

企业人力资源培训价值研究

杨灿瑾

中冶沈勘工程技术有限公司 辽宁 沈阳 110000

[摘要]在互联网时代中,传统培训模式已经不能满足当前企业发展需求,不能紧跟时代发展步伐。对于企业而言,企业传统授课模式是传授型模式,互动非常少。这种模式学员甚至出现了厌恶情绪而且培训效果并不高。在互联网背景之下,企业培训应当与互联网进行结合,通过手机APP、微信、QQ等全新的模式进行培训。文章以企业在互联网背景下的培训为分析对象,首先介绍了培训概述,接着分析企业工作人员的现状,再接着阐述了企业员工培训存在的问题,例如对象不明确、时限不合理、内容需调整。最后论述了企业通过互联网思维进行培训调整,以便更好推动企业培训上一个新台阶。

[关键词] 互联网; 人才; 培训

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.195

随着社会经济快速发展,人类社会已经步入了互联网时代,互联网对人类社会的方方面面都造成了深远影响。互联网是时代发展主流,企业的培训应当借助互联网东风进一步发展。在传统培训中,培训有固定教室,有优势教师,采取方式是面对面的培训。在移动互联网时代,我们可以通过手机APP、微信群、QQ群等不同互联网工具进行培训,使得广大学员可以随时随地接受学习内容,不再受到时间和空间限制。互联网时代培训师也不再仅限于个人,每个人都可以当培训师,只要有勇气站出来表达自己想法,借助互联网的优势使大家畅所欲言就可以进行有效沟通。互联网时代给社会带来的变化不仅仅是科技变化,更是思维创新。传统培训是培训什么,学员就学习什么,学员在学习时没有任何权利。在互联网时代,互联网极大关注学习者学习需求,学员不再是被动接受知识,他们可以自主选择所学内容。

一、培训的概述

培训主要是指企业为员工提供提升技能,改变理念,加强知识学习机会。一般而言,培训内容主要包含有知识传授、政策传达、精神教导等等。企业可以通过培训来提高员工技能,以此使员工更好适应未来竞争发展。企业对于员工培训是一种长期培训活动,可以帮助员工在学习过程中不断成长。在当前企业培训中,企业培训包含有岗前培训和在职培训。岗前培训主要侧重于对于公司规章制度学习,帮助员工可以更好了解企业的文化,使得员工可以快速上岗^[1]。在职培训更多侧重于员工职业发展,希望通过这次培训可以使员工的工作技巧和工作理念得到更新,为企业进一步发展增添翅膀。

(一) 培训的理论

第一,培训的特点。首先,培训具有极强的针对性和实用性,培训设置、培训内容均和劳动者的劳动需求息息相关,经过培训之后可以掌握一门劳动技能。其次,具有极强的灵活性。在培训的过程中,我们可以采用联合办学或者定向培训模式,培训的时间可长可短,可以采用脱产的培训模式也可以采用半脱产的培训模式。最后培训的教学和员工的身材可以进行结合,可以围绕着教学内容做好生产,贯彻学习理念,这样既培养了人才又创造了财富。

第二,培训的意义。首先,培训可以提高广大劳动者的素质。通过培训,劳动者的素质可以得到显著提升,提升他们的工作效率。其次,培训可以提高企业的竞争力。当前企业的市场竞争程度越来越激烈,提高企业竞争力便成了当务之急,而加强培训可以提高企业经营战斗力,一支高效有序的技术队伍可以帮助企业获得优势。

二、企业人员传统培训模式存在的问题分析

(一) 培训对象没细分

企业在进行人员培训之前并没有针对部门人员的岗位进行分类,而是泛泛将培训内容统一告知所有部门。很明显,企业的培训部门在培训时就忽略了第一环节,在培训展开之前首先必须对培训对象进行细致分析。如果企业培训对象不明确,那么培训课程很难实现有效,更不用谈培训提高人员素质^[2]。企业工作人员往往从事不同岗位,岗位之间或多或少会有一定联系,但是各个岗位之间所要求的专业性有千差万别。由此我们可以看出不同岗位之间的关注点并不相同。例如,市场部工作人员主要在于开拓市场,而并不是如何提高企业生产效率,研发部工作人员主要关注更好提供新产品,而不是想着如何去开拓市场,资讯部工作人员主要是获取市场信息,而不是对产品进行研发。

(二) 培训时间安排不合理

对于企业而言,公司内部培训时间安排也不合理,自动化部和工业工程部培训时间明显高于其他部门,信息部门和市场部培训时间明显偏少。从这一现象我们可以发现,信息部门和市场部培训并不够重视,这也是由于企业本身是制造型企业,对于工业和自动化重视程度无可厚非。在互联网时代,互联网使得企业必须由传统制造型企业向互联网经济方向发展。企业高层所确定人才目标是经贸人才、自动化人才。由此可见,高层依旧将制造加工人才当做企业的人才重点,对于市场和研发人才的培训相对较少。由于对于市场和研发人员培训忽视,这势必导致这些部门人才断层。从培训频率上看,一季度会开展一次集中培训,这样长时间间隔不适合培训的流程安排^[3]。学习本身就是一个循序渐进过程,因此培训也需要安排合理时间。对于企业职工来说,他们大多都已经成家立业,而且正处于照顾孩子、陪伴家人

