

企业人才开发与企业网络培训发展策略研究

李艳卿

中国铁路设计集团有限公司质量安全中心监督检查中心, 天津 300000

[摘要] 企业想要得到良好的发展, 就必须具有培养人才、留住人才的能力, 教育培训作为企业人才开发的重点环节, 需要得到企业的重视。文章通过对企业网络培训进行分析, 并结合实际对企业人才开发与企业网络培训的发展对策提出个人观点, 希望为关注人才开发以及网络培训的人群带来帮助。

[关键词] 企业发展; 人才开发; 网络培训

DOI: 10.33142/mem.v2i1.3374

中图分类号: R82;F27

文献标识码: A

Research on the Development Strategy of Enterprise Talent Development and Enterprise Network Training

LI Yanqing

Supervision and Inspection Center of Quality and Safety Center of China Railway Design Group Co., Ltd., Tianjin, 300000, China

Abstract: If an enterprise wants to get a good development, it must have the ability to cultivate and retain talents. As the key link of enterprise talent development, education and training need to be paid attention to by the enterprise. Through the analysis of enterprise network training and combined with the actual development of enterprise talent development and enterprise network training, this paper puts forward personal views, hoping to bring help to the people who pay attention to talent development and network training.

Keywords: enterprise development; talent development; network training

引言

随着互联网技术的持续发展, 网络培训成为了企业人才培养的发展趋势, 在人才培养过程中, 需要结合网络培训特点制定出符合企业发展的培训对策, 以此来提高企业的人才质量与数量。因此, 有必要对企业人才开发与企业网络培训发展策略进行分析。

1 企业人才开发、网络培训综述

企业发展往往会涉及到多个层面, 例如商业、经济活动等等, 这部分企业活动在开展过程中都需要由各个部门的员工来完成执行。在企业活动开展过程中, 执行员工的个人能力将会决定整个活动的最终效果, 所以人才便是企业各类活动得以顺利开展的保障。人才开发指的是通过合理途径将人的智慧与潜能挖掘出来, 从而使人在培养期间持续成长, 为企业的进步、发展带来贡献, 所以人才开发就是发现、培养人才的全过程, 不仅有利于提高企业员工的个人素养, 还能够为企业今后的发展提供帮助^[1]。而企业网络培训则是一种培养人才的方式, 能够有效促进员工工作时的自主性。很多企业使用的培训方式都是集中培训, 这种沟通培训方式往往在开展过程中具有一定限制, 而网络培训则能够满足员工自主选择培训时间以及学习地点, 培训主体由培训者变成了员工, 此时员工便可以结合实际情况来完成个性化学习。而且在面对难以理解的培训内容时, 员工还可以通过反复学习来达到理解的目的。

2 企业人才网络培训工作开展原则及优势

企业人才网络培训时, 需要满足以下工作原则: 第一, 按需施教。在网络培训中, 应该以企业发展战略为核心, 制定一系列具有针对性的教育培训内容, 将员工的自主性全方位发挥出来。第二, 全员培训。培训期间应该结合企业当前具有的培训资源, 按照员工类别、层次、岗位制定网络培训内容, 若员工岗位需要培训的内容较多, 则需要按照员工特殊需求开展培训, 确保企业网络培训实现全方位覆盖。第三, 与时俱进。企业人才培训需要与时俱进, 企业在发展过程中, 需要结合人才成长规律以及企业发展规律对教育培训内容进行更新与完善, 通过持续推动教育创新, 能够令网络培训的效果变得更好。第四, 规范管理。网络培训的管理难度相对较高, 只有全面规范网络培训制度并坚持从严管理, 才能够保证人才培养速度满足企业发展需求。

企业传统人才培养模式属于集结式培训, 员工需要到固定地点参与企业培训, 这种限制对于员工与企业而言, 属

于一种制约。然而企业网络培训内的出现却突破了时间、空间上的限制，员工可以通过自主规划学习时间，有针对性地完成网络学习。而且传统培训期间，为了保证培训质量，往往会一视同仁开展培训，而员工在网络学习中则可以结合自己的不足之处来针对性弥补工作所需的专业能力。相较于传统培训而言，网络培训不会受限于培训场地以及人员成本，企业只需要进行一次投资便能够获取网络课程，并且这种培训方式并不需要占据员工的工作时间，能够保证企业效益不受影响。除此之外，成人学习期间具有逻辑理解能力强、记忆力相对较弱的特点，所以传统一次面授培训很容易出现遗忘的情况，而网络培训则可以通过反复播放课程的方式来延长员工对于培训内容的记忆时间，优化培训效率。图 1 为集结式培训。



