# 互联网教育：玩法与困境

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-02-25

*第一篇：互联网教育：玩法与困境网站优化软件http://www.feisuxs/ c6j编辑互联网教育：玩法与困境本文由赵大伟根据TMT青年沙龙的互联网教育主题沙龙整理而成。随着移动互联网、大数据、云计算等技术的发展，人们接收与反馈信息...*

**第一篇：互联网教育：玩法与困境**

网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

互联网教育：玩法与困境

本文由赵大伟根据TMT青年沙龙的互联网教育主题沙龙整理而成。

随着移动互联网、大数据、云计算等技术的发展，人们接收与反馈信息的方式会发生巨大变化，人类的学习模式也有可能而因此改变。于是，互联网教育有掘金机会。互联网女皇玛丽·米克、李彦宏、徐小平都这么说。

这是为什么从创业者到大公司都在探索这个领域的原因。在探讨玩法之前，先普及一下现行教育体制与学习模式下，一个人的学习历程可以划分的4个阶段：

1、学前教育（幼教）。这个阶段的学习主体本身不具备独立能力，互联网教育产品多作为学习工具，如悟空识字。

2、K12阶段（基础教育）。这个阶段受限于现行教育体制，多数互联网教育产品基本以网校远程教育形式存在，功能多为课外辅导和提供教育资讯，如学而思网校。

3、高等教育（大学阶段）。这个阶段也是受限于现行教育体制，产品形态多以大学网络公开课为主，如网易公开课、超星学术视频。部分人在这个阶段会有成人培训（职业资格认证、素质拓展）的需求。

4、成人培训（毕业后）。这个领域主要有两块，一个是职业认证，会计师考试辅导、司法考试辅导等，如尚德嗨学网；另一个是素质拓展，钢琴、瑜伽、健身等课程的学习，如天下网校。

无论是创业者还是大的互联网公司，探索教育商机时基本都是按上述4个切口选择切入的。具体的探索模式在下一页，先来看看大公司网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

们的玩法。巨头玩法

1、网易模式

主要产品：网易公开课、网易云课堂、有道词典

这几个项目都瞄准了互联网教育领域，可见网易决心之大。现阶段，网易已经聚合了世界范围最优质的一批视频课程资源，本身就具有巨大的流量价值。一旦其在教学互动领域、社交化、大数据等方面实现技术突破，待到整体网络教育生态成熟之际，自然是一牛股！

2、百度模式

主要产品：百度文库、百度知道、百度百科、爱奇艺教育 百度是三大巨头里最具实力最有优势做教育的一个，历年来的布局也都可见端倪。李彦宏上次论坛中提到了互联网对教育和医疗的冲击，现在开始甩开膀子自己干了。从优质教育资源聚合开始做起（本身具有搜索优势），改善教学互动体验，提供个性化学习服务，做优质的B2B2C平台。能否干好，取决于其决心，百度不差钱，不缺人才，为什么电商和社交一直做不好？教育算是与其产品气质最接近的一个领域，我们有理由期待。

3、腾讯模式？

腾讯以社交胜出，目前还未开始重视教育领域。模仿而后推出了腾网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

讯微讲堂产品，就没啥声音了。通过微信抢夺了移动互联网的船票，若有心思考虑移动互联网教育，基于微信平台而产生的知识分享与教学互动，是极具想象空间的。

4、阿里模式？

除了马云退休之后说要搞一个网络大学，没见到阿里有其他动作。不过，电商起家的淘宝完全可以做一个垂直的B2C教育网站，实际上阿里系的一些网站已经承担了部分教育功能。淘宝完全可以像颠覆挂号系统一样，通过O2O一个环节对现有教育培训机构和学校产生影响，更可以搭建起一套在线教学互动平台，学YY倒是不难，难的是如何把淘宝模式复制到教育领域。淘宝也不可能忽视教育这块市场的，关键是看怎么切入。趋势在那里，拦路虎在这里

站在行业里看，目前在线教育的发展现状并不乐观，还面临着很多现实的问题。

1、盈利周期太长

对网络教育企业而言，盈利模式就那么几种：内容收费、平台佣金、广告模式。但内容模式需要聚优质内容和口碑，平台模式需要聚交易，广告模式需要聚流量。目前而言，这些在线教育产品都没有很好的营收，就连已经上市的YY教育都如此。

而教育产品与服务的特殊性、公益性，与商业商业利润最大化在某网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

些程度上背离。单纯套用淘宝模式是行不通的，即使做淘宝类型的在线教育交易服务平台，也需要投入大量的成本。试图在 2-3 年内赢得巨额利润是不现实的。做教育行业，尤其是在线教育行业，从项目初始到商业模式运营成功，3-5年算短，5-8年时间获取成功实属正常。

2、教育质量不可控

很多最初定位于 C2C 的在线教育企业，已经逐步转向 B2C。这里面很大一个原因是，C2C平台无法控制教育质量。与个人提供不稳定、不持续、质量无保证的教育服务相比，培训机构更能提供稳定、持续、高质的教育服务。

3、O2O拉高运营成本

为了实现良好的线下互动，部分探索者引入O2O模式，但线下运营必然涉及教学场地、组织管理等问题，成本一下拉高了。如果一旦租用固定地点授课，生源又会被局限。

4、MOOC（大规模在线开放课程）模式面临挑战

在线学习的劣势在于不能直接与教师面对面互动。困扰学生的一大问题在于：学生在听课时产生疑问，不能及时提出并得到及时解决。另外，在线学习精神难集中，没有人督促。很难保证学习效率。

5、与现行教育体制的矛盾之处

在中国，多数人的学习目的都是功利的，有些人为了找工作，有些人为了混圈子，有些人为了虚荣。在线教育作为一套完整的教育体系，不仅要满足人们学习知识的需求，更要考虑到这些功利性的需求，否则人们不会来买账。网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

