

网络教育学院毕业论文

题 目：企业员工培训与企业发展研究

姓 名：

学 号：

专 业：

学习中心：

指导教师：

20XX 年 X 月

摘 要

在科技发展迅速推动生产力提高的知识经济时代，企业的竞争关键在于人才的竞争，而人才的竞争在于他们知识与智慧的较量。因此，企业只有不断的学习新知识、培训新技能，才能在各种竞争中保持优势。联合国开发计划署《1996 年度人力资源开发报告》指出，一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源，四分之一是靠资本资源。人力资源成为了企业的核心资源。这样一来，企业要生存和发展，在竞争中立于不败之地，就必须进行人力资源的开发。企业人力资源开发主要采取培训、教育等形式。在很大程度上，人们将培训视同为人力资源开发的主要手段。企业通过对员工的培训，才真正把人力变成了人才，才能最大限度地发挥人力资源的作用，企业才能具有持续发展的核心竞争力。因此员工的培训是企业人力资源开发的最主要工作，是企业永续发展的一条重要途径。

关键词：企业 员工培训 发展

目 录

第一章 培训对促进企业发展的重要意义综述	4
1.1 培训对促进企业发展概念	4
1.2 中小企业人力资源管理的特点	5
第二章 心态的分析	6
2.1 心态培训的作用和意义	6
2.2 如何做好心态培训	8
第三章 中小企业培训中存在的问题	9
3.1 人才界定的偏见	9
3.2 人力资源管理的框架体系尚未建立和完善	9
3.3 员工的培训需求无法满足	11
3.4 企业组织培训的力度不够	11
第四章 中小企业培训误区的原因分析	12
4.1 观念上短视的态度导致行为的急功近利	12
4.2 缺乏经营战略指引下的培训规划	13
4.3 基层员工可直接从市场找到，经理层无暇顾及充电	14
4.4 经营业绩不理想，缺少培训费用	14
第五章 解决培训误区的对策和建议	14
5.1 更新企业人才认知观念	15
5.2 建立以绩效为中心的人力资源管理体系	16
5.3 管理经营层系对培训进行重新的理解	17
5.4 健全健全企业培训管理制度体系	17
5.5 建立完整的培训体系，尤其是培训尤其是培训效果评估体系	18
5.6 倡导全员培训，直至将培训延伸至整条价值链	19
5.7 完善经理人的长期绩效考核制度	19
第六章 XX 公司的人力资源培训实证分析	20
第七章 结论	29
致 谢	30
参考文献	31

第一章 培训对促进企业发展的重要意义综述

培训是一种有组织的知识传递、技能传递、标准传递、信息传递、信念传递、管理训诫行为。目前国内培训以技能传递为主，时间在侧重上岗前。为了达到统一的科学技术规范、标准化作业，通过目标规划设定、知识和信息传递、技能熟练演练、作业达成评测、结果交流公告等现代信息化的流程，让员工通过一定的教育训练技术手段，达到预期的水平提高目标。

1.1 培训对促进企业发展概念

随着科学技术的发展和社会的进步，“事”对人的要求越来越高、越来越新，人与事的结合常常处在动态的矛盾之中。今天你是很称职的职工，如不坚持学习，明年就有可能落伍。人与事的不协调是绝对的，我认为解决这一矛盾的方法之一是进行职工培训。一个企业要想在现代社会的竞争中立于不败之地，就必须重视对职工的培训。

职工培训，是组织人力资源管理与开发的重要组成部分和关键职能，是组织人力资源资产增值的重要途径，也是企业组织效益提高的重要途径。、职工培训是培育和形成共同的价值观、增强凝聚力的关键性工作。

一个企业人才队伍建设一般有两种：一种是靠引进，另一种就是靠自己培养。所以企业应不断地进行职工培训，向职工灌输企业的价值观，培训良好的行为规范，使职工能够自觉地按惯例工作，从而形成良好、融洽的工作氛围。通过培训，可以增强职工对组织的认同感，增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力及团队精神。、职工培训是提升员工技术、能力水准，达到人与“事”相匹配的有效途径。

职工培训的一个主要方面就是岗位培训，其中岗位规范、专业知识和专业能力的要求被视为岗位培训的重要目标。岗位人员上岗后也需要不断地进步、提高，参加更高层次的技术升级和职务晋升等方面的培训，使各自的专业知识、技术能力达到岗位规范的高一层标准，以适应未来岗位的需要。职工培训工作显得尤为重要，实践证明它也是达到预期目标的一条有效途径。

