

构建IT企业培训体系的实践研究

王 泽

泰国格乐大学 泰国曼谷 10220

摘 要: IT企业不同于其他企业,其企业内部员工培训要求较多,员工需掌握大量的专业技能及相关理论知识,加之IT知识变更较快,故企业要根据实际发展状况和市场发展趋势,对企业内部员工培训体系进行构建,确保企业内部拥有优秀的人力资源及实现高质量发展。本文将简述IT企业培训体系实践意义、IT企业培训体系遵循原则、企业培训体系构建课程优化工作及员工培训体系,以供参考。

关键词: IT企业; 培训体系; 实践研究

Practice and research on the construction of IT enterprise training system

Ze Wang

Kela University, Thailand Bangkok 10220

Abstract: IT enterprises are distinct from other businesses in that they require extensive internal employee training. Employees need to acquire a vast amount of professional skills and relevant theoretical knowledge. Moreover, IT knowledge evolves rapidly. Therefore, companies need to construct an internal employee training system based on their actual development status and market trends to ensure that they possess excellent human resources and achieve high-quality development. This article will briefly describe the practical significance of the IT enterprise training system, the principles followed by the IT enterprise training system, the optimization of course construction in the enterprise training system, and the employee training system for reference.

Keywords: IT Enterprise; Training System; Practice Research

引言:

新发展趋势下,IT企业市场竞争环境日益加剧,企业内部培训体系逐渐完善,使企业适应新发展时期下的市场环境。另外,随着现代科学技术的变更,企业为适应市场发展环境,应开展创新工作,以面对复杂的市场变化。因此,研究此项课题,具有十分重要的意义。

一、IT企业培训体系实践的意义

目前随着我国新形势下科学技术的不断发展与创新,致使众多企业为应对市场发展需求,制定符合企业内部培训体系创新调整方案,便于企业在发展过程中应对各种突发事件。确保对企业培训体系开展构建实践,使企业培训管理模式得到有效优化与完善,促进企业内部人才队伍实现高质量发展,提高企业整体建设水平。另外,对企业内部培训体系实施创新工作确保培训体系符合企业实际需求的同时可应对激烈的市场竞争。企业培训体系的构建,从学习者角度出发,需实现企业内部工作人员价值挖掘,保证培训体系建设价值得到有效发挥。

根据目前诸多企业培训体系构建实际发展状况,由于企业培训体系过于落后,导致企业人才队伍建设质量与实际企业发展需求不一致。故在实际培训体系构建时,企业需将被动培训模式变为主动培训模式,并使培训环境得到进一步优化,使企业员工积极参加培训活动。在培训过程中,企业需对相应的人才培训内容加以明确,并对其积极参与企业培训活动的员工给予相应的优质待遇,保证人才管理模式得到有效提升。

在企业培训体系构建过程中,企业人才为实现一体化发展的战略,并使构建模式更加符合企业实际需求,企业需充分激发员工参与培训活动的积极性和内在动力,使培训内容更加理想化及符合人的实际发展需求,便于在激烈的市场竞争环境中,切实提高企业内部人力资源的整体质量。

二、IT企业培训体系遵循原则

在现代科技水平不断更新和发展背景下,IT企业要想占据市场发展主体地位,需要开展企业培训体系构建

工作,并在相关构建过程中遵循一定的培训体系构建原则,确保企业实施的培训内容更加符合企业实际发展状况,为企业的长久发展奠定基础。首先,开展企业培训体系构建时,应遵循对培训内容及企业实际发展状况,实施清晰定位原则。对于培训体系有:IT公司应根据自身实际发展状况及国家相关培训体系发展战略要求,对其进行企业内部人力资源发展实施规划引导,以确保公司实现绿色高质量发展要求的同时使公司围绕发展重点项目、技术短板管理差距重点开展,确保有针对性的实施构建工作。其次,IT企业在开展培训体系构建时,需要使培训模式多样化,通过多种培训形式,应对企业内部人才个性化培训需求。在开展培训过程中,为使培训体系更加完善,需开展综合培训模式,对企业内部和外部进行统一培训。同时,培训学员可根据多种培训模式实施自主选学,并在专业理论知识学习与实践技能学习模式相结合的综合培训体系下,使其综合素质和专业实践技能得到全面提升。最后,培训体系构建需遵循动态调整原则。IT企业在开展培训体系构建工作中,需根据公司实际发展战略及内外部发展环境和国家相应政策要求等众多因素下,对其培训内容实施动态调整,并设计合理培训课程,确保员工培训计划能顺利进行的同时使培训内容符合公司人力资源整体需求的同时进一步提升企业市场竞争主体地位^[1]。开展员工培训活动时,需不断对其新员工的知识技能实施加强培训工作,并对其知识技能培训的结构与内容实施优化,以确保培训内容具有瞻前行。

