

# 信息网络时代企业人力资源培训分析

王宏辉

中石化(天津)石油化工有限公司

**摘要:** 培训工作是企业人力资源管理的重要内容,为了提高培训质量,为企业培养专业人才,应当对人力资源培训方式进行创新,将先进的技术应用到培训工作中。文章分析了信息网络时代的特点和企业人力资源培训存在的问题,重点研究了信息网络时代下企业人力资源培训的创新策略,提出了健全人力资源培训和发展体系、加强培训管理信息化建设、采用多样化培训方式、开发人力资源培训管理信息化系统等建议。

**关键词:** 信息网络;企业;人力资源;培训

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.120

## 引言

在信息网络时代的发展中,很多企业开始进行信息化建设,企业要根据人力资源培训的实际开展信息化建设,对培训模式进行创新,将信息网络技术应用在人力资源培训工作中,提升工作人员的信息化素养与信息技术水平,借助信息网络技术进行培训,为员工提供个性化的培训课程和多样化的培训内容,引导员工自主学习,不断提高员工的业务能力,提升员工的专业素养。

## 一、信息网络时代介绍

### (一) 信息网络时代背景

信息网络时代背景的四个重要方面包括快速发展的信息技术、全球化的经济和社会环境、大数据和人工智能的崛起以及冲击传统产业和职业结构。

#### 1、快速发展的信息技术

信息网络时代的背景之一是信息技术的快速发展。随着互联网的兴起和普及,计算机、网络和通信技术取得了长足的发展,使得信息的传递和交流变得更加快捷、高效和全球化。

#### 2、全球化的经济和社会环境:

信息网络时代的背景之二是全球化的经济和社会环境。全球化使各个国家和地区之间的联系更加紧密,经济、政治、文化等方面的交流更加频繁和广泛。

#### 3、大数据和人工智能的崛起:

信息网络时代的背景之三是大数据和人工智能的崛起。随着信息技术的不断进步,人们产生了海量的数据。大数据技术的兴起使得人们可以对这些数据进行挖掘和分析,从中获取更多的商业价值。

#### 4、冲击传统产业和职业结构:

信息网络时代的背景之四是对传统产业和职业结构的冲击。随着信息技术的广泛应用,传统产业和职业结构正在发生巨大变化。一些传统行业面临着被信息技术替代的风险,一些新兴行业和职业也在不断涌现。

### (二) 信息网络时代的内涵

信息网络时代表现为资源数字化、生产网络化、组织科学化。在信息网络时代,信息网络技术成了企业发展的关键技术,随着技术不断发展,信息网络技术越来越成熟,在各个领域发挥了巨大的作用。如今,企业越来越重视数字化发展和信息化建设,对组织方式、生产方式、运营管理方式进行创新,利用信息网络技术进行办公、培训和管理。

### (三) 信息网络时代的特征

信息网络时代具有数据的爆炸增长、信息传播的全球化和即时性、数字化生活的普及、数据隐私和网络安全面临挑战、社交媒体的兴起和影响力,以及数据驱动的决策和个性化推荐等特征。这些特征改变了人们的生活方式和组织形式,并带来了新的商业模式和社会变革。

#### 1、数据的爆炸增长

信息网络时代,数据的产生量呈爆炸性增长。随着各种传感器、智能设备和社交媒体的普及,人们产生的数据量不断增加。这些海量的数据对于企业和个人来说是宝贵的资源,可以用于洞察市场趋势、用户行为和预测未来发展。

#### 2、信息传播的全球化和即时性

信息网络的普及使得信息传播的范围和速度都大大增加。人们可以通过互联网快速获取全球各地的信息,实现即时的沟通和交流。这种全球化和即时性的信息传播为商业、教育、政府等领域带来了极大的便利和机遇。

#### 3、数字化生活的普及

信息网络的发展推动了社会生活的数字化普及。人们在日常生活中越来越依赖于数字技术,如智能手机、社交媒体、电子支付等。

#### 4、数据隐私和网络安全面临挑战

信息网络时代,随着个人数据的不断产生和流动,数据隐私和网络安全成为一个日益重要的问题。个人的隐私信息可能被黑客攻击、身份盗窃或滥用。

### 5、社交媒体的兴起和影响力

社交媒体成了人们交流、分享和获取信息的重要平台。社交媒体不仅改变了人们的社交方式和社交圈子，还对商业、政府和媒体产生深远影响。它成了一种强大的工具，可以塑造公众舆论和推动社会变革。

