

“互联网+”背景下企业人力资源开发与职工教育培训策略研究

霍 静

山西省忻州市烟草专卖局(公司), 中国·山西 忻州 034000

【摘 要】随着我国社会经济不断地发展,现代化企业人力资源开发与职工培训成为各大企业最为重视的一环,“人”作为企业发展重要角色,其综合素质的提升是影响企业发展的关键,如何提高人力资源开发效率和提升职工教育培训成为了当下企业最为关注的内容。基于此,本文通过对企业开发构成、教育培训目标以及企业人力资源开发与职工教育培训的关系进行分析,并通过对“互联网+”背景下人力资源开发与教育培训管理的意义进行研究,针对“互联网+”背景下人力资源的开发以及利用中存在的问题,从培训观念、内部竞争机制、培训管理制度以及晋升机制四个方面提出策略。

【关键词】互联网+; 企业人力资源; 职工教育; 培训策略

引言

人力资源管理是以经济学为背景下对所属企业进行人事调配工作,企业的发展根据自身的情况进行职工合理分配,调动将企业内部职工的主动性,帮助企业完成发展战略目标。人力资源主要负责人才的招聘、培训、选拔和职工的管理,在企业的整体管理中占据着非常重要的作用。一个企业的发展需要源源不断的人才供给,优秀的人才选拔以及培训会为企业输入健康优秀的血液,人力资源管理需要具备较高的专业性,通过持续的提升提升员工综合素质,可使职工最大程度地体现自己的价值。由此可见,“互联网+”背景下企业人力资源开发与职工教育培训策略研究具有一定的研究意义。

1 相关概述

1.1 企业人力资源开发的构成

人力资源开发就是将职工的智慧、知识、技能以及积极性等方面当成一种资源进行开发培养,以此为企业输送源源不断的新鲜血液,为企业发展带来提升,属于较为繁琐复杂的系统工程。企业人力资源开发对象需要在智力、才能方面有可开发性,所以在人才招聘选拔时,需要非常严格,人才潜力的挖掘需要通过教育培训的方式激发鼓励,并采取科学管理的方式来进行针对性的人才管理。人力资源开发部门活动并没有固定标准,职工既是开发的主体也是被开发的客体。并且在职工开发过程中不仅会受到主观因素影响,还会受到一定的客观因素影响。

1.2 企业职工教育培训的目标

企业职工教育培训目标是指通过培训方式提高职工才能的一种方式,而且还可以通过培训的方式提升职工的积极性以及活力,保持健康良好的工作状态。职工才能的提高时将职工的认知和职业素质进行更高层次的提高,是人力资源的构成的主要部分。企业职工培训教育可有效提升职工在工作时的活力,充分发挥职工的能力,是人力资源合理运用的一种方式,可有效提升人力资源利用率。提升职工的才能是人力资源的主要目的,开发职工能力的表现程度,决定了人力资源数量的多寡,提升职工的工作热情是人力资源开发的关键,具有工作能力却没有工作活力,那对企业而言没有任何意义,只有强烈的工作热情,才能促进职工自我潜力的开发。

1.3 企业人力资源开发与职工教育培训的关系

企业人力资源的开发与职工教育培训有着相辅相成的关系,

职工通过人力资源培训将企业内的理念以及接下来的工作知识和技能进行学习,以此来满足企业的工作需求,人力资源开发是将企业内部的职工能力进行更深层的挖掘,以此来提升员工工作业绩以及工作热情,企业人力资源开发与职工教育培训最终目的是为了保证企业的发展,提升企业的总体绩效的一种计划性和连续性的活动。

