

互联网时代网络企业在线培训问题及优化研究

——以H保险公司为例

摘要

随着科技的发展和社会的进步，互联网已经家喻户晓且被广泛运用，如今这个时代可以说是互联网时代。当今企业与互联网已经分不开了，特别是朝阳行业保险公司更是如此。H公司作为我国保险行业新秀企业，为了在激烈的竞争中不断前进，非常重视员工的培训工作，近年来持续投入大量的人力，财力，物力来组织新员工的培训。但是，就目前形势看培训效果没有达到实际预期效果，导致培训的回报率大大折损。

本文在参考国内外相关培训方面的文献和资料的基础上分析H公司线上培训出现的问题，以及提出相应的解决问题的方法。本文是对选题的初步探索，通过这次对H公司员工线上培训的实际研究与调查收获颇丰，本文主要以H公司基层员工作为调查研究对象，发现的问题主要有缺乏针对各层级线上培训体系、缺乏完善的线上培训评估体系、缺乏线上培训后期效果的追踪、线上培训缺乏与绩效薪酬挂钩。针对发现的问题我认为H保险公司应该加强公司高层对线上培训重视的力度、充分健全完善的线上培训体系、加强员工网络素养的教育、充分完善线上培训后期效果追踪、充分完善线上培训与绩效挂钩。

关键词：线上培训；H公司；互联网；保险公司

互联网时代网络企业在线培训问题及优化研究

——以H保险公司为例一、绪论

（一）研究背景与意义

1、研究背景

随着经济的不断发展以及科学的进步，互联网+被人们广泛的运用于各个行业，成为人们依赖的道具。保险行业作为目前的朝阳行业与互联网的联系同样密不可分，为了应对当前激励的竞争压力，人才可以提高企业的竞争力，保证高品质的人才对企业的发展非常重要。而培训则是保证高品质人才的重要手段，培训包括内部培训和外部培训。而能够提高员工技能的最重要渠道便是公司的内部培训。因此，有必要尽快培养一批熟悉公司业务、忠于公司、对新事物和新知识能够迅速接受的专业销售人员，从而促进保行业人才的快速增长和保险事业的稳步发展。

伴随着新型冠状病毒的流行，人们的安全受到危害。由于病毒形式逐渐严峻，人们只能在自家屋里进行日常活动，学生不能去学校上课，大人们不能去公司上班。只有迎难而上才能不断的进步，

劳动人民的智慧是伟大的，由此线上学习，线上工作等应景而出。H公司为了应对，通过不断的吸纳人才，在线上进行统一的培训。

(二) 研究目的与意义

1. 研究的目的

员工培训是现代人力资源管理中最重要的部分。它有助于提高员工素质，从而使公司能够不断的发展壮大。本文以H保险公司销售类员工为研究对象，通过访谈法，对H保险公司销售类员工培训过程进行分析. 力图达到以下目的:①找到H保险公司销售类员工线上培训存在的问题。笔者立足于国内外学者对保险企业销售类员工线上培训的研究现状以及成果, 结合H保险公司的现状与基本培训状况, 深度探讨了H保险公司员工线上培训存在的种种问题, 找出产生问题的原因, 并且尝试着提出解决问题的方式方法。②找出适合H保险公司员工线上培训的方法。通过本次研究。笔者发现, 在本次访谈中发现H公司没有系统的线上培训流程。笔者希望探索出适合H保险公司员工线上的培训方法。将传统的培训和线上培训结合起来, 找到适合H保险公司员工线上培训的方法。

2. 研究的意义

近年来, 我国保险行业发展迅速, 是名副其实的朝阳行业, 培养人才是企业不断壮大的重要保障。如果公司在人才的培养方面能够取得很大的进步, 这样就会为企业带来巨大的收益, 从而提高企业的社会地位。

①实现H公司的业绩增长目标。为了以后能够在类似背景下业绩不断的增长, 在别的企业面临倒闭的情况下, H公司不降反增, 此消彼长。有利于企业的长久发展。

②有利于提高员工的生活水平。员工的生活水平和员工的薪资密不可分, 员工销售水平的提高, 公司总业绩就高, 这样公司发给员工的工资才能更高。支持员工发展实质上是更好的发展企业。建立科学有效的培训体系有利于员工的发展和进步, 为员工提供适合学习专业技能的环境, 不断的培养员工的个人能力, 从而提高员工的专业技能水平, 更好的发挥员工的个人能力。

③提升H公司的企业竞争力。目前H公司线下培训体系已经完善, 但是线上培训体系还没有健全, 这样就会导致在面临突发状况时, H公司面对市场竞争力水平不足, 从而导致H公司整体业绩下滑, 企业收益下降。所以为了更好的发展, 更有效的提升竞争力, 应该面面俱到, 要考虑到未来可能发生的情况, 要完善线上培训体系。