### 6、数据驱动的决策和个性化推荐

信息网络时代，以大数据和人工智能为基础的数据分析和机器学习技术得以广泛应用。这些技术可以对海量的数据进行挖掘和分析，帮助企业做出更准确的决策和个性化推荐。

## 二、信息技术对企业人力资源管理带来的冲击

信息技术对企业人力资源管理带来了多方面的冲击。它改变了招聘和选拔过程，提供了新的培训和发展方式，改进了绩效管理和反馈机制，改善了员工沟通和参与，提升了人力资源数据管理的水平。企业应积极利用信息技术，充分发挥其在人力资源管理中的作用，以提高组织的竞争力和员工的综合素质。

### （一）招聘和选拔过程的变化

信息技术使得企业能够在更广泛的范围内寻找和筛选人才。通过在线招聘平台、社交媒体和专业网站，企业可以快速发布招聘信息，并吸引来自全球的候选人。企业也能利用在线测试和视频面试等技术来评估候选人的能力和适应性。这样，企业可以更快、更准确地找到适合的人才，提高招聘效率和质量。

### （二）员工培训和发展的创新

信息技术为企业提供了更多灵活和创新的员工培训和发展方式。通过在线培训课程和学习管理系统，企业可以远程培训员工，节省了时间和成本。企业还可以通过在线学习平台提供个性化的学习路径。

### （三）绩效管理和反馈机制的改进

信息技术为企业提供了更有效、客观和实时的绩效管理和反馈机制。通过在线绩效管理系统，企业可以建立目标管理和关键绩效指标，并实时追踪员工的绩效表现。

### （四）员工沟通和员工参与的改善

信息技术改善了企业内部员工沟通和参与的效率和质量。企业可以通过企业社交网络、内部博客和在线论坛等工具促进员工之间的交流和合作。此外，企业还可以利用在线调查和投票工具收集员工意见和建议。

### （五）人力资源数据管理的提升

信息技术支持企业更有效地管理人力资源数据，提高决策的准确性和及时性。通过人力资源管理系统，企业可以集中管理员工的基本信息、薪酬福利、绩效评估和培训记录等数据。这样，企业可以更好地分析员工的绩效和潜力，为人才发展、绩效激励和组织设计提供更科学、可靠的依据。

## 三、信息网络时代企业人力资源培训的重要性

### （一）适应科技发展趋势

随着信息网络的飞速发展，企业的运营方式和工作方式都发生了巨大变化。员工需要具备相应的技能来适应这一发展趋势。通过人力资源培训，企业可以提供员工熟练使用信息网络的培训，帮助他们更好地适应科技发展趋势，提高工作效率和创新能力。

### （二）提升员工综合能力

信息网络时代，企业对员工的要求更加多样化和复杂化。在这样的背景下，企业需要通过培训提升员工的综合能力，使其具备应对不同需求和挑战的能力。培训可以涵盖技术技能、沟通能力、团队合作、问题解决能力等各个方面，帮助员工全面发展，并更好地适应企业的发展需求。

### （三）提高员工工作满意度

人力资源培训不仅有利于员工的个人发展，也能够提高员工的工作满意度。通过培训，员工能够提升自身能力，增加工作成就感和自信心。同时，培训也可以激发员工的工作动力和积极性。

### （四）降低员工流失率

在信息网络时代，员工对培训的关注度越来越高。他们希望能够得到充分的培训支持，提升自身能力和职业发展空间。如果企业无法满足员工的培训需求，可能导致员工流失。

### （五）提高企业竞争力

信息网络时代，企业之间的竞争日益激烈。人力资源培训可以培养员工的能力和知识，使企业具备更强的竞争力。培训可以提高员工的工作效率和创新能力，增强企业的技术实力和应变能力。

### （六）构建学习型组织

信息网络时代，知识和技能的更新速度越来越快，企业需要构建学习型组织，不断学习和适应新的知识和技术。人力资源培训是构建学习型组织的基石，通过培训可以建立起积极的学习氛围和学习机制，鼓励员工持续学习和创新，推动企业的持续发展。

## 四、信息网络时代人力资源培训的困境

### （一）技术发展速度快

信息技术在不断创新和变革，更新速度非常快，这给人力资源培训带来了挑战。培训内容需要不断更新，培训师和教材需要与时俱进。但是，维持与技术发展同步的培训成本较高，有时企业难以跟上技术的变化。

### （二）大数据处理困难

在信息网络时代，数据成了企业管理和决策的重要依据。人力资源培训也需要基于大数据进行分析和评估。然而，对大数据的处理和分析需要专业技术和人

员,企业可能面临数据处理能力不足的困境,影响培训的有效性。

### (三) 信息过载

信息网络时代,大量的信息可以随时获取,但这也可能导致信息过载。员工可能面临来自各个渠道的信息碎片化,无法有效获取和筛选。这会导致员工困惑和不知所措,同时也给人力资源培训提供了挑战,如何传递准确、有价值的信息成了一项困难的任务。