2 “互联网+”背景下人力资源开发与教育培训管理的意义

2.1 提高员工综合素质

“互联网+”背景下人力资源开发与教育培训管理对于职工的素质提升极大,可使职工对自身的潜力进行更深层的挖掘,通过企业内部的培训,可从专业和道德等方面提升职工综合素质,激励员工自主进取意识,磨练其心性,使职工对企业内部的良性竞争可以更快地适应,通过自身的努力为企业发展进行规划,使其变得更加积极乐观。综合素质的提升可帮助职工在岗位上创造更多效益,以此来实现所在岗位的相应价值以及自我价值体现。

2.2 增强员工归属感

“互联网+”背景下人力资源开发与教育培训管理可有效帮助企业对职工进行深层了解,对员工的优缺点进行更直观地审视,并采取相关的措施进行针对性调整,以此达到企业与职工之间的双向沟通。通过有效的职工培训以及学习,可以更好地为企业内安排相匹配的职工岗位,以此来实现人力资源的最大效益。通过培训学习不仅可以对要进行的工作内容进行掌握,还会对企业内部文化进行深度学习,使职工可以对所在企业进行更直观的了解,了解企业的发展历程可以有效增加职工的归属感,激发职工对工作的热情。

2.3 促进企业现代化发展

网络经济时代下,企业想要创造更多的价值,并成为行业内的龙头企业,就离不开人力资源的帮助。人力资源开发以及教育培训是将“人”作为资源进行投资使用,帮助企业完成发展战略目标获得更多的效益。通过培训提升职工的综合素质,完善其掌握的知识与技能,可最大程度地提升职工工作积极性,为企业带来更高效的工作状态。人力资源作为企业发展的战略性资源,可通过有效的管理方式来帮助职工挖掘潜在能力,职工逐步的提升可促进其进取意识,并促进企业现代化建设发展。

2.4 实现企业人力资源有效利用

企业人力资源有效利用,可直接带动企业效益。通过对企业内部岗位的调整控制,来将人力资源发挥到极致,协调配合各个岗位部门来使企业内部的生产力保持平衡,并根据企业未来发展方向进行人才储备。通过培训激励制度的制定和对员工的能力评估做到职工激励,根据职工能力进行人事调配,不仅可以激励职工上进意识,还会激发出职工的创造性和价值,实现企业人力资源的有效利用。

3 互联网+企业人力资源开发与职工教育培训中存在的问题

3.1 人力教育培训与资源开发观念有待提升

基于互“联网+”背景下部分企业人力资源开发培训理念略有不足,缺乏相应的规范性,导致人力资源的作用无法发挥出来,难以帮助企业培养优秀人才,其关键在于相应的管理制度完善程度不足。一是对岗位的责任以及工作内容制定不够明确,导致在日常工作中职工难以完成工作要求。人事部门并未根据职工的能力进行岗位调整,使得职工的自身价值难以发挥。二是部分企业内部的岗位制定不合理,各部门之间的员工数量不协调,职工人数与工作难度不成正比,导致人力资源被浪费。三是部分企业内部的职工培训管理并不是专人负责,难以将真正科学规范的内容整合起来,失去了职工培训的意义。四是部分企业在对职工教育培训时并未结合企业自身情况,盲目学习其他企业的培训内容,通过网上的培训方案不假思索地套用进自己企业中,并不适用于企业自身,导致人力资源培训形同虚设。

3.2 企业内部竞争机制缺乏合理性

企业内部缺少部门竞争意识,使得企业内部的职工并未意识到岗位竞争压力,导致部分职工产生“混日子”的思想工作的主动性降低。由于企业内的竞争机制不合理,使得大部分的职工并未在工作中发挥出自身的实际价值。部分的企业依然沿用传统的企业薪酬模式,并未按照对企业的贡献进行薪资分配,使得企业内职工逐渐失去工作积极性,最终导致企业内职工整体呈现懒散的情况,绩效考核的内容过于形式化,使得企业内部职工的薪资难以拉开明显差距。

