# 信息化人才培养与共享机制

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-08-01

*第一篇：信息化人才培养与共享机制信息化人才培养与共享机制人才作为最关键的生产要素，既是先进生产力，又是推动科学发展的第一要素。多年来，信息中心实施“引进、培养”两措并举，不断挖掘人才潜力，激发工作潜能，促使队伍结构和人员素质大大提高，逐渐...*

**第一篇：信息化人才培养与共享机制**

信息化人才培养与共享机制

人才作为最关键的生产要素，既是先进生产力，又是推动科学发展的第一要素。多年来，信息中心实施“引进、培养”两措并举，不断挖掘人才潜力，激发工作潜能，促使队伍结构和人员素质大大提高，逐渐建立起了较为科学合理的人才培养与共享机制。

一、人才培养共享机制的目的意义

随着经济和社会发展对交通信息化需求的日益增强，加快交通信息化基础设施及业务系统建设，提高信息化服务能力和质量，已成为实现交通综合运输现代化进程的中心环节。作为一门专业性强、更新速度快的行业，交通信息化为满足发展需求，适应技术进步，要求培养出满足近远期信息化建设和时代要求的人才。可以说，信息化人才队伍建设是科学构建交通行业信息化人才队伍的关键所在，是加快现代交通信息化建设的根本保障。

随着杭州市交通行业信息化建设领域的不断延伸与进程深化，交通信息中心历经多年发展，对信息技术人才、科研工作人才以及行业管理人才的需求与要求已经逐渐强烈与提高，尤其是对技术骨干型人才以及精通信息技术和交通管理业务的综合型人才的需求尤为突出。

多年来，信息中心根据自身的发展需求与未来的建设规划，科学合理地制定了人力资源计划与中长期人才发展规划。人员需求、招聘、甄选、培养、激励、考核等流程都已较为完备。

目前，人才引进方式主要有以下四种：

一是高校直接引进。要求专业对口，且获得硕士及以上学历。有科研成果或实习经历者优先。主要通过面试、笔试、筛选、实习等过程，以双向选择的形式决定聘用人员。实习过程可以帮助考核备选人员是否符合标准，是否满足特定岗位需求，双向选择过程也可以帮助减少人才流失的几率与成本。二是由其他单位引进。对于本单位紧缺急需的专业技术人才或高级管理人才，可采取由其他单位引进的形式。引进的专业技术人员，要求在原单位本岗位上具有突出贡献，且具有中级以上职称；引进的高级管理人才，要求在原单位本岗位上具有突出贡献，且担任原单位领导职务三年以上。三是政府公开招聘，即按照政府人事招聘制度，公布招聘需求，提出报考条件，接受社会报名，以事业单位笔试、面试的方式招聘所需人才。这一方式可以获得较多的人力资源，扩大了选择范围。四是内部竞聘上岗。在单位内部人员中，通过全方位考核的方式，选拨出符合岗位要求的人才。由于内部选拔的人才已经对相关工作非常了解，可以迅速开展工作，大大降低了成本与风险，同时也能够鼓舞员工士气。

根据不同类型的人才特点及成长规律，有针对性地开展培养计划，促进人岗相适、人尽其才。

（一）以项目为平台，在实际的项目建设中锻炼培养。通过完整地参与项目开发建设的全过程，使员工在实践中寻找项目发展和个人成长的结合点，发挥个人特长，鼓励干中学，学中干，不断挖掘潜能，提升工作技能。尤其是把技术型人才与综合型人才放在重点工程、重点项目和重点岗位进行锻炼，提倡各级领导与资历较深的专家做好“人梯”的奉献精神，发挥传帮带与扶持的作用，传授工作经验与技能，促使青年人才在做好本职技术或管理工作中进一步实现个人的进步和发展。

（二）参加培训与交流。针对交通行业发展特点与需求，以科技发展与行业需求为导向，信息中心每年有计划地在信息技术、电子政务、智能交通、物流信息、公众信息等领域，邀请国内外专家举办专业技术讲座或论坛，涵盖专业基础知识，专业理论知识以及新理论、新技术、新方法等。同时，还按需施教，有针对性地组织参加培训班，参与外出经验交流、项目合作、考察访问，从而强化岗位技能培训，有效提高人才整体素质。

（三）岗位轮换。通过横向或纵向的职位轮换，让员工接受若干种不同工作的训练，达到考查工作适应性，开发多种能力、提高换位思考意识的目的，有利于培养多面手，塑造复合型人才。

（四）注重综合素质的培养。为充分调动团队人员的凝聚力、创造力、战斗力，强化职工队伍的政治意识、大局意识、责任意识、服务意识和发展意识，信息中心借助工会活动、兴趣小组等形式，开展素质拓展与体能锻炼等活动。近年来，以创先争优为契机，岗位竞技、“书香伴我行”等一系列活动的开展还塑造了具有信息中心特色的学习型组织，着力培养具有良好综合素质的职工队伍。

四、信息化人才激励管理办法

针对不同类型的人才，配以不同的考核机制、激励机制，使大量优秀人才在各自的工作领域发挥自己的卓越才能。

（一）依托全员综合考核评价体系，强化人才激励。采取分层激励的形式，主要分为中层领导干部考核评价、一般干部考核评价、内设机构考核评价和重点工作项目化管理四个层面，以月度、季度、年度考核评价为周期，对年度计划进行跟踪、监督、审核和评价，同时进行民主测评，建立起以业绩为核心，兼顾品德、知识、能力等要素，构成较为合理完善的人才评价指标体系，从而强化对人才的激励与考核机制，搭建人才成长平台。

