

E-learning 之企业培训

目录

一、什么是 E-learning?	1
二、E-learning 企业培训的特点.....	1
★ 大众化与个性化.....	2
★快速性与一致性.....	2
★高效率和低成本.....	2
★可跟踪可管理.....	2
★知识的网络化.....	3
★培训的即时性.....	3
★学习的随意性.....	3
★学习内容保持及时、持续的更新.....	3
三、E-learning 企业培训功能预设.....	4
员工数据管理.....	4
培训课程管理.....	4
培训计划管理.....	4
培训资源管理.....	5
考试管理.....	5
知识管理.....	5
统计分析管理.....	6
四、E-learning 企业培训的应用价值.....	6
对企业的价值.....	6
对员工的价值.....	7
对培训管理者的价值.....	8

一、什么是 E-learning?

E-learning 英文全称为 (Electronic Learning)，是指主要通过网络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。

二、E-learning 企业培训的特点

★ 大众化与个性化

电子学习可以使每一位员工都有学习的机会，从而实现了真正意义上的全员培训；同时它又能实现个性化的学习，使员工按所学专业，从事业务和职位的不同选择自己所需的课程，不会再出现众口难调的情况。

★快速性与一致性

快速是指我们所学的课程不再像传统教学那样，时间跨度很大，而是早已准备好的一系列专题课程，可加快我们对新知识的学习速度；一致是指电子学习避免了面授的因人而异，传达的不准确、遗漏等弊端，从而保证了我们所学知识的完整性、准确性、一致性。

★高效率和低成本

每人可根据自己的时间针对自己有待提高的方面进行有效的学习，避免学习一些自己已经了解或用处不大的课程，从而节省时间，提高效率；低成本是指电子学习节省了差旅、住宿、教师、教室、资料等费用，同时可以不脱产，不影响工作，节省了大量的机会成本。

★可跟踪可管理

通过 E-learning 学习管理平台，可以对学员的学习时间、学习进度、学习成绩进行追踪记录，并自动生成培训管理人员所需的各种报表，作为人力资源考核的重要依据。

★知识的网络化

学习的知识不再是一本书，也不再是几本参考书，而是将有关的专业知识和数据库，在数据库的支持下，知识体系将被重新划分，学习内容将发生重新组合，学习与研究方法也将发生新的变化。

★培训的即时性

传统的培训人员要制定培训教材、安排培训场地、并组织考试、后勤，培训结束之后又投入下一个培训的准备工作。采用 E-learning 可以将周期缩短到几乎让我们在即时模式中工作。这并不表示严谨的现场培训方案不再适用——它可能还是最佳的解决方案，只是在工作节奏越来越快的今天，学习本身所需的时间已经超过个人和企业所能支出的时间。如果我们要跟上发生在周围的变动，就必须使用技术和更先进的教学和信息设计技术。

★学习的随意性

散在各地的员工比以往更为忙碌，他们企盼适合于他们需要的学习时间表和解决方案。学习必须能全年全休地进行，无论是在办公室、家或公交地铁，时间逐渐成为学习的关键因素，员工也需要依他们的行程表学习，而不是培训机构的日程。

★学习内容保持及时、持续的更新

我们不必再担心员工可能会按照上周或上个月的资讯行动，还以为它们是正确可用的。长期来说，包括学习教材在内的各种学习资源能保持在更新、与业务相关技术的状态，会让资源对员工更具价值。

三、E-learning 企业培训功能预设

员工数据管理

系统对机构、人员等基本属性的配置管理；对用户组（角色）、用户组权限、权限模型等系统基础信息的定义、分配、维护调整等管理。

培训课程管理

根据企业的培训目标，向部门岗位的员工征集培训需求，从而开展培训工作的管理功能。包括课程资料管理、选修、必修课程的设置。

培训计划管理

是学习管理的补充和拓展，企业根据内部培训计划等客观需求，针对一定范围内的员工，拟定各项培训的计划，可以实现对学习课程、

考试等灵活配置，并按照一定的阶段和顺序组合，由此能适应各种不同的培训方式。

培训资源管理

培训资源主要对系统内的课程资料、岗位技能、总结经验、企业文化、考试题目等进行管理。实现培训部门对培训资源的统一规划、存档、更新等管理。

考试管理

在整个培训系统中，考试可以有应聘笔试、入职培训考试、培训计划内考试、综合考试、晋升考试等几种。可以设置考试试题范围、及格分数、考试时间、组卷方式（随机或统一）、考试人员等。