6、纯网络模式怎么战胜人性的弱点

在线进行的活动最大的特点是客户端几乎无任何强制性，你可以随时地启动或终止服务，可以因为任何其他事务而离开网络端。这对于需要有强制性安排的结果导向性产业非常不利。这就是为什么通过网络可以实现高质量教育培训的良好体验，却无法实施真正的结果控制。

目前，即使是国外的案例也没有完全解决前文提出的问题，所以国外的该领域领头羊不是完全免费期望做成平台，要不就是在大学课程等对象主要为成人，具有更强自制力和自我驱动学习的消费者身上。

7、幼教需考虑对幼儿健康的影响和家长因素

处于K12及幼儿教育时期的用户，使用电子产品容易造成近视，这将成为以后家长关注的痛点，是大问题。幼教领域的在线教育，首先要教育的是家长。践行K12的关键：处理好家长、学生、老师的关系，通过深入到老师的教育环节，从而影响学生，进而影响家长。

8、优质内容需要时间的积累

APP、网络游戏领域有迅速蹿红的机会，但不见得能做长久；在线教育需要慢慢积累，但可以做很多年。

在互联网作用下，未来教育会发生哪些变革？ 不妨大胆地颠覆性地畅想一下：

1、“授课”模式会被消灭。在线教育的未来应该是更多基于标准算法、系统模型、数据挖掘、知识库等为学生提供个性化、定制化学习服务。在这个过程中，老师授课的依赖会越来越小，并被技术部分取网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

代。

2、教育的本质是服务。未来的学习过程，将由“以老师为中心”转向“以学员为中心”，为学员提供全方位、个性化、持续的学习服务，是教育机构的必然选择。

3、教育平台的本质是社交？强烈的学习氛围、强制化的学习状态、真实有效的互动都是教育培训中不可或缺的关键要素。未来教育电商更靠谱的活法不是卖课，而是打造一个汇聚更多优质课程的免费社区平台，在此基础上针对自制力和自学能力不强的受众提供可选择的个性化增值服务。

4、“在线教育”概念不再被提起。因为，所有的教学过程都已经离不开互联网，所有的教学都将借助云计算、大数据、移动互联网等技术实现的。线上与线下只是不同的教学环境和教学手段而已，传统教育培训机构不接触互联网，则无前途可言。

5、个性化的学习出现。在线教育通过收集大量数据，可以全面跟踪和掌握学生特点、学习行为、学习过程，进行有针对性的教学，更准确地评价学生，提高学生的学习质量和学习效率。这才会出现真正的“因材施教”，大大提升人才的培养质量和成才率。

6、优质教育资源平等共享。由于在线教育成本很低，优质教育资源将不再局限于高等学府，将有机会传遍全国和全球的每个角落，使每个人都有机会接触。往大了说，可以推动我国从人力资源大国向人才强国的跨越。7、4A（Anytime、Anywhere、Anybody、Anyway）学习模式的到来。网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

未来的教育，可以做到在任何时间、在任何地点、以任何方式、从任何人那里学习。将会颠覆传统的教与学的过程与规律。

8、教育娱乐化。如果玩网游就是一种学习，学习过程中不断挑战不断得到即时激励，那么学习过程还会那么枯燥么？谁说学习产品就一定要那么严肃，不见得。在线教育提供了学习趣味化的机会。

9、在线教育实现社会认证。多数人上大学、参加培训很重要一个目的就是为了获取一个认证，比如名校毕业证、比如会计师从业认证，等等，功利导向居多。未来的互联网教育模式下，人们自然希望也能获得相应的社会认可，与学习内容相匹配的社会认证显得十分必要。

10、在线教育借鉴在线酒店模式。在线酒店业与在线教育业的相通之处：从原始的线下业态，到作为平台的网站（比如艺龙旅行网）出现，再到作为媒体的网站（比如去哪儿网）出现，有发展规律可循。在线教育，最开始出现的是线下的各种教育机构（如新东方），然后会出现平台型网站（如YY教育），再到媒体型网站（或者说聚合型平台，如百度文库新上线的课程产品）。教育本质是服务，酒店本质也是服务，所以自然会有类似之处，也自然会O2O，那么酒店行业如何被互联网颠覆的，是需要在线教育从业者认真思考的。

11、互联网解构与重构学习模式与教育体系。当前的在线教育产品，基本只做到了“互联网+教育”，或者“互联网×教育”，未来更具颠覆性的产品应该是“互联网÷教育”，即用互联网解构传统学习模式与教育体制，并且重新制定一套新的教与学互动模式，这将改变人类几千年以教师为中心的授课模式。虽然目前尚未有创业者探索，但这网站优化软件

http://www.feisuxs/ c6j编辑

在不远的将来必然成为事实。

本文来源：虎嗅网

**第二篇：走出互联网企业文化建设的困境**

走出互联网企业文化建设的困境

字号:小中大| 打印 发布: 2025-4-10 15:55作者: 林涵武来源: 北大纵横查看: 0次企业文化是企业生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富和物质形态。它是企业的灵魂，能够引导员工的行为，使员工朝着企业希望的发展方向前进；优秀的企业文化还能使员工产生归属感，从而吸引、留住人才。然而很多商业模式不错的互联网企业还没有做大就因为缺乏统一的企业价值观导致内乱而退出历史舞台，因此，浮躁、缺乏文化积淀一直使互联网企业饱受诟病，年轻的它们更加需要企业文化来指引方向。只是在企业文化建设的过程中困境重重……

发现困境所在互联网企业的文化建设常常难以开展或效果不佳，为什么呢？我们不妨从以下几方面寻找原因：

企业发展速度困境

互联网行业是一个快速变化的新兴行业，丑小鸭变天鹅的神话在业内时有发生。这类企业成立的时间也普遍不长，不过一旦产品对路，市场环境顺利的话，企业的业务发展速度会很快，员工规模也会迅速扩张。比如阿里巴巴在2025年召开员工大会时只用杭州招商宾馆的一个多功能厅就能容纳，而到了2025年2月开年会时，集团不得不租用杭州市最大的一个室内场所——杭州体育馆。业务规模的迅速膨胀使得公司整日忙于业务而无暇顾及管理机制及文化理念的梳理，因此企业文化塑造的难度远高于成熟的行业。没有统一的企业文化作为指引，众多背景与想法各异的新人难以迅速转化成符合企业使命与愿景要求的人才。如何让企业文化建设的步伐跟上企业发展的速度，是互联网企业文化建设的一个困境，也是必须优先考虑的问题。

