

# 互联网平台与企业技术技能人才培养机制构建

刘宇新

(航天万源实业有限公司,北京 100076)

**摘要:**步入新世纪以来,全球一体化趋势不断深入推进,国家间竞争愈发激烈,在各个领域的合作也不断加深;知识经济体系下人才成为提高国家竞争力的重要因素,甚至能够在某种程度上决定竞争的胜负,对于企业而言,技术人才的质量同样决定生死存亡。在此背景下,企业应抓住全球化潮流、互联网时代所提供的机会,不断深化改革开放,建立健全人才培养机制,以满足自身对于高端人才与日俱增的需求。本文联系实际,以互联网平台与企业为例,剖析其在人才培养机制方面存在的问题,并给出构建合理培养机制的有效策略。

**关键词:**互联网平台;企业技术技能;人才培养

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.03.040

## 1 引言

在如今的时代背景下,创新与人才是决定企业未来发展情况的两大要素,其中创新是提升企业核心竞争力的关键,高素质的人才队伍则是根本保障。在互联网背景下,研究如何加强企业技术技能人才培养,构建并完善人才培养机制,能够大幅提升企业的竞争力、促进其平稳健康发展。

## 2 产教融合人才培养模式的涵义

在新工科建设的背景下,大学与企业 and 科研院所之间更深入、更广泛的合作再次被赋予了更高的价值,大学技术转让中心、大学科技园、高校附属的国家重点实验室以及产教共建校外实习基地等在全国范围内如雨后春笋般涌现。继“2011 计划”之后,教育部于 2014 年组织企业支持高校开展产学研协同育人项目,以产业和技术发展的最新需求推动高校人才培养改革,项目涉及新工科建设、教学内容和课程体系改革、师资培训、实践条件和实践基地建设、创新创业教育改革、创新创业联合基金等内容。政府搭台、企业支持、高校对接、共建共享,有效激发了各方合作的积极性,参与企业和高校数量不断增加,项目质量不断提升,项目管理不断规范,社会影响不断扩大,实现了高校人才培养与企业发展的合作共赢。“互联网+”背景极大地拓宽了高校与企业的沟通渠道,提供了坚实的技术支撑,使产教融合模式的推广更为容易,也使得技术人才培养质量发生了质的飞跃。

## 3 企业人才培养中存在的主要问题

### 3.1 培养机制不够成熟

我国产教协同育人的研究虽然有了久远的探索但是内容较为零散,尤其在“新工科”建设的背景下,人才培养目标逐渐发生转变,产教合作方在此领域上并没有形成成熟的协同育人模式,现有的育人模式比较单一,大

多是站在高校的角度上谈协同,忽略了企业本身对高素质技术技能型人才的需求,在新工科人才培养模式的构建上,产教创各主体协同性不足,从而导致院校与企业、科研院所等资源群体没有形成成熟的协同育人模式,使高校在协同育人中缺乏创新性,与企业在协同育人中缺乏主动性。就企业本身而言,其在人才培养过程中所发挥的作用不够明显,大多数企业过于看重显性效率而忽视隐性效率,将目光过多地集中于短期利益而非长远发展,轻知识、轻人才、内部人才培养激励机制、支持措施不够完善,且少数具备完善机制的企业中,措施落实情况不佳,对优质人才吸引力欠缺;对于技术技能人才的考核评价机制缺失或不够完善,遑论动态管理机制,企业在人才资源培养开发中本应积极地发挥主体作用,但目前而言其主体地位没有得到凸显。

### 3.2 培养路径不清晰

由于目前尚未形成成熟的技术技能人才培养模式,相应的路径也不够明晰,需要进一步优化,主要表现为:首先,交流沟通路径不畅通,产教创三方之间缺乏有效的沟通机制;其次,资源共享路径不畅通,产教创协同育人仅仅停留在理论层面,难以付诸实践,脱离实际情况的教学就导致高校学生无法及时了解科研机构的最新成果和企业的新工艺、新技术,也远远达不到企业对人才的需求,更与新工科背景下对人才培养的新要求相去甚远;还有,评价保障路径不够畅通,国内各个企业在育人模式的路径优化以及评价考核机制上并未形成科学化和规范化的统一范式,微观、中观、宏观层面的措施不够具体化。从评估指标体系的角度来看,企业创新管理部门对人才合作教育的要求比较模糊,没有相应的评估体系可以有效地评价结果;最后,奖罚激励路径不畅通,企业管理层缺乏有效的规章制度来鼓励高校教师、内部资深职员参与

合作教育,使得广大学术性教师与优秀员工开放教育和为经济服务的意识并不紧迫,对知识的认知与现实不符或落后于当前技术,没有先进的思想就很难促进人才培养机制改革。还有,许多企业的人才培养内容与对象缺乏目的性与差异性,整体走向千篇一律,方法趋于单一且培训计划不够合理,未能树立通过互联网架构信息分享沟通渠道、同高校、研究所等进行合作培养的意识,内部学习氛围也不够浓厚。