职工培训是一项重要的人力资源投资，同时也是一种有效的激励方式，例如：组织业绩突出的职工去外地参观先进企业，鼓励职工利用业余时间进修予以报销费用等。据有关调查，进修培训是许多职工看重的一个条件，因为金钱对于有技术、知识型员工的激励是暂时的，一段时间可以，长时间不行，他们更看重的是通过工作得到更好的发展和提高。

总之，职工培训是人力资源管理学科研究的重要内容之一，其实质是企业对人力资本的投资，企业真正重视职工培训，对企业、对职工将会是一个双赢的选择。

1.2 中小企业人力资源管理的特点

中国的中小企业数量大概有 1000 多万家，绝对数量非常可观，对国民经济的贡献也是有目共睹，但从其管理水平来看，相对于大型企业处于相对弱势的地位，在现实的管理过程中也暴露出不少问题。

相对于大型企业，中小企业能够在市场竞争中生存发展，并在经济和社会生活中扮演越来越重要的角色，必然有其自身的显著优点，因此也就具有相应的人力资源管理优势，主要表现在以下几个方面：

(1) 企业管理者的综合能力较强。中小企业的所有者往往同时就是企业的经营者，企业所有者能够直接对企业生产经营的全过程进行控制，企业领导者的个人素质大多比较全面，其管理、市场预测、人际关系处理等方面的综合能力较强。

(2) 企业的用人机制和经营方式较为灵活。产权明晰是中小企业的显著特征，这使得中小企业的管理决策具有很强的独立性，所受到的政府干预较少，可以有效地根据自身需要确定用人原则。较之大企业，中小企业能给员工提供更加自由的工作环境和更富弹性的工作时间，员工在中小企业中也更容易获得展示才能的空间，其个人价值也更容易得到企业的认可。

(3) 企业管理者对员工的了解程度较高。中小企业规模较小、人数较少，比起大型企业，中小企业的管理者与员工之间的关系更为紧密，彼此之间的联系也更频繁，使得管理能够更多的考虑和了解员工的特点和需求，从而有效地调动员工的积极性和创造性。

由于中小企业自身的特点，进行人力资源管理的过程中，其存在的不足也相当突出，主要有以下几个表现：

(1) 企业人力资源管理水平相对落后。中小企业受资金和规模的限制，硬件设施往往远远落后于大型企业，相应的软件，诸如企业文化、企业管理理念和手段等也落后于大型企业。企业职能部门的划分也比较粗糙，难以像大型企业那样科学细致。

(2) 家族式管理和任人唯亲现象严重。中小企业中相当大比例的管理人员是企业所有者的亲属或友人，企业重要岗位上任人唯亲的现象非常普遍。有些企业的最高领导者身兼数职，一人负责企业的生产、管理、财务和销售。这种家族式管理和个人集权化的管理方式，在中小企业发展初期起到了良好促进作用，客观上有利于企业的发展，但是，随着企业的不断发展壮大，这些管理方式的弊端就逐渐显露出来了。

(3) 企业的人才流失率高。中小企业的人才流动率较之大型企业而言要高得多，人才流失的可能性也较大。尤其对于高技能的知识型员工来说，当他们所获薪酬和发展空间达不到预期目标，就很容易选择跳槽，由此形成中小企业中人才的频繁流动。

(4) 企业的发展往往缺乏长远、科学的规划。许多中小企业并不具备独立的产品开发能力，市场开拓能力也相当有限，这类企业的经营完全以盈利为唯一目的，往往很少考虑和进行长远规划，容易造成企业业务频繁更换的情况，对于市场和技术的变化风险抵抗力差，不利于企业的长期、持续性发展。

第二章 心态的分析

心态对一个人的行为会产生极大的影响。美国成功学大师拿破仑·希尔总结出“人与人之间只有很小的差异，但是这很小的差异却造成巨大的差异，很小的差异就是所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败”。在一个建筑工地上，三个工人在一起砌墙造房，一人路过工地便分别问他们在做什么，第一个没好气的回答“砌墙，这还看不明白吗？”。第二个抬头说“我在盖房子”。只有第三人笑着回答“我在建造一座城市”。这样过去了很多年，第一个

