

G公司员工培训风险防控策略研究

邢萌

湖北商贸学院，湖北武汉，430000；

摘要：在当前竞争激烈的商业环境中，企业核心竞争力的提升离不开员工素质与能力的增强。员工培训作为提高员工综合素质的关键方法，已经成为企业发展战略中必不可少的一部分。然而，在实施员工培训的过程中，如何有效防范潜在风险成为亟待解决的问题。本文以G公司为例，对该企业在员工培训过程中遇到的风险进行了深入分析，涵盖了培训需求风险、培训计划风险、培训实施风险以及培训转化风险等方面，并探讨了这些风险对培训效果的影响。通过问卷调查和统计分析方法，本文识别了导致这些风险的关键因素，并构建了企业培训风险估计模型。研究结果表明，培训转化风险对企业整体培训风险的影响最为显著，其次是培训计划和培训需求风险，而培训实施风险的影响相对较小但仍不可忽视。基于以上分析，本文提出了一系列既具针对性又切实可行的风险防控策略，旨在帮助G公司及其他面临相似问题的企业更有效地进行员工培训，提升培训效率和效果，进而增强企业的竞争力和发展潜力。本文的研究不仅丰富了企业员工培训风险管理的理论体系，还为实践提供了有价值的参考和指导，对于促进整个行业的健康发展具有重要意义。

关键词：培训风险；员工培训；风险防控策略

DOI: 10.69979/3041-0673.25.07.071

在当前竞争异常激烈的商业环境中，企业若想实现持续发展并保持其市场竞争力，就必须不断强化其核心竞争力。员工的素质和能力，对企业的运营效率与创新能力起到决定性作用。因此，员工培训作为提升员工综合素质的重要途径，已经成为企业发展战略中不可或缺的一部分。有效的培训不仅能够帮助员工获取新知识、掌握新技能，还能显著提高工作效率和质量，激发员工的创新潜力，并加强团队合作精神。通过系统的培训计划，员工能更好地适应企业业务的发展变化，从而为企业创造更大的价值。然而，在实施员工培训的过程中，如何有效防范潜在的风险成为了一个亟待解决的问题。为了解决这一挑战，本文旨在探讨针对企业员工培训风险的有效防控措施，以增强企业在培训风险管理方面的能力，避免出现培训投入与收益不匹配的情况。本文将以G公司为例，深入分析该企业在员工培训过程中遇到的风险，并找出导致这些风险的关键因素。基于此，我们将提出一系列既具针对性又切实可行的风险防控策略。研究结果不仅对G公司的员工培训工作具有指导意义，同时也为其他面临相似问题的企业提供了有价值的参考。这样不仅能帮助企业更有效地进行员工培训，也能促进整个行业的健康发展。

1 G公司员工当前培训体系存在的风险

1.1 培训需求风险

企业开展员工培训的核心动因在于，现有团队的专

业素养与企业当前及未来发展的实际需求之间存在明显落差。因此，科学开展培训需求调研工作显得尤为重要，其核心价值在于精准识别能力缺口，并据此构建系统化的培养方案。然而，在G企业的实践案例中，由于企业战略定位模糊、缺乏对行业趋势的深度研判，导致岗位胜任力模型始终未能清晰建立，最终造成培训内容与实际业务需求的严重脱节。同时该企业尚未建立对员工能力素质现状的客观评估机制。若不能准确把握内部人才储备与战略目标的匹配程度，既可能因要求过高导致培训资源错配，也可能因标准过低造成战略实施能力滞后。更值得关注的是，若在需求诊断环节缺乏目标群体的有效介入，将显著增加需求定位偏差的风险系数，这种参与缺失往往使培训方案失去实践指导性，形成“供需两张皮”的尴尬局面。

1.2 培训计划风险

G公司在制定培训计划时面临的主要挑战包括：缺乏有效的培训计划、邀请合适的讲师进行临时培训以及即便制定了计划也因执行不力而失效。当员工的整体素质无法满足企业发展需求时，需要有针对性地调整培训计划，包括选择合适的培训讲师和安排必要的培训课程。但是，如果这些措施执行不当，将直接影响培训的效果。

1.3 培训实施风险

在培训落地执行环节，G企业面临的多重挑战不容忽视。首要问题在于师资配置存在结构性缺陷：部分培

训师的专业储备与岗位实际需求存在代际差，难以根据学员的个性化学习需求进行动态调整，这种“填鸭式”的知识传递模式严重削弱了培养成效。其次，教学方法创新机制的缺失导致培训形式趋于固化，传统单向灌输模式既无法激发学员的参与热情，也难以适配新生代员工的知识吸收习惯，造成理论转化率的持续低迷。

1.4 培训转化风险

作为一种人力资本投资，企业培训旨在获取经济效益，但也存在培训转化效益低于预期的风险。首先，任何培训环节中的问题都可能导致利润受损，使企业蒙受损失。其次，在知识快速更新的时代背景下，技术创新和市场需求的变化等不确定因素可能会导致G公司的培训投资迅速贬值。因此，如何有效转化培训成果，使之真正为企业发展贡献力量，是G公司及其他企业需重点考虑的问题。