人员流动困境

百度、阿里巴巴、盛大等互联网精英企业的神奇故事在业内广泛传播的同时，大批的互联网企业也在不断地消亡。互联网企业的组织变革也时有发生，行业变化快，机会多，不稳定是互联网企业，特别是中国互联网企业的标签。因此业内人员短期行为突出，机会主义盛行。全球最大的人力资源咨询公司美世咨询发布的2025年中国互联网行业薪酬调研报告显示，互联网行业是员工流动率较高的行业之一，2025年行业自愿离职率为15.9%。统计数据表明，互联网行业的员工在公司服务的平均年限小于3年。然而文化建设需要时间，阿里巴巴的掌门人马云不止一次这样强调：“要成为一个真正的阿里人，至少需要三年。”因此员

工的高速流动将使互联网企业文化建设面临瓶颈，如何快速将企业的价值观融入员工的头脑中，是互联网企业文化建设的又一巨大挑战。

员工特点困境

互联网企业的员工普遍较为年轻，“80后”占绝大多数。学历层次较高、自主意识较强、容易接受新生事物、追求时尚等，是互联网企业大部分员工的特点。一般而言，员工的个人价值取向和预期与企业文化及管理运行机制间要经历一个磨合匹配的过程，当不能很好地契合时，就很容易导致员工离职。如何建立符合员工特点并容易被员工普遍接受的企业文化，也是互联网公司需要克服的一大瓶颈。

企业规模困境

尽管互联网企业发展速度快，但规模迅速扩张的还是少数，绝大部分目前还都是自主创业的中小企业，规模也相对较小。几乎所有民营中小企业在创业之初，老板都无暇顾及企业文化建设问题，认为它是国有企业或较大型民营企业考虑的范畴。老板们风风火火地揽生意、忙赚钱，与员工的雇佣关系相当明确，而员工之间的合作、员工的积极性与主动性，员工的情感世界是企业很少考虑的。很难想象在这样一种氛围里的员工能产生一种团队精神，能与老板同舟共济把企业做强做大。因此，中小企业的企业文化要么积累不够，要么不被重视，没有专人负责，很难建立起来。如何克服企业规模劣势对企业文化建设的影响，同样是互联网企业必须应对的挑战。

探索突破之道

虽然互联网公司企业文化建设存在以上诸多困境，但并非不能克服。为了使企业文化建设不流于形式化，可尝试以下手段：

同时确立企业价值观与商业模式

企业文化的核心就是企业的价值观，企业价值观与商业模式是企业得以存在的基础，二者不可偏废。没有良好的商业模式，企业无法盈利；仅有商业模式没有良好的企业价值观，企业难以壮大，也无法做长久。这一点对互联网企业也不例外。因而一个好的互联网企业，在确立商业模式的同时就应该确立企业的价值观，如果等到规模扩大时再去寻找价值观可能为时已晚。在浙江举办的“2025新经济高峰论坛”上，百度公司董事长兼首席执行官李彦宏、万事利集团总裁李建华、宝石控股集团董事长阮小明的发言尤其引人注目，“商业模式”和“企业文化”是他们关注的两个焦点。

树立既与业务模式相适应又与员工的主流需求相适的企业价值观

然而，企业价值观并不是企业领导者或创始人随随便便提出来的。百度的李彦宏认为，“企业的工作环境应该始终处于和谐宽松的氛围中，而这种氛围背后所支撑的是一种符合企业所属行业特征的文化气息，并且应该是有助于提高企业经济效益的一种文化。”不与业务模式相适应，不能推动企业盈利的价值观难以被企业领导者所接受。不同的盈利模式，企业文化也会不同。例如阿里巴巴集团目前子公司的文化特征各有不同：阿里公司讲求踏实和效率；淘宝的文化更年轻活泼，更贴近草根；支付宝、雅虎和阿里软件则对专业要求更高，更接近精英文化。正如雅虎中国总裁曾鸣所评价的“最好的文化，应该是和企业的客户、其所生存的环境相匹配的。” 企业价值观仅与业务模式相适应是远远不够的，因为价值观最终是通过人来起作用，因此必须考虑行业特征，符合业内人的特点，满足他们的主流需求。由于员工受到行业环境的烙印更为突出，因此只有满足业内主流人员需求的企业价值观才容易被员工迅速接受。

建立文化建设责任体系

企业价值观需要通过人来传播。一般而言，企业文化的传播责任分三层，最高领导是企业文化传播的领导者，人力资源管理负责人是文化传播的组织者，各级管理者是文化传播的执行者。小型企业，企业领导者就是人力资源管理者，所以企业文化的领导组织职能都需要由企业领导者承担。认为文化传播是职能人员的事的想法是不可取的，只有企业老板深深地认同企业文化，并身体力行地负起领导与组织责任，各级管理者在老板的带动下担负起文化推广的责任，企业文化建设才能够顺利开展。

在招聘时严格考察价值取向

企业文化建设与人力资源管理的其他职能是相辅相成、密不可分的。企业文化建设需要从招聘做起，在员工的招聘选拔条件中有所体现。笔者所熟悉的某互联网公司在招人时总喜欢问这么一个问题：“你是否愿意在我公司做三年？”他这样问一是为了让应聘者感受到这是一个想长期发展的公司，二是通过员工的回答初步判断员工作决策的方式是否符合公司的要求。因此，互联网公司在人才选拔时应该采取科学的测评手段，增加价值观的考核，与其等应聘者进入公司后再改造其价值观，不如直接招聘符合公司文化的员工。