人仍然还只是一名建筑工人；第二个成了建筑队的队长；第三个人却成了建筑公司的总经理。这人与人之间的很小差异，却因心态的不同而收获不同。

2.1 心态培训的作用和意义

（一）、作用

心态培训会影响一个人对外界的感知和判断，同时也会影响一个人学习的速度和效率，影响一个人敬业的程度和对企业的贡献，以及自身的人生信念等。

1、心态能将行为、理念变成一种习惯。一个人如果受到外界的影响产生的某种态度，随着时间的推移这种态度就会成为个人适应上的一种习惯反应。如在现代企业管理中都在强调企业文化的建设，企业会将所希望的企业环境、价值观念、经营准则、道德规范等信息通过各种形式传递给员工，使员工产生一种认同态度，并把这种认同感反应到工作中去，并向着企业所需的方向发展。南网文化提出的“想尽办法完成每一项工作任务”、“服务永无止尽”等理念现在就已在员工中形成了一种惯性的反应，员工们都会用这些理念所灌输的积极的态度去服务企业、服务社会。

2、能对事物反应出不同的态度。人的心态不同对事物产生的反应就会不一样。如果员工热爱企业、热爱自己所在的团队，那么他就会表现出要与企业同发展共生存的忠诚态度。会主动、积极地去提高自己的学习能力、创造能力，会不顾挫折、艰难，任劳任怨、恪尽职守地尽心工作；反之，他就会表现出抵触和排斥的情绪，反应出消极的状态。

3、能对学习产生积极影响。心态对学习会产生选择和过滤的作用。当所学知识为所用时，学习的态度和兴趣就会很浓厚，也容易去记忆、消化，反之就可能会有排斥、厌学等反应。现在所提的差异化、个性化培训应该就是从人的心态角度来考虑的。

（二）、心态培训的意义

行为管理学认为个人的情绪反应也即心态的体现直接影响人的思维、行为、推理、判断和决策。如果一个人平时工作不积极，偶因一次表扬使自己的内心受到强烈的刺激，会产生要求进步的需要，经过引导，就会使其的工作心态发生积极的转变，因而产生持久的良好效果。因此，良好的心态是个人持续发展的必备素质之一。心态培训是能够帮助员工拓展观念、调适心态，建立有助于实现目标、取得成功的态度的一种培训方式。心态培训的目的是从根本上去解决员工不良的思维、行为习惯和消极的价值观、生活观，使员工保持积极、乐观、进取、平和、愉快的心境，树立敬岗爱业、认真工作的态度。以个人人心的和谐达到企业整体的和谐和发展。

2.2 如何做好心态培训

1、要重视心态培训。首先要领导重视员工培训工作，其次期也各管理层要改变只有知识、技能培训才能提高员工素质的错误观念，要从根本上认识、感悟心态培训对于员工和企业发展的重要性。

2、培训要常态化。心态培训是对人意识观念转变的培训，不像知识技能培训，通过一、两次培训就能学会一个知识点、懂得一项操作技能或事故处理方法，心态培训是不可能通过一、两次培训就能达到所要的效果，它需要一个从认知到改变的心理过程，而这个过程不管是从时间上还是费用开支上都不能完全依靠专门的培训来完成，它需要贯穿在员工的日常工作之中，如通过规划员工的职业生涯、建立企业与个人的共同愿景、完善员工管理和培训激励机制等等，通过这些是员工能看到企业发展的美好前景，看到自我发展的希望而产生使命感、责任感，并为此而奋斗、而努力，那么此时就会达到企业与员工的双赢。

3、要做好培训需求分析。不管做什么培训都要做好需求分析，通过需求分析来确定培训内容、培训形式。心态培训我们要能了解各层次员工的心态状况，他们是自信心不足，还是狂妄自大过于自负？是安于现状，还是渴望更大成功？是乐观向上，还是悲观消极？……员工都会存在这些心态不正常的状况，了解了其中的原因，就能有的放矢地进行培训，以达到培训的效果和作用。

4、培训形式要多样化。对于员工心态培训可以针对性的采取以下几种形式：讲演法、案例分析、情景模拟、角色扮演等。美国潜能开发专家安东尼·罗宾这样说过“心态可说是发生在我们体内几百条神经作用的结果，也就是说，在任何时间内的感受，是当我们从周围得到某些刺激，就把讯号送到脑部，因而产生的感觉和状态。我们大部分的心态是直觉的”。我觉得这几种培训形式能使员工得到周围的刺激，并能产生内心感悟，触动心灵，发生思想行为的改变。