通过上述对G公司培训过程中存在的各种风险及其原因的详细分析，可以为企业制定更加科学合理的风险管理策略提供参考，有助于提升培训效率和效果，促进企业的可持续发展。

2 G企业员工培训风险的问卷调查

表1 各风险因子与培训风险变现的相关系数表

维度		培训风险表现	需求风险	计划风险	实施风险	转化风险
培训风险表现	皮尔逊相关性	1				
需求风险	皮尔逊相关性	0.448**	1			
计划风险	皮尔逊相关性	0.467**	0.478**	1		
实施风险	皮尔逊相关性	0.371**	0.337**	0.712**	1	
转化风险	皮尔逊相关性	0.513**	0.461**	0.443**	0.552**	1

**. 在0.01级别(双尾)，相关性显著

2.3 多元回归分析

基于风险因素关联性研究，我们成功识别出制约培训效能的核心风险要素。在此基础上，采用多变量线性建模技术对培训风险与关键风险因子进行量化拟合，最终构建了具有预测效力的培训风险预估模型。

在构建回归模型的过程中，首先将培训风险表现设

2.1 企业培训风险的问卷指标设计

为增强G公司在控制和防范培训风险方面的能力，我们通过问卷调查围绕培训的需求评估、计划制定、实施和转化四个维度进行深入分析。这些维度作为自变量，用于测量如员工满意度、技能提升及绩效变化等因变量，包括事故发生率、劳动生产率和人员流动率等指标。此举旨 在全面了解培训风险，优化培训方案，提高员工技能和工作绩效，从而促进企业的持续健康发展。

2.2 风险因子的相关性分析

完成相关性矩阵构建后，各风险维度的关联性系数详见表1。数据分析结果显示，培训需求预测风险、方案设计风险、实施过程风险、成果转化风险及培训表现风险之间存在着显著交互作用，其关联性系数依次为0.419、0.425、0.351、0.473和0.434。其中，实施过程风险与企业整体培训风险的关联强度最弱，而成果转化风险则展现出最强的相关性。基于皮尔逊相关系数的排序规则，各风险因素对企业培训风险的影响层级可确定为：成果转化风险>培训表现风险>方案设计风险>需求预测风险>实施过程风险。

定为响应变量，并将需求预测风险、方案制定风险、实施过程风险、成果转化风险等关键风险要素作为预测变量纳入分析框架。采用逐步回归法进行变量筛选，通过依次引入风险变量并计算判定系数R²，最终选择出能够解释最大方差变异、即具有更优解释力的模型结构作为最优拟合方案。回归分析的具体结果是：

表2 企业培训风险量表各维度均值统计

模型	未标准化系数		标准化系数 Beta	t	显著性	共线性统计	
	B	标准误差				容差	VIF
(常量)	1.246	0.265		4.562	0.000		
培训需求风险	0.119	0.044	0.525	9.724	0.000	0.621	1.524
培训计划风险	0.131	0.057	0.145	3.521	0.001	0.827	1.334
培训实施风险	0.047	0.034	-0.024	-0.247	0.823	0.628	1.563
培训转化风险	0.252	0.024	0.075	1.141	0.345	0.682	1.482

表2数据显示，在该预测模型中，需求预测风险、方案制定风险、实施过程风险、成果转化风险四个变量的显著性水平均达到0.05阈值标准，对应的标准化系数分别为0.119、0.131、0.047、0.252。由此可构建企业培训风险量化模型：培训风险指数=1.246+0.119×需求预测风险+0.131×方案制定风险+0.047×实施过程风险+0.252×成果转化风险。该模型的建立实现了对培训风险的量化评估，显著降低了风险预测的技术复杂度与操作难度。

3 G企业员工培训风险结果分析

在企业培训过程中，需求确定不准确、计划制定不合理、实施不当以及缺乏有效的转化环节均可能导致培训风险。尽管这些因素都会对培训效果产生负面影响，但它们与整体培训风险的相关程度各不相同。为了更深入地理解这些风险及其对企业的影响，我们可以通过系统的方法进行分析和评估。首先，培训需求分析风险指的是企业在识别员工现有知识技能与岗位要求之间的差距时可能出现的偏差。如果需求分析不够精确或未能充分考虑企业的战略目标，所设计的培训内容可能无法满足实际需求，从而影响培训效果。这不仅浪费了资源，还可能挫伤员工的积极性。其次，培训计划风险涉及培训方案的设计和安排是否科学合理。一个完善的培训计划应具备明确的目标、合理的课程设置及有效的执行机制。然而，若企业在制定培训计划时缺乏前瞻性或灵活性，难以应对员工素质差异或外部环境变化，则可能导致培训效果不佳甚至失败。再者，培训实施风险关注的是培训过程中的具体操作问题，如培训师的专业水平、教学方法的选择以及培训环境的质量等。低效的教学方式和不适宜的培训条件会极大地削弱培训的效果，使员工难以掌握必要的知识和技能，进而影响其工作表现。最后，培训转化风险是指员工将所学知识应用于实际工作中并取得预期成效的能力。即使培训内容设计得再好，如果缺乏有效的转化机制和支持措施，员工可能难以将新学到的知识和技能转化为实际生产力，导致培训投资回报率低下。

