一些企业培训只注重对专业的技能、操作的流程进行培训，而对企业核心的价值观、使命、愿景以及行为的准则等文化方面没有系统的进行传递，在培训案例中也存在与企业文化相悖的导向。这就造成员工虽然掌握了工作的技能，但是对企业的文化理念并没有真正地去理解、认同，在工作中也只是一味地完成自己的任务，没有考虑到团队的合作、客户的至上等文化的要求，出现了“技能达标、理念不达”的情况。员工和企业文化相疏离，一方面会削弱团队的凝聚力和向心力，另一方面也会造成员工的行为同企业战略方向脱节，进而动摇企业长久发展所依靠的文化根基^[3]。

3 解决人力资源管理中人才培养问题的策略

3.1 制定个性化培养计划

为了实现个性化培养，首先，企业必须深入了解每个岗位的具体要求。通过详细的岗位分析，梳理清晰每个职位所需的知识体系、工作技能和综合能力。这种分析不仅帮助企业明确每个岗位的核心能力要求，也为后续的员工培养提供了指导依据。此外，通过常态化的绩效考评、个别的职业发展访谈，以及360度的多维度反馈，企业能够更全面地评估员工的优势与短板，识别出每位员工的个性化发展需求。

基于岗位分析和员工评估结果，企业可以为不同员工制定分层的培养计划。例如，刚入职的员工需要通过系统的企业文化培训和岗位基础技能的培养，快速适应新环境并掌握基础操作技能。而对于有3至5年工作经验的业务骨干，培养重点应放在专业技能的深化、跨部门合作能力的提升，以及实际项目经验的积累上。至于资深员工或者储备的管理人才，企业应着重提升其战略思维和领导力培养，为其未来担任管理职务做好准备。

这种针对性培养计划不仅确保了员工的技能和能力发展与岗位需求相契合，也有助于员工的职业发展与企业目标的对接。每个阶段的培训都应与员工的职业成长路径紧密结合，从而激发员工的学习动力和成长潜力。通过这种精细化、个性化的培养方式，企业能够更好地提升员工的综合素质和专业能力，同时增强员工的归属感和工作积极性。

3.2 加大培养资源投入

企业要树立“人才投资是最主要投资”的观念，系统加强培养资源投入。资金上，建立专项培训预算保障机制，根据年度营收的一定比例来确定预算额度，保证资源供给稳定。一方面深化同外部培训机构、行业协会、高校的合作，引进前沿课程体系和资深师资；另一方面建设内部培训师梯队，选拔业务骨干、技术专家、资深管理者，通过教学技巧培训、试讲打磨等方式提高授课能力，形成“外部优质资源引进+内部核心经验传承”的双轨供给模式。从时间保障角度出发，实行弹性培训制度，把培训时长算进员工年度考核指标里，采取集中培训、网络学习、岗位导师指导等多种形式，妥善处理好工作和学习的时间安排，避免工作与培训产生冲突^[4]。

3.3 完善培养效果评估体系

创建全流程、多维度的培养成效评价体系，是提高培养质量的重要保证。评价指标要包含知识、技能、行为、绩效的整个链条，具体的指标有理论知识掌握率、实操技能达标率、岗位行为改善率、团队协作提升率、个人绩效增长率等。采用“训前诊断+训中跟踪+训后复

盘”的闭环式评价方式。训前笔试、技能测试确定基础水平；训中课堂互动、小组研讨、实操演练随时掌握学习情况；训后笔试考核、实操验收、项目验收、3个月岗位绩效追踪验收培养效果。同时建立评估结果的应用机制，把评估成绩同员工的绩效考核、薪酬调整、晋升发展直接挂钩，对表现优秀的给予培训深造、晋升优先等激励，对未达标的制定补训计划，形成良性循环。