图 1 集结式培训

3 企业人才开发与网络培训难点及发展策略

3.1 优化培训观念

企业网络培训是网络技术发展带来的产物，只有对其足够重视才能够将网络培训效果发挥到最佳。在开展网络培训工作时，需要企业管理人员加强对网络培训工作的重视，并在企业人才开发期间主动落实网络培训工作。若企业管理人员存在敷衍态度，就会导致网络培训难以全面发挥出其应有的效果与作用。部分企业开展网络培训时，管理人员往往存在积极性不足的问题，这也会导致企业基层员工难以意识到网络培训的重要性，从而导致网络培训成为一项强制性工作，进而影响到企业的网络培训效果。除此之外，部分企业管理人员对于网络培训工作还具有抵触心理，培训观念问题也因此影响到了企业网络培训的正常发展。

在企业发展管理期间，人才开发的重要性毋庸置疑，人才的数量与质量将会决定企业的发展潜力。所以企业必须具有足够的人才储备，才能够在激烈的市场竞争中始终保持竞争力。在培养人才的过程中，企业应该转变以往的培训观念，正视网络培训工作带来的优势，通过网络培训来优化企业原有的人才培养体系，增加企业中高素质人才的数量与质量。在人才培养期间，通过加强对于网络技术的运用，可以促使企业全方位落实网络培训工作，优化人才培养效果。在培训观念改变之后，应该在企业内部加强对于网络培训的宣传，以此来提高企业基层员工对于网络培训的认可程度，调动基层员工主动参与网络培训的积极性，促使企业中的网络教学资源发挥出应有的效果。

3.2 强化网络培训团队

企业人才培训工作离不开高质量的培训人员，由于企业培训内容各不相同，所需要培训人员同时兼具专业理论知识以及业务能力。对于网络培训而言，由于培训人员无法与企业员工进行面授，因此无法结合培训情况掌握培训节奏，所以网络培训对于培训人员的要求更高，为了保证培训效果满足企业需求，就需要专门组建一支能力足够的培训团队。此外，部分培训人员面对企业培训的态度并不端正，觉得培训工作只需要完成内容讲述即可，而员工是否能够通过培训掌握更多专业能力则与自己无关，这种想法也会导致网络培训发展受到影响^[2]。

在企业网络培训期间，培训人员作为主执行者，正是企业人才开发时的保障。只有培训人员全面落实培训工作，才能够使培训质量得到提升。在传统企业培训中，培训人员只需要拥有足够的专业能力便可以完成员工培训工作，然而网络培训工作则除了专业能力之外，还需要具有足够计算机技术。所以企业在全面落实网络培训期间，应该组建专业培训团队，通过培训团队完成分工，确保培训计划、培训效果满足企业需求。

3.3 构建网络培训平台

企业网络培训的开展是关系到企业未来发展的重要工作，因此网络培训必须足够专业。很多企业在落实网络培训

时，并不会优先构建网络平台，因为网络平台需要企业增加经济支出，这部分支出却无法在短时间内回流，这便导致网络培训难以得到顺利落实。

企业在意识到网络培训的重要性以后，就应该开始构建网络平台，因为网络平台正是开展网络培训的基础环节。企业需要通过网络平台完善自身的网络培训系统，然后通过引进网络培训技术，能够在短时间内令网络培训发挥出应有的效果^[3]。除此之外，企业员工还可以将培训、工作期间遇到的各种问题上传至平台与其他人进行讨论，以此来强化员工的工作质量。图2为企业网络培训。



图2 企业网络培训

4 结论

总而言之，企业的发展离不开企业人才，加强企业的人才开发能力与网络培训能力正是企业培养人才的一种方式，也是互联网时代企业人才的培养趋势。相信随着更多人了解网络培训的重要性，企业人才培养体系一定会变得更加完善。

[参考文献]

- [1]何亮. 企业人才开发与网络培训的发展之策[J]. 人力资源, 2020(6): 66.
- [2]郭建龙, 王鹏, 黄成云. 浅析企业人才开发与网络培训的发展策略[J]. 人才资源开发, 2018(24): 85-86.
- [3]宋蕾, 蔡倩. 浅析企业人才开发与企业网络培训发展策略[J]. 人才资源开发, 2017(22): 171-172.

作者简介：李艳卿（1973.11-）女，毕业院校：西南交通大学；现就职单位：中国铁路设计集团有限公司质量安全中心监督检查中心。