

DOI:10.19322/j.cnki.issn.1006-4710.2020.04.019

西部地区企业员工培训参与者博弈分析

王海刚, 常阿香

(陕西科技大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710021)

摘要: 为提高我国西部地区企业的人力资源水平,提升员工的技能与素质,本文借鉴国内外相关研究成果,以动态博弈理论分析了西部地区企业员工培训参与者三方的策略选择。结果表明:有效的员工培训需要企业、员工及培训机构共同作用、积极参与,并提出建立健全员工培训与考核机制、对培训活动的开展给予丰厚的资金支持、注重提高员工满意度、肯定企业内部文化等。本研究可为我国西部地区企业开展员工培训相关工作提供思路与建议。

关键词: 西部地区; 企业; 员工培训; 博弈分析

中图分类号: F272.92

文献标志码: A

文章编号: 1006-4710(2020)04-0569-06

Game analysis of employee training participants in western enterprises

WANG Haigang, CHANG Axiang

(College of Economics and Management, Shaanxi University of Science & Technology, Xi'an 710021, China)

Abstract: In order to improve the level of human resources of enterprises in western China, and enhance the skills and quality of employees, this article draws on relevant research results at home and abroad, and analyzes the three-way strategic choice of the participants in the employee training of enterprises in the western region using dynamic game theory. The results show that effective employee training requires the cooperation and active participation of enterprises, employees and training institutions. It is proposed to establish and improve the staff training and assessment mechanism, give generous financial support to the development of training activities, focus on improving staff satisfaction, and affirm the internal culture of the company. This research can provide ideas and suggestions for enterprises in western China to carry out employee training related work.

Key words: western region; enterprise; employee training; game analysis

激烈的竞争可以促使市场保持长远发展的活力。对于企业而言,市场竞争其根本是对人才的竞争、对知识与技能的竞争。随着西部大开发战略的深入推进,我国西部地区企业的经营管理水平得到同步提升,然而,受经济水平、生活条件等不利因素的影响,西部地区企业对优秀人才的吸引力较弱,缺乏由高素质管理者组织开展的员工培训活动,这一方面导致企业内部员工工作技能无法有效提升,公司经营效率较低;另一方面,员工对企业文化、价值观缺少认同感、归属感与向心力,从而使得员工流失严重,不能为企业健康发展助力,这在一定程度上抑制了我国西部地区企

业的长远发展。企业必须高度重视员工培训,以保证企业能够持续、健康发展。员工培训可以从根本上提高我国西部地区企业的整体绩效水平,有助于提升企业快速应对市场的综合能力^[1]。

目前,关于员工培训的研究多集中于培训效果影响因素、培训经费和时间与企业绩效关系、企业总体绩效目标等方面,而基于博弈视角,对当前企业培训效果进行研究,特别是近三年相对新的研究较少。

1 相关文献综述

企业越来越重视员工培训这一模块^[2],员工技

收稿日期: 2020-05-16; 网络出版日期: 2020-11-09

网络出版地址: <https://kns.cnki.net/kcms/detail/61.1294.N.20201106.1729.002.html>

基金项目: 国家社会科学基金资助项目(14XJY007)

第一作者: 王海刚,男,硕士,教授,研究方向为产业经济、企业战略管理。E-mail:328351357@qq.com

通信作者: 常阿香,女,硕士生,研究方向为企业管理。E-mail:1490233686@qq.com

能水平与自身素质的高低,极大地影响着企业未来的发展走向。组织科学、高效的员工培训活动,不仅能够提高员工的工作业绩,而且可以提升员工对企业文化的认同感、归属感,从而有效减少和降低企业员工的缺勤与离职率。