（二）激励因素的合理利用。信息中心以“人本”管理思想为基本原则，充分利用薪酬激励、晋升激励、目标激励、授权激励、榜样激励、情感激励等方法，针对不同需求与类型的人才，实施恰当的激励方法，从而不断促进人才在信息技术与管理技能的进步。目标激励,是指通过目标的设置来激发人才的工作积极性、主动性和创造性，这里的目标包括两方面，一是单位的总体目标，二是人才的个人目标，两者紧密相连、互相促进。授权激励，是指权力下放，按照不同工作要求，将工作任务分解、下派给相应才人，以充分信任为原则，责任到人，激发人才的积极性和主人翁精神。榜样激励，即为人才树立一个行为标杆，如中心项目推进处处长毛剑同志曾被评为”全国交通运输系统先进工作者、“浙江交通十大感动人物”等，他的爱岗敬业、无私奉献，就是值得人才学习的榜样。情感激励，是指通过关心才人、尊重人才、认可其工作成绩等方式，增强人才对单位的亲切感和归属感，从而提升凝聚力和向心力。同时，信息中心还关注外部环境对职工的影响，通过不断优化制度环境、工作环境、文化环境，坚持以较好的软环境来吸引人、凝聚人、塑造人、成就人。

（三）鼓励技术创造与创新。信息中心鼓励技术与工作方式方法的创新创造，提倡打破思维定势，钻研新领域，努力为前沿课题研究和技术攻关配备较为合理的软硬件条件。

五、信息化人才共享管理办法

为充分发挥社会各界人才的专业技能，弥补自身在技术与能力上的不足，信息中心通过项目合作与交流等方式，充分利用国外、发达省市、科研院所、大专院校丰富的人才资源，吸收和引进先进技术和理念，形成了人才发展与交流的良性循环机制。

（一）借助外脑开展各种交通信息化建设项目，帮助解决技术难题或开展研究工作。对于临时性、单项性的科研项目或技术项目，可将单项工作任务委托给科研单位、高等院校或其他企业人才，明确完成任务的数量和质量、标准等，在系统内开展调研与讨论，使人才在互借互补中实现智慧、技术的交流与碰撞。

（二）与外界单位尤其是高校建立合作关系，开展联合办学，建设共享平台。信息中心目前已经设有博士后工作站，为高校人才提供了较好的研究平台与实践载体。同时信息中心的资深技术专家也被高校聘为兼职教授，开展专题讲座与合作研究，为相关领域的教学与科研工作提供对应的意见与建议。

六、结语

信息化人才从招聘到筛选，再从培养到任用，既注重技术上的实际业务能力，又着眼于在管理能力上的提升。通过以上各种方式已经输出了较多的综合性人才。目前的信息中心人才队伍也已初步形成了较为核心的团队，但是仍然存在着较大的缺口。增强内部人才整体素质的提升，注重内外学习与沟通交流，激发团队的创新创意，保持队伍先进性与活跃性，仍然是队伍建设工作的重中之重。

**第二篇：人才培养机制探索**

人才培养探索

技术人才的培养需要相互帮带，在高技术人才的带领指导下培养新进人才。以团队的形式进行发展，使已有经验快速交流，新的疑难问题便于团队集思广益去解决，提高问题解决的效率。以防新进人才在自己错误的思路之下出现严重的错误，煤矿作为高危行业，在工程技术问题中，来不得半点马虎，一个小小的失误有可能引起的后果是无法弥补的。

新的形势下。效率被提到相当重要的地步。效率就是金钱，效率就是时间。企业的发展不再是依靠几个技术人员的力量去进步，而是要向学习型企业发展。全员学习，人人都是企业的主人。

**第三篇：信息化人才培养探讨-新闻稿**

移动互联时代下的信息化人才培养探讨

——宁波市信息化人才培养校企交流会

6月21日下午13:30，由宁波市职业经理人协会信息化分会主办，宁波仁智佰汇信息技术有限公司承办，金蝶软件（中国）有限公司宁波分公司协办的“宁波市信息化人才培养校企交流会”圆满举行。共有来自宁波、台州、绍兴的10余所高校的23位计算机专业老师、企业CIO参加了本次活动。

会议的主题主要是进行移动互联时代下的信息化人才培养交流，探讨如何整合现有资源，采用云计算技术，进行高校计算机人才培养的改革，从而开拓一条培养复合型、应用型、开放型、创新型的互联网时代计算机人才的成功之路。

会上，首先由金蝶软件（中国）有限公司K/3 cloud BOS系统部的资深架构师肖老师做主题报告。肖老师从移动互联网的发展以及企业对信息化人才的需求角度，为大家分析了高校计算机人才的培养方向，详细介绍了金蝶K/3 cloud BOS开发平台，并作现场演示，让老师们深刻感知如何利用新兴技术帮助高校培养更专业更符合社会需求的开发人才。然后由宁波仁智佰汇信息技术总经理张总为大家讲解了物联网时代下的企业信息化应用。张总从传统企业信息化应用与通过物联网技术的企业信息化应用进行了对比，给大家详细讲解了物联网技术的应用及对企业的帮助，并表示极力开展校企合作，通过物联网实验室的建立，培养更具专业性、创新性的新一代信息化人才。

活动最后，在场的所有老师、企业客户针对企业信息化应用人才的培养展开了激烈的交流。老师们纷纷讲述了目前高校对信息化人才培养的现状及问题，也表示了迫切希望我们的广大企业进入高校，开展