### (四) 灵活性和个性化培训需求

信息网络时代,员工的工作方式和需求变得更加灵活和多样化。他们可能需要根据个人情况进行个性化的培训。然而,提供个性化培训面临着资源和成本的限制,企业可能难以满足每个员工的特定要求,导致培训的有效性和针对性降低。

### (五) 培训内容与实践脱节

信息网络技术的更新速度快,可能导致培训的内容与实际工作脱节。培训师需要时刻跟踪技术的发展和企业的实际需求,将培训内容与实践相结合。然而,由于技术发展速度快和培训资源有限,培训内容和实际工作之间的脱节问题可能会出现。

### (六) 培训成果评估困难

信息网络时代,培训成果评估成了一个难题。由于信息技术的发展,培训的学习过程可能分散在不同的平台和渠道中,难以进行全面的评估。同时,培训的效果也可能受到其他因素的影响,如员工的动力和参与度。

## 五、信息网络时代人力资源培训的优化策略

信息网络时代的人力资源培训需要多元化的培训形式,加强技术培训和数字素养的提升,推行个性化和定制化培训,加强培训师和培训资源的专业化,注重培训评估和反馈机制,促进学习文化的建立和传播,与外部合作推动培训创新。

### (一) 建立多元化的培训形式

信息网络时代,培训形式需要多元化,包括线上培训、线下培训、虚拟现实培训等。企业可以利用互联网技术,提供在线学习平台,开设自主学习、远程培训和互动学习等多种培训形式,满足员工不同的学习需求。

### (二) 加强技术培训和数字素养的提升

信息网络时代,技术的发展是人力资源部门必须关注的重点。企业应加强员工的技术培训,提升他们的数字素养和信息技术能力,以适应快速变化的工作环境。

### (三) 推行个性化和定制化培训

信息网络时代,员工对培训的需求和学习方式多样化。企业可以通过调查和分析员工的培训需求,提供个性化和定制化的培训计划和内容,满足员工的需求。可以利用科技手段,如智能学习推荐系统和个性化学习路径,提供个性化的学习体验。

### (四) 加强培训师和培训资源的专业化

信息网络时代,培训师和培训资源需要具备专业化和高质量的要求。企业应聘请具有相关经验和技能的培训师,提供专业的带教和辅导。

### (五) 注重培训评估和反馈机制

信息网络时代,培训评估和反馈机制的重要性不容忽视。企业应建立有效的评估体系,定期对培训成效进行评估和跟踪。鼓励员工提供反馈意见和建议,以改进和优化培训方案。

### (六) 促进学习文化的建立和传播

信息网络时代,学习是持续发展的必备能力。企业应促进学习文化的建立和传播,鼓励员工不断学习和自我提升。可以通过内部讲座、分享会、学习社群等方式,营造良好的学习氛围。

### (七) 与外部合作推动培训创新

信息网络时代,与外部合作是推动培训创新的重要手段。企业可以与高校、培训机构和行业组织合作,共同开展培训项目和研究,探索新的培训模式和方法。

## 结束语

企业人力资源发展和培训要紧密地结合网络信息时代特点,既要重视信息技术对于发展和培训的效率提升和效果保障功能,也要强调网络平台对发展和培训的支撑作用,要依据信息网络时代的科学技术体系、社会人文结构、企业运营特点,有针对性地进行网络信息技术的发展和培训实际工作应用,以信息技术为载体扩大发展和培训的空间,以网络资源平台提升发展和培训的水平。

## 参考文献

- [1] 宋宇红. 信息化环境中企业培训体系的构建探究[J]. 中国新通信, 2023(06).
- [2] 罗昱恒, 陈卓. 企业培训管理信息化建设问题以及策略思考[J]. 中国管理信息化, 2022(22).
- [3] 马宇晗. 信息化时代下企业员工培训方式的转变与培训过程中存在的问题及对策研究[J]. 营销界, 2022(21).
- [4] 尹魁. 面向信息化人才培养的智慧企业培训实践平台构建研究[J]. 经济师, 2020(09).
- [5] 陆辉. 信息网络时代企业人力资源培训的思考[J]. 中国报业, 2012, (12): 151-153.
- [6] 许冰. 基于服务视角的人力资源培训实践应用研究[J]. 人力资源开发, 2016, (12): 123-126.

## 作者简介

王宏辉, 1987年, 男, 甘肃天水人, 汉族, 高级经济师, 大学本科, 毕业院校: 天津工业大学, 研究方向: 人力资源管理。