# 浅论企事业发展中人才培养的作用与途径

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-09-03

*浅论企事业发展中人才培养的作用与途径[摘要]人才培养工作对于任何一个组织来说都是非常重要的工作，对于企事业组织来讲也不例外。企事业组织是现代组织中的常见组织形式，也是数量众多的组织形式。对于这类组织而言，它们面临的市场竞争更加激烈，因此，人...*

浅论企事业发展中人才培养的作用与途径

[摘要]人才培养工作对于任何一个组织来说都是非常重要的工作，对于企事业组织来讲也不例外。企事业组织是现代组织中的常见组织形式，也是数量众多的组织形式。对于这类组织而言，它们面临的市场竞争更加激烈，因此，人才培养工作对于它们更加重要。本文详细分析了人才培养工作在企事业组织发展中的重要作用和意义，同时，也为它们的人才培养工作提供了符合它们实际情况的途径建议。在不同类型的组织形式中，人才培养的模式和方法不尽相同。企事业组织作为现代社会中最常见的组织形式，其在动态变化的市场竞争环境下，也应当正确认识人才培养工作对于它们长远发展的重要作用和意义。本文的研究成果能够为未来的同类研究和企事业组织管理实践期待一定的参考和指导作用。

[关键词]企事业组织；人才培养；作用；途径

一、引言

现代人力资源管理理论和方法优于传统人事管理的结论已经在无数企业和事业单位组织中得到了验证。正是因为现代人力资源管理理论和方法能够为现代企事业组织的生产力水平和生产效率的提高产生显著作用，因此，现代企事业组织都积极开展现代人力资源管理理论研究和管理方式应用。

现代人力资源管理不仅强调选人、用人，更强调培育人和发展人，这也是现代人力资源管理区别于传统人事管理的根本特征。其中，企事业组织培育人和发展人就属于人力资源管理中的人才培养问题范畴。

在当今市场经济条件下，企事业组织间的竞争日益激烈，此时，任何企事业组织要想在激烈的市场竞争中得以生存和发展，就必须重视人才的培养，尤其是为组织的未来储备人才。故而，关于企事业组织发展过程中如何培养人才的问题在学术界和企事业组织界被广泛讨论和研究。

现代企事业组织之间的竞争核心是人力资源的竞争，组织需要高素质和高能力水平的人才，因为只有这样的人才才能对组织的长远发展产生积极作用。然而，人才不可能自动在企事业组织内部自动诞生，单一地依靠外部选拔优秀人才加入组织的方式不仅成本高，而且效果也不明显，远远不能满足企事业组织长远发展的需要，无异于杯水车薪。

在知识经济时代的现代社会中，企事业组织时刻处于不断变化之中，因此，企事业组织为了生存与发展，会选择积极探索有效培养人才的途径和方法。显然，已经有不少企事业组织在这条探索之路上开始跋涉并取得了一些成绩。国际上的一些著名跨国企业集团很早以前就已经开始为十年甚至于二十年之后培养人才，以保证在未来企业需要的时候，能够有充足的、素质和能力水平能够胜任岗位和工作需要的人才来保证企业高速发展的需要。

很多跨国企业集团已经尝试了众多种人才培养方法和模式，有的取得了显著效果，有的则收效甚微甚至以失败而告终。但是，企事业组织要想实施人才培养战略，还需要结合自己的实际情况来摸索出一套适合自身特色的人才培养体系。尤其是我国的企事业组织在改革开放正向纵深发展的阶段，更应当以辩证思维看待国内外人才培养的经验和历史，在考虑组织自身战略需要和实力条件的情况下，审慎地制定一套符合自身实际需要的人才培养体系。

二、人才培养的作用

企事业组织培养人才的目的是为了有效应对激烈的市场竞争，为未来的事业发展储备人才。企事业组织培养人才的出发点和落脚点均是基于人才培养工作在任何一个企事业组织发展中都是十分重要的工作。主要体现在以下几个方面：

（一）人才培养能够帮助企事业组织有效应对市场竞争和风险，促进企事业组织的成长和长远发展

随着市场经济的兴起与发展，市场形势已经由过去的卖方市场转向了买方市场，此时，任何一家企事业组织都已经处于了不断变化和日益复杂的市场环境中，市场机制中的不确定因素决定了企事业组织不可避免地都要面临着激烈的市场竞争和巨大的市场风险。既然面对风险和市场竞争是不可避免的，那么，企事业组织只能积极采取措施进行应对。而所有的应对活动和效果全部取决于组织中的人才。能够帮助企业顺利应对激励的市场竞争和风险的人才是稀缺的，这就需要企事业组织进行有计划的培养此类人才。人才培养工作恰好能帮助企事业组织在未来发展过程中时时获得充足数量的合适人才。

