

企业教育培训信息系统建设与实践研究

汪江 王璠

国网宁夏电力培训中心 宁夏回族自治区银川市 750001

【摘要】在企业中，人才是最重要的资源，人才培养是提高人才增值的有效途径。伴随着企业在人力资源培训方面的投入的持续增加，培训管理流程和资源设备也呈现出了复杂化、多样化的趋势。以信息技术为基础的培训管理系统，已经成为了一种可以让培训变得更加高效的方法。使用企业教育培训模式，将信息技术与企业教育培训体系相结合，以信息技术手段为基础，实现了企业教育培训碎片化、个性化、培训内容丰富化和灵活管理，从而可以有效地提升企业教育培训工作的质量，充分发挥教育培训工作对企业战略目标和业务管理工作的支持作用。本文以国内教育培训企业平台建设架构和功能为基础，从平台建设、培训资源完善、业务驱动、技术支持等方面，对如何将信息技术与企业教育培训工作进行了有机地融合，从而建立起能够支持企业战略发展的教育培训系统。

【关键词】企业教育培企业培训系统平台建设

Research on the construction and practice of enterprise education and training information system

Wang Jiang Wang Fan

State Grid Ningxia Electric Power Training Center, Yinchuan City, Ningxia Hui Autonomous Region 750001

【Abstract】In enterprises, talent is the most important resource, and talent training is an effective way to improve the value of talents. With the continuous increase of enterprises' investment in human resources training, the training management process and resources and equipment also show a trend of complexity and diversification. The information technology-based training management system has become a way to make the training more efficient. Using enterprise education training mode, the combination of information technology and enterprise education training system, on the basis of information technology, implements the enterprise education training fragmentation, personalized, training content rich and flexible management, which can effectively improve the quality of enterprise education training work, give full play to the education training work for the enterprise strategic objectives and business management support. Based on the construction structure and function of domestic education and training enterprise platform, this paper organically how to integrate information technology and enterprise education and training from the aspects of platform construction, training resources improvement, business drive, technical support, so as to establish an education and training system that can support the strategic development of enterprises.

【Key words】enterprise education and training, enterprise training system platform construction

伴随着互联网技术的不断发展和广泛应用，大数据、云计算、物联网和移动互联网等技术对传统的教育培训模式进行了解构和重构，人们学习知识的方式也在发生着深刻的变化，随机性和碎片化的学习方式占据了主导地位，学习培训的内容选择和学习方式也趋向于个性化和多元化。但是，从企业教育培训的角度来看，大部分的员工都是采用了传统的面授教育培训方法，并没有跳出传统的培训框架，这就造成了企业教育培训工作存在着成本高、连续性差等问题。

通过在企业教育培训中与信息技术相结合，以互联网技术为依托，对企业教育培训系统进行重组，充分发挥互联网在线培训不受时空约束、交互方便、弹性学习等特点，可以有效地解决企业教育培训工作中存在的成本高、连续性低、培训效果差等问题，从而实现企业员工长期化、专业化发展，夯实企业发展的人才基础。本文以目前国内主流的在线教育培训机构的运作模式为基础，并与企业教育培训工作相结合，对以企业教育培训生态圈为基础的企业教育培训系统架

构进行了论述，目的是为企业在线教育培训系统的建设提供有用的借鉴。

一、企业教育培训模式

近年来，随着教育方式的转型，中国电信学院，新东方在线，淘宝大学，腾讯课堂等企业的“互联网+教育培训”逐渐走向成熟。传统的企业教育与培训“角色”是实施者与策略维护者，是一种基于服务的公司策略，以提高公司竞争力与价值增值为目的，通过资源整合、培训与智能实施相结合的方式，实现了对公司的管理与管理。“互联网+教育训练”既能向纵深发展，又能向纵深发展，并能向纵深发展，最后实现“智慧”转换。企业线上教育与运作的思考迫切需要分层建立模型。