将文化建设寓于考核激励中

虽然一个好的企业文化必定是个强势得可以改变员工行为习惯的文化，但员工习惯的改变不是一蹴而就的，需要不断进行强化；而强化手段中堪称刀斧的手段就是考核激励，甚至可以说有什么样的考核激励就有什么样的文化。因此，员工对企业文化最深刻的认识往往来源于企业对其的考核激励，这也是让企业文化落地的重要方式。企业需要在考核指标设置上，激励手段处理上加入文化塑造因素。在这一点上阿里巴巴集团最能品出其中滋味。每个季度，每位阿里员工要接受来自主管的考核，内容包括两部分：业绩和价值观，比重各占50%。用最容易接受的手段进行推广

互联网公司的企业文化建设手段需要与员工的特点相适应，应采取最容易使其接受的手段。电子邮件、bbs、msn、qq等工具的使用在互联网公司已习以为常，也最容易让员工接受。笔者熟识的一位互联网公司老总常常用msn与其下属聊天，因此其所辖团队的思想动态很容易被他掌握，通过交流也很容易将组织文化融入团队的每一个成员心中。公司的bbs往往是另一个企业文化宣扬的绝佳场所。一方面员工通过bbs上的畅所欲言，匿名发泄对企业的不满，提出相关意见和建议；另一方面企业可以通过bbs发布相关消息，传播企业文化。企业文化的传播还需要适应时尚的要求。例如马云通过武侠的形式包装其文化理念，就很容易让员工接受。公司每个部门名称旁会挂着另一个牌子，上书“武当派”或“华山派”等字样。“桃花岛”、“星宿海”指的是会议室，而看到“光明顶”就应该想到这是最高决策之地。大部分员工桌面上的名牌都印着两个名字，一个是真名，另一个是昵称，后者大多取自武侠人物。“郭靖”、“一刀”这样的称呼使用的频率远远高于员工的真名，甚至连公司价值观的名称也被他归纳为《天龙八部》中多情公子段誉使用的 “六脉神剑”——客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情和敬业。

注重榜样的力量

树典型是企业文化建设中常用的手法。通过对典型人物的褒奖与宣传，达到教育其他员工的目的，进而推动企业文化理念在员工心中生根发芽。树典型的手法在国企与政府单位经常见到，曾经收到不错的效果，因而被众多民企所借鉴，互联网公司也不例外。据媒体报道，2025年年底，雅虎hr主管戴珊和同事们精心策划了一场年会，评选了8名“优秀员工”，年会的颁奖仪式上，获奖员工的父母突然出现在现场，说出了他们对自己孩子工作的支持和感想，在场的获奖者甚至一些观众都被感动得热泪盈眶。这个表彰会实际上就是雅虎企业文化塑造活动的一部分，通过获奖者与观众的感动将企业所需要树立的理念深深地烙在广大员工心中。

然而负面的典型同样会对企业文化建设产生巨大的破坏作用。企业领导者容忍破坏企业文化的行为不受到惩罚，或带头破坏企业文化是企业文化难以建设的重要原因。笔者曾见过许多互联网企业的文化价值观看上去非常具有吸引力，但这只是老板忽悠员工的口号。试想整天将诚信挂在嘴边的领导经常做一些不诚信的事情，又怎能让员工接受公司里的诚信文化呢？

当然，一个好的组织文化、气氛、态度、行为的形成并非一日之功，需要长期的积累和培育过程。只要互联网企业经营者首先在思想上重视企业文化建设，具有集腋成裘的耐心和勇气，充分考虑互联网行业业务和员工的特点，就一定能逐渐克服种种困难，走出互联网企业文化建设的困境。

**第三篇：走出互联网企业文化建设的困境**

走出互联网企业文化建设的困境

作者：林涵武 2025-01-

31没有文化的企业必然短命，然而互联网企业文化的创建又比传统企业面临更多困境……

企业文化是企业生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富和物质形态。它是企业的灵魂，能够引导员工的行为，使员工朝着企业希望的发展方向前进；优秀的企业文化还能使员工产生归属感，从而吸引、留住人才。然而很多商业模式不错的互联网企业还没有做大就因为缺乏统一的企业价值观导致内乱而退出历史舞台，因此，浮躁、缺乏文化积淀一直使互联网企业饱受诟病，年轻的它们更加需要企业文化来指引方向。只是在企业文化建设的过程中困境重重……

发现困境所在互联网企业的文化建设常常难以开展或效果不佳，为什么呢？我们不妨从以下几方面寻找原因：

企业发展速度困境

互联网行业是一个快速变化的新兴行业，丑小鸭变天鹅的神话在业内时有发生。这类企业成立的时间也普遍不长，不过一旦产品对路，市场环境顺利的话，企业的业务发展速度会很快，员工规模也会迅速扩张。比如阿里巴巴在2025年召开员工大会时只用杭州招商宾馆的一个多功能厅就能容纳，而到了2025年2月开年会时，集团不得不租用杭州市最大的一个室内场所——杭州体育馆。业务规模的迅速膨胀使得公司整日忙于业务而无暇顾及管理机制及文化理念的梳理，因此企业文化塑造的难度远高于成熟的行业。没有统一的企业文化作为指引，众多背景与想法各异的新人难以迅速转化成符合企业使命与愿景要求的人才。如何让企业文化建设的步伐跟上企业发展的速度，是互联网企业文化建设的一个困境，也是必须优先考虑的问题。

人员流动困境

百度、阿里巴巴、盛大等互联网精英企业的神奇故事在业内广泛传播的同时，大批的互联网企业也在不断地消亡。互联网企业的组织变革也时有发生，行业变化快，机会多，不稳定是互联网企业，特别是中国互联网企业的标签。因此业内人员短期行为突出，机会主义盛行。全球最大的人力资源咨询公司美世咨询发布的2025年中国互联网行业薪酬调研报告显示，互联网行业是员工流动率较高的行业之一，2025年行业自愿离职率为15.9%。统计数据表明，互联网行业的员工在公司服务的平均年限小于3年。然而文化建设需要时间，阿里巴巴的掌门人马云不止一次这样强调：“要成为一个真正的阿里人，至少需要三年。”因此员工的高速流动将使互联网企业文化建设面临瓶颈，如何快速将企业的价值观融入员工的头脑中，是互联网企业文化建设的又一巨大挑战。