这些通过人才培养工作被培养出来的高素质和掌握核心技术能力的优秀人才可以帮助企事业组织持续变革创新，并不断发展壮大。人才培养工作对企事业组织有效应对市场竞争和风险的作用集中表现在以下几个方面：

一是被培养出来的人才获得了更多、更好的技术和更好的管理技能，从而可以利用掌握的技术和能力开发出新产品和新技术，创新或者引入先进的管理模式帮助企事业组织创新发展，这些效益都能使企事业组织获得核心竞争能力，这种能力是其他组织所不能或者难以模仿的，因此，企事业组织能够获得更好的发展，更加顺利地应对市场竞争和风险，并更好地成长和壮大事业。

二是被培养的人才可以帮助企事业组织科学分析市场信息，并从司空见惯的大众信息中敏锐地发现商机并迅速帮助企业制定急速扩张和发展的稳妥的战略规划，帮助企事业组织增强盈利能力和市场竞争力，帮助企业占据更多的市场份额和更高的市场占有率水平。

三是被培养的人才能够拥有他们掌握的管理能力或者核心技术帮助企事业组织提高生产效率和生产力水平，创造出更多更新的产品，并且攻克阻碍企事业组织发展的管理和技术难题，从而为企事业组织的长远发展扫清一切障碍，获得持续发展的动力，使企事业组织在微观细节问题上不会被困住而影响其发展。

（二）人才培养能够为企事业组织树立优秀学习标杆，发挥先锋模范带头作用

企事业组织人才培养工作能够为组织培养出优秀的管理人才和技术人才，这些优秀的人才是组织成员中的佼佼者，是优秀成员的典型代表。他们的存在可以潜移默化地发挥标杆和榜样的作用，能够促使其他组织成员以他们为榜样而进行模仿和学习，从而，人才培养工作可以帮助组织轻松地营造比学赶超、你追我赶的良性竞争氛围，帮助组织顺利管理全体成员。

被培养出来的优秀人才为企事业组织发挥的标杆和榜样作用是通过以下一个方面发挥作用的：

一是被培养出来的优秀人才通过自身优秀的综合素质——知识和技能水平、言行举止、创新思维能力等而形成人才的人格魅力，从而吸引其他员工的关注和竞相模仿、学习，通过这样的方式为他人树立积极的、良好的榜样模范作用，作为标杆一般指引其他成员朝着正确的方向努力和奋斗。

二是被培养出来的人才通过自己掌握的知识、能力与技能，外加自身努力，为企事业组织创造巨大的经济效益，他们因此而被企事业组织表扬和奖励的过程必将会作为一种精神力量，感染和激励着组织内部其他成员的工作和努力的动力，从而，带动其他成员们不断学习和积极创新。

而这些正是组织所期望看到的结果。

三是被培养出来的人才会积极引导和指引企事业组织内的其他成员如何争取工作和努力，帮助他们发现工作中的失误和自身的问题，并指导他们改正错误和解决问题，从而，带动其他组织成员们不断进取和提升个人能力，促进整个组织全体员工队伍的素质水平和技能水平的提高。

三、人才培养的途径

企事业单位为了应对激烈的市场竞争和人才竞争，常用的人才培养途径有以下几种：

（一）建立健全人才培养制度，创造和谐、符合人性需要的工作环境

企事业组织要想培养适合未来发展需要的优秀人才，首先就需要建立起一套健全的人才培养制度，通过硬性制度的方式落实人才培养战略的实施。人才培养是支持企事业组织战略目标实现的手段和方法，人才培养同时也是过程，人才培养的后续阶段就是人才保留。而企事业组织要想留住已被培养出来的优秀人才继续留在组织内部为组织长远发展贡献自己的力量和才华，则需要让组织成员对组织产生高度归属感和忠诚度。而归属感和忠诚度的培养需要组织能够为人才提供舒适的、和谐的和符合人性需要——被重视、被信任和被认可的工作环境和氛围。

1、创建完善的人才培养体系

企事业组织的领导者们和管理者们从组织战略实施的高度出发不得不重视人才培养工作，因为这是关系到组织战略能够成功实施已经可持续实施的关键问题。建立健全的人才培养制度，重视人才培养工作，这对任何一个企事业组织来说，都是意义重大的。

人才尤其是对企事业组织发展至关重要的创新型人才的培养对于任何组织来说都是一项不轻松的工作。创建完善的人才培养体系包括选拔有发展潜力的人才培养对象，选择合适的人才培养方案，为人才选择合适的培训导师，营造合适的培训环境以及培养效果检验方法的选择等一系列过程。这些环节环环相扣，一环也不能少，每一环节都很重要，任何一个环节的失败都将造成整个人才培养工作的失败。因此，企事业组织的管理者需要慎重对待这些环节的实施。