心态决定行为、行为决定习惯、习惯决定性格、性格决定命运。人的一生要经历很多的成功与失败，关键在于心态。一个人有了好的心态，生活才会富有激情，人生才会充满欢乐。一个员工有了好的心态，工作才会兢兢业业，尽心尽力，企业才会和谐健康，快速发展。所以说心态培训是员工知识技能提升的基础，心态培训是企业健康发展的关键。

第三章 中小企业培训中存在的问题

3.1 人才界定的偏见

人才学在我国兴起已经有 30 年的历史了，其理论体系逐渐成熟。在这期间，人才学杂志纷纷问世，人才研究所相继成立，并涌现出了一大批人才学专家和学者。但是，迄今为止，人才学的基本范畴——人才究竟是什么，如何给人才这个概念以科学说明，却一直争论不休。所以怎么对人才这一概念下科学的定义，至今仍是广大人才学工作者认真考虑的问题。

人才一词，至今最早见于《诗经》，诗曰：菁菁者莪，乐育材也，君子能长育人材，则天下喜乐之矣！此诗用生长茂盛的植物来比喻人才的茁壮成长，希望人才能够被天下人民喜爱。中国古代的人才大多数指的是有德行有才能的人。

人才学创立之前，最初被人们和政府部门认可的人才，是那些具有中专以上学历或毕业文凭的人。这个关于人才的界定，很显然很有利于对人才进行量化统计。但人才与有学历者不能绝对地划等号。首先，并不是所有的有学历者都能成为人才，人才与学历绝对不能混为一谈。其次，那些在现实中，通过长期社会实践活动自学成才的无学历者也比比皆是。所以不能绝对地以学历或职称来定义人才。

3.2 人力资源管理的框架体系尚未建立和完善

企业如何建立起一套完善的人力资源管理体系，是实现人力资源管理的根本。我认为一套好的人力资源管理体系，应该分为四个步骤，依次地建立与实施。这四个步骤的工作，主要是放在相关制度的制定、培训、试施行与全面实施上。

第一步 打好人力资源管理的行政基础

企业的好坏不是以其拥有资源的数量或规模来评价，而是以其对现有资源的利用效率来衡量的。人力资源也是如此。所以，人力资源管理的好坏，更多是体现在能否合理利用企业人力，达到“人尽其才”、工作合格并有创新这方面。而要达到这些目标，必须先有规范，我们无法想象一个很多员工迟到，脱岗早退的企业能实现人力资源的深层次管理。所以，一些基础制度的制定工作必须先做好。

第二步 搭建起一个组织管理的平台

在基础工作做好之后，人力资源管理者着眼点应放在——以优化人员配备与组合达到优化业务管理的效果。此处所说的人员配置，不仅仅是招聘，更多的是组织规划。比如业务部门应设置什么职位，由什么人担当，要达到怎样的效果。这些工作要求人力资源经理要对业务有相当了解，公司管理者也必须认同人力优化和开发的重要性并参与其中。在这个平台的建设过程中，人力资源管理者参与企业决策，发挥对组织建设、业务流程建设的提升作用。

第三步 建立起人力资源开发体系

人力资源管理需要有基础、有组织、有系统。因而必须搭建起行政与组织平台。但以上工作只能达到“保和平”的目的，如果想“建家园”，还必须建立起一套人力资源开发体系。正如我们前面所提到的，人力资源必须开发出来，才能创造价值。企业现有人力资源往往可分为三大部分：未发育的人力资源（智力水平、知识技能未能达到要求的人群）；未利用的人力资源（学非所用，用非所长的人）；已开发的人力资源（正在发挥作用的人），一个合格的人力资源管理者要能明确分析企业人力资源的层次，并通过精心设计的有针对性的培训活动及激励措施实现前两种层次向最后一种的转化。

第四步 建设健康优秀的企业文化

失败的企业有各自失败的理由，但真正成功并能生存长久的企业，一定有着一些共同的好的企业文化。优良的文化能形成优良的组织，最终产生优秀的业绩。

企业文化指企业的经营理念、价值观念、哲学思想、文化传统和工作作风。它表现为企业全体成员的整体精神、道德准则、价值标准及管理方式的规范。丰田的企业文化是“积集人才，善用能人，重视职工素质的培养，树立良好的公司内部形象。”曾有一名丰田退休的老员工，行路时发现一辆停在路边的丰田车的刷雨器坏了，便义务帮助车主修好。我觉得，企业文化做到这个份上，就是成功了。因为它能让员工时时都意识到自己企业的一份子，要维护企业的声誉和形象。