#### 4 互联网平台与企业技术技能人才培养机制构建

##### 4.1 创新驱动:以创新发展生态为关键的实践目标

发展生态,即企业的发展环境,包括企业内部运营秩序与外部营商环境。从系统论角度来看,企业发展生态是一个大的生态系统,主要由人力资源生态系统、价值链系统与外部生态系统构成。创新发展生态就要不断优化系统结构,完善系统功能,以促进企业可持续发展。而发展的本质是人的发展,人是发展的主体、动力与目的。企业发展要以企业员工的发展为核心,如果离开员工的发展,企业发展便无从谈起。企业人力资源生态系统本身也是一个复杂的动态系统,包括员工赖以生存与发展的自然环境与社会环境。良好人力资源生态系统能为人的发展提供动力,有助于最大限度地发挥人的主观能动性与创造性,不断激发人的潜能,使各类人才脱颖而出。创新企业发展生态就是不断促进组织、个人与变化着的自然、社会环境能够协调发展,形成互动的良性循环,实现整个系统的动态平衡。从发展趋势来看,生态化是现代组织的终极目标,也是企业管理的理想境界。互联网时代的企业要向生态型企业转型,就需要把用户视为重要战略资源,激励他们参与产品或服务的创新、创造,也要把契合企业发展理念与合作伙伴聚集起来,形成企业集群,共同打造“共命运”的生态体系。生态型企业的“血液系统”是与组织融为一体而又相互作用的具有动态结构的开放信息系统。创新企业发展生态,需要不断完善这一“血液系统”,消除企业上下的“数字鸿沟”,使各类信息都能在系统内自由流动,使全体员工能及时了解市场需求,准确判断企业内外环境变化。作为不断优化企业发展生态的第一驱动力,创新本身也是涉及到诸多主体的开放、协同的生态系统,构建自我修复、自我进化的创新生态系统,以及对创新生态系统的治理,也是企业文化管理实践目标的关键所在。

##### 4.2 树立正确的管理意识

在传统的学校教育不能适应新产业的发展需要的情况下,市场就会出现新的有用的便利的人才培养和筛选机制。在新时期下,职业的培训需要数字化标准化和规模化的发展,让与培训相关的信息得到充分的传播,并且实

施培训资源的整体聚集,这样才能解决监管和付费的问题。互联网的技术发展是推动完善全民终身性学习的非常重要的一步。而互联网技术和企业的需要和平台的搭建可以解决很多方面的问题,为政府大规模的培训人才、认证人才、监管人才,考核人才提供了非常重要的技术支持,为我们的学生和公民终身的学习提供了非常重要的基石,在学习中,质量化,标准化,智能化的课程内容能够帮助我们学有所获。我们可以创建人才监管和培训的平台软件。进行新技术的开发和评价,并且制定标准和严格的考核监管。为了保证我们学习的质量和培训服务的能力。软件可以针对教育服务的能力来构建评价体系,为学生筛选出优秀的培训机构并且确保教师职业技能培训和评价的真实性提供保障。新的技术可以催生新的产业,而新的产业产生新的需求。则新的需求呼唤新的人才。有的企业因为没有科学的约束和监管机制,使得一些并非技术型人才的人趁虚而入,让员工之间没有形成合理的竞争和鼓励机制,这种情况使得人才流失的现象非常的严重。在现在来说,部分的企业选择用外聘或者内部竞争的方式来进行人才的选拔,这是一种传统选拔技术性人才的方式,虽然内部的竞争和外聘的方式有利于企业的发展,但是这样会容易产生思维僵化的问题,不利于创新。当然外聘人才存在着一些跳槽的问题,这种问题不可避免,也同样降低了工作的效率。随着科技的不断发展,我们未来所面临的教育,应该更加重视每个人的特长,并且根据他们的爱好来选择自己的岗位和职业生涯的发展。重视他们个性化的需要,而不是像工厂生产的机器一样,每一个都一样。传统教育培养出来的人才,可能有很丰富的知识,但是实践经验却相对较少。有些时候我们所需要的知识,其实应该通过一些社会实践的教育来进行积累,而不是通过书本上的知识。在现行制度的条件下,根据时代的发展,互联网途径也被逐步纳入了企业招聘人才的方案体系中。部分企业将科学的理念引入到人才管理来。树立了以人才为核心的科学理念,把技术性人才作为工作的财富和资源。在传统的人才管理模式当中,主要是看学历,年龄和职称,但是,在现代化人才培养方案中,则是通过贡献的多少和为公司做的事情以及对社会的贡献来评价其是否是人才的,对于工作的思想和工作能力等都有一些包容,并且很大部分企业能够尽可能满足员工的需求,让他们体会到获得感,使公司有一种家的感觉。建立健全了技术性人才服务的体系,越来越注重员工的个人感受,这大大提高了管理和利用人才的效率,促进了企业健康可持续的良性发展循环。

