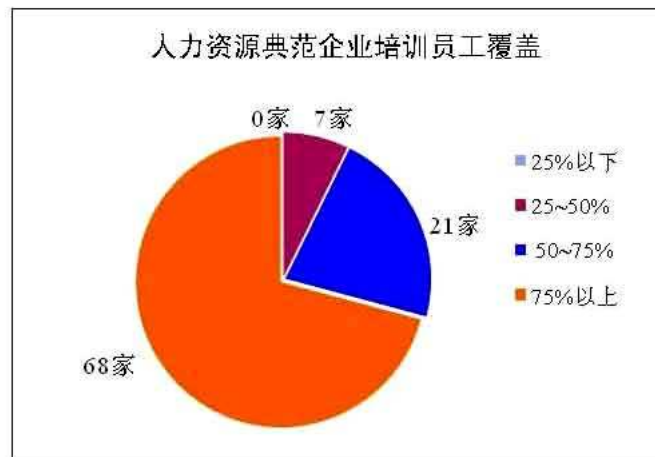


## 企业培训明减暗增，成留人首要手段

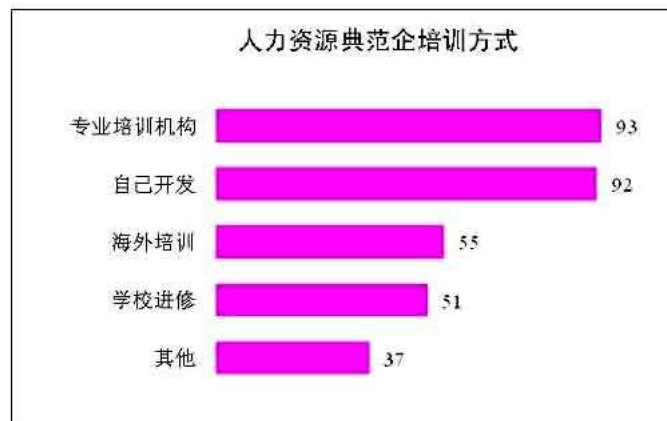
合肥热线 www.hefei.cc 浏览:3次 2009年09月29日 16:02 我要评论(0) 【推荐给好友】 【大 中 小】

合肥热线讯

国内领先的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ:JOBS)“2009中国最佳人力资源典范企业”近日以100家上榜企业为典范(上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等)，展开调研。该报告显示，如果培训投入以货币化体现，2009年企业人均培训成本高达人民币2580元，略高于2008年2100元的均值。在企业成本控制的压力下，培训的货币支出并无明显增长，有些企业甚至有所减少，但培训形式的丰富性大大超越了2008年。在薪酬增长和晋升幅度收窄的情况下，企业以增加培训、帮助员工发展作为人才保留的首要手段。



2009年是企业培训的“大年”。100家典范企业在2009年均已经提供超过25%以上员工的培训。其中68家(2008年是65家)企业有完整的培训体系，覆盖全员培训。培训内容涉及通用技能、业务技能和领导力等全方位的内容。培训投入货币化体现，人均培训成本高达人民币2580元，高于2008年2100元的均值，其中14家企业人均培训投入5000元以上，28家企业人均培训投入2000~5000元。



值得注意的是，在成本压力下，培训的货币支出并没有明显增长，甚至有所减少，但培训方式的丰富大大超越了2008年。46家企业同时进行外部机构培训、自己课程开发、海外培训、商学院等学校进修等。22家企业拥有自己的企业大学。但同时，78家企业2009年减少了外部培训，通过增加内部培训师和自己开发培训课件实施培训，参加外部培训的员工须承担内部分享的职责，扩大培训的覆盖率。76家典范企业更充分地运用自身的e-learning平台(2008年为54家)，提供员工自我学习的资源。与此同时，典范企业在2009年更重视了在岗培训的效用。70家企业在今年实施了更大范围的转岗和轮岗，培训课程的设置更关注员工短期业绩提升和行为改善，55家企业缩减了福利性培训的投入，比如取消原有的社交礼仪等培训。

“员工关怀”成为2009年企业培训的一个亮点。在薪酬增长和晋升幅度收窄的同时，企业以增加培训、帮助员工发展作为人才保留的首要手段。68家典范企业为每一位员工设计了员工发展计划，提供管理类、专业类和职称类等多轨制的专业发展通道，使员工可以根据自己特点和意愿在企业内选择自己的职业方向。

几乎所有的典范企业在2009年加强了员工与管理者的沟通的频率。数据显示，在诸多不确定的经济环境下，员工更渴望从管理者口中获知企业实情和发展目标。81家典范企业的人力资源部门帮助设立了员工与管理者的定期沟通，比如会议、餐会等。23家典范企业的全球CEO在2009年来到中国与中国员工会面，46家典范企业管理者定期在企业内部沟通平台上发言，透明企业经营状况，稳定员工心态。