3.3 员工的培训需求无法满足

一些企业内部的培训组织者，不能说不重视员工的培训需求，比如也进行受训者的培训需求调查，但只是停留在泛泛地填写一份调查问卷的基础上（诸如希望得到哪方面的知识、技能培训等等）；而一些接受企业委托的培训机构，似乎更不能说不重视客户，但他们往往重视的只是培训组织者或企业领导对培训内容和员工培训需求的基本判断。

上述两者都忽略了对培训的本质需求的把握，缺乏对企业现实经营管理问题的关注和剖析，这必然导致培训内容缺乏必要的针对性。而对这些问题的把握，需要在听取培训组织者和相关企业领导指导意见的基础上，通过对受训企业进行深入的问题调研和对受训员工进行深入的面对面访谈，或者通过对企业的绩效考核结果进行深度分析，才能真正获得。

3.4 企业组织培训的力度不够

根据调查表明，培训效果不理想主要原因是：有 30.2 %的员工认为当前的培训内容与培训者联系不紧，有 34%的员工认为培训师水平不高，师资力量有限，有 35.8 %的员工认为没有培训考核机制。在所调查的企业中大多反映，培训常常心有余而力不足，如果聘请企业内部工作经验丰富的技师、工程师、管理者讲课，他们一般没有教学经验，因而导致培训效果欠佳；如果请专职教师，他们又往往缺乏生产实践经验，容易造成教学内容与客观实际相脱节。而在实际教学中，请到既有理论又有实践经验的培训师是不容易的。

1、培训与企业的管理体系脱节

没有配套的培训管理体系来激励员工参加培训的愿望，引导员工培训目标，以及没有相应的奖罚制度。

2、培训效果评价反馈不够健全

通过访谈了解到，培训部门对培训后的效果总结评估做的相当不够，有17 %的企业对培训的结果不加评估，只

有 83 %的企业对培训结果进行评估。不管是什么培训，培训的对象是谁，培训的考核通常只采用笔试的方法，对于技能培训，只考核笔试不考核动手能力，意义并不大。

3、企业与学校、企业与企业间培训方面联系不够紧密

从总体上看，职业教育仍然是我国教育事业的薄弱环节，投入不足，办学条件比较差，办学机制以及人才培养的规模、结构、质量还不能适应企业发展的需要。有些企业与高校、职业学校有过合作或合作意向，如订单式培养，但是大部分企业与学校的合作方面存在着脱节现象。

企业与企业之间，同行业组织的合作也非常少，由于企业之间存在着竞争，企业与企业之间的培训资源并未得到有效整合，这样一方面不利于行业整体的发展，使得产业在应付来自全球化形势下国外企业和行业的竞争处于不利地位，另一方面也不利于社会资源的有效利用。

第四章 中小企业培训误区的原因分析

纵观以上分析的一些培训误区，在问卷调查以及与经理们交谈的过程中发现，虽有些情形经理们有发现但却有心无力，无从下手；有些情形却是存在于经理们自信肯定的观念中。根据误区存在的情况进行概括分析，得出如下四个原因：

4.1 观念上短视的态度导致行为的急功近利

虽说情感上谁都不愿意对员工的培训是“为他人作嫁衣裳”，但在如今的人才自由流动的市场经济下这是任何一间公司皆无法避免的，既然，在一定程度上“为他人作嫁衣裳”是无法避免，那么企业只能面对这种现状，关键是集中考虑如何去减少在培训上流失的投资，以及如何对投资的回收。如果需要培训而不进行培训，那么就算对“培训既投资”的理念理解得再透彻也是毫无意义的。

另外一方面，由于培训的效果转移存在时间的延迟性，使得常以即期业绩衡量经理管理水平和能力的这种方式在结构上存在缺陷，经理们对在未来才产生效益的培训支出存在有意回避的倾向。