培训效果的影响因素方面,国内外相关研究主要涉及员工的培训意愿、上级领导的支持程度等。Mallhieu、Taneum 和 Sales 研究发现,若员工是自愿参与培训活动,则培训效果与员工对培训的反应呈正相关关系。Kaufman、Tepstra 和 Rozell、Bartel 认为,企业通过培训能够有效提高员工的技术水平与工作能力。黄同圳研究证实,高层管理人员对员工培训工作的支持力度,以及公司是否能够为员工工作提供充分保障,对培训效果与公司业绩具有正向影响。王鹏、时勘对员工培训效果中培训需求的重要性进行分析,结果表明,员工心理上培训需求的满足可促使企业员工培训活动顺利开展。和菲表示:成就目标导向将对员工培训产生正向影响。学者崔建华^[3]指出:为保证员工培训这一流程的健康发展,企业须设计出规范、标准的培训管理体系,以提高企业培训管理成效。

培训经费与时间投入是衡量企业培训投入的重要指标。温金丰认为,为稳定企业整体绩效、快速应对瞬息万变的市场环境,必须开展培训活动。通过研究还发现,培训时间长短对员工缺勤、离职率的高低没有显著影响。Huselid、Jackson 和 Schuler 研究发现,对于内部人力资本投资较高的企业,其拥有相对较佳的生产力、缺勤率等。杨香容研究发现,企业培训经费支出与企业绩效呈正相关关系。Rces 和 Poner 认为,在日益激烈的竞争环境中,企业是否拥有高技能、高素养的员工越来越重要,员工培训是人力资本投资,企业与员工都应重视培训管理。陈雄鹰、时雨认为,培训费用与培训时间对不同规模的企业来说,存在着显著差异。

以博弈视角研究企业员工培训方面,徐杰芳和杨俊龙将企业与员工关于培训投资费用的博弈分为初次博弈和再次博弈;谢文昕、李嫣运用博弈理论分析员工培训活动中跳槽的风险,得出员工跳槽可能性与企业投资行为选择之间的均衡;张正杰、黄慧通过构建培训费用分摊模型和制约惩罚博弈模型,描述员工培训后在企业中所产生的行为。杨艾东运用完全信息动态博弈工具对三种企业培训方式进行博弈研究,通过构建博弈模型,运用博弈树对企业和员工各自的投资行为进行分析,提出我国企业如何优化培训成本分担方式。

综上可知,通过对国内外相关文献进行梳理,发现现有研究在员工培训方面虽取得了一定成果,但仍存在明显不足,主要表现为:①对员工培训参与主体关系的博弈分析涉及较少,并且在培训参与主体的博弈分析中极少考虑其动态博弈过程;②大部分研究以企业个体为研究对象,对我国西部地区企业员工培训参与主体进行博弈分析的研究较少。因此,本文在前人研究的基础上,对西部地区企业参与员工培训的主体关系进行博弈分析,探讨企业、培训机构与员工三者的关系,建立三方合作博弈模型,分析西部地区企业员工培训参与主体的策略选择,以为我国西部地区企业更好地开展员工培训提供参考。

2 企业员工培训参与者的主体关系剖析

近些年,在国家政策的大力支持下,我国西部地区企业在人才引进方面取得了显著进展,但员工培训方面还存在着一系列亟待解决的问题。外来人才的引进可以为企业发展注入新鲜活力,但若从长远的、战略发展的角度去考虑企业未来,还是要着眼于员工能力与素质的提高,而企业培训是提高员工素质和技能水平的重要途径^[4]。如果企业员工拥有很强的工作能力,那么企业的发展就会呈现出欣欣向荣的景象,员工素质较高,则企业整体形象也就自然而然地提升了。在员工培训的参与主体之中,企业是员工培训活动的领导者与发起人,组织并领导整个培训活动的开展;培训机构作为企业员工培训活动的中介,以专业的培训知识与技术支撑参与企业的员工培训;员工是企业培训活动的实施对象,其通过参与企业的员工培训,提高自身技能与素质,达到自身与企业双赢的目的。

2.1 企业员工培训的发起者

员工培训活动一般是由企业发起并组织的。企业借助专业的培训机构对员工开展一系列具有针对性的培训课程,并支付一定的费用。在提高内部人员岗位技能与素质的同时,向其宣传本企业的企业文化、价值观。通过培训不仅提高了员工的工作效率,使其更好地为企业发展服务、为追求自身与企业双赢的目标不懈努力,而且还可以让员工增强对所在企业文化的认同感,从而使其更加热爱自己的企业文化。

