

# 高等学历继续教育赋能当代企业人力资源管理的实践与突破

徐义航<sup>1</sup> 姜文近<sup>2</sup>

1 370481199401111217

2 522729199804073324

**摘要:** 随着知识经济时代的深入发展,企业间的竞争愈发激烈,人力资源管理在企业发展中的战略地位日益凸显。高等学历继续教育作为提升员工素质和能力的重要途径,为当代企业人力资源管理提供了新的思路与方法。本文系统阐述了高等学历继续教育对企业人力资源管理的重要意义,深入剖析了其在实践过程中的具体方式与面临的挑战,并针对性地提出了突破策略。通过对相关理论和实践案例的研究,旨在探索如何更好地发挥高等学历继续教育在企业人力资源管理中的作用,助力企业提升核心竞争力,实现可持续发展。

**关键词:** 高等学历继续教育; 企业人力资源管理; 实践

**DOI:** 10.69979/3029-2700.25.05.084

## 引言

在当今快速变化的商业环境中,企业的发展离不开高素质的人才队伍。人力资源管理作为企业管理的重要组成部分,承担着吸引、培养、激励和保留人才的关键任务。高等学历继续教育作为一种灵活且具有针对性的教育形式,能够为企业员工提供持续学习和提升的机会,满足企业对人才不断变化的需求。越来越多的企业开始认识到高等学历继续教育在人力资源管理中的重要价值,并积极探索将其融入企业人才培养体系的有效途径。

## 1 高等学历继续教育对当代企业人力资源管理的重要性

### 1.1 提升员工专业素养和创新能力

高等学历继续教育涵盖了广泛的学科领域和专业知识,能够为员工提供系统、深入的学习机会。通过参加相关课程的学习,员工可以不断更新自己的知识体系,掌握行业的最新动态和技术发展趋势,从而提升自身的专业素养。例如,在信息技术领域,新的软件和技术不断涌现,员工通过参加高等学历继续教育的相关课程,可以学习到最新的编程技术、数据分析方法等,提高自己在工作中的竞争力。

### 1.2 促进企业人才梯队建设

企业的可持续发展需要建立完善的人才梯队,确保不同层次、不同岗位都有合适的人才储备。高等学历继续教育可以为企业提供更丰富的人才培养途径,满足企业不同阶段的人才需求。

对于新入职的员工,高等学历继续教育可以帮助他们快速适应企业的文化和工作环境,提升专业技能,为未来的职业发展打下坚实的基础。例如,企业可以鼓励

新员工参加与岗位相关的学历提升课程,使他们能够更好地理解和掌握工作内容,提高工作效率。

对于中层管理人员,高等学历继续教育可以提供更高级的管理知识和技能培训,帮助他们提升管理能力和领导水平。通过学习管理学、市场营销学、财务管理等课程,中层管理人员可以更好地理解企业的战略目标,制定合理的工作计划,有效地领导和激励团队成员。

对于高层管理人员,高等学历继续教育可以提供战略思维和决策能力的培训,帮助他们把握行业发展趋势,制定科学的企业发展战略。例如,参加高级工商管理硕士(EMBA)等课程,高层管理人员可以与来自不同行业的优秀人才交流学习,拓宽视野,提升战略眼光。

### 1.3 增强企业的文化凝聚力和认同感

高等学历继续教育不仅是一种知识和技能的培训,也是一种企业文化的传播和传承。通过组织员工参加高等学历继续教育,企业可以将自身的价值观、经营理念和企业文化融入到学习过程中,增强员工对企业的认同感和归属感。

在学习过程中,员工可以与来自不同部门、不同岗位的同事进行交流和协作,增进彼此之间的了解和信任,形成良好的团队合作氛围。同时,企业可以通过举办与高等学历继续教育相关的活动,如学习分享会、案例研讨会等,促进员工之间的沟通和交流,增强企业的文化凝聚力。

## 2 高等学历继续教育赋能当代企业人力资源管理的实践方式

### 2.1 企业与高校合作开展定制化培训项目

企业与高校合作开展定制化培训项目是高等学历

继续教育赋能企业人力资源管理的一种常见方式。高校拥有丰富的教学资源 and 专业的师资队伍,能够根据企业的实际需求和员工的特点,设计和开发针对性强的培训课程。

在合作过程中,企业首先需要对自身的人才需求进行深入分析,明确培训的目标和内容。然后,与高校进行沟通 and 协商,共同制定培训方案。培训方案应包括课程设置、教学方法、教学时间安排、考核方式等方面的内容。