三、企业培训体系构建课程优化工作

开展企业培训体系课程构建工作是企业对员工培训的核心部分,在实施构建过程中,须确保企业培训体系建设的科学性和全面性,使其课程体系更加完善,以提高企业的整体发展质量。在培训体系建设过程中,企业将自身发展目标与国家社会实际需求相结合,并以从实际情况出发,增强社会敏感度和洞察力,紧跟市场发展趋势调整企业体系课程设计,保障培训内容的实用性和有效性,使企业实际发展具有前瞻性和先进性。

实施企业课程培训,主要作用主体是企业内部员工,故在培训体系建设时,需要对企业内部展开调查和收集,明确企业实际发展趋向和现有人才所掌握的专业技能,从而明确企业实际需求和在职员工所欠缺的技能,并基于企业未来发展规划和员工职业生涯规划统筹下,开展企业培训体系构建工作,保证培训方式多样,对员工的专业理论知识和实践技能课程培训进行平衡。

保障企业实现可持续发展,须对其内部实施人才培训工作。提升培训课程整体质量和培训员工的学习体验,需实施针对性系统化的培训教材及参考资料编写,并通

过专业人员对其培训内容实时审核和调整。对于员工日常工作培训,须由管理人员实施监督,根据培训反馈对课程资源和实际发展状况提出有效建议,使企业培训体系构建得到创新发展。

确保企业培训体系构建的适用性,在对其内部培训体系推广过程期间,实施课程试点工作,并通过试课反馈方式,对课程内容开展调整和修改,此种做法保障正式开课的教学效果,使教学效果符合实际需求。企业内部人力资源对企业制定好的培训课程实施审核工作之后,需开展内部推广使用,并加大课程资源宣传力度,提高企业在职员工积极参与培训活动,并时刻关注员工学习效果,积极开展培训内容动态调整^[2]。

除此之外,在互联网信息时代背景下,由于多元化和综合化发展需求及激烈的市场竞争环境,导致企业必须开展动态化人才培养方式,并结合动态化网络培训课程实施人才培训计划创新工作。对于员工日常化培训工作,企业相关负责人可充分利用员工碎片化时间,对其课程内容实施讲解,使企业员工在培训过程中充分发挥自主学习能力,并通过先进的管理模式和理念,提升自身综合素质。

四、员工培训体系

企业开展定期培训计划,通过企业内部人力资源部组织定期培训调查,且在培训期间,各部门需加大主管与员工之间的沟通力度,充分了解企业工作人员对其自身职业发展意愿及自身的实践发展能力,为相关的企业培训体系构建人员提供数据支撑,确保制定计划符合培训需求。在培训过程中,各部门培训负责人可根据企业设定的工作目标,业务发展及市场发展需求等,实施全面调查,并制定相应的培训需求调查表。企业的人力资源部需根据IT企业总体发展战略目标和年度经营规划,对各部门的培训内容进行研究和分析,确保培训计划的周密性和完善。

在开展培训工作时,需提前对培训内容进行计划,确保培训内容详细,如培训内容需包括培训需求、目的及对象等,在基础培训结束之后,企业人力资源部门根据培训效果及反馈进行综合评估,对于企业培训工作出现培训不到位等现象,开展二次培训工作,确保培训工作得到持续改进。

1. 内部培训

IT企业在开展培训体系构建过程时,其相关的内部培训工作主要有对新员工入职培训、岗位技能实践培训及企业文化制度培训等工作,且培训内容丰富多样,为确保员工个性化发展,加之员工所工作的具体内容有所差异,所以在培训过程中,员工需根据自身工作性质,自主选择培训内容,以切实通过培训手段提升自身实践

技能和理论水平。由于IT企业涉及现代科技技术,所以为确保IT企业在市场发展中具有前瞻性,在培训过程中需融入与员工技能提升相关的先进技术,并将新型的培训内容实施上报,在其通过企业的人力资源部门审核后,可开展下一步的培训工作,在培训期间所用的费用可由企业实施报销,以拓展培训员工的自主学习能力和广阔的知识层面^[3]。