2.2 企业员工培训的中介

培训机构作为企业培训活动的中介,以其专业的知识与技术支撑参与企业的员工培训。要想使得员工培训更有效率,很多企业都倾向于选择正式的、

较为专业的培训机构。员工培训按其培训形式可以分为公开课与企业内部培训两种形式。公开课是指企业派遣内部员工去企业外部参加的公开培训课程;企业内部培训则是邀请专业讲师在企业内部开展的、具有针对性的培训课程,一般不对外公开。

2.3 企业员工培训的作用对象

企业员工培训的作用对象是内部员工。员工既是参与培训活动的主体,也是受益于这一活动的客体。员工参与企业培训,一方面可以发现自身在工作中存在的缺点和不足,通过培训来弥补和改正;另一方面也能在很大程度上调动其工作的积极性与主动性,从而更好地融入企业文化,达到自身与企业双赢。

3 员工培训参与者博弈分析

在西部地区企业员工培训工作中,企业、培训机构、员工三者都扮演着各自的角色,发挥着不同的作用。从委托-代理理论的视角出发,企业作为员工培训这一活动的委托者,因不具有专业的培训知识与技术支撑,所以将企业的培训工作委托给外部专业的培训机构,员工则是企业培训的作用对象。本文将企业、培训机构与员工作为员工培训的参与主体,构建三方参与的博弈模型^[5]。

3.1 模型基本假设

假设一:假设培训活动的组织者与发起人——企业、培训机构与员工三方,其行为都是有限理性的。

假设二:假设企业有高薪投入与低薪投入两种策略,企业既可以为追求较高的培训质量而高薪聘用培训师,也可以选择压缩成本低薪聘用培训师。其选择

高薪投入的概率为 P , 低薪投入的概率为 $1 - P$ 。培训机构选择为企业派送优秀培训师的概率为 P_1 , 派送不优秀培训师的概率为 $1 - P_1$ 。员工选择投入培训的概率为 P_2 , 选择不投入培训的概率为 $1 - P_2$ 。

假设三:假设培训机构与员工不参与培训,两者获得的正常收益为 R_1 、 R_2 ;若参与企业发起的培训活动所获得的收益为 Y_1 、 Y_2 ,若只有一方参与则获得的收益分别为 Y'_1 和 Y'_2 。若培训机构与员工在培训中表现较好,培训效果较好,将会得到企业的额外奖励 H_1 、 H_2 ,而两者在参与培训的过程中付出的成本为 B_1 、 B_2 ;如果培训机构与员工不与企业开展良好的合作,在企业高薪投入的情况下,两者获得的相应惩罚为 F_1 、 F_2 。当企业选择高薪投入这一策略时,企业与培训机构和员工两方开展良好的合作所获得的收益为 ΔS ,若三方均选择开展良好合作,则获得的收益为 $\Delta S'$,付出的成本为 C 。

3.2 企业、培训机构和员工的收益分析

假设培训机构和员工其行为都是有限理性的,当存在信息不对称或“信息孤岛”时,两者可能会利用自身存在的绝对优势来欺瞒委托者^[6],由此可能会出现以下两种情况:①培训机构在收取企业支付的培训费用后,没有很好地履行自己的职责,未能对员工进行认真培训;②员工在进行培训时不能很好地投入到培训这一过程中,使得培训工作不能达到预期效果。