员工特点困境

互联网企业的员工普遍较为年轻，“80后”占绝大多数。学历层次较高、自主意识较强、容易接受新生事物、追求时尚等，是互联网企业大部分员工的特点。一般而言，员工的个人价值取向和预期与企业文化及管理运行机制间要经历一个磨合匹配的过程，当不能很好地契合时，就很容易导致员工离职。如何建立

符合员工特点并容易被员工普遍接受的企业文化，也是互联网公司需要克服的一大瓶颈。

企业规模困境

尽管互联网企业发展速度快，但规模迅速扩张的还是少数，绝大部分目前还都是自主创业的中小企业，规模也相对较小。几乎所有民营中小企业在创业之初，老板都无暇顾及企业文化建设问题，认为它是国有企业或较大型民营企业考虑的范畴。老板们风风火火地揽生意、忙赚钱，与员工的雇佣关系相当明确，而员工之间的合作、员工的积极性与主动性，员工的情感世界是企业很少考虑的。很难想象在这样一种氛围里的员工能产生一种团队精神，能与老板同舟共济把企业做强做大。因此，中小企业的企业文化要么积累不够，要么不被重视，没有专人负责，很难建立起来。如何克服企业规模劣势对企业文化建设的影响，同样是互联网企业必须应对的挑战。

探索突破之道

虽然互联网公司企业文化建设存在以上诸多困境，但并非不能克服。为了使企业文化建设不流于形式化，可尝试以下手段：

同时确立企业价值观与商业模式

企业文化的核心就是企业的价值观，企业价值观与商业模式是企业得以存在的基础，二者不可偏废。没有良好的商业模式，企业无法盈利；仅有商业模式没有良好的企业价值观，企业难以壮大，也无法做长久。这一点对互联网企业也不例外。因而一个好的互联网企业，在确立商业模式的同时就应该确立企业的价值观，如果等到规模扩大时再去寻找价值观可能为时已晚。在浙江举办的“2025新经济高峰论坛”上，百度公司董事长兼首席执行官李彦宏、万事利集团总裁李建华、宝石控股集团董事长阮小明的发言尤其引人注目，“商业模式”和“企业文化”是他们关注的两个焦点。

树立既与业务模式相适应又与员工的主流需求相适的企业价值观

然而，企业价值观并不是企业领导者或创始人随随便便提出来的。百度的李彦宏认为，“企业的工作环境应该始终处于和谐宽松的氛围中，而这种氛围背后所支撑的是一种符合企业所属行业特征的文化气息，并且应该是有助于提高企业经济效益的一种文化。”不与业务模式相适应，不能推动企业盈利的价值观难以被企业领导者所接受。不同的盈利模式，企业文化也会不同。例如阿里巴巴集团目前子公司的文化特征各有不同：阿里公司讲求踏实和效率；淘宝的文化更年轻活泼，更贴近草根；支付宝、雅虎和阿里软件则对专业要求更高，更接近精英文化。正如雅虎中国总裁曾鸣所评价的“最好的文化，应该是和企业的客户、其所生存的环境相匹配的。” 企业价值观仅与业务模式相适应是远远不够的，因为价值观最终是通过人来起作用，因此必须考虑行业特征，符合业内人的特点，满足他们的主流需求。由于员工受到行业环境的烙印更为突出，因此只有满足业内主流人员需求的企业价值观才容易被员工迅速接受。

建立文化建设责任体系

企业价值观需要通过人来传播。一般而言，企业文化的传播责任分三层，最高领导是企业文化传播的领导者，人力资源管理负责人是文化传播的组织者，各级管理者是文化传播的执行者。小型企业，企业领导者就是人力资源管理者，所以企业文化的领导组织职能都需要由企业领导者承担。认为文化传播是职能人员的事的想法是不可取的，只有企业老板深深地认同企业文化，并身体力行地负起领导与组织责任，各

级管理者在老板的带动下担负起文化推广的责任，企业文化建设才能够顺利开展。

在招聘时严格考察价值取向

企业文化建设与人力资源管理的其他职能是相辅相成、密不可分的。企业文化建设需要从招聘做起，在员工的招聘选拔条件中有所体现。笔者所熟悉的某互联网公司在招人时总喜欢问这么一个问题：“你是否愿意在我公司做三年？”他这样问一是为了让应聘者感受到这是一个想长期发展的公司，二是通过员工的回答初步判断员工作决策的方式是否符合公司的要求。因此，互联网公司在人才选拔时应该采取科学的测评手段，增加价值观的考核，与其等应聘者进入公司后再改造其价值观，不如直接招聘符合公司文化的员工。

将文化建设寓于考核激励中

虽然一个好的企业文化必定是个强势得可以改变员工行为习惯的文化，但员工习惯的改变不是一蹴而就的，需要不断进行强化；而强化手段中堪称刀斧的手段就是考核激励，甚至可以说有什么样的考核激励就有什么样的文化。因此，员工对企业文化最深刻的认识往往来源于企业对其的考核激励，这也是让企业文化落地的重要方式。企业需要在考核指标设置上，激励手段处理上加入文化塑造因素。在这一点上阿里巴巴集团最能品出其中滋味。每个季度，每位阿里员工要接受来自主管的考核，内容包括两部分：业绩和价值观，比重各占50%。