通过相关性分析发现，上述四种风险均与企业整体培训风险显著相关。具体来说，从影响程度来看，依次为：培训转化风险（最大）、培训计划风险、培训需求风险和培训实施风险（最小）。这意味着，在所有培训风险中，培训转化风险对企业的影响最为显著，其次是

培训计划和需求方面的风险，而实施阶段的风险相对较小但仍不可忽视。为进一步量化这些风险因素的影响，可以采用多元线性回归分析构建训练风险估计模型。该模型能够帮助企业管理者更好地理解和预测培训风险，从而采取针对性措施加以防范和控制。例如，根据模型结果调整培训策略，优化资源配置，提高培训效率和效果，最终实现提升企业整体绩效的目标。通过这种方式，不仅可以减少培训风险带来的负面影响，还能增强企业的竞争力和发展潜力。

4 结论与展望

4.1 结论

本文深入探讨了企业员工培训风险的防控措施，以G公司为例进行了详细分析。研究结果显示，企业员工培训过程中存在多种风险，主要包括培训需求风险、培训计划风险、培训实施风险和培训转化风险。这些风险均与企业整体培训风险显著相关，且对企业培训效果产生不同程度的负面影响。通过相关性分析，我们发现培训转化风险对企业整体培训风险的影响最为显著，其次是培训计划和培训需求风险，而培训实施风险的影响相对较小但仍不可忽视。这一结论揭示了培训转化在提升企业绩效和实现培训投资回报中的重要性。进一步地，多元线性回归分析构建了企业培训风险估计模型，该模型能够帮助企业管理者更好地理解和预测培训风险，从而采取针对性措施加以防范和控制。模型结果显示，培训需求风险、培训计划风险、培训实施风险和培训转化风险均为显著影响因素，且各自具有不同的回归系数，反映了它们在培训风险中的不同贡献度。综上所述，本文的研究不仅丰富了企业员工培训风险管理的理论体系，还为G公司及其他面临相似问题的企业提供了有价值的参考和指导。通过识别和量化培训风险，企业能够更有效地进行员工培训，提升员工素质和工作绩效，进而增强企业的竞争力和发展潜力。

4.2 展望

未来的研究可以在以下几个方面进一步拓展和深化：细化培训风险分类：本文虽然识别了主要的培训风险类型，但培训风险可能还涉及更多细分的领域和方面。未来的研究可以进一步细化培训风险的分类，以便更精确地识别和管理风险。探索更多影响因素：除了本文识别的风险因素外，还可能存在其他影响企业培训风险的

因素。未来的研究可以探索更多潜在的影响因素，并构建更为全面的风险估计模型，以提高风险预测和管理的准确性。加强实证研究：本文虽然以G公司为例进行了分析，但样本量和行业范围有限。未来的研究可以扩大样本量和行业范围，通过更多的实证数据来验证和完善培训风险估计模型，提高模型的适用性和普适性。关注培训成果转化：培训成果转化是培训工作的关键环节。未来的研究可以进一步关注培训成果转化机制和支持措施，探索如何更有效地促进员工将所学知识应用于实际工作中，提高培训投资回报率。融合新技术和方法：随着信息技术的不断发展，新的培训方法和工具不断涌现。未来的研究可以探索如何融合新技术和方法，如虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等，来提高培训效果和降低培训风险。

通过以上研究展望，我们期望能够进一步推动企业员工培训风险管理的理论和实践发展，为企业创造更大的价值，促进整个行业的健康发展。

参考文献

- [1] Pollitt C, Bouckaert G. Public Management Reform: A Comparative Analysis—Into the Age of Austerity [M]. Oxford University Press, 2017: 343–352.
- [2] Mechler R. Reviewing estimates of the economic efficiency of disaster risk management: opportunities and limitations of using risk-based cost-benefit analysis [J]. Natural Hazards, 2016, 81(3): 2121–2147.
- [3] Marzband M, Javadi M, Domínguez-García JL, et al. Non-cooperative game theory based energy management systems for energy district in the retail market considering DER uncertainties [J]. IET Generation, Transmission & Distribution, 2016, 10(12): 2999–3009.
- [4] 张燕平, 吴孝平. 人力资源培训与开发中的风险管理研究 [J]. 企业改革与管理, 2016, 3(5): 69–70.
- [5] 胡筱菲. 中小企业培训风险及规避措施探析 [J]. 人力资源管理, 2017, 1(8): 70–71.