在对新员工入职前开展培训工作是企业内部人力资源统一组织和集中培训的专业活动,主要目的是帮助新员工快速融入公司环境,对公司相应的工作内容有着初步了解和掌握。对于新员工企业的人力资源部门在对其基础培训内容主要包括,公司发展战略,产品及技术概括、企业文化、公司的规章制度及相应的安全与产品质量知识。此外,企业的专业培训内容主要包括,岗位职责,部门职责,企业内部规章制度及相关的业务操作流程等。(如图1)例如,部分IT企业在开展培训体系构建过程中,需根据新员工实际情况开展面授课程及户外拓展入职培训工作,并做好培训工作内容规划,提高培训工作效率及对培训期间时间有效管理。使新员工快速融入公司环境。同时,企业可派遣人力资源部门优秀工作者,对新员工进行环境、心态、团队执行力和责任心等有关内容实施系统化讲解。在培训中期,可对员工进行产品课程内容培训工作,并开展产品主题演讲活动。在对员工团队合作意识培养工作,可通过户外活动加强新员工团队中的沟通和信任的提升^[4]。

表1 培训课程内容

阶段	课程内容	实施部门
基础培训	入司培训:公司概况、企业文化、行为规范、管理制度等;实践训练:针对新员工组织有针对性的拓展训练;	人力资源部门
专业培训	内容包括:业务流程、岗位职责、部门制度、常见问题处理、项目运作等	人力资源部门

对于员工的岗位技能培训工作,企业可使各部门的技术骨干和业务主管充当岗位技能培训讲师,并根据不同课程实际需求,可聘请企业外部具有权威机构或老师对员工开展技能培训工作,之后将培训相关事宜将由企业内部的人力资源实施审核,在培训计划通过审核时,人力资源需负责对其工作内容的落实。

企业内部的职业岗位诸多,从事不同岗位的工作人员,根据自己的兴趣和专长在企业培训工作中选取与自身相适应的培训内容,通过培训工作提升自身,便于后期的职位晋升与岗位竞争等。在企业内部工作人员综合素质得到有效保障时,加强对企业老员工进行职业技能培训工作,帮助老员工更好掌握企业研发管理岗位的核心管理技能和掌握企业相关发展技术,并对其市场发展

趋势有全面清晰的认知。

IT企业为使自身适应国际市场发展需求,需对企业内部员工的语言沟通能力实施培训。例如,为了使员工更好适应国际化市场需求,需对其进行英语培训,使其听说读写能力进一步提升,提高企业的国际竞争力。对于语言类的技能培训,需实施系统化培训工作,其培训内容和培训周期较长,在实际英语培训工作中,企业需设置以半年为周期的英语培训时间,并在培训过程中紧密配合国际化发展战略。在具体培训活动中,为使培训工作实现高质量发展,可开展小班面授课程及线上综合培训工作两种,并借助专业语言培训教师对企业员工实施日常场景化定制口语课程培训工作,切实提升企业员工的听说读写能力,使企业员工可完成日常商务邮件写作能力及沟通表达能力。提升企业国际化市场竞争主体地位IT企业在日常运作管理过程中,需营造良好的英语学习氛围,加强员工对英语学习的积极性,引导员工开展正确的英语学习方式,以提升员工自主学习能力。

2. 外部培训

企业开展外部培训工作,主要是针对企业内部较为优秀的员工,增强企业培训理论知识技能和实践技能的同时提升企业员工的国际开阔视野。为进一步提升企业内部人力资源综合素质,部分企业设定员工培训资金,同时在年初时会于下一年培训费用实施预算,以确保下一阶段培训工作的顺利开展。企业在开展外部培训工作时,通常没有培训主题,需员工根据自身情况和企业实际发展状况,选择合适的培训项目,对企业内部人力资源管理部门对员工培训内容实施统计,并实施审核工作,其相关审核内容需从培训主题内容是否符合企业实际需求及相关培训资金是否合理,在通过审核时可实施签订培训协议。

五、结语

综上所述,为使IT企业培训体系构建系统具有完善性,须对构建体系内容实施创新,以全面加强企业人才队伍建设高质量发展,使其在新形势下,帮助企业更好应对市场竞争力,对企业高质量可持续发展营造良好环境。

参考文献:

- [1]翟龙华.构建企业培训体系的思路和建议[J].中国有色金属,2023(08):64-65.
- [2]朱永元.基于岗位任职资格,搭建企业培训体系[J].人力资源,2022(10):66-67.
- [3]贾媛.基于企业战略的企业培训体系搭建[J].质量与市场,2022(09):85-87.
- [4]康礼志,徐莹.基于产教融合的企业培训体系构建[J].武汉冶金管理干部学院学报,2022,32(01):39-41.