用最容易接受的手段进行推广

互联网公司的企业文化建设手段需要与员工的特点相适应，应采取最容易使其接受的手段。电子邮件、BBS、MSN、QQ等工具的使用在互联网公司已习以为常，也最容易让员工接受。笔者熟识的一位互联网公司老总常常用MSN与其下属聊天，因此其所辖团队的思想动态很容易被他掌握，通过交流也很容易将组织文化融入团队的每一个成员心中。公司的BBS往往是另一个企业文化宣扬的绝佳场所。一方面员工通过BBS上的畅所欲言，匿名发泄对企业的不满，提出相关意见和建议；另一方面企业可以通过BBS发布相关消息，传播企业文化。企业文化的传播还需要适应时尚的要求。例如马云通过武侠的形式包装其文化理念，就很容易让员工接受。公司每个部门名称旁会挂着另一个牌子，上书“武当派”或“华山派”等字样。“桃花岛”、“星宿海”指的是会议室，而看到“光明顶”就应该想到这是最高决策之地。大部分员工桌面上的名牌都印着两个名字，一个是真名，另一个是昵称，后者大多取自武侠人物。“郭靖”、“一刀”这样的称呼使用的频率远远高于员工的真名，甚至连公司价值观的名称也被他归纳为《天龙八部》中多情公子段誉使用的 “六脉神剑”——客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情和敬业。

注重榜样的力量

树典型是企业文化建设中常用的手法。通过对典型人物的褒奖与宣传，达到教育其他员工的目的，进而推动企业文化理念在员工心中生根发芽。树典型的手法在国企与政府单位经常见到，曾经收到不错的效果，因而被众多民企所借鉴，互联网公司也不例外。据媒体报道，2025年年底，雅虎HR主管戴珊和同事们精心策划了一场年会，评选了8名“优秀员工”，年会的颁奖仪式上，获奖员工的父母突然出现在现场，说出了他们对自己孩子工作的支持和感想，在场的获奖者甚至一些观众都被感动得热泪盈眶。这个表彰会实际上就是雅虎企业文化塑造活动的一部分，通过获奖者与观众的感动将企业所需要树立的理念深深地烙在广大员工心中。

然而负面的典型同样会对企业文化建设产生巨大的破坏作用。企业领导者容忍破坏企业文化的行为不

受到惩罚，或带头破坏企业文化是企业文化难以建设的重要原因。笔者曾见过许多互联网企业的文化价值观看上去非常具有吸引力，但这只是老板忽悠员工的口号。试想整天将诚信挂在嘴边的领导经常做一些不诚信的事情，又怎能让员工接受公司里的诚信文化呢？

当然，一个好的组织文化、气氛、态度、行为的形成并非一日之功，需要长期的积累和培育过程。只要互联网企业经营者首先在思想上重视企业文化建设，具有集腋成裘的耐心和勇气，充分考虑互联网行业业务和员工的特点，就一定能逐渐克服种种困难，走出互联网企业文化建设的困境。

作者简介

林涵武 北大纵横管理咨询公司资深合伙人，濮阳濮耐高温材料股份有限公司（集团）独立董事转载文章，请注明出处：“中华英才网《人力资源》（HR经理人版）”。否则视为侵权，追究法律责任。

编辑：Megan

来源：中华英才网

**第四篇：互联网+教育**

今年两会，充满互联网气息的行业热词“互联网+”被写入了政府工作报告，意味着“互联网+”开始成为国家经济社会发展的重要战略，这着实吸引了人们的目光。最近，总理关于“现在很多人，到什么地方先问„有没有WiFi‟，就是因为我们的流量费太高了!”的喊话更让人感到“互联网+”离我们越来越近。

究竟，“+”的是什么呢？互联网+传统集市=淘宝；互联网+传统百货卖场=京东；互联网+传统红娘=相亲网站；互联网+传统银行=支付宝；互联网+传统交通=嘀嘀打车；互联网+传统新闻=新媒体；互联网+通讯=即时通信……很重要的一点是，互联网与各行各业之间并不是替代关系，而是提升关系。

“互联网+”教育=？互联网成为改变我们生活的巨大推力，同时也是变革教育的一大契机。互联网+教育，也是业界人士认为的“互联网+”时代到来的重要应用！大数据、云计算、互联网……逐渐与教育紧密相连，它正在用“智能”的力量重塑教育的形态。

那么，究竟应该创造一个什么样的教学环境，提供什么样的教学方式？5年后、10年后、20年后，您站在怎样一个课堂里？课堂形态被打破，学校任你挑、老师由你选？课堂游戏化，玩儿着游戏就把课给上了？教育更智慧，私人定制成常态？数据化管理，教师与数据产生化学反应？

外界的急速变化需要教师能力与思想的提升，在这个互联网+时代，教师应该“+”点什么才能跟上时代的步伐呢？ “＋”点宽容：以开放心态看待互联网+教育的时代

互联网教育时代，网络资源的便捷性与丰富性不言而喻，而这些优点最终都成为学习中强大的力量。

比如，老师可以通过学生各科的电子作业，进行快速的数据分析，一个学生的各学科学习能力图，立即生成啦！老师还可以在课堂上，通过学生在平板上的答题进展，随时知道哪些问题成了学生的难点。

在线教育、MOOC、电子书包……也都会得到更广阔的开展。美国、韩国、新加坡等都取得了显著的技术突破。例如，美国推出一个比较有智慧技术含量的个性化学习的平台，可以生成27亿条个性化学习路径。

所以，在“互联网+”时代，老师们怀有一颗包容的心吧，不要拒绝，不要恐惧，大胆地让孩子去接触网络，也让自己去拥抱一个更广阔的世界吧。

“＋”点新意：创新是互联网时代的核心力量

互联网时代的课堂仅仅是充满未来感的教室和先进的硬件设备吗？错，更重要的是教师们的创意！

上海的一位语文教师在自己的微信公众号开设了“三百字团”栏目，发表学生的作品。出乎他的意料，学生都很爱读同伴的作品。不仅如此，校长、其他教师、家长都能看到这些作品，并会把学生的作品分享到朋友圈。慢慢的，孩子们以能在微信上发文章为荣。一个老师，结合新技术，创新了他的教学。