知识管理

知识库管理扮演的角色是形成“学习——分享——累积——查询——运用——创造”知识学习的良性循环，这样，无论是培训中涉及到的或未涉及到的，无论是讲师的知识、技巧，还是已经存在于企业员工中的经验、技巧，都将成为这个知识库循环的一部分，企业再也不会陷入“人走，经验即流失，再重新招募新人、重新积累经验”

的恶性循环。

统计分析管理

包括系统内部的各项数据的统计分析；从微观和宏观多角度查询统计分析；岗位、课程关联的数据管理分析；文字报表、图形报表等；

四、E-learning 企业培训的应用价值

对企业的价值

1.提高生产率和协作力

通过对员工岗位技能的评估，摸清员工的能力缺陷，提供有针对性的学习改进计划；同时通过系统性的学习，加强员工专业知识面的深度和广度，提升员工的工作技能，提高部门之间的协作和交互能力；从而全面性地提高企业整体效率。

2.促进员工创新思维

通过企业大学的丰富课程的选择性学习，员工能够不断提高自己

的知识宽度，借鉴其他行业、其他企业和其他人的成功经验，从而更好地结合自己的本职工作进行创新。

3.增强企业核心竞争力

建设自己的企业大学，能够显著提升企业整体学习的氛围，促进企业向学习型组织的转变，从而提升团队执行力，加强企业凝聚力，提高员工忠诚度，强化公司知识的沉淀、管理、传播和创新；进而能够激发企业集体智慧，增强企业核心竞争力。

对员工的价值

1.激发员工主动学习的源动力

大部分企业员工可能不爱主动学习，但他们仍希望得到升职、加薪和尊重。通过企业大学为他们设计晋升通道和职位能力要求，将帮助他们明确自身的发展目标；通过能力短板的评估将帮助他们明确学习的重点，从而真正实现从“要他学”到“他要学”的转变。

2.养成员工持续学习的好习惯

员工可以在企业大学自主选择学习方式和学习课程，让学习变得可以选择和可以多次学习，使得学习更有趣味，时间上的随时性和空间上的自由度让学习行动变得更为简单，同时员工在群体性的学习氛围的熏陶下，能够养成良好的学习习惯。

3.实现员工与企业的双赢发展

积极主动学习岗位技能并且不断拓宽知识面的员工，不仅能够在自己的岗位上为公司创造更好的效益，而且这样的员工被提升后将有机会为公司做出更大的贡献，实现员工与企业的双赢发展。

对培训管理者的价值

1.用 20%的培训预算，换取 80%的培训成果

借助于企业大学，可以很好地打破面授培训所遇到的费用、组织周期、师资、知识覆盖率、学习不可重复等方面的局限；通过企业大学课程的专业配置，培训管理者可迅速建立覆盖全员的初步课程体系，用 20%的培训预算，换取 80%的培训成果。

2.快速响应培训需求，提高培训工作的满意度

行业技术日新月异、市场环境变化迅速，这就要求企业能够迅速应对市场发展。因此，企业管理层和业务部门的培训需求总在不停的变化当中，这也要求培训管理者能够迅速响应。通过企业大学，培训管理者可以在几天甚至在几小时里迅速组织和实施相应的培训计划，这让培训工作变得贴心和即时，大幅提高企业全员对培训工作的满意度。

3.立足学习管理平台，建立学习跟踪管理机制

通过企业大学提供的问卷调查、个人能力分析、在线考试等工具，培训管理者可有效评估跟踪每个学员的学习记录，可以跟进各部门学习活动开展成效，可以很好地衡量企业培训的效果，而且作为员工技

能发展的依据，可以提供整个企业人才培养和个人职业发展途径，而且持续的数据跟踪与分析将为培训工作绩效持续改进提供可靠参考。

4.发动员工积极参与，营造良好的学习氛围

培训不只是培训管理者的工作，借助企业大学，我们可以通过目标指引、积分激励、制度鞭策等方法提高员工学习热情；同时借助管理平台的授权功能，可以让各级管理者积极参与到下属员工学习活动的管理当中，让各级部门经理主动关心并指导员工的成长，从而营造出良好的学习氛围，并减轻培训管理者的工作负担。