鉴于此,企业也会对发起的培训活动实施过程进行监督,当发现前两者有不良行为时,会立即做出相应的惩罚。基于上述假设,本文构建了三方收益分析表,如表1所示。

表1 三方收益分析表
Tab.1 Tripartite income analysis table

参与者		企业	
		高薪投入 P	低薪投入 $1 - P$
员工投入 P_2	培训机构合作 P_1	$R_1 + Y_1 + H_1 - B_1$	$R_1 + Y_1 - B_1$
		$R_2 + Y_2 + H_2 - B_2$	$R_2 + Y_2 - B_2$
		$\Delta S - C$	ΔS
	培训机构不合作 $1 - P_1$	$R_1 + Y'_1 + H_1 - B_1$	$R_1 + Y'_1 - B_1$
		$R_2 - F_2$	R_2
		$\Delta S' - C$	$\Delta S'$
员工不投入 $1 - P_2$	培训机构合作 P_1	$R_1 - F_1$	R_1
		$R_2 + Y'_2 + H_2 - B_2$	$R_2 + Y'_2 - B_2$
		$\Delta S' - C$	$\Delta S'$
	培训机构不合作 $1 - P_1$	$R_1 - F_1$	R_1
		$R_2 - F_2$	R_2
		$-C$	$-C$

3.3 企业、培训机构和员工博弈策略选择

3.3.1 企业高薪投入培训活动的条件下,培训机构与员工的策略选择

企业作为培训活动的发起者,在培训活动前期应做好大量的准备工作,如培训机构的选择,培训场地、时间的安排,培训工作相关负责人的安排等。此外,还需要动态监控企业员工培训过程,发现问题并及时解决,以保证企业培训工作的正常开展。在企业高薪聘请外部培训师的情况下,培训机构选择在员工培训中认真合作或不认真合作的期望收益分别为 E_{11} 、 E_{12} :

$$\begin{aligned} E_{11} &= P_1[P_2(R_1 + Y_1 + H_1 - B_1) + \\ &(1 - P_2)(R_1 + Y'_1 + H_1 - B_1)] \\ E_{12} &= (1 - P_1)[P_2(R_1 - F_1) + \\ &(1 - P_2)(R_1 - F_1)] \end{aligned}$$

在企业高薪投入培训活动的条件下,培训机构的平均期望收益为:

$$\bar{E}_1 = E_{11} + E_{12} = P_1 P_2 (Y_1 - Y'_1) + P_1 (R_1 - Y'_1 + H_1 - B_1) + (1 - P_1)(R_1 - F_1) \quad (1)$$

若培训机构在培训活动中,选择与企业不认真合作(派送不优秀培训师),即 $P_1 = 0$ 时, $\bar{E}_{11} = R_1 - F_1$;若培训机构在培训活动中,选择与企业认真合作(派送优秀培训师),即 $P_1 = 1$ 时, $\bar{E}_{12} = P_2(Y_1 - Y'_1) + R_1 + Y'_1 + H_1 - B_1$ 。此时,培训机构在培训工作中,选择与企业认真合作与不认真合作的预期收益之差为:

$$\Delta E_1 = \bar{E}_{12} - \bar{E}_{11} = P_1(Y_1 - Y'_1) + H_1 + F_1 + Y'_1 - B_1 \quad (2)$$

同理,在企业高薪聘请的条件下,员工的平均期望收益为:

$$\bar{E}_2 = P_1 P_2 (R_2 + Y'_2 + H_2 - B_2) + P_2 (1 - P_1)(R_2 + Y'_2 + H_2 - B_2) + (R_2 - F_2)(1 - P_2) \quad (3)$$

若员工在培训工作中选择不投入培训活动,即 $P_2 = 0$ 时, $\bar{E}_{21} = R_2 - F_2$;若员工在培训工作中选择投入培训活动,即 $P_2 = 1$ 时, $\bar{E}_{22} = P_2(Y_2 - Y'_2) + R_2 + Y'_2 + H_2 - B_2$ 。此时,员工在培训工作中,选择认真投入与不认真投入的预期收益之差为:

$$\Delta E_2 = \bar{E}_{22} - \bar{E}_{21} = P_2(Y_2 - Y'_2) + H_2 + F_2 + Y'_2 - B_2 \quad (4)$$

此时,培训机构与员工在培训活动中选择与企业认真合作(投入)的策略条件是 $\Delta E_1 \geq 0$ 且 $\Delta E_2 \geq 0$,即令下述不等式成立:

$$\begin{cases} P_1(Y_1 - Y'_1) + H_1 + F_1 + Y'_1 - B_1 \geq 0 \\ P_2(Y_2 - Y'_2) + H_2 + F_2 + Y'_2 - B_2 \geq 0 \end{cases}$$