在“互联网+”时代，教师熟悉新技术、应用新技术，这还不够，更重要的是要有创新精神，是否能使创意与技术“真结合”！“＋”点真实：让教师回归真实本性

在传统教育中，教师只是知识的传播者、代言人。在学生眼中，老师们被贴上了“数学”、“语文”、“英语”的标签，因为老师们往往只见“知识”不见“人”，学生看不到教师最真实的那一面，师生之间的所有交往都发生在“知识”的传送带上。

然而在信息时代，获取知识的通道变得平等而开放，教师不再拥有知识霸权。当教师与学生以相同的“学习者”身份出现时，教师必然需要回归真实本性。一个有情感、有态度、不一定完美的教师与一群同样有情感、有态度、不一定完美的学生之间的学习交往。这要求，教师呈现成多的真性情、呈现更多的鲜明态度，才能让教育更生动，成为无法被技术取代的教师。“＋”点个性：教师本身才是最好的课程

“我喜欢讲政治的宋树岐老师和流行病的董兆举老师，可以集中精力从头听到尾。”“喜欢安娜老师，喜欢学近代史了呢！”“高中的时候就是因为喜欢美术老师所以喜欢美术课。”这就是学生的真实感受。因为老师，爱上这门课，相信这是不少人都有过的体会经历。

现在，学校课程正在努力走向具有“这一所”特点的学校课程体系，学生可以从自身的兴趣爱好出发去选择想学习的课程内容。也许不久的未来，学校的每一门课程内容都会与这门课程的授课教师“更紧密融合”，成为这一位教师的“个性课程”，并赋予着具有这一位教师鲜明个性风格的情感态度价值观，真正实现教育与教学的“合体”，而学生不仅仅是在选择课程内容，更是在选择一种价值认同。

“＋”点用户思维：理解学生的需求

最近很火的“翻转课堂”，就是用户思维的一种体现。其基本思路是：把传统的学习过程（教师讲、学生听）翻转过来，让学习者在课外时间完成针对知识点和概念的自主学习，课堂则变成了教师与学生之间互动的场所，主要用于解答疑惑、汇报讨论，从而达到更好的教学效果。

用户思维，是指在价值链的各个环节都要“以用户为中心”去思考问题。作为学校，必须要建立起“以学生为中心”的学校文化。要理解学生的需求，要做到以学生为中心。没有学生的认同，单向的教育是不完美的。同时，教师要有根据学生用户的学习情况随时调整教育教学的本事。

“＋”点数据思维：从数据中认识学生

以前我们也有很多数据，比如平均分、优秀率等，而利用信息技术，利用大数据挖掘，教师很有可能有能力去关注每一个学生的微观表现，如：他在什么时候翻开书，在听到什么话的时候微笑点头，在一道题上逗留了多久，在不同学科课堂上开小差的次数分别为多少，会向多少同班同学发起主动交流，等等。

据了解，北京十一学校的一位老师，就在研发弹幕教学，课堂联网，学生手持平板，随时通过网络发表感想和疑问，同步显示在课件上。课上，老师可以及时调整课程;课后，老师可以根据数据的统计和挖掘，对课堂难点和学生特点进行精确分析，让人大开眼界。

在大数据的背景下，老师能够更好地理解每一个学生，学校能够更好地进行决策，教育将变得更加科学。所以老师们不妨也多点数据思维，让自己能够通过量化的手段，通过数据更加科学地认识自己的教学和学生吧！

**第五篇：城口教育困境与对策**

促进教育均衡发展

---浅谈城口教育的困境与对策

城口县厚坪乡中心小学 蔡明全

近年来,城口教育乘着“普实”验收的东风，踏着课程改革的步履，在“五园”建设方面有了较快发展。但相对于快速发展的社会大环境,还不够与时俱进,在发展过程中突显出来的许多困境仍然制约着城口教育的发展。

一、教师整体素质差

1、部分教师文化素质低。近十几年来城口教育形成了高中缺教师在初中调，初中缺教师在小学调，小学缺教师在民办教师中转和以低门坎在社会上招。这样一种恶性循环导致一部份专业不对口的教师进入教师队伍。同时形成了小学教师老龄化，中学教师年轻化，高中教师中龄化的畸形，将制约城口教育的长足发展。

2、部分教师思想素质差。长期以来, 我县大部分教师受工资低，工作环境艰苦，学校激励机制不够，人事管理体制不合理等多种因素的影响，导致有怨教和抵触情绪。于是呈现出一部份骨干教师消极教书，把主要精力用在搞第二职业上。极大地影响了城口教育教学质量。

3、师资配置不均衡。城镇学校严重超编，区乡学校严重缺编，不得不请大量代课教师。降低了教师整体素质。

对策：

1、提高招聘教师门坎。

2、调整人事调动制度，稳定各阶段教师队伍。实行城镇优秀教

师到农村、到贫困、边远地区和薄弱学校支教的制度，防止支教流于形式，将支教作为城镇教师晋升高一级职务、评优的必要条件。接受支教的农村学校选派优秀、骨干教师到城镇学校顶岗煅炼，学习优质学校的先进的教育教学理念和教学方法以提高其管理水平，更新其教育教学理念，提高其“造血”功能。

3、学校应加大教育教学激励机制。

4、加大校本培训力度，提高教师整体素质。

二、校长缺乏动能

时代的发展赋予了城口教育日新月异的内涵，进入二十一世纪伴随经济高速发展的教育呼唤着高素质校长的诞生。然而城口各中小学的校长大部份在一个地方一呆就是几十年，直到退休。因为他深知自己上不能再升，下只要不犯错误不会当教师，久而久之，校长的动能就逐渐减弱了。这将严重制约一所学校的发展。

对策：

1、改革校长任用制度，实行民主推荐与文化考核相结合的聘用制度。

2、与县乡党委政府一样实行换届制度。三年或两年换届，搞得好的可连任两届。这样可以把更多优秀的管理人才吸收到管理队伍中来，让广大教师知道只要努力奋斗就有很大机会当管理人才。无形之中给管理者和教师注入了无穷的动力。使得一坛死水，重新充满生机。会极大地推动城口教育的发展。

