

企业培训:一个被扭曲的“神话”人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_9F_B9_E8_c37_516800.htm 俗话说，得人心者得天下。

在海尔文化激活“休克鱼”等成功案例的激励下，国内企业越来越重视对员工的培训，特别是企业文化这一块。期望藉此凝聚团队，提升战斗力。但是，企业的美好愿望能否真正得以实现呢？本文尝试对这一课题做一简单剖析，与各位同仁探讨。

一、火热的培训现象：8月，又是大批应届毕业生到各单位报到的季节。作为重头戏，各企业无一例外地都在如火如荼的对这些刚踏出校门的莘莘学子们进行各种培训，当然，最重要的还是企业文化培训。企业远景展望，个人职业规划等等，在一系列波澜壮阔的远景描绘面前，这些还略显稚嫩的学子们无不激动异常，跃跃欲试，纷纷表示要为企业奉献无悔的青春。企业的培训似乎达到了预定的效果。但是，事实果真如此么？通过几个做人力资源的朋友，笔者对一些企业进行了相关调查，所得结果却令人大吃一惊。

二、尴尬的培训效果：1、过高的人才流失率：调查结果显示：毕业生一年后继续留在原单位的比率为78.4%，两年后继续留下来的只有36.7%。这就意味着企业培养出来刚刚能够独挡一面的人才，在短短两年之内就流失了三分之二，企业的大量资源变成了为他人做嫁衣裳

2、过低的企业认可度：受访的员工绝大部分或多或少都流露出了对企业的失望。例如相对于企业宣传的家文化，很多员工并未从内心真正认可它，而只是把企业作为谋生的工作场所，仅此而已

三、原因探究：是什么原因导致出现如此之大的反差呢？笔者认为主

要有以下几个方面的因素：1、企业自身的文化底蕴不够，缺乏体系。正人先正己。如果企业自身的大环境就是不健康的话，又怎么可能要求员工能够做的更好呢？目前中国很多企业自身的文化内涵是非常缺乏的。举一个简单的例子，目前大多数中国企业标榜自己的用人理念是唯才唯德。但是，由于企业自身就处在发展阶段，很多企业宣传的理念实际上并不能实施，或者实施的并不彻底。溜须拍马，用人为亲的现象比比皆是。企业文化在这里成为了时髦的口号，成为了宣传的标语。时间一长，有能力的员工当然会感觉到前途暗淡，萌生去意了。

百考试题收集 2、过分迷信培训的作用：现阶段，培训风靡中国大江南北。企业似乎终于找到了解决问题的方法了。但是做什么事情都要有个度，这种过分倚重培训的做法，必然导致消极的后果。我们常常可以听到很多职业人把培训的相关理论当作了口头禅。“不要对老板说不”“执行就是硬道理”等等，一时间，同事间总喜欢用这种这种形式来相互打趣调侃。如此一来，谁又能真正信服这些理论呢？其结果必然是使得培训效果大打折扣。

3、企业培训短期功利性：培训其实是一项长期投资，其最终目的是要达到企业与员工的双赢。但是，目前很多企业企业并不能领会这个精髓。企业投资对员工进行培训的目的就是为了给他们洗脑，以利于企业的调度。在这个前提下，很多企业的内部培训就成了的单纯的功利性活动，使得企业的培训越来越不受欢迎，尤其是有了一定工作经验的人，这样的培训反而招来了相反的效果。有这么一个真实的案例，某东北一家老牌企业，老板在接受了职业经理人的建议之后，决心招一批应届大学生来充实企业，提高业务队伍的忠诚度。一开始，阵

势倒搞的有模有样，对学生礼遇有加。可是没过多久，老板就发现原来学生的就业压力也很大，于是原形毕露。为了能够在将来更好地把他们当作廉价劳动力，公司开始了对他们进行形式多样的“锻炼”。下车间劳动，义务给公司搬砖盖厂房等，还美其名曰“魔鬼训练，打造职业精英”。没过多久，学生十去其八，计划彻底失败。百考试题收集"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com