成立的条件是:

$$\begin{cases} \Delta S - C \geq 0 \\ R_1 + Y_1 + H_1 - B_1 \geq R_1 \\ R_2 + Y_2 + H_2 - B_2 \geq R_2 \end{cases}$$

根据上述分析,若让员工与培训机构选择在培训活动中认真合作(投入),则必然有 $Y_1 - Y'_1 \geq 0$ 且 $Y_2 - Y'_2 \geq 0$,这表示两方同时参与企业发起的培训活动所获得的收益大于等于单方参与企业发起的培训活动所获得的收益。 $F_1 - B_1 \geq 0$ 且 $F_2 - B_2 \geq 0$ 意味着如果企业需要员工在培训活动中认真投入,则有必要对员工消极或不认真投入企业培训的行为进行一定的惩罚,一方面应对培训过程实施动态监控,提高对员工不认真投入培训活动这一行为的惩罚力度;另一方面,寻找一些途径或方法来降低员工参与培训所付出的成本。

3.3.2 企业低薪投入培训活动的条件下,培训机构与员工的策略选择

前面分析了企业高薪投入培训活动的条件下,培训机构与员工两方的策略选择。接下来分析下第二种情况,企业低薪投入培训活动的条件下,培训机构与员工两方的策略选择问题。

在企业低薪投入培训活动的条件下,培训机构与企业合作的平均期望收益为:

$$\begin{aligned} \bar{E}_3 &= P_1 P_2 (R_1 + Y_1 - B_1) + P_1 (1 - P_2)(R_1 + Y'_2 - C_1) - (1 - P_1) P_2 R_1 - \\ &(1 - P_1)(1 - P_2) R_1 \end{aligned} \quad (5)$$

若培训机构在培训活动中,选择与企业不认真合作(派送不优秀培训师),即 $P_1 = 0$ 时, $\bar{E}_{31} = R_1$;若培训机构在培训活动中,选择与企业认真合作(派送优秀培训师),即 $P_1 = 1$ 时, $\bar{E}_{32} = P_2(Y_1 - Y'_1) + R_1 + Y'_1 - B_1$ 。此时,培训机构在培训工作中,选择与企业认真合作与不认真合作的预期收益之差为:

$$\Delta E_3 = \bar{E}_{32} - \bar{E}_{31} = P_2(Y_1 - Y'_1) + Y'_1 - B_1 \quad (6)$$

同理可以推出,员工在培训工作中,选择认真投入与不认真投入的预期收益之差为:

$$\Delta E_4 = P_2(Y_2 - Y'_2) + Y'_2 - B_2 \quad (7)$$

此时,培训机构与员工在培训活动中选择与企业认真合作(投入)的策略条件是 $\Delta E_3 \geq 0$ 且 $\Delta E_4 \geq 0$,即令下述不等式成立:

$$\begin{cases} P_2(Y_1 - Y'_1) + Y'_1 - B_1 \geq 0 \\ P_1(Y_2 - Y'_2) + Y'_2 - B_2 \geq 0 \end{cases}$$

成立的条件是:

$$\begin{cases} Y_1 - Y'_1 \geq 0 \\ Y_2 - Y'_2 \geq 0 \\ Y'_1 - B_1 \geq 0 \\ Y'_2 - B_2 \geq 0 \end{cases}$$

根据上述分析,若让员工和培训机构继续和企业保持良好合作(投入),则有 $Y_1 - Y'_1 \geq 0$ 且 $Y_2 - Y'_2 \geq 0$ 。 $Y'_1 - B_1 \geq 0$ 且 $Y'_2 - B_2 \geq 0$ 则意味着在企业低薪聘任培训师条件下,要想提高培训机构与员工参与培训活动的积极性,就需要降低培训机构与员工参与培训活动的成本。在保证企业培训活动实现收益的情况下,应尽可能地参与市场竞争,努力拓展公司的业务范围,提高员工的素质与技能水平,由此增加员工自身收益^[7]。同时,要控制好培训机构与员工的收益比例,避免出现因信息不对称而造成的资源浪费。