从支撑层面的视角来看，在最基本的层面上，注重功能的构建与管理机制，注重整体支撑能力体系，注重平台思想

的构建,体现“见树见林”的资源集成,打造一个塑型的、结构化的、立体的、动态的内涵学习社区,打造一个无边界、无层级的平台。从资源层面来看,是企业网上知识资产的核心,是整合学习资源的持久化,共创共享思想。这就要求创作者和贡献者,以及分享者,比如:MOOC的在线开放课程系统。

从驱动层面来看,就是对企业网上教育培训机构进行了优化,建立了学习体系,对绩效,粘性,市场,无形资产进行了思考。将粘性、市场化的思想,转化为以市场为导向的思想,从而提高和优化无形资产。从业务层的角度来看,企业对于人才培养的需求日益增加,需要在这一层面上维持一种简单愉快的思考,以确保每一个阶段都有驱动性和战略。从战略层的观点来看,在进行社会思维与跨界思维的人力资源整合过程中,将企业范围提升为社会范围,以确保传播链与关系链的顺畅。本项目的研究成果将与“服务-驱动”层面和“资源-支持”层面的大数据思想协调一致。

二、企业教育培训背景下企业教育培训系统建设及运行研究

在国内企业教育培训系统运行模式的基础上,现代企业应该以互联网思维为引导,以大数据、数据挖掘、云计算等技术为支持,主动与企业教育培训需求进行对接,从平台建设、培训资源完善、业务驱动、技术支持等方面着手,将企业战略目标融入到教育培训工作中,构建出能够支撑企业战略发展的教育培训系统[5]。

(一) 平台建设

在新的时代背景下,当企业在构建教育培新系统的时候,应该与行业教育培训系统建设标准、功能相结合,确定系统建设标准,保证系统建设的适应性、技术先进性、兼容性和实用性。系统适应性指的是企业系统的建设应该能够满足企业的不同业务、不同的教育培训内容和方式、不同技术水平的员工操作和跨平台使用的要求。

技术先进性也就是系统建设应保证系统建设应用技术与系统升级、完善要求相符合,通过采用先进技术,确保系统可靠性、实用性和先进性[6]。兼容性就是指教育培训平台可以向下兼容,并且可以通过更新和升级来保证其服务功能。实用性,也就是要将企业教育培训工作面临的最迫切、最实用的需求,以企业教育培训工作需求为依据,分阶段实施、完善教育培训系统,避免一次投入过大,造成资源浪费问题。

与教育培训系统典型架构相结合,平台建设可以被划分成5层架构,也就是基础层、支撑层、功能层、管理层与用户层。在这5层架构中,基础层和支撑层指的是系统硬件设施,功能层指的是软件层面的管理信息系统,可以以企业教育培训需求为依据,对系统功能进行定制开发。其中,管理部门主要负责系统的维护,机构设置,权限控制,数据统计。用户层是企业对员工进行培训,对员工进行访问和使用的接口。在此基础上,企业可以采用本地或云的方式,对训练资源进行安全管理,并对训练资源进行安全管理。

(二) 培训资源完善

(1) 培训资源搜集。培训资源的发展可以从两个途径来实现:一是从企业自身着手,二是从网上收集。对于一般的教育和训练资源,公司的教育和训练部门可以在网上收集与公司的业务和管理有很高的相关性的训练课程,并把训练资源上载到系统的资源库中;

(2) 培训资源编写。为满足企业特殊的培训需要,企业可以以教育培训为基础,以信息化为手段,开发多媒体课件、直播录屏等教学资源。为了确保教育培训资源的丰富性、全面性,企业可以按照“统一开发、广泛征集、自主贡献、定期发布”的工作思路,以教育培训计划、总体思路、内容框架、培训需求等因素为依据,将培训资源的编制任务分解到部门、岗位,确保教育培训资源的编制与企业的业务实际以及培训需求相一致。

(3) 资源评审建设。在资源评审的基础上,也就是以教育培训计划、培训需求、培训课件质量等因素为依据,由企业教育培训部门对资源库中的课件展开质量评审。培训资源的质量评审可以采用线上流程评审的方式,也就是由教育培训部门和资源使用部门一起审核确定培训资源的质量,并对其进行甄选。