##### 4.3 创新管理运营理念

在互联网技术的冲击下,企业为了顺应新市场的发

展脚步,就需要积极地引用新市场的创新性管理理念以及先进的设施,并且立足于企业的发展现状,借鉴国外企业成功的管理模式,在网络经济影响下,推动全球资源的有效共享。企业在发展中都有明确的目标,都是为了在国家政策的支持下,为企业获取更多的经济收益,尤其是在新市场竞争中,企业为了占领一席之地,就需要制定长远的企业发展战略,逐步提升企业运行效果。同时,结合市场情况,充分发挥企业自身的优势,在创新性管理理念的支持下,优化企业运行环境。

#### 4.4 调整企业内部组织架构

在互联网技术的冲击下,企业为了顺应新市场的发展脚步,就需要积极地引用各种先进的技术和工具,如计算机技术,以此来传递更多的消息。并且为了转型和升级,还需要逐步调整企业内部的组织架构,以互联网技术为支持,调节财务部门、物流部门以及生产部门之间的关系,为各个部门提供丰富的信息交流平台,确保信息的正常传递和流动。管理者要创新老旧的管理模式,特别是传统管理架构无法适应当下市场环境。因此,在网络经济环境下,企业经济活动在互联网技术的冲击背景下,需要逐步健全企业管理模式,调整组织架构,把扁平式的架构落实到管理活动中,减少等级管理为企业带来的弊端,拉近管理者与基层工作人员之间的关系。只有这样才能够让工作人员更容易适应企业的管理进程。

#### 4.5 借助互联网构建完善评价体系

企业应借助大数据与互联网技术构建一个较为完善的信息化平台,来收集和保存、分析人才培养工作过程中的相关数据,并建立一个更为科学的评价体系,从多个方面来对人才培养工作、人才水平进行全面科学的评价,将更多因素纳入考虑,得出准确结果,为后续人才培养工作的创新与发展和机制的完善提供借鉴。

##### 4.5.1 评价主体多元化

如今更为科学高效的人才培养模式为产教创多元融合育人模式,其参与主体具有多元性,因此,企业在对技术技能人才培养质量进行评价时也要从不同角度、多个层面进行考量,通过确立不同的评价主体,有助于保证评价结果的真实性、公平性、合理性和有效度,构建和完善人才培养机制。一是宏观层面,主要包括领导部门、执行部门、监督部门和国家相关资格审核,二是微观层面,可以具体到产教创职工导师评价、人力资源部门评价、企业评价、部门评价、同行专家评价、职员自评、社会第三方机构评价以及相应的管理监督部门考核等。

##### 4.5.2 评价内容全面化

人才培养实际质量是人才培养机制生存和发展的生命线,是企业取得可持续发展的根本保证,为保障人才培

养目标的实现,要实施与复合型卓越工程人才培养质量相契合的评价工作,实现质量评价内容全面化。宏观层面的评价内容包括培养质量、教学过程、最终成果、教学条件等多方面评价,微观层面可以具体到理论传输、实践演练、科研成果、培训末期成果验收等。

##### 4.5.3 评价方式多样化

针对人才培养过程与人才质量的评价不能局限于单一的评价方法,评价方式要多样化。一是采用定性与定量评价相结合,产教创三方要在充分调查研究的基础上,采取定性评价与定量评价相结合的方法,以提高评价结果的可信度。二是企业自评与他评相结合,产教创协同育人强调高校、企业、科研机构的共同参与,因此在人才培养质量评价上不能脱离行业需求,企业要从内部与外部、主观和客观方面,对技术技能人才培养质量进行严格把关。三是分类管理和分类评价相结合,根据科研能力、培养业绩、绩效考核、成果贡献度等方面对参与人才培养的职员进行分类别、分层次评价,督促其不断提高教育教学能力。四是过程与结果评价相结合,采用科学合理的综合评价机制,做到过程性评价和终结性评价相辅相成。

## 5 结束语

随着社会科技和经济的快速发展及产业分工的细化,为促进企业技术创新的步伐,提升企业技术创新的质量,我国政府在技术创新创业上大力倡导产学研结合、大企业融合,构建企业创新产业链,不断完善企业技术创新平台建设。

### 参考文献

- [1]王国富.“互联网+”时代下企业管理的创新思维论述[J].商展经济,2020(14):81-83.
- [2]白志永.“互联网+”时代背景下企业管理的创新研究[J].中国市场,2019(28):174-179.
- [3]李楠,葛宝山.当前民营企业“互联网+”创新管理模式探析[J].河南社会科学,2019,27(08):100-106.
- [4]汪颖.“互联网+”背景下中小企业管理模式的创新研究[J].中国商论,2019(02):148-149.
- [5]刘硕.互联网思维对企业管理的影响与创新[J].黑龙江科学,2018,9(23):128-129.
- [6]刘爱敏.互联网企业管理中的90后员工激励策略分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2018(09):1-2.
- [7]黄随生.互联网+时代:企业管理会计信息化建设的新起点[J].当代会计,2017(06):27-29.
- [8]黎娟.互联网众包对现代企业管理模式创新的启示及应用[J].商业经济研究,2017(02):113-115.

作者简介:刘宇新(1988,10-),女,汉族,吉林人,研究生,工程师,研究方向:互联网、软件项目。