对于企业本身以及员工来说,进行员工培训必然会消耗一定的成本。对于企业而言,付出的主要是资金成本,而对于员工来说又有很大不同,参与企业培训势必占用自己的正常工作时间,这会导致其本职工作无法正常开展,进而影响自己的工作业绩,因此,员工在提高自己工作业绩方面,可能需要投入更多的时间成本。所以,企业培训这一活动从主、客体双方来看,都有一定的成本投入,因此,企业就格外重视员工培训活动的质量与效果。无效的培训活动会造成巨大的资源浪费,而有效的企业培训能够提高企业的人力资源水平、提高员工的技能与素质,使之更好地服务于企业的战略目标。

4 推进西部地区企业员工培训发展的对策

当前,我国西部地区企业在员工培训实施过程中,仍面临着各种难题与挑战。首先,企业培训所制定的内容很难与员工的实际工作需求相结合。同时,在我国西部地区,国有企业占主导,大多数企业仍受计划经济的影响,不管是培训方式、内容,还是课程设计,都难以与企业总体目标紧密联系^[8]。其次,企业在培训过程中重形式、轻结果。在事前与事中投入大量的人力、时间,而对培训结果既不考核、也不追踪,使得员工培训流于形式,无法从根本上提高员工的岗位技能与素质。再次,企业培训中的短视效应普遍,造成西部地区企业发展的中间力量比较薄弱^[9]。在企业急需用人之时,对部分员工进行临时、短期的培训,导致培训过程缺乏连续性,无法制定系统的培训方案。最后,我国西部地区企业员工学历高低比例严重失衡。员工低学历比例太高,针对这一现象,企业员工培训活动的开展更显得尤为重要。

从长远的、战略发展的角度来看,如何为员工创造、提供学习的氛围与环境,是企业目前亟待解决的问题。这就需要企业、培训机构与员工三方相互配

合,才能达到三方共赢的目标;另外,还需对企业培训这一工作不断地进行充实与完善,以达到员工与企业共同成长的目的。企业在组织培训活动之前,须建立一系列措施作为保障,如制度保障、文化保障、资金保障等。

4.1 建立健全员工培训与考核机制

在组织开展员工培训活动这一过程中,企业应对培训的方案、形式、流程、结果等内容进行严格管控,设立严格的奖惩与监督机制。对企业的培训活动做好事前准备,事中控制,事后反馈,使得培训工作能够有效开展并发挥出较好的效果,而不仅仅是流于形式^[10]。本文研究了企业高薪投入培训活动的条件下,培训机构与员工两方的策略选择。研究发现,企业若让员工在培训活动中选择与企业认真合作(投入),则有必要对员工消极或不认真投入企业培训的行为进行一定的惩罚。一方面须对员工培训工作进行动态监控,加大对员工不认真投入培训活动这一行为的惩罚力度;另一方面,降低员工参与培训所付出的成本,避免开展无效或低效的培训。将培训活动的效果与员工工作绩效相联系,以激励员工更好地投入到企业培训中去。

4.2 对培训活动的开展给予丰厚的资金支持

培训设备的购置、培训场地的租用及优秀培训人才的雇佣等,都需要大量的企业资金作为支持。本文在分析西部地区企业员工培训参与主体的策略选择时,企业方有两种策略可供选择:高薪投入培训活动与低薪投入培训活动。对论证结果的分析表明:若要使员工培训活动达到良好的培训效果,须降低培训机构与员工参与培训活动的成本;反推,若企业提高对培训工作的资金投入,即相对降低培训机构与员工参与培训活动的成本,同样也可以提高企业员工的培训效果。

4.3 注重提高员工满意度

参加培训可以帮助员工快速成长,可是为什么还会有很多员工对企业培训有情绪呢?原因可以归结为以下几点:首先,企业组织的培训形式与时间安排不合理。企业在安排培训时间时,应尽可能地避开节假日与员工的正常休息时间,不能让培训活动损害员工自身应有的权益。认清员工培训的特点,设计出适合大众的培训形式^[11],使企业内部多数成员都能接受,减少企业员工的抵触情绪。其次,在培训活动之前,应先通过问卷、访谈等方式来了解员工的实际需求,将员工需求与企业需求结合起来,使得培训与企业管理和岗位需求最大限度的贴近。设立科学且规范的员工培训程序,设置针对性的培训课

