

# 信息时代企业人才培养的创新模式探索

杨民孙

(西北工业集团有限公司北部分厂 陕西 西安 710018)

**摘要:** 信息时代的影响之下,企业的人才培养模式应该重视创新和改革,只有真正的融入现代化的思想,才能让企业人才真正的顺应潮流趋势,逐步的成为现代社会和国家所需要的人才,为国民经济的进一步发展做出积极的贡献。本文重点分析信息时代企业人才培养的创新模式。

**关键词:** 信息时代;企业人才;培养模式;创新改革

现阶段,企业发展的进程中面临着严峻的考验,人资作为重要的支撑点,必须要经受科学变革和创新,才能更好的适应新时期的发展需求,为企业的长远发展凝聚力量。互联网的飞速发展,给企业的经营模式注入了新的元素,传统的发展模式显然无法迎合信息时代的基本需求,需要重视信息时代企业人才培养模式的创新,使其合理的运用新的思想,正确的参与到企业的发展实践中,为企业赢得更大的发展空间<sup>[1]</sup>。

## 一、信息时代企业人才培养的现状和问题

### (一) 与信息时代相背离

现阶段,企业在人才培养中仍然选用了传统的方式,且人才教育资源还是将理论作为重点,并不具备较为完善的实践性资源体系,影响到企业人才培养工作的长效发展。因网络技术的发展速度较快,加之大数据的传播,传统人才培养方式显然难以迎合新时代背景下市场发展的具体需要。传统管理方案也无法保障充足资源的获取,甚至忽视了数据信息的科学化更新和加工,导致企业的发展受阻。

### (二) 激励机制缺乏科学性

激励机制对人才培养具有十分显著地影响,除了能够影响到员工工作积极态度外,还能调动起激励培训工作者的热情。运用科学合理的激励机制,可以让人才培养进程得以有效的推进,确保员工工作责任心得以强化,为企业的长远发展奠定坚实的基础。面对信息时代,很多的企业仍然缺乏足够的重视,激励机制和考核机制的制定不够合理,无法保证员工积极性的调动,实际的人才培养评价缺乏操作性。

### (三) 岗位及人才能力矛盾

信息时代,人才的定义标准更为严格,很多的企业实际的管理模式和培养模式不当,无法满足综合性工作的实际需求,尤其是计算机技能方面,很多的老员工并不能很好的适应这一工作标准,自身知识结构和时代相背离。比如某些工作人员在实际工作中很少接触到计算机,企业内部的全能型人才较为缺乏。人才和岗位间的矛盾加剧,产生了人才和岗位不适配的情况,这就使得人才资源管理不够合理。

## 二、信息时代企业人才培养的创新模式

### (一) 积极转变人才培养理念

信息时代,企业应该适当的融入新的思路,正确的看待人才培养工作,真正的让网络服务于企业的发展,确保信息更加直观、直接的展示,让人才培养工作和信息时代无缝衔接。人们可以在信息时代获取到更加多元的信息,企业员工的思想也会受到一定的影响,企业应该拟定战略性人才培养计划,确定适宜的长期、短期发展战略,使得企业发展战略真正的成为人才培养的指向标。若是企业想要研发出新的软件,人才培养是至关重要的任务,只有充分的彰显出人才的力量,才能为企业的发展助力。信息时代需要注重计算机能力的提升,为员工们创设优良的空间,优化知识结构,使得他们的工作效能可以明显的提高。

### (二) 下沉式知识体系的构建

传统人才培养模式多是自上而下的形式,领导们的权威展现出来,但是一定程度上限制了企业人才的发展,他们时常处于被动的状态。人才培养中需要融入创新思想,鼓励员工们积极的学习职务所需的技能,沿用培训的资源,融合现代化理念,确保知识体系稳定的延伸。员工在具体的工作中应该加以思考,运用创造性手段解决实际的问题,通过相互学习和弥补知识漏洞的方式,真正的为企业的长远发展做出贡献。人才会将自身的知识体系逐步更新,保持积极向上的态度。企业应该采取下沉式培养模式,使得员工们的主体地位凸显出来,主动地成为总结经验和知识的专业对象,凸显出实际的能力。人才培养还需拥有可靠地平台,在这样的平台之上合理的融入专家资源,使得人才各司其职,保持积极向上的态度,借助于行为提升业绩。

### (三) 运用多元化途径开展培养工作

#### 1. 微课

微课不仅可以运用到教学领域,还能在信息时代运用到企业发展进程中,通过科学的使用,能够解决员工们随时随地学习的问题。微课属于网络课程,员工们可以在闲暇时间学习,企业管理者可以构建起完善的平台,将人才教育视频和文本等多种资源有效整合,传送给每一位员工观看,并且进行定期的考核,分析员工们的情况,使其主动性和积极性有所提升<sup>[2]</sup>。

#### 2. 学习积分

学习积分也是一项培养人才的重要元素,属于可视化的激励手段,能够在一定程度上调动起员工们的积极性,使其更加主动地参与到培养活动中。积分累计到特定的程度时,管理者需要为员工们发放一定的奖励,不论是精神奖励还是物质奖励,都能起到十足的效果,员工们可以全身心的投入到学习活动中,主动的提高自我的素养和工作技能。

#### 3. 教学型组织

这一组织的构建能够强化人才的团队协作意识,确保组织内部更具经验,借助于骨干人才的力量,使得整体凝聚力明显提升。在相应的组织中积极的开展研讨教育、实践教育等,使得教学型组织的效能发挥的淋漓尽致,真正的为人才培养工作保驾护航。

## 三、结语

综合上述分析,信息时代人才培养的创新模式多种多样,需要企业正确的看待并选择,运用科学的思路,确保人才培养更加的到位。

### 参考文献:

- [1]李珊珊.地方高校“新财经”创新型人才培养模式研究——基于新建构主义理论[J].河北企业,2020(12):140-141.
- [2]侯小莉.信息时代高校英语教学工作探究——评《高校英语信息化教学研究》[J].科技管理研究,2020,40(09):257.