3.3 员工教育培训管理制度不足

部分企业人力资源开发以及培训内容制定时,与企业制定的发展战略方向脱节,难以通过人力资源辅助企业转型发展。员工对本职工作外的企业发展内容重视度较低,很难进行换位思考以管理者方式审视自己的工作,部分专业性较强的工作,职工并未结合企业发展方向进行思考,思考角度比较单一。这类问题的产生主要是因为人力资源开发教育培训时,没有充分发挥自身的作用,教育培训的内容过于单一,人力资源工作流于形式。培训内容的制定并不适用所有职工,培训的方式过于老旧,并未结合现代化网络设备开展职业培训内容。

4 “互联网+”背景下企业人力资源开发与职工教育培训策略

4.1 加强人力资源开发力度

想要加强人力资源开发力度,应将人力资源的管理机制进行完善。成立独立的管理部门,对企业内的职工进行人事管理,通过以人为本的管理方式,加强企业内部部门之间的合作交

流,将企业内的管理规范化,并重视人力资源的重要性。人力资源管理人员应对相关的管理知识进行研究学习,通过加强其管理观念来提升企业职工的培训工作。由于人力资源相关的知识更替速度较快,为更好地推动企业的发展,人力资源工作人员应时刻提升自己的专业素养,通过线下与同行业人员进行探讨,和在网上付费学习优秀的管理观念,提升管理人员自身专业素养。企业应为人力资源管理人员提供良好的进修条件,优化企业内部人力资源的管理环境。人力资源工作人员在工作制定与管理时,应建立起有效的考核体系,以此来提升考核团体的素质以及水平。考核人员应秉持着公平公正的心态执行考核工作,准确的了解每一位职工的特点,并针对其不足进行针对性的指导,以此来加强人力资源开发力度。

4.2 提高人力资源教育培训

企业内开展人力资源培训时,人力资源管理者应对企业内部职工进行针对性调查,了解企业内部员工的工作能力以及工作状态,并根据其不同的岗位,制定相对应的教育培训内容。教育培训内容的制定应通过循序渐进的方式进行,培训内容的设定应有较强的岗位针对性,培训时应松弛有序,不同的岗位培训应有较强的层次性以及区分度,便于不同水平的职工都可通过培训提升自己的职业技能。除企业培训外,人事管理者应组织企业内的职工进行企业的参观以及优秀部门的学习交流工作,让参与培训的职工感受到企业内的工作氛围,鼓励其学习进步,通过与优秀职工的对比,可在工作中寻找到自身的问题并加以改进,从而提高自身的职业素养。

4.3 提升人力资源教育培训资源建设力度

规范企业内部培训师的选拔工作,从企业内部挑选能力出众责任心强职工担任培训师,根据不同的岗位挑选出优秀人才,建立企业内部的师资库。定期对培训师进行考核,培训师的考核结果将与个人绩效挂钩,并不间断的为培训师提供学习机会,成立专门的培训师发展规划路径,使培训师有更好的晋升机会,以此激励培训师始终保持培训状态。根据企业的发展方向和员工成发展诉求,进行资源开发建设,通过网络收集其他优秀公司的培训资源以及案例,结合企业自身条件,进行培训资源的整合以及优化,将配培训内容制定成适合企业自身的课件,并且通过网络移动端,完成线上的培训以及考核,以此达到培训资源的最大利用。

5 结论

综上所述,通过对“互联网+”背景下企业人力资源开发与职工教育培训策略研究的意义以及问题进行研究,可以看出想要促进企业的长远发展,应加强人力资源的开发,并且提高人力资源的教育培训,通过人力资源教育培训资源建设来保障企业内培训资源的最大利用,通过制定合理的晋升机制来提高职工的工作态度以及工作热情,为企业的发展打下坚实的基础。

参考文献:

- [1] 王源. 互联网背景下饲料企业人力资源提质增效的策略探析[J]. 中国饲料, 2021 (12): 133-136.
- [2] 王玖霞. “互联网+”时代背景下企业人力资源管理的创新研究[J]. 商场现代化, 2020 (23): 61-63.