

E-LEARNING 与企业人力资源培训

钟国庆, 杨 华

(重庆工学院 现代教育技术中心, 重庆 400050)

摘要:在激烈的市场经济竞争中,如何采用最方便、最高效的方式实现对企业员工的培训已经成为企业实现跨越式发展的关键和人力资源培训研究的重要方向。本文通过对传统的培训模式的分析,对 E-Learning 学习模式的介绍,将 E-Learning 学习模式导入到企业人力资源培训中,为企业人力资源培训带来全新方式。

关键词:人力资源; 人力资源培训; E-LEARNING

中图分类号: C975

文献标志码: A

文章编号: 1005-2909(2007)02-0158-03

一个企业的人力资源管理工作是企业发展的重要组成部分。人力资源只管理不开发就会成为无水之源,而人力资源开发最重要的工作就是对人的培训^[1]。传统的人力资源培训模式在市场经济发展的今天,逐渐显露出其各种弊端,不但不能解决企业人力资源培训上的若干问题,反而会增加企业成本支出,加重企业的负担。

一、传统培训之“伤”

(一)不切实际,走过场

在一部分企业中,培训工作并没有受到很高的重视,特别是在一些发展较好的企业。因为企业在这一时期的重点工作往往集中在企业的市场和运营上,从而忽视了对员工的培训。尽管有的企业能够开展培训工作也是不切实际,走走场。把需要培训人员集中在一起,在某个旅游胜地展开几天的集中学习,而结果往往是几天集中旅游。有的企业所作的培训工作完全是为了维护企业形象的需要,仅是做给员工或外界人士看,而没有实际的投入,更没有深入的研究。

(二)培训不能长期坚持

出于短期成本收益的考虑,不少企业往往在出现问题时,或者企业停滞不前时,或者为了完成上级的某个任务的时,才组织员工进行培训,使企业的培训工作总是间歇性的。员工良好的素质是企业生存和发展的前提,通过对员工的培训不仅可以增强员工的归属感,提高员工的责任感,更可以促进员工与企业的相互成长,不断推动和完善企业文化,树立企业形象。这一切的形成都需要一个长期的培养和培训的过程。

(三)你“教”我“学”违背认知规律

在传统的培训方式中大多采用单向选择,即教什么,就学什么,并且多数采用培训班授课的方式进行,不管员工对培训内容是否有所了解,不管培训对员工以后的工作有没有意义,不管培训的内容是否真的符合企业发展的需要。通过几天的培训后,员工都可以是培训合格。这种你“教”我“学”的模式完全违背了成人的认知规律^[2]。培训师通常都是根据自己的经验设置课程和教学方案,更很少能了解到员工的需要,导致员工重复学习或学习严重超出自己接受能力的

收稿日期:2007-04-16

作者简介:钟国庆(1979-),男,重庆人,重庆工学院现代教育技术中心助理工程师,主要从事多媒体和网络课程研究开发研究。

知识技能,从而产生抵触情绪和厌学情绪,培训也就适得其反。

(四)费用庞大,知识更新速度慢

在传统的培训模式下,采用集中学习的方法,需要大量的人力、物力和财力,同时也需要大量的时间,再加上员工培训而带来的成本损失,确实是一笔庞大的费用。在这个环境急剧变化、竞争非常激烈、知识更新速度极快的时代,员工刚刚培训所获得的知识能经受多长时间的考验。也许在员工刚刚培训完以后,所学的知识已经落伍了。反反复复组织新的培训,对于任何一个企业来说,这都是不能接受的。

如何让企业在培训中摆脱以上的种种困境,让人力资源培训工作能够为企业作出贡献,就只有建立长期稳定的培训模式和构建基于企业发展需要的终身学习体系。如今随着互联网技术的发展,出现了一种基于互联网的全新学习模式——E-Learning。

“E-Learning是指主要通过因特网进行的学习与教学活动,它充分利用现代信息技术所提供的、具有全新沟通机制与丰富资源的学习环境,实现一种全新的学习方式;这种学习方式将改变传统教学中教师的作用和师生之间的关系,从而根本改变教学结构和教育本质。”^[3]简单地说,就是在线学习或网络化学习,即在教育领域建立互联网平台,学生通过计算机上网,通过网络进行学习的一种全新的学习方式。

二、E-Learning 在企业人力资源培训中优势

与传统的培训模式相比,这种基于互联网技术采用多媒体教学手段的全新学习模式具有省时、省钱、高效和易于推广的特点。

(一)省时

与传统培训模式不同的是,E-Learning 变集中的集体化学习为分散的个别化学习,变集中课堂式授课为自主的自我知识更新。从时间上,省去了集中的时间,员工可以利用休息时间在家里通过企业建立的 E-Learning 教学平台完成自己的学习计划,而不必脱离自己工作岗位。

员工可以连续地完成多个不同培训项目,这在传统培训中可能需要集中好几次。通过企业的 E-Learning 教学平台可以形成一种长效的学习机制,形成一种终生学习模式,从而达到在企业人力资源培训中实现一次投入就能终生受用的目的。

(二)省钱

企业在引入 E-Learning 时并不省钱,相反企业会因为 E-Learning 平台的建立而投入大量的资金。但是,投入的结果是长期的回报。一旦 E-Learning 平台投入使用后,不仅可以减少大量的集中培训所

需要的花费,更重要的是节约了员工的时间,可以为企业创造更多的效益。考虑到企业发展的长期性,同时员工的培训工作也是长期的过程,因此在成本节约上就更加突出。

(三)高效

在 E-Learning 中采用了大量的多媒体手段和各种不同的表示方法,对各种不同的问题采用不同表达方式,重要的是学习由员工自己掌握,有利于员工掌握学习的内容和进度,有利于培训质量的提高。也许以前讲解某个原理需要教师在课堂上讲解一节课的时间,但是现在可以通过一个动画或者视频讲解,生动、形象,有利于员工学习。