程,并通过对培训过程的监督以及对培训结果的考核、反馈,以最有效率的形式帮助员工提高工作技能和素质。

4.4 肯定企业文化的重要性

在培训课程的设计中应融入企业文化,注重宣传企业精神及价值观念。企业文化是一个企业对外展示的形象,是其价值观的体现,它对企业内部人员产生的影响是深远的、持久的。和谐的企业文化可以为员工营造积极、快乐的氛围,使其以健康、向上的心态对待工作中的每一天,工作效率也会随之提升。将企业文化纳入到相关的培训课程之中,有助于提升员工对企业的认同感、归属感。

5 结 语

本文借鉴前人研究成果,采用动态博弈理论从新视角,即企业、员工与培训机构三方,分析了我国西部地区企业员工培训参与主体的策略选择。研究发现:若想让员工培训的参与主体顺利开展良好合作,企业一方面需要通过一些途径、方法来尽可能地降低培训机构与员工参与培训时所付出的成本;另一方面,应对培训过程实施动态监控,加大对培训机构与员工两方消极或不认真投入企业培训行为的惩罚力度,确保其在企业的培训活动中认真合作(投入)。通过分析本文构建的博弈模型,指出了我国西部地区企业在员工培训方面存在的问题,并给出了相应对策,以便西部地区企业能更好地应对瞬息万变的市场环境,确保企业健康、高效发展。

参考文献:

- [1] 蔡美玲. 中邮储兰州市分行员工培训体系的优化策略研究[D]. 兰州: 兰州大学, 2018.
CAI Meiling. Study on the optimization strategy of staff training system of PSBC Lanzhou Branch [D]. Lanzhou: Lanzhou University, 2018.
- [2] 李莹. X企业管理培训体系优化研究[D]. 西安: 西安理工大学, 2018.
- [3] 崔建华. 企业培训文化建设[M]. 湖南: 湖南出版社, 2015: 33-37.
- [4] BATBAATAR UYANGA(央歌). 蒙古国 CH 银行员工培训体系研究[D]. 长春: 吉林大学, 2018.
BATBAATAR UYANGA (Yangge). Research on staff training system of Ch Bank of Mongolia [D]. Changchun: Jilin University, 2018.
- [5] 易婧, 屈锡华, 卢东. 智慧养老背景下西部地区医养结合服务供给主体关系博弈研究[J]. 西藏大学学报(社会科学版), 2018(1): 155-162.
YI Jing, QU Xihua, LU Dong. The research of the game theory on the relationship between medical and elderly care service supply in western China [J]. Journal of Tibet University (Social Science Edition), 2018(1): 155-162.
- [6] 汤学良, 宗大伟, 杨乐, 等. 员工培训对什么样的企业最有益? —基于无条件分位数回归的分析[J]. 管理现代化, 2016(1): 86-88.
- [7] 刘静, 朱健. 企业高技能人才培养策略研究[J]. 中国高新科技, 2019(21): 118-121.
- [8] 李琦. 企业员工培训与开发管理体系建设研究[J]. 技术与市场, 2020, 27(5): 157-158.
- [9] 陈雄鹰, 时雨, 邸耀敏, 等. 培训投入对科技中小企业绩效影响研究[J]. 技术经济与管理研究, 2015(2): 20-24.
CHEN Xiongying, SHI Yu, DI Yaomin, et al. Research on the impacts of training investment on small and medium-sized technology-based enterprise performance [J]. Journal of Technical Economics & Management, 2015(2): 20-24.
- [10] 刘宏. 企业员工培训的现状及对策分析[J]. 人力资源, 2020(2): 59.
- [11] 朱婷. 企业员工培训存在问题及对策分析[J]. 山西农经, 2020(9): 115, 117.

(责任编辑 周 蓓)