(4) 培训资源回头看。为了保证教育培训的质量,最大程度的利用教育培训资源,最大程度的利用教育培训资源,并对其利用效果进行评价,企业应当通过教育培训反馈卡、后评估等方式“回头看”,筛选出高质量的教育培训资源,建立企业的知识管理资源库,为企业的人才培训、知识管理等工作提供平台支持。

(三) 以教育培训技术支撑驱动

(1) 视频直播培训。这种模式主要是以在地理空间上分散的企业组织为对象,通过由企业内部技术骨干、行业专家等人员,利用教育培训系统展开直播,教育培训受众可以通过手机应用、微信小程序、桌面客户端、H5网页等渠道来观看直播,并与主讲人展开互动交流,最终完成企业教育培训任务,达到教育培训的目的。这种方法既有较强的互动性,又有较强的实时性,同时又有一定的时间性;

(2) 微课课件培训。微课课件是将直播、网上收集的课件、PPT资源等转化成具有清晰内容的视频资源,并将其上传到教育培训系统的平台上,让员工可以按照自己的教育培训任务、计划、学习需求等来进行浏览和学习。微课的教学形式没有时间和空间的限制,但是互动性差;

(3) 考试测评。为了对企业的教育培训成果进行检验,保证在线培训可以发挥出教育培训的作用,避免在线教育培训流于形式。因此,系统应该具备考试测评功能,具体包含了智能题库、多屏监考、智能组卷、智能阅卷、数据统计等功能。题库是由企业的培训部门根据培训内容来设置的,系统会自动抽取问题组卷和自动阅卷,当员工完成考试之后,系统会自动对考试得分进行统计,方便企业评估、衡量员工的学习成果和培训效果。

(4) 知识管理体系建设。为了满足企业员工即时学习的要求,比如业务流程操作SOP文件、质量管理体系等内容,企业应该将标准、制度等文件纳入到教育培训平台资源

库中,并向员工提供快速索引功能,让员工可以针对制度、标准检索要求得到满足,为企业制度标准化建设、规范化管理和知识管理提供有力支撑。

(四) 企业培训柔性管理

企业应该改变自己的教育培训管理思维,跟上互联网时代碎片化学习和个性化学习的发展趋势,从观念思维、培训组织形式、业务驱动、培训需求调研等角度对企业的教育培训组织管理进行重组。

(1) 转变观念思维。在公司的教育培训模式下,利用直播培训、课件培训、知识即时检索等不同的方式,将公司的线上集中培训、线上自主学习以及碎片化学习三者之间的有机结合起来,从而减少了公司在教育培训工作中的人力投入、资金投入。但是,因为这种模式跟传统的线下集中培训模式有很大的不同,它强调的是员工能够自主、主动地接受培训,并将培训内容完整地做完,所以,公司的教育培训部门应该与其教育培训计划以及任务要求相结合,适当地将学习的时限放宽,以满足员工个性化学习、碎片化学习的需要。

(2) 培训组织柔性化。培训组织的柔性化,是指在培训内容方面,应该以与岗位有关的知识为基础,合理地制定出教育和培训的要求。例如,对于与原材料采购有关的课程,采购人员应该让所有的采购人员都参加进来,进行考试测评时,应该以合格为在标准。仓库,质量检验等部门可以参加,对考核分数没有硬性要求。采用灵活的训练组织结构,不仅

可以避免给有关业务部门增加训练的负担,而且可以达到对业务流程的水平训练,使重点训练和一般训练相结合;

(3) 培训需求调研。因为员工的知识结构、技能水平、管理经验等方面都有差别,所以他们的培训需求也各不相同。所以,为了保证教育培训计划和内容能够与员工的培训需求相匹配,教育培训部门应该展开有针对性的培训调研,利用平台将调研问卷发送出去,由系统自动生成图表,以需求调研为基础,筛选出员工需要迫切的教育培训内容,并制定出相应的培训计划,以保证培训内容与员工的需求相匹配。