例如,某制造企业为了提升员工的智能制造技术水平,与当地的一所高校合作开展了定制化培训项目。高校根据企业的需求,设计了包括智能制造技术基础、工业机器人编程与应用、自动化生产线调试与维护等课程的培训方案。在教学过程中,采用了理论教学与实践操作相结合的方式,让员工在学习理论知识的同时,能够在高校的实验室中进行实际操作,提高他们的动手能力和解决实际问题的能力。

通过这种定制化培训项目,企业能够有效地提升员工的专业技能,满足企业对人才的需求,同时也为高校提供了实践教学的机会,促进了高校与企业之间的产学研合作。

## 2.2 鼓励员工自主选择在线学习平台进行学习

随着互联网技术的不断发展,在线学习平台为员工提供了丰富的学习资源和便捷的学习方式。企业可以鼓励员工自主选择适合自己的在线学习平台进行学习,根据自己的兴趣和职业发展需求,选择相应的课程进行学习。

企业可以为员工提供一定的学习支持,如报销部分学习费用、给予学习时间上的安排等,激励员工积极参与在线学习。同时,企业可以建立学习交流的平台,让员工在学习过程中能够相互交流和分享学习经验,提高学习效果。通过鼓励员工自主选择在线学习平台进行学习,企业能够充分调动员工的学习积极性和主动性,满足员工个性化的学习需求,提高员工的综合素质和能力。

## 2.3 将高等学历继续教育与企业内部培训体系相结合

企业内部培训体系是企业培养和发展人才的重要途径,将高等学历继续教育与企业内部培训体系相结合,可以为员工提供更全面、更系统的培训服务。

企业可以根据自身的培训需求和员工的职业发展规划,制定高等学历继续教育与企业内部培训相结合的培训计划。在培训计划中,明确高等学历继续教育课程与企业内部培训课程的衔接关系,合理安排培训时间和培训内容。

例如,某企业在进行新员工入职培训时,将高等学

历继续教育的相关课程作为新员工入职培训的一部分。新员工在参加企业内部的规章制度、企业文化等培训课程的同时,还可以参加与岗位相关的高等学历继续教育课程的学习,如专业基础知识、行业发展趋势等。通过这种方式,新员工可以在短时间内快速了解企业的情况和岗位要求,同时也能够提升自己的专业知识和技能。

此外,企业还可以将高等学历继续教育的考核结果与企业内部的绩效考核相结合,对员工的学习成果进行综合评价。对于在高等学历继续教育中表现优秀的员工,企业可以给予相应的奖励和晋升机会,激励员工积极参与学习,提高学习效果。

## 3 高等学历继续教育赋能当代企业人力资源管理实践中存在的问题

### 3.1 员工参与度不足

尽管高等学历继续教育对企业和员工都具有重要意义,但在实际操作中,仍有部分员工对参与高等学历继续教育的积极性不高。一方面,一些员工认为工作任务繁重,没有足够的时间和精力参加学习。在企业中,员工往往面临着较大的工作压力,需要完成大量的工作任务,这使得他们很难抽出时间来参加高等学历继续教育课程的学习。

另一方面,部分员工对高等学历继续教育的认识不足,认为其对自身职业发展的帮助不大。一些员工可能认为,通过日常的工作经验积累就可以满足自己的职业发展需求,不需要花费时间和精力去参加高等学历继续教育。此外,企业的激励机制不完善也是导致员工参与度不足的一个重要原因。如果企业不能为员工提供足够的学习支持和激励措施,员工参与高等学历继续教育的积极性就会受到影响。

### 3.2 培训内容与实际需求存在偏差

在高等学历继续教育的实践过程中,培训内容与企业的实际需求存在偏差的问题较为突出。高校在设计 and 开发培训课程时,往往更注重理论知识的传授,而对企业的实际需求和员工的工作实践关注不够。这导致员工在学习过程中所学的知识和技能与实际工作脱节,无法将所学知识应用到实际工作中,影响了培训效果。

此外,企业在与高校合作开展定制化培训项目时,由于沟通不畅或需求分析不深入,也可能导致培训内容与企业的实际需求不符。例如,企业在提出培训需求时,没有准确地表达自己的需求,或者高校在理解企业需求时出现偏差,都会导致培训内容不能满足企业的实际需求。

### 3.3 缺乏有效的质量监控和评估机制

目前,许多企业在高等学历继续教育方面缺乏有效

的质量监控和评估机制。在培训过程中,企业往往只关注员工是否按时参加课程学习和是否取得了相应的学历证书,而对培训的教学质量、员工的学习效果等方面缺乏有效的监控和评估。

