

“互联网+”企业工商管理创新创业人才培养分析

赖路燕

中国人民大学 技术经济及管理专业 广东 深圳 518000

【摘要】近些年来人才创新模式在众多工程管理企业中受到了高度关注，这主要得益于“互联网+”和“大众创业万众创新”计划的持续推进，伴随着网络经济的不断发展，企业的各个领域已经开始出现大量的互联网经济，纵观企业的整体运营情况，想要实现经营目标，人才的重要性不言而喻，企业内部要储备充分的人力资源来应对企业的未来发展，利用人才竞争的优势，帮助企业提高经济效益，进而在市场竞争中获取更多的份额，由此可见，企业的未来发展与工商管理创新创业人才培养之间有着密切的联系，基于此本文针对“互联网+”企业工商管理创新创业人才培养措施进行分析。

【关键词】“互联网”；工商管理；创新创业；人才培养

引言

所谓“互联网+”指的就是在传统的行业中融入互联网元素，在互联网技术的影响下，传统行业能够与互联网进行紧密结合，从而实现对行业的创新。这项技术得到了国家的强烈支持，特别是对于行业的升级而言，互联网技术的融入更是有着不可替代的作用，全社会生产力的发展都需要依赖于互联网技术的不断革新。教育作为人才培养的重要阵地，在互联网的影响下，也应该进行不断的创新升级，不仅要在教学理念教学内容上进行，还要树立起创新型人才培养目标，结合时代的变化来培养创新型的人才，这不仅是时代发展下的必行之策，同时也是高校人才培养中的改革重点。

1 “互联网+”模式的特点

1.1 重构并开放生态体系、整合链接各种传统行业

“互联网+”模式下以互联网技术为核心形成了一条跨界的产业链，互联网生态下的开放性很强，并非只是将某一种传统行业与互联网元素进行融合，而是利用互联网技术，将各行各业都联系起来，所以再针对“互联网+”模式分析过程中，跨行业是一个重要的特点。

1.2 以创新为引擎

“互联网+”的模式将技术上的创新和管理上的创新体现得淋漓尽致，技术上的创新主要包括两个方面内容，一方面是针对技术进行革新，创造新型的信息技术。另一方面则是对传统行业进行整合，从而形成跨界产业链，借助互联网技术的助推作用，形成互联网思维的升级变革，帮助传统行业实现更好的发展。管理上的创新则是通过一些新型管理方式，管理制度的应用，构建新

的组织结构，从而促进效率的提升。

2 培养企业工商管理人才内涵

首先，所谓的企业工商管理指的是对企业的经营活动和财务管理进行合理控制，同时对人力资源进行高效管理，确保企业在生产经营的过程中，既能够收获自身经济效益，又能够促进企业的可持续发展。从本质角度来看，企业开展工商管理活动，针对企业的未来发展进行规划，从而把握企业发展的动脉。

其次，明确工商管理的有关概念后，需要对工商管理培养的本质进行深入分析，当前关于人才培养的定义指的是企业制定有效的工商管理目标后，结合发展战略以及当前的运营模式对人才进行培养。具体的人才培养途径包括以下两种：

一是本土培养，这种培养途径在培养过程中，会利用不同的培养方式，对工商管理系统内部的相关人才进行培养，通过这种培养途径能够有效巩固人才对专业知识的系统学习；二是合作培养，实际上利用本土培养途径存在无法达到工商管理人才实际需求的可能性，因此利用合作培养，弥补本土培养中的不足，需要注意的是，在企业日常生产经营过程中，任何一种培养方式都应该以服务企业的管理活动为核心，突出企业在整个培养过程中对人才的重视程度，保障人才培养的价值能够得到充分发挥。

3 培养企业工商管理人才的作用

3.1 提高效率，降低成本

在企业经营管理过程中，工商管理人才能够对企业

的工作流程进行合理的规划,大大省去了在实际运营过程中不必要的流程,这对于企业管理人员的整体工作效率和工作质量而言起到了明显的优化和提升作用,不仅如此,在工商管理人才的合理配置下,企业各项资源得到了科学分配,减少了非合理性任务,对企业运营所造成的风险。

3.2 明确企业的发展目标

企业运营过程中,工商管理人才想要发挥相应的管理作用,需要对市场展开深入的调查分析,对于企业当前的实际经营状况要有充分的了解,并结合当下形式,站在未来的角度为企业的发展树立明确的目标。一旦在经营过程中出现异常情况,工商管理人才还可以针对问题进行精准的定位,从而避免企业在运营上的失误而导致成本上受到损失。