三、结语

现代企业网络教育的实施,使其在不断地优化、迭代中向前发展,对企业各层次的网络培训项目提供了某种程度的支持,使其达到了全面、高效率的效益,是一种缓解“工学矛盾”、沉淀知识、创造出一种适合自己国情的新模式的一种有效方式。与之相比,国内的企业在线教育还处在探索阶段,在实践过程中还有许多需要解决的问题和考验,只有企业才能在教育培训过程中,持续提高员工的综合性能力,打造企业教育的品牌形象,将企业的运营手段运用到极致,构建出一条科学合理的发展路线,在实践中达到理论的对接,在管理上达到工作的精益求精,在创新中达到领先地位。

参考文献

- [1] 储胜国.“互联网+”职业技能培训模式探究[J].现代农机, 2022(01): 83-84.
- [2] 陈禧春,莫洁兰,梁会吉,陈铨,刘华也.“互联网+”背景下员工培训现状问题及解决策略——以XL酒店为调查对象[J].营销界, 2021(33): 177-180.
- [3] 鹿优,徐伟,张斌.“互联网+”时代企业培训需求分析模式的创新和实践[J].国网技术学院学报, 2020, 23(04): 52-57+62.
- [4] 高均旋.“互联网+”构建企业集团培训体系[J].企业管理, 2019(04): 107-109.
- [5] 王继新,陈文竹,万冰怡.“互联网+”职业技能培养培训模式探析[J].中国电化教育, 2017(07): 99-106.
- [6] 李卓越.企业级“互联网+教育培训”信息系统建设与运行实践初探[J].现代教育技术, 2016, 26(06): 101-106.
- [1] 赵倩.基于BIM5D技术在建筑工程造价管理中的应用[J].中国建筑金属结构, 2023, 22(05): 178-180.DOI: 10.20080/j.cnki.ISSN1671-3362.2023.05.060.
- [2] 刘书萌.基于BIM的工程造价精细化管理研究[J].中国招标, 2023(05): 93-95.
- [3] 何静,王文珊.基于BIM技术的建筑工程造价控制与管理探析[J].产业创新研究, 2023(08): 131-133.
- [4] 毕金金.基于BIM的工程造价精细化管理策略探讨[J].中华建设, 2023(05): 36-38.
- [5] 张继志.精细化造价管控对工程建设的影响与分析[J].建筑施工, 2023, 45(04): 815-817.DOI: 10.14144/j.cnki.jzsg.2023.04.053.
- [6] 邓秋敏.建筑工程造价的合理有效控制措施研究[J].珠江水运, 2023(07): 15-17.DOI: 10.14125/j.cnki.zjsy.2023.07.012.
- [7] 毕春艳.BIM技术下工程造价精细化管理实施分析[J].中国建设信息化, 2023(07): 72-75.
- [8] 张轩溢.浅析工程造价与降低工程造价的有效途径[J].黑龙江交通科技, 2023, 46(04): 163-165.DOI: 10.16402/j.cnki.issn1008-3383.2023.04.053.
- [9] 吴太青.企业教育培训信息系统建设与实践研究[J].现代企业文化, 2022(26): 137-139.
- [10] 于阳.应用现代信息技术提升企业干部教育培训质效[J].企业文明, 2022(09): 12-13.
- [11] 李杰.数字化助力企业教育培训高质量发展[J].数字经济, 2022(03): 96-99.DOI: 10.19609/j.cnki.cn10-1255/f.2022.03.014.
- [12] 李琛,胡转兄,李琦,胡彦梅.教育培训企业利用信息技术获得竞争优势的探讨[J].产业与科技论坛, 2020, 19(01): 75-76.
- [13] 张秀洋.企业级“互联网+教育培训”信息系统建设与运行实践初探[J].中国战略新兴产业, 2018(12): 103.DOI: 10.19474/j.cnki.10-1156/f.003473.