(四)易于推广

基于互联网技术的 E-Learning 学习平台,其本身在实用性上就很有优势,不需要建立专门教室或者培训地点,只需要有相应的网络环境就可以进行培训。企业可以在自己企业内部的企业网上建立 E-Learning 学习平台,也可以延伸到互联网上,可以实现不同地点、不同时间的培训。这样一来,可以让培训工作不仅局限在企业内部,更可以走向国门,去实现那些住外机构与总部实时的培训工作。

三、E-Learning 在企业人力资源培训的模式

在企业人力资源培训中导入 E-Learning 主要表现为两种模式:全“E”模式和混合模式。

(一)全“E”模式

全“E”模式,顾名思义就在整个企业的人力资源培训过程中全部采用 E-Learning 平台进行。这就对企业和 E-Learning 平台提出了一些要求:

1. 完善的基础设施

由于所有的培训都需要通过网络平台来进行,因此完善的网络环境是一个必要条件。为员工提供良好的网络环境,创造良好的上网学习的条件是开展 E-Learning 的前提。除了需要建立好企业内部的企业网以外,还需要有良好的英特网的接入和足够的带宽来运行 E-Learning 平台。

2. 完善的平台规划

既然 E-Learning 是透过计算机网络来学习,那么平台的规划就相当重要,以现今的网络平台而言,WEB 接口是相当好的一种方式。企业教育训练负责人视公司营业性质及部门的不同,可选择利用讲义、简报或影片的方式将公司的组织章程、人事规章、工作流程、企业运作、市场营销、出退货流程等信息置放在 WEB 服务器,而员工则透过自己所熟悉的 WEB 浏览器上网参阅。影片可以是 MPEG 或 AVI 数字格式,讲义及简报则可采用 HTML、PDF、图档等格式均可。

3. 完善的绩效评量

通过考试系统结合数据库的运作,企业可以建立属于企业本身的试题库,每次测验均可随机出题,此外,通过计算机网络实施在线考试,避免作弊产生。同时,可以灵活设置课程和考试时间,员工可以根据自己的需要选择性学习和考试,真正做到随时随地学习和考试、随时随地评价,从而节约了大量的时间

4. 合理的成本考虑

在企业推行 E-Learning 是需要一定成本的,主要是硬件和软件的投入,如 E-Learning 运行的网络环境、E-Learning 课件的开发和制作、聘请 E-Learning 培训师等。E-Learning 平台要求企业在硬件、软件的建设上都要用相当的规模,更重要的是企业要有相当的文化积淀和员工要有一定计算机操作水平,不然这些都会阻碍 E-Learning 的使用。当然 E-Learning 平台的投入对企业来说也是一笔不小的成本开支,一定要用得其所。

(二)混合模式

E-Learning 教学具有方便、快捷、个性化的特点,由于受到课件的吸引力,系统运行的稳定性、交互性,测评的科学性,举行网络化考试的诚信性,以及企业的学习文化氛围等因素的影响,在一定程度上 E-Learning 不可能完全代替传统教室训练^[4]。

目前企业培训较为成功的方法是混合式教学,即以 E-Learning 平台系统为主,辅以传统的教室训练。面对面的教室训练模式作为 E-Learning 的辅助手段,其形式多种多样,可以定期举行学习小组之间的竞赛,如辩论、案例分析、模拟实际工作的游戏

等等,以加强员工的合作,促进学习资源的内部共享;可以由培训专家举行专项讲座,面对面地解决员工的问题;还可以进行课堂考试,检验学习成果。混合的教学模式将合理地集中电子学习和传统教学的优势,以求达到更好的培训效果。

四、结语

引入 E-Learning 的培训方式势在必行,既可以给企业减少成本开支,也可以为企业建构成一种长期培训的模式,更可以给员工形成一种终身学习的理念,从而不断提高企业员工的整体水平,不断地为企业增加新的活力,为企业参与激烈的市场竞争提供坚强的后盾。

企业的人力资源培训工作采用 E-Learning 方式代替传统的教学模式是我们在人力资源管理和人力资源培训上的发展趋势。作为一种新兴事物,人们从认识到接受都还需要一个过程,特别是在实际应用中还会出现很多问题。但科学技术发展的趋势和脚步是不能阻挡的,只有迎合了社会和科学发展的趋势,掌握最先进的科学技术和方法,才能使我们在激烈的竞争中立于不败之地。

参考文献:

- [1] (美)马克·J·罗森博格. 在线学习——强化企业优势的知识策略[M]. 北京:机械工业出版社,2002.
- [2] 施良方. 学习论[M]. 北京:人民教育出版社,2000.
- [3] 何克抗. E-Learning 与高校教学的深化改革[J]. 中国电化教育,2002(2):8-12.
- [4] 黄达其. 探析企业 E-Learning 培训的解决方案[J]. 电化教育研究,2003(5):64-67.

The E-Learning and the Human Resource Training in Companies

ZHONG Guo-qing, YANG Hua

(Modern Education Technology Center, Chongqing Institute of Technology, Chongqing 400050, China)

Abstract: It is a key for the progressive development and an important direction for the research of human resource training that competition adopting the most convenient and effective methods to train employees in a company in the serious market-economic. This paper, through the analysis of the modes of traditional training, introduces the E-Learning modal, which is borrowed into the human resource training in companies in order to bring a brand-new means into human resource training for corporations.

Key words: human resource; human resource training; E-Learning

(编辑 欧阳雪梅)