3.3 提高管理员工效率,提升工作人员热情

在一切条件合理的基础上,工商管理人才可以对各部门的具体职责和具体工作内容进行系统的规划,这样有利于企业相关工作的顺利开展,与此同时,工商管理人才还可以督促企业构建起有效的奖惩制度,为员工规划职业发展方向,激发员工的积极性和主动性,提升整体工作效率。还可以在员工失去奋斗激情时对员工进行正确的引导,帮助员工提升工作热情,使员工能够找到企业认同感和归属感,进而在企业发展中不留余力地贡献自己的力量。

4 工商管理企业人才培养现状

4.1 培养模式与培养方法陈旧

纵观当下企业工商管理人才培养,一直以来培养模式和培养方法陈旧的问题是导致人才培养工作落后的根本所在,尤其是面对如此迅速变化的社会经济环境,传统的工商管理人才培养模式,已然无法适应当下的需求,“互联网+”时代,如果企业仍然采用稳中求进的培养方法,一直沿用传统的培养模式,那么人才的竞争能力显然会受到严重阻碍,在这样条件下培养出来的人才不仅不符合市场需求,而且极容易在市场竞争中率先淘汰,这一类型的人才很难在企业的发展中承担中流砥柱的作用。

4.2 培养目标与培养内容偏离实际

除了培养模式和培养方法上的问题外,当前企业在工商管理人才培养过程中培养目标与培养内容的偏离也是非常严重的问题,国内有很大一部分企业在工商管理人才培养的内容设置上存在问题,特别是培养过程中过于细节化,只注重人才所接触的理论性内容,缺乏实践锻炼,这样的培养内容很难帮助工商管理人才构建完善

的知识体系,并建立起全局观和正确的发展观对于企业未来的管理效率和管理质量都会形成严重的负面影响。不仅如此,企业管理层和决策层在工商管理的知识体系上也存在不全面的问题,这对于企业的发展决策而言是致命的。站在可持续发展角度来看,企业这样的人才管理是无法为未来发展提供动力的。

4.3 培养成果评估不成熟

只有通过科学的培养成果评估才能够判断工商管理人才的培养效果,确定工商管理人才的质量。而目前很多企业的工商管理人才培养成果评估工作尚不成熟,其主要体现在:第一,缺乏明确的培养成果评估标准与目标。很多企业的评估机制都呈现一刀切的状态,对于培训活动未设定明确的目标,从而导致培训活动无重点。而在培训中,对所有人员进行笼统的培训,没有根据部门、岗位与人才特点进行细分,导致在培训成果评估不具备针对性,培训成果评估也缺乏明确的标准。第二,工商管理人才培养成果评估缺乏科学性。很多企业在进行培养成果评估时仅对可量化的成果进行评价,而忽视了如管理理念、管理思想、管理行为等非量化成果的评估,从而造成了质量与效益的错位。

5 “互联网+”背景下工商管理创新创业人才培养的有效路径

5.1 培养企业工商管理人才的创新意识和创新能力

创新永远是一个企业发展的源动力,同时也是保持企业活力及发展态势的重要因素。因此,在进行工商管理人才培养时应重视对其创新意识及能力的培养,从创新角度为企业培养出更加新鲜的血液。顺应信息化发展的趋势,现在企业对创新型人才具有了全新的要求。首先,人才应具备鉴别与处理海量信息的能力。其次,人才培养工作应依托于专业化培养体系,实现理论与实践的融合。培训体系的建立应立足于理论基础的支持,通过反复实践融合当下先进的理念与事物,结合企业实际情况,形成专业化、特色化的培养体系。而为了提高工商管理人才的创新意识与能力,在建设培养体系时,应结合岗位与职责的不同,进行针对性设计,同时还应加强不同岗位与职能间的互动与联合,优化相互之间的关系。通过有针对性的培养,使企业工商管理人才能够走出去,直面市场的激烈竞争,吸取更多的管理经验,成为具有较高竞争能力,能够把握时代脉络的复合型人才。