2、创造良好的人才培育环境和工作环境

良好的人才培养环境和工作环境是保证人才培养工作取得成功以及人才保留成功的关键所在。因此，企事业组织的领导者们和管理者们务必摒弃传统的旧观念和旧思维的束缚，以开明、积极的心态来发掘人才和培养人才，从而为企事业的长远发展注入新的活力和新鲜血液。领导者们和管理者们尤其应当重视对核心人才和新成员的培养，正确评估他们的潜能和特征，因材施教和培养，并在培养结束后，根据他们的实际能力和潜力为他们安排合适的工作岗位和工作任务，以保证人才在干中进一步成长。合理配置工作岗位有利于发挥人才的工作潜能和特长，为组织的发展创造最大限度的效能。除了为培养出来的人才合理配置工作岗位，还应当为人才开展工作流出充足的弹性工作空间和环境，这样，才能使人才们感受到组织的信任和支持，可以放开拳脚放心大干一场，为组织的发展贡献他们最大的力量，同时，这种方式也是最大程度上激发他们创新能力的有效途径。

3、使人才培养工作制度化与多样化

企事业组织的领导人可能会随着选举或者任命而更替变换，而领导人的变更可能会影响到已经开始的人才培养工作的执行和实施，因此，为了保证企事业组织人才培养工作的连续性和实效性，企事业组织应当将人才培养工作制度化，以制度和下文的方式将企事业组织的人才培养方案固话和定格，以保证任何领导者上任后都不会影响到组织的人才培养方案的有效性和实施工作的连续性。

所谓制度化是指，在企事业组织人才培养工作中，通过制定一套制度规定来规范人才培养工作，如此才能保证组织人才培养工作能够有序地、按部就班地执行，不会因任何变动因素而受影响。

企事业组织人才培养工作可以采取多元化方式开展，具体来说是指人才培养方式多元化。比如，人才培养方式可以采取多种方式进行：（1）在岗培训，这种方式是非脱产培训，在保证员工不离开工作岗位的前提下，使员工一边工作一边接受培训，工作和培训两不误，在不影响工作的情况下，员工也得到了培养。这种人才培养方式是很多企事业组织普遍采用的方式。师带徒的培养方式就是这种培养方式的典型代表。（2）组织外培训，这种培养方式是脱产培训，让员工脱离工作岗位一段时间，全力接受一定时期的封闭式培训，也就是集中训练。这种培养方式的好处是能使被培养人集中精力接受培训，能够在短期内迅速学到很多知识和提高工作能力。（3）轮岗培训，这种培养方式是通过工作扩大化和工作丰富化等方式让员工有机会在不同部门和不同工作岗位上实行轮岗，在轮岗的通过程中学习和体验不同岗位的工作技能，以此来全面丰富员工的工作能力和技能。这种培养方式是培养综合型人才的最佳和最常用方式。

（二）建立人才培养效果考核机制

人才培养工作能够为企事业单位带来未来预期的经济效益，也能为员工的个人知识、能力和技能的提升带来量的积累和质的飞跃。然而，这些人才培养效果的取得依赖于人才培养工作取得成功——真正发挥功效，产生效果。人才培养工作是复杂的系统工作，对这项工作效果的评估过程也是异常复杂的一项工作。但是，不做这项工作，则不能保证企事业单位人才培养工作能够取得如期效果，并反馈人才培养工作进展如何。

建立人才培养效果考核机制，关键在于以下几点：

1、建立人才培养效果考评管理机制。企事业组织可以参照柯氏的四层次培训效果评估模型并结合组织自身特点建立自己的人才培养效果考评管理机制。从四个层次来对人才培养效果进行全面、系统评估。第一个层次是被培养人的反应层，即从被培养人对于培养活动的直观满意程度来对培养活动的效果进行评估。第二个层次是被培养人的学习成果层，即从被培养人通过培训活动所获得的知识、技能的多少进行检测来对培养活动的效果进行评估。第三个层次是被培养人的行为改变层，即从被培养人通过培训活动后在工作行为和所采取的工作方式和方法的变化程度来对培养活动的效果进行评估。第四个层次是整个人才培养活动的效果层，即从整个人才培养活动所取得的效果——生产率水平的提高、生产成本的下降、利润率的提高等等指标来对培养活动的效果进行评估。通过从这四个层次对企事业组织人才培养效果进行评估可以全面、真实地评估到人才培养效果，从而可以及时对人才培养方案作出调整和修正。