缺乏有效的质量监控机制,会导致培训过程中出现的问题无法及时发现和解决,影响培训质量。同时,缺乏科学的评估机制,也无法准确地了解员工在学习过程中的收获和进步,无法为企业的人力资源管理决策提供有力的支持。例如,企业无法根据员工的学习效果来调整培训计划和课程设置,也无法对员工的职业发展进行合理的规划和指导。

## 4 高等学历继续教育赋能当代企业人力资源管理的突破策略

### 4.1 提高员工参与度

1. 加强宣传和引导:企业应加强对高等学历继续教育的宣传和引导,让员工充分认识到其对自身职业发展和企业发展的重要性。可以通过组织培训讲座、发放宣传资料、开展案例分享等方式,向员工介绍高等学历继续教育的内容、形式和优势,提高员工对其的认知度和认同感。

2. 完善激励机制:企业应建立完善的激励机制,鼓励员工积极参与高等学历继续教育。可以给予参加学习的员工一定的物质奖励,如报销学费、发放学习补贴等;也可以给予精神奖励,如表彰优秀学员、颁发荣誉证书等。此外,企业还可以将员工的学习成果与绩效考核、晋升机会等挂钩,激励员工积极学习,提高学习效果。

3. 合理安排学习时间:企业应根据员工的工作实际情况,合理安排学习时间。可以采用线上学习与线下学习相结合、集中学习与分散学习相结合的方式,让员工能够根据自己的时间安排灵活选择学习方式和学习时间。同时,企业还可以为员工提供一定的学习假期,让员工有足够的时间参加学习和考试。

### 4.2 优化培训内容

1. 深入了解企业需求:高校在设计和开发培训课程时,应深入了解企业的实际需求和员工的工作实践。可以通过与企业进行沟通和交流、开展企业调研等方式,了解企业的业务特点、发展战略和人才需求,为课程设计提供依据。

2. 加强实践教学环节:高等学历继续教育应注重实践教学环节,提高员工的实际操作能力和解决问题的能力。可以通过增加实践课程的比重、开展案例教学、组织实习实训等方式,让员工在学习过程中能够接触到实际工作中的问题和案例,提高他们的实践能力和应变能力。

3. 及时更新课程内容:随着科技的不断进步和企业的发展变化,培训课程的内容也应及时更新。高校应关注行业的最新动态和技术发展趋势,及时将新的知识和技能纳入课程内容中,确保员工所学的知识和技能与实际工作需求相适应。

### 4.3 建立有效的质量监控和评估机制

1. 加强培训过程监控:企业应建立健全培训过程监控机制,对培训的教学质量、员工的学习情况进行实时监控。可以通过定期检查教学计划的执行情况、教师的教学质量、学生的学习进度等方式,及时发现和解决培训过程中出现的问题,确保培训质量。

2. 完善评估指标体系:企业应建立科学、合理的评估指标体系,对员工的学习效果进行全面、客观的评估。评估指标应包括知识掌握程度、技能提升情况、实践应用能力、学习态度等方面的内容。同时,应采用多种评估方式,如考试、作业、实践操作、论文等,综合评估员工的学习效果。

3. 利用评估结果改进培训:企业应充分利用评估结果,对培训计划和课程设置进行调整和改进。根据员工的学习情况和反馈意见,及时优化培训内容和教学方法,提高培训的针对性和实效性。同时,应将评估结果与员工的职业发展规划相结合,为员工提供个性化的学习和发展建议。

## 5 结论

高等学历继续教育作为提升企业员工素质和能力的重要途径,在当代企业人力资源管理中具有不可替代的作用。通过提升员工专业素养和创新能力、促进企业人才梯队建设、增强企业的文化凝聚力和认同感等方面,高等学历继续教育能够为企业的发展提供有力的支持。未来,随着科技的不断进步和企业发展的需求变化,高等学历继续教育在企业人力资源管理中的应用将更加广泛和深入。企业应不断探索和创新,充分发挥高等学历继续教育的优势,为企业的可持续发展提供坚实的人才保障。同时,高校和教育机构也应不断改进和完善高等学历继续教育的教学模式和方法,提高教学质量,更好地满足企业和员工的需求。

### 参考文献

- [1] 张海. 高等学历继续教育与企业人力资源管理的融合研究[J]. 继续教育研究, 2020, (05): 56-60.
- [2] 李鹏. 企业员工高等学历继续教育的实践与思考[J]. 成人教育, 2019, (08): 78-82.

作者简介: 徐义航,男;1994.01.11;汉族;山东滕州;硕士研究生,研究方向:工商管理、人力资源管理。