这两方面的因素共同作用导致经理们更多的是着眼于当期的利益，急功近利

的行为也就不言而喻。

4.2 缺乏经营战略指引下的培训规划

在调查收回的问卷中，企业制定战略的情况如图 2；同时由于公司规模较小，组织的结构、制度尚不完善，培训制度也亟待建立和完善，从回收的样本中企业具有自己所谓的培训制度也不容乐观（见图 3）。之所以用所谓是因为它们的培训制度多数是不完整的（完整的培训制度包括四方面内容，在本文的“对策与建议”中第 2 小点将再做分析），多数只是简单地写着公司各层员工必须接受为期不同的培训，培训的方式为如何，至于更细致的步骤就说不清了，更不用说建立一套有效的培训效绩考核制度。

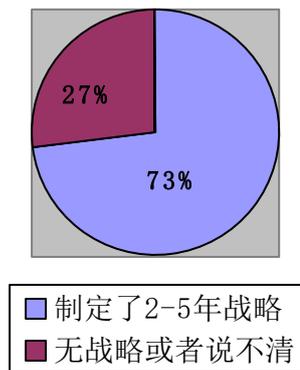


图 2 企业制定战略现状

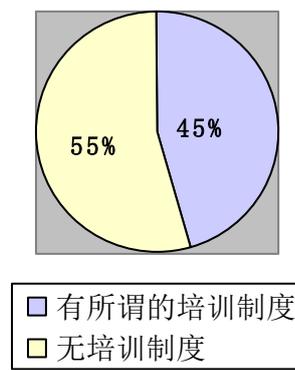


图 3 企业制定培训制度现状

另者，据前面所提到的有 27% 的企业存在市场流行什么就培训什么的无效率现象。培训内容选择往往更多的就是等到发现出现业绩或者经营管理上的问题时才匆匆敲定培训补救措施。可见，培训极少存在“量身定做”的规范行为。这种“临时抱佛脚”式的培训方式其效果如何可想而知，难怪不少经理总是抱怨他们投入不少培训费用可收效却甚微，很大的原因就是因为没有根据企业自身发展的需求来“量身定做”企业的培训计划，而一旦发现效果不显著又可能制约了培训的进一步开展。

4.3 基层员工可直接从市场找到，经理层无暇顾及充电

由于一方面这些中小企业多数创业才几年，而制度的完善需要一个时间的过程，一方面是企业规模过小，无法也暂时没必要具备太完备的制度。在本文的调查发现一些公司并没有我们想象中具有大公司那样具体的部门设置，有时仅仅一个部门中几名人员就负责了诸如人事、行政、办公室所有的事务，有时经理一人就要处理从上到下从里到外很多细节的工作。在此等情况下，企业不可能花很多精力去考虑为员工培训的事宜，当务之急是尽快再开发新产品，从而将其推向市场。如果临时发现需要新的人手，只能求助于从外招聘那些可以即使上手的人员，所以在这种企业中几乎极少考虑去招聘应届毕业生也就是这个原因。

因为经理人员整天忙于应对那些琐碎的事务，也就无暇去考虑自身的再提高了。我们时常听到经理抱怨，下属们能力太差，无法全面地贯彻他们的计划，同时我们又听到基层和中层员工在抱怨上司提的要求太高，不顾及他们的实际情况，以致他们无法达到上层的要求。这正是经理们缺少经营管理方法、沟通技巧等必要培训而产生怨言四起的原因。

4.4 经营业绩不理想，缺少培训费用

不可否认，一些企业确实深有感触培训之必要，可就是迫于企业无法提供资金用于培训，或者一旦出现资金困难时往往培训费用成了首先缩减的对象之一。虽然这种无奈的情况是可以理解的，然而却使企业可能处于一个两难的境况——不培训企业累积出现的问题就更多，经营业绩受到影响，就无法吸引优秀人才，这样又导致无法提供改进的培训，从而使业绩更不好，人才流失趋于更严重，最后形成了恶性循环。而我们知道，同样的起点不同的培训对待方式将可能走向两个不同的极端，这两种不同的结果不正是好的越好、坏的越坏的“马太效应”的最好诠释嘛？当面对如何去化解“马太效应”中这种负效应时，我们只能从企业各项制度建立伊始去寻找答案了。

第五章 解决培训误区的对策和建议

以上浅析了科技型中小企业中培训方面的几点误区及产生的原因，从分析的情况看，有些是由于观念上存在的认识不足，有些是由于操作上执行的不力。操

作不力相对更易于改进；而对于一些经营良好的企业中存在的“隐性误区——

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/726144042054011005>