

互联网+背景下国有企业人力资源培训研究

王红敏

(潍柴动力股份有限公司 山东 潍坊 261061)

[摘要]我国社会经济正处于转型的关键阶段,信息技术得到空前发展,随之涌现出各种先进的技术及设备,并广泛应用在各个领域中,而国有企业人力资源培训工作中也不例外。随着互联网时代的临近,企业竞争逐渐进入白热化阶段,为推动国有企业内部改革进程,其中人力资源部门应积极引进信息技术来辅助完成人力资源培训工作,与此同时,国有企业相关人员应及时接纳先进理念、学习先进技术,从而熟练各种数据移动平台和网站操作,紧跟时代发展潮流和趋势。

[关键词]互联网+; 国有企业; 人力资源培训

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1512

随着社会经济和信息技术的蓬勃发展,各个行业都处于激烈竞争的形势下,而国有企业人力资源部门负责为企业创新发展和成功转型筛选和聘请专业能力强、经验丰富的工作人员,进而为企业完成绩效目标助力。处于互联网+背景下,很多国有企业深受各种体制的限制和影响,对互联网、大数据以及云平台等新知识的更新较慢,还未及时转变管理思维,在人才管理、文化建设、员工招聘以及专业培训方面仍存在诸多问题,进而影响了国有企业战略目标的完成情况。鉴于此,国有企业人力资源部门人员应充分意识到借助互联网+技术开展培训活动的重要性,本文以笔者实践经历为切入点,立足于互联网+视域下,针对存有的弊端和问题提出有效发展策略,旨在为推动国有企业的创新发展提供借鉴。

一、积极接纳先进人力资源培训理念

基于互联网时代背景下,国有企业工作人员应积极接纳以人为本的人力资源培训理念,并在此基础上培养员工的专业技能和基础知识,进而增强国有企业核心竞争力。一方面,企业管理人员应正视人力资源部部门在整个公司发展中所起到的重要作用,并采取先进、有效的管理方式来调整员工结构、简化层级管理、重构编制制度,从而打破固有机制的限制,避免因设岗现象。另外针对绩效水平不够突出的人员,应给予合理建议和适当安排,进而制定符合企业战略发展且切实可行的人才管理机制。另一方面,国有企业工作人员也应与时俱进,结合时代发展趋势来不断更新和工作理念、创新工作方式、完善工作习惯,摆脱固有观念的束缚,并充分借助互联网渠道来获取更为先进的理念和技术,不断丰富自己的知识体系、拓展自己的认知范畴,逐渐将学习变为一种常态化内在需求,以此来满足自身的精神诉求,最终才能更好地适应国有企业改革创新,不被淘汰。

二、着重提升人力资源培训的超前性

为了能够紧跟时代发展趋势和企业转型需求,无论是企业管理人员还是工作人员都应具备一定的前瞻性和先进性。鉴于此,人力资源部门负责人员培训的管理者应及时浏览网络信息,把握先进人才培训理念、掌握先进人才培训方式,构建极具超前意识,在满足企业生产、盈利的同时,能够为企业开展新型产业链输送优质人才,从而需要结合现实需求和人员现状来制定细致地短期、长期培养计划和目标,以此来适应市场需求,避免被赶超或淘汰。

三、构建线上线下混合式培训机制

为优化人力资源人才培育效果,国有企业应充分借助“互联网+”这一先进技术来构建线上线下混合式培训机制,即先通过相关系统或设备组织人员进行线上培训,然后再针对线上培训反馈的问题在线下组织开展研讨会,为全体员工创设开明的工作环境,使得领导与员工都能够及时更新理念和技术。其一,应结合国有企业的实际发展状况和部门特点来设置适用于不同技术、管理岗位的面试题,并将其编撰成册,并建立企业内部培训题库,与此同时,还应结合现有问题及时对题库进行补充和完善。企业内部应设置一定的考核实践,对员工进行考核检测,并将存在的问题进行总结和归纳,为后续开展针对性培训课程提供参考依据,最终切实提高企业员工的综合能力。其二,企业可以借助互联网渠道来辅助开展培训活动,将企业内部培训任务、资料上传到企业内部群中,逐渐构建符合企业发展的培训机制,员工可以随时随地地通过检索功能来搜索自己所需的工作文件。这样,不仅能够提高员工培训效率,还可以节约培训成本,最终切实提高人力资源培训效率。

四、强化企业员工之间的沟通互动

企业人力资源管理人员应充分意识到互联网+带来的各种功能作用,其中一点便是为企业员工与客户、员工与员工以及员工与领导提供了能够畅所欲言的交流平台,借此来拉近企业工作人员之间的情感距离,为后续顺利工作奠定基础。其中多数企业会通过微信群、钉钉群以及OA等APP来增加不同个体间的空间沟通。为此,人力资源管理部门应辅助开发、构建企业内部沟通平台,使得不同角色的员工都能够在工作中获得满足感、找到存在感,增强员工参与工作的积极性和活跃度,进而实现提高员工整体素养的培训目的。

结语

总而言之,随着互联网技术的蓬勃发展,涌现出大数据、云平台、物联网等先进技术和设备,并应用在各个领域中,其中国有企业开展的人力资源培训工作也离不开互联网的支持和辅助,能够帮助国有企业变革人员管理理念、创新管理方式,实现人员结构优化、内部人员团结的培训目的,以此来为国有企业创新发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1]张苏,梁鹏.互联网+背景下企业绩效管理创新策略研究[J].老字号品牌营销,2019(10):39-41.
- [2]孙华.基于互联网+背景下的人力资源管理专业人才培养模式研究[J].财经与管理,2019,003(001):P.51-53.