(三) 国内外研究现状

国外对员工培训理论进行了一百多年的研究，早在 20 世纪初期科学管理之父泰勒就出版了《科学管理原理》，自此以后各种各样的培训理论相继产生并运用于实践当中去。西方的培训理论相较于我国已经相当完善且合理，有了自己的一个完整体系。在我国，人们对人力资源和培训的研究起步较晚，到目前为止，研究的目的时间相对较短。但是近些年来，由于我国的经济持续增长和互联网事业的不断进步，企业间的竞争日益激烈，企业管理者渐渐意识到员工培训的重要性以及对于公司发展的战略意义，因此加大了对人力资源板块的投资，尤其是培训板块。

西方对保险业务员培训的比我国早的多，早在 1916 就有了系统地研究销售人员培训的机构，即国际寿险行销研究协会(LIMRA, Life Insurance Marketing and Research Association)。通过该组织的研究表明，培训好坏直接影响到保险业务员人员的去留问题。而我国在 1996 年在北京才正式成立我国保险监督管理委员会，我国实行保险销售人员制度时间并不是不长，对保险营销培训体系方面的研究也相对较少，还有很大的提升和进步空间。

1. 国内研究现状

我国对保险业务人员的培训研究的还不是太深，培训体系相对落后。根据相关文献记载，直到 20 世纪 90 年代，我国的专业学者才对产业工人培训进行专门研究，但是他们的研究更多的在于员工教育和教育需求方面。

关于保险业务员员的培训方面，目前研究最多的是培训体系的构建。蔡立红(2018)认为随着全球一体化的进程加快，我国企业面临着巨大的挑战，而企业之间的竞争最终归结为人才之间的竞争，良好的企业员工培训将提升员工归属感，促进员工和企业共同成长。曹方旭(2017)在调查保险业员工培训状况后，提出完善的培训体系对提升保险代理人工作能力和保险企业的发展起着重要作用。没有更多的线上培训等研究。

2、国外研究现状

国外对保险业务员的培训研究相对我国已经相当完善。早在 20 世纪初期，就有人提出培训理论，西方的保险发展史也相对较早，从最初的海上保险，火灾保险，人身保险到现在完善的现代保险体系。目前国外保险培训体系已经相对完善，有完善的高校保险教育与培训体制，如美国的宾州大学、天普大学、佐治亚州立大学等，英国的诺丁汉大学，城市大学等。有完善职业认证和各种资格考试体系，鼓励人们学习保险知识，发展保险行业。

2002年哈佛大学的 Jeffrey Brown 教授与芝加哥大学 Austan Goolsbee 教授在《政治经济学期刊》(Journal of Political Economy)上发表的《是互联网让市场更具竞争力?——基于寿险业的证据》(Does the Internet Make Markets More Competitive? Evidence from the Life Insurance Industry)一文中提出保险业与互联网结合的理论。这个理论是保险线上培训理论体系的开端。

综上所述,保险的线上培训理论无论是在国外还是在国内都没有太完善的理论体系,都需要花费大量的时间和精力去研究。目前国内外对保险业务员的线上培训还不是很重视,更多的是线下培训。我国保险企业应该重视保险业务员线上培训工作,在借鉴外国理论的基础上不断发展自身,形成自身完整的保险业务员线上培训理论体系。

(四) 研究内容及方法

1、研究内容

本文对 H 保险公司安徽分公司某营销服务部人力资源管理方面中的线上培训的状况和存在的问题进行了分析和研究,以下 H 保险公司都代表是安徽分公司某营销服务部,发现 H 保险公司线上培训存在以下几个主要的问题:没有完善的线上培训体系;培训反馈不真实;培训员工平均年龄大,平均文化水平偏低;培训规章制度执行不严格等。最后本文试图为该公司提供一种适合企业状况的系统的管理思想,进而形成一套规范的可操作的线上培训方案,使得企业的线上培训工作制度化、程序化,也为企业发展培养更多的人才。

2、研究方法

本文所采用的研究方法主要包括案例研究法和文献研究法。在本文的研究中,笔者选取了 H 保险公司作为案例,在探讨人力资源专业内知识点的同时,缩小了研究的范围,使研究切入点更小更准确,通过对 H 保险公司的线上培训现状调查作为研究的论据,增强了文章的说服力,同时也提升了本文论点的可借鉴性。文献研究法就是通过电子图书数据资源、图书馆以及相关杂志书籍等,对和集团企业人员线上培训方面相关的文献进行搜集梳理,参考学者和研究人员在这方面取得的成果,通过对丰富信息以及前沿知识的汲取,为本文的研究制定一个大题的研究方向和思路,对于解决 H 保险公司保险业务员线上培训存在的问题是十分有帮助的。

二、员工培训相关概念及理论综述

(一) 员工培训的概念

1. 员工培训的定义

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/637152160030006106>