2、改进专业技术人才的培养考评机制。对企事业单位的专业技术人才的培养工作应当摒弃原有的依据工龄、资历、学历等作为主要考评依据的旧传统，建立起依据专业技术人才对组织作出的实际贡献大小来作出评价的新的评价机制。对于未组织作出巨大贡献的特别优秀的专业技术人才，哪怕他们的学历层次不高、工龄不长，也应为他们提供破格给予高等级评价结果予以奖励和肯定。对专业技术人才的培养考核机制应当打破“一评终生制”的做法，采取定期考核，重新排序的做法，唯有如此，才能建立起专业技术人才培养工作的良性管理机制，促进组织内的优秀人才你追我赶、鼻血赶超的良性竞争氛围，从而，盘活企事业组织人才资源。

3、构建人才培育效果评估结果与人才待遇相挂钩机制。企事业组织花费大力气评估人才培养工作的效果，除了检验组织的人才培养效果外，还掌握了被培养人才是否通过培养已经成才和已经达到的知识、技能水平。这些信息的获取不能被浪费，企事业组织还应当充分利用这些评估结果，将被培养人通过培养活动成长和提高了多少与他们未来的薪酬福利待遇、组织内部政治待遇、职业晋升机会等等相挂钩。只有这样才能有效激励人才认真接受和参与培养活动，并积极把培养活动中所掌握的知识和技能主动应用于日常工作中，为组织效率的提高和组织目标的实现贡献自己最大的力量。

（三）分清主次，重视核心人才的培养工作

企事业组织中各类人才众多，然而他们按照岗位分工不同又分属于不同类别。其中，对企事业组织发展能够起到关键作用的往往是组织中的核心人才，包括核心管理人才和核心技术人才。因此，对于企事业组织领导者们来说，显然不能眉毛胡须一把抓，而是应当分清主次，对组织内的核心人才采取特殊的培养方式，并予以重点关注。

在企事业组织发展中，正确的管理方式能够保证组织的长远稳定发展，因此，组织的管理人才对于组织的作用非常大。管理人才合适的管理方式和管理方法可以提升组织的效率和效能。在组织管理中，更多的时候是考核组织管理人才的综合素质。据有关机构所做的一项统计调查结果显示，企事业组织中的管理者在管理活动中，有80%以上的时间是在和人打交道。从这个统计数据可以看出，组织管理人才的主要工作是处理人际关系。因此，对于企事业组织管理人才培养效果的评估应当除了评估其管理能力以外，还应当评估其人际交往能力、沟通能力、协调能力和综合能力等。其中，对于管理人才的沟通能力和人际交往能力的评估权重应当加大，这是因为企事业组织的管理人才在管理活动中，主要的管理对象是人。

在企事业组织发展中，除了核心管理人才至关重要外，核心技术人才同样是很重要的。因为组织的核心技术人才开发和掌握的产品核心技术直接决定组织在同行业、同地区内的竞争力的强弱。因此，企事业组织应当在人才培养计划中专门为核心技术人才的培养制定特殊的方案，并对该方案的实施给予专门的资金、人力和物力的支持以保证其顺利执行。对核心技术人才的培养效果考核工作也应重点考评人才的创新思维能力、所掌握技术的稀缺性、创意转化为实有技术的能力等等。因为这些能力是直接决定核心技术人才未来能够为组织创造更多简直的预测性因素。

四、结束语

企事业组织是现代组织形式中数量最多也最常见的组织形式。在激烈的市场竞争中，这类组织也同样面临着竞争难题——如何培养人才。在不同类型的组织形式中，人才培养的模式和方法不尽相同。企事业组织作为现代社会中最常见的组织形式，其在动态变化的市场竞争环境下，也应当正确认识人才培养工作对于它们长远发展的重要作用和意义。本文详细分析了人才培养工作对于企事业组织发展的重要作用，并为企事业组织开展人才培养工作的途径提供了一些建议。期望本文的研究结果能够为今后的研究者们开展同类问题研究所借鉴和参考。

参考文献：

[1]候锦月.浅谈现代企业人才培养机制问题[J].商场现代化，2024，（27）；

[2]向东.对如何加快企业人才培养的几点思考[J].人口与经济，2024，（S1）；

[3]焦莹莹.企业人才培养的新途径：基于胜任力的学习与培训[J].大众科技，2024，（01）；

[4]孙玉芝.浅谈企业人才培育制度的完善[J].山东劳动保障，2024，（08）；

[5]兰教才，兰伟.对企业人才培养的探讨[J].商场现代化，2024，（17）；

[6]韩建立.实施基于胜任力的企业员工培训[J].今日科技，2024，（10）。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找