

中小企业人力资源外包与企业自身培训利弊人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/540/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_B0\\_8F\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c37\\_540988.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/540/2021_2022__E4_B8_AD_E5_B0_8F_E4_BC_81_E4_c37_540988.htm)

美国的金融危机爆发后，“企业过冬论”充斥在企业间，中国企业的生存与发展面临严峻的挑战。在此危机前，世界银行在2008年1月发布的

《2008全球经济展望》就预计出2008年的世界经济增长率将在美国的经济危机的作用下放缓并降低了增长速度。随着世界经济增长率的降低，美国经济的大衰退，身为世界工厂的中国将承受世界经济的种种压力，同时，国内市场原材料上涨，人工成本增加，给中国企业的发展带来了很大压力，特别是资金不雄厚的中小企业。而在此背景下，中小企业想要生存发展就必须提高企业自身员工的智力水平。而要提高员工智力水平，通常都是2种方式，一是人才外包，二是企业自身培训。而这2种方式对中小企业来说有利也有弊。为了更好地了解2种方式对企业的帮助，我们来浅析下它们的利和弊。先看看人才外包：由于规模和资金的限制，很多中小企业没有专业的人力资源部门，没有系统的人事制度，不能给企业员工很好的福利和培训发展，同时也由于以上种种，也很难招聘到很好的人才，导致关键职位的人员流失严重。因此，中小企业可以进行人才外包，利用外部资源弥补自己的不足。那么这样可以大幅度提高企业自身的人力资源水平。/百考试题/收集/并进一步的提高企业在市场上的竞争力。那么什么是人才外包了，人才外包是在上个世纪末西方企业战略管理实施“回归主业，强化核心业务”的大背景下风行起来的一种企业新战略手段。1990年，Gary Hamel和C.K.Prahaoad

为《哈佛商业评论》写了一篇文章，题为《企业的核心竞争力》，发明了“外包”这个词。外包（Outsourcing），直译是“外部寻源”，有时也译为资源外取。虽然学术界对业务外包的理解不一，但都集中于将某一资源交由独立的第三方完成，以实现企业资源效率的最大化。那么人才外包对企业来讲到底有那些利弊了。人才外包的优势：一、降低成本，节约时间，提高效率。a) 由于中小企业很多都没有专业的人力资源部门，没有系统的人事制度以及完整的内部培训管理机制，在管理人事、招聘、培训、考核方面需要花费大量的财力、精力和时间，而且因为不专业性，最后的得到的结果往往让人失望。如果找一家结合招聘、培训为一体的专业公司来做这些事务，企业就可以从繁琐的事务中解放出来，从而去关注对企业利益更高的专业工作。但是选择一家专业的结合招聘与培训为一体的公司是很重要的，笔者个人认为：“杭州时代光华发展有限公司”是一个专业的公司，这个公司是结合招聘与培训与一体的专业培训机构。二、集中力量、资源关注重点。a) 由于财力、人员结构、规模的限制，中小企业不可能对企业自身每个方面都能给予同等关注，而往往关注的是对自身有发展的竞争优势。打个比方：一个企业它自身的强项是产品开发，而人力资源管理是它的比较弱的一部分，而这个时候，企业就比较适合于人才外包。人才外包的劣势及对策：虽然人才外包给企业带来了种种好处与便利，但是也存在很多风险，首先，如果没有找准专业的人才外包公司，/百考试题/收集/对企业来说是非常致命的一点，很多企业迷信外资咨询公司，由于地域、种族文化的差异，常常造成外来的管理文化和制度不适合本土企业的管理。

这就增加了外包风险，而在这些人才外包风险环节中，最重要的就是培训这个环节，如果企业可以在人才外包培训实施阶段，进行跟踪、评估，根据本身企业的实际情况进行调整，那么可以把风险降低到最小。但是很多企业对企业培训管理是不专业的，所以建议企业可以选择一个专业的企业培训管理软件来进行跟踪、评估。笔者个人认为：一款叫“ETM企业培训管理系统”的在线培训管理系统可以满足这些基本需要。我们再看看企业自身培训：对于一个企业来说，一个完善的“企业培训管理体系”是非常重要的，从理论上来说：一个“培训管理体系”起码要包含4大部分：“培训管理”、“培训课程管理”、“培训讲师管理”、“培训评估管理”。培训管理体系是指企业管理培训活动的总体指导思想、制度和流程的总体表现；培训课程管理是指企业需要培训哪些课程，针对各个级别的员工分别设定的课题是那些；培训讲师管理是指如何对讲师进行选择、合理使用；培训评估管理是指如何用数据和事实说明培训的实用性和有效性。这4个方面构成了企业培训成败的关键，决定了培训是否有意义、有效果。如果一个企业只有培训，而没有培训管理，那么对于这个企业来讲，培训活动就变的没有意义，因为企业不知道培训之后的效果如何，那么培训和不培训还有什么区别？有了完善的“企业培训管理体系”是否企业就知道自己需要培训学习什么了？其实实际情况是，很多企业不知道自己需要培训学习什么。因为企业制定了“培训管理体系”后就束之高阁，不按照制定的管理体系来执行培训。这就导致了企业在培训方面进行跟风，看见那个课程好，或者看见别人培训什么，就跟着要培训什么，最后的结果就是钱花了N多，

培训效果却看不见。那么怎么样的培训才起到好的效果了？其实企业培训经理只需要按照“培训管理体系”的方法执行就可以了。但是在这之前，培训经理必须首先要明白自己的企业需要学习什么东西，也就说要要进行培训内容规划，然后要明白培训的对象是那个层次。通常企业的培训层次分为2种：

一、基础培训：比如：团队建设、规章制度、工作流程、新员工培训、销售培训中产品知识、等企业基础保障的培训，/百考试题/收集/又比如情绪管理等放松类的课程。

二、特殊群体培训：这里指出的是，特殊群体培训并不是指给某个级别的员工或者管理者进行专门培训，而是指建立一个良好的工作、销售模式。比如：如何进行写报表、如何进行新人培训、如何进行销售、如何进行收款等等一整套能为企业带来利益的模式。所以，企业经理只要做培训计划时，明白了培训内容，明白培训的层次，同时制定好不同的培训采用不同的培训方式，按照“培训管理体系”进行严格的管控，这样企业的培训才具有实际的意义与效果。综上所述，了解到企业自身培训的完整流程，那么企业自身培训对企业到底有何优势与劣势呢？

企业自身培训优势：从培训计划到培训实施、评估、总结，全是企业自己制定，企业严格的按照“培训管理体系”进行管理，让培训效果利益最大化，让培训的价值得到了充分的体现。

企业自身体培训劣势：企业自身培训，是很消耗精力与财力的一项工作，因为培训是长期的，而不是短期的，不是说培训几天，效果就出来了，很多时候，培训是一个长期而持久的效果，这就意味着必须要付出相当的精力和财力去进行培训管理，而对于中小型企业来说，由于有限的财力和精力，很难在培训管理方面做的很好。综

上所述，中小企业想提高自身人才的素质，/百考试题/收集/就必须结合2种方式优点来进行筛选、排除，根据企业自身特点，相互结合2个方式提高企业人才素质。这样，中小企业才能以最小代价、最大化的提高员工智力，从而也让企业在残酷的市场竞争中占有一席之地。“严冬”并不可怕，可怕的是失去信心，衷心的希望中国的中小企业的明天越来越好。"#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](http://www.100test.com)