三、教育教学资源匮乏

1、资源投入不足。教育投入的问题仍是制约着资源建设的重要因素。随着“普九”验收城口教育各级政府加大了对硬件的投入。但软件方面的建设非常不足,甚至是贫乏。现城口有80%的学校连一间多媒体教室都没有。满足实际教学活动中所需要的优质农村小学教育教学资源并不充分,存在着这样或者那样的短缺。

2、资源配置不合理。城口教育资源建设欠缺国家的统筹规划、整体调控以及有效引导。地方教育行政部门在村级小学教育资源建设的相关政策遗缺和具体协调、措施引导上的力度不够,也是造成现今低水平重复开发的问题始终无法有效解决的主要原因之一。现有的教学资源在整个系统性、与文字教材配套等方面所存在问题比较突出。

3、没有充分、合理利用现有资源。大部分学校特别是村小对上级配发的远程教育模式一没用。中心校对上级配发的远程教育模式二利用率也不高。将直接影响城口教育的可持续发展。

对策：

1、因地制宜，合理配置资源。

2、各级政府加大对软件（教育资源）的投入。同时学校也要想方设法加大投入力度，不能坐等花开。

3、合理利用现有资源。

四、学校、家庭、社会没形成教育合力

学校、家庭和社会共同负担着把年轻一代培养成创新人才的任务。学校教育、家庭教育、社会教育在教育内容、教育方法、教育效果上均有各自的特点。学校是专门的教育机构，在三方面教育中，学

校教育起主导作用，具有较强的知识性和统一性特点；在家庭教育中，父母和孩子之间存在着亲密的血缘关系，父母和家庭环境无时无刻不对还资产生着潜移默化的影响，因此，家庭教育带有浓重的感情色彩；社会是青少年的大课堂，社会的发展和变革及各种社会现象必将对青少年身心发展起着不可估量的作用。所以社会教育体现出多样性、实用性、纪实性、补偿性等特点。三个方面之间不存在任何隶属关系，各有相对的独立地位和独特功能，它们之间的关系可概括为：互相依存、互相渗透、互相影响、互相制约。因此，只有把学校教、家庭社会各方面的教育统一起来，分工合作，密切配合，形成目标一致，功能互补的教育合力，才能取得最佳的教育效果。而我们的现实是只注重了学校教育，缺乏对家庭、社会教育的有机结合。

对策：

1、学校教育要主动与家庭教育密切配合，相互促进。学校要对家庭教育进行指导和帮助。帮助家长树立正确的教育观念，让家长走出误区。广开学校指导家庭教育的渠道：一是开办家长学校，有计划、按步骤对所有家长进行培训，二是每学期召开两次家长会，主要让班主任对家长进行有针对性的交流指导，四是领导和教师经常进行家五是开设意见箱，开通热线电话和校园网，广泛与家长交流。

2、家庭教育要与学校教育相对应，通力合作。家长应该参加家长学校和学校的活动，依靠学校，建设学习家庭，指导孩子规范、健康上网，充分利用最新信息技术，培养孩子的创新精神和实践能力；

家长应该经常与学校尤其是班主任进行交流，询问学生的学习、生活情况，了解孩子的思想表现，及时进行鼓励和教育，争取最佳效果。

3、构建学校管理的社会参与体制，充分利用社会资源。积极吸纳社会各方面参与学校的教育工作，引导学生参加社会实践活动

4、统一思想、建立组织、完善制度、建立“三结合”教育工作的长效机制

五、农村小学的办学不平衡以及规模萎缩

目前我县有很多村级小学布局并不合理,点多面广,办学规模日趋萎缩。客观上造成了教育资源的浪费和教育教学质量无法得到保证。

对策：

1、政府应当加强对农村学校的扶持,大力推进新课程改革,尽快实现城市教育与农村教育的有机整合,实现资源共享。

2、以校际间教师相互流动学习和培训为突破口,积极培养和造就大批的热爱农村教育、懂得农村教育并且善于管理的干部队伍,慢慢加强农村教师队伍培养,平衡城乡教师队伍综合素质。

3、制定农村小学建设和管理的基本规范,强化农村小学教育的制度管理。

4、减负松绑,从多种渠道减轻农村小学教师心理和工作负担,关心贫困教师,关爱长期从事农村教育的教师,切实解决其生活、工作、家庭及子女就业等实际问题,促进教师舒心工作、自主工作、创造性地开展工作。

5、各乡镇应根据上级的有关规定,结合本地具体情况,因地制宜地搞好农村小学布局调整:撤掉一些生源不足、规模过小、条件较差的学校;扩大部分生源较好、地理位置较好的学校办学规模;积极创办农村寄宿制小学:学生从小学低年级起就到中心学校就读、在校住宿。这样可以把有限的教育资金集中起来使用,集中投资,既可保证重点,适当提高标准,加强软硬件建设,充分发挥现有器材设备作用,又可节省开支,从而加快了农村小学的发展步伐。

六、留守儿童逐年增多

随着城市的飞速发展。农村大约40%的“留守儿童”及隔代教育管理的出现给城口学校教育增加了非常大的难度。这需要教师给予“留守儿童”更多的帮助。

对策

1、加强校园文化建设，为留守儿童创造一个温馨的校园环境，定期开展丰富多彩的文体活动，让留守儿童在温暖的集体中体会到成长的快乐。

2、发挥校园主课堂、主阵地、主渠道作用，提高教师对留守儿童的教育管理水平。针对留守儿童的生理和心理特点，实行代理家长制，辅导学业、疏导心理、沟通情感、矫正行为，真正使教师成为留守儿童学习上的引路人、生活上的知情人、成长过程中的保护人。

3、各校要发动社会力量，帮助和解决留守儿童在学习生活中的具体困难，为留守作童的健康成长营造良好的社会环境。

4、开通亲情电话，让留守儿童能与父母定进行交流。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！