5.2 “互联网+”时代要求以水平思维为主的思维模式

“垂直思维”是一种建立在原有三维结构基础上的思考问题的逻辑思维,而大部分企业在工商管理工作中都是利用这种思维开展工作的,当一种思维已经成为习

惯后,往往不易被打破。但是在“互联网+”背景下,若想培养工商管理创新型人才,就必须通过水平思维打破已经成型的人才培养逻辑,形成以水平思维为主导的思维模式。水平思维是一种不局限于原有思维模式,善于通过新纬度对问题进行分析与解决。相较于传统思维而言,水平思维是一种非常规的逻辑思维,与人们成长过程中所形成的封闭的主观逻辑是相悖的。然而,企业就是需要通过这种思维方式使人才培养工作跳脱出传统模式,通过互联网技术的融入,以水平思维为突破点,提高员工在工商管理工作中的思维活跃性,使管理要素形成更加紧密的联系,通过多角度思维模式培养出更符合社会及企业发展的创新型人才。

5.3 岗位培训是工商部门人才提质的重要抓手

第一,形成现代化培训阵地。若想实现高质量的岗位培训工作,首先应在硬件条件层面对其进行支持,围绕工商管理工作内容进行培训阵地的建设,为岗位培训工作提供功能及设备上的支持。而在阵地建设过程中,企业应做好费用、场地、内容、师资及经费的监督管理工作,并结合工商管理系统内部结构进行培训基地网的系统化建设。另外,在完成硬件建设的基础上,应根据经济新常态背景对培训阵地软件开发进行探索,加强远程教育网络平台的建设,使远程教育网络平台连接于企业网络平台与员工之间。

第二,采用创新性培训方式。培训方式的创新是培训工作开展的重点,为了培养工商管理创新性人才,在进行人才培训时,必须摒弃被动式、粗放式培训方式,打破传统培训模式的桎梏对培训方式进行创新。对员工的培训应结合岗位特点,摸索干部教育内在规律,形成更加完善的培训模式。而培训方式的确定因秉承“缺什么补什么”,“干什么学什么”的原则,有针对性地开展岗位轮训、组织调训、挂职交流、学习考察等培训活动。针对干部层级,为了提升干部队伍的综合素质,应制定定向培养与委托培养相结合的培养方式,一方面将工商管理部门的优秀骨干送至学校进行理论知识进修,派往其他优秀企业锻炼专业技能,另一方面鼓励干部职工参与企业内部的职称教育与学历教育。而针对全体工商管理部员工,企业应组织大规模的培训,建立完善的网络培训平台,开发学习与测试软件,形成互动式、研讨式培训。

第三,建立培训考核机制。健全的培训评估考核机制能够对员工起到监督与激励作用。企业应对工商管理人才的培训过程展开监督与记录,并形成培训档案,将员工的培训结果及考试成绩记录与档案中,作为员工晋级、奖励的参考,如此才能够使员工更加重视培训活动,使培训活动发挥最大的价值。

5.4 鼓励企业利用互联网改革人才培训

“互联网+”不仅为工商管理人才带来了新的挑战,同时也为人才培训提供了创新的切入点。在未来,互联网在企业运营中必然会发挥重要作用,因此,在进行人才培训时也应充分利用互联网,通过互联网对培训方法进行改革。在传统模式下的人力资源管理工作仅由工商管理部负责,是相对独立甚至与企业运营相脱离的,而这一状态可在互联网的干预下有所改变。利用微博、微信、企业公众号等平台,一方面能够加强企业对人力资源管理工作的监督,另一方面可以使人力资源管理工作中更多地参与到工商管理活动中。

6 总结

在“互联网+”背景下,社会即将迎来智能化发展,市场及企业的竞争最终会归结为人才竞争,企业若想在市场中屹立不倒,必须重视对创新创业人才的培养,以人才打破市场僵局,为企业注入活力。尤其是对于企业工商管理创新创业人才的培养将是未来人才培养工作的重点,也是企业提升竞争力,适应“互联网+”时代的重点。企业必须以创新思维确立为导向,对工商管理人才进行互联网培训,是工商管理部人员能够熟练利用互联网进行相关工作,提高工商管理的工作效率及人才管理的质量,从而提升企业的核心竞争力。

【参考文献】

- [1] 曹莹,苗志刚,祁萌.基于孵化衍生网络的应用型创新创业人才培养机制研究[J].无线互联科技,2019,16(19):160-162.
- [2] 余克强,宋怀波,何东健.农业类高校创新创业人才培养模式现状剖析及推进策略[J].教育现代化,2019,6(71):22-24.
- [3] 钟远柔,赵三银,刘带,罗恒津.企业新型学徒制在高校创新创业人才培养中的价值建构研究[J].创新创业理论与实践,2019,2(03):1-3.