3.4 促进人才培养与企业文化融合

把企业文化融入人才培养的全过程，让“能力培养”和“文化认同”同步进行。课程设计把企业的价值观、使命愿景、发展历程与行为准则融入到新员工入职培训、骨干员工进阶培训等各个环节当中，借助案例教学、文化故事分享这些具象化的方式，使员工充分领悟文化内涵。在场景营造上定期举办企业文化展览、资深员工座谈会、文化主题团建等活动，搭建文化传播载体，增强员工的归属感与认同感。人才发展中建立“文化适配性”考察机制，在培训效果评估、晋升选拔中将价值观契合度作为重要指标之一，选拔既具备专业能力又认同企业文化的核心人才，形成文化引领人才成长、人才支撑文化落地的共生格局，促进企业和员工的共同发展。

4 人才培养工作的未来发展趋势

4.1 数字化与智能化培养

信息技术迅速更替正在改变人才培育的根本逻辑，数字化、智能化不再只是辅助的手段，而是成为主要的支撑。在线学习平台冲破传统学习的时空束缚，用模块化课程设计，个性化学习路径规划，使员工依照自身岗位需求和学习节奏，随时随地展开碎片化或者系统化的学习，达成“按需充电”。虚拟仿真技术的深度使用会彻底改变实践培训的模式，在高度仿真的工作环境里一对复杂设备的操作、应急事件的处理等，员工可以无风险地反复练习，不仅可以避免由于操作失误造成的损失，还可以通过即时反馈和场景复盘，快速积累实战经验，大大提升培训的转化效率^[5]。

4.2 跨领域与复合型人才培养

市场竞争日趋激烈、产业融合程度不断提高，单一技能型人才已经不能满足企业发展的需要，跨领域复合型人才成了企业核心竞争力的重要保障。未来的人才培养会冲破学科和岗位的壁垒，创建起“基础能力+核心技能+跨界素养”的培养体系。为技术岗位员工增设管

理沟通、市场营销等课程，为管理岗位员工补充行业技术前沿知识，打造“技术+管理”“设计+运营”等多维度能力结构。项目制学习、跨部门协作实训等，锤炼员工在真实任务中跨界协同的能力，培养出的既有专业深度、又有场景广度的人才。

4.3 终身学习与持续培养

知识半衰期越来越短，一次培养、终身受用的模式已经过时，终身学习成为人才保持竞争力的必然选择，也是企业人才培养的主要方向。企业将搭建全方位学习生态，整合内部课程库、外部优质资源、行业专家资源，形成覆盖员工职业生涯全周期的培养体系。从新员工入职引导到核心骨干能力提升，再到管理层战略思维培养，实现“不同阶段、精准赋能”。同时建立学习激励机制，把学习成果同岗位晋升、绩效评定联系起来，经过树立学习榜样、创建知识分享平台等途径，塑造“主动学习、乐于分享”的组织氛围，促使员工由“要我学”变为“我要学”，保证人才能力同企业发展、行业变革保持同步。

5 结语

在人力资源管理中，人才培养至关重要，它不仅能提升员工的专业素质和能力，还能增强企业的创新能力和市场竞争力。然而，当前许多企业在人才培养方面存在诸如培养计划缺乏针对性、资源投入不足、效果评估不完善以及与企业文化融合度不高等问题。为解决这些问题，企业应制定个性化培养计划，增加培训资源投入，完善评估体系，并加强人才培养与企业文化的融合。未来，随着技术的进步和市场的变化，数字化、智能化的培训手段将成为主流，跨领域复合型人才的培养也将成为重点。

参考文献

- [1]范瑛洁,谭艺敏,杨忱.国有企业加快推进适应新质生产力发展的体制机制改革[J].中国战略新兴产业,2025,(29):187-189.
- [2]章小华.高新技术企业税收筹划的风险与控制对策研究[J].商场现代化,2025,(20):180-182.
- [3]蔡文德. HE公司发展战略研究[D].广西大学,2024.
- [4]邓高.数智化时代下苏州高职院校“产教融合,校企合作”的路径探究[J].才智,2023,(26):178-181.
- [5]左鑫.信息化对产业结构升级的影响研究[D].云南财经大学,2023.