的特殊时期。从时间上安排上看,大多数的培训都是集中在周末或者是下班时间,这可能与工作人员的生活时间相冲突,长此以往可能会使工作人员出现抵制的情绪。

(三) 培训内容不完整

从培训内容上看,企业的培训主要集中在工业工程内,对于互联网经济类的培训非常少。在互联网时代,企业发展应当朝着互联网的方向前进,单单从企业课程设置来看就发现企业互联网的发展。企业有志于在互联网时代发展迅速,因此积极培育新时代人才。但是从当前培训课程上看,有关互联网经贸培训课程仅占总课程的75%,有关软件开发以及自动化课程依旧处于开发阶段,与互联网之间结合度并不高。

从当前企业年龄结构和工作时间上看,大部分企业员工都处于35岁以下,工作年限都不超过九年,这部分员工在进入公司之后会从基层干起,慢慢成长为公司骨干力量。这些人员在专业方面具有丰富经验,但是在管理方面经验依旧非常少,因此还需要强化这些人群管理能力,但是所开设管理技能课程仅占全部培训课程的10%,占比也非常低。

三、企业人力资源培训的思考

(一) 运用互联网准确定位培训对象

在互联网时代下,我们可以充分发挥微信或者是其他手机APP功能,通过这些手段来统计当前企业岗位信息。我们可以通过互联网技术将全员年龄、性别、学历等等都统一输入到电脑之中,经过信息分析可以选出各岗位之间的人员特点。例如,市场部工作人员更加突出交流能力,因此不一定非常了解互联网方面知识。但是对于咨询人员来说,他们常常需要在互联网上为企业独当一面,因此他们就需要丰富的互联网知识,而对于制作加工本知识的要求就相对较少。因此,我们可以充分运用互联网科技对于企业所有人员培训需求进行调查,利用手机APP或者微信平台做好个人需求征集,在经过后台汇总之后了解当前公司需求状况。在互联网时代,我们可以充分运用大数据对这些数据进行分析,对于各个人员信息进行关注,剖析每一个人背后的强项和弱项,有针对性提供培训材料,提高培训针对性^[4]。

(二) 用互联网来合理排配培训时间

通过对当前企业人员结构分析,许多人员都已经组建家庭,因此如果企业将培训时间集中在下班时间或者周末时间很容易引起员工反感,这些时间明显占用了员工休息时间,甚至出现抵触情绪。给许多员工来说,他们上班时间都非常繁忙,需要审核文件、电话沟通等等一系列事务。可以说,企业的每一个人都处于饱负荷状态,根本就没有任何空闲时间。如果充分发挥互联网优势,利用互联网开发移动学习平台,使得广大工作人员可以随时随地访问学习网站,根据个人时间随时登录、随时学习,这样可以有效满足工作人员培训需求。互联网移动APP平台可以使得广大职工充分利用碎片化时间进行学习。

移动学习软件不仅可以满足广大员工实习学习互动体验,更在于它可以使广大员工碎片化时间充分利用起来。这一培训方式非常适合于繁忙员工,我们可以充分发挥思维导图模式,从学习平台后端为广大员工提供所需要培训资料,通过互联网学习平台精准的项目员工推送资料,节省了培训人员寻找资料的时间。互联网平台的使用还需要充分考虑时间利用率,将学习课件分成多个不同小块,接受培训的学习者花上几分钟时间就可以完成一个知识点学习。

在学习平台上,我们还可以开展学习签到和学习签退模式,这样可以有效记录员工学习时间。在此之前,企业的培训都是通过纸质签到方式来完成,这种签到模式不仅不环保而且极其不方便,甚至出现代签和漏签现象。在签到之后,培训部门需要对出勤率进行统计,这也是一项耗时巨大工程。通过互联网学习平台签到功能可以实时对学员学习信息进行查阅,大大减轻了培训人员工作组织难度,提高了培训效率。

(三) 课程内容的精炼有针对性

在移动互联网时代,培训的理念已经开始向企业发展和员工需求的角度出发,摒弃了传统大而全的培训理念。在以往的培训中,企业为广大职工培训的课程,常常看起来非常全面,各个部门的内容均涉及,但是细看却发现杂乱无章。在进行培训时,培训成果不知道讲什么,培训人员能记到什么,培训岗位上能用到什么都没有有人能够确切知晓。因此,我们需要对培训内容进行精简,对于可以在智能终端上搜集到的知识点都应当精简,将学员从机械记忆中解放出来,使他们有更多精力去思考新的问题,注重课程内容简约实用。因此,企业培训部门可以通过大数据进行统计分析,整理出各个部门更需要哪方面培训课程,同时也需要考虑公司未来发展走向,哪些部门是将来公司转型发展过程中必不可少的。基于这种思想,企业可以设计出符合支撑公司发展特色培训课程,不断开发和总结,通过外聘专家和培训管理者方式设计出自身企业特色课程体系,通过不同方式不断巩固企业内部现有培训制度,不断丰富互联网时代企业发展转型专业培训课程。

参考文献

- [1] 陈培专. 移动宽带互联网时代培训模式创新探索与实践. 江苏通信, 2016, .
- [2] 仲田田, 国赞. 互联网时代下的企业员工培训. 中外企业家, 2016.
- [3] 罗世创, 王剑. 互联网时代农民培训需求影响因素探讨. 农技服务, 2016.
- [4] 崔晓. 互联网+时代, 移动学习方式在企业培训中的应用. 中国电力教育, 2016.
- [5] 沈实叠, 张静. 互联网时代下“问题解决式培训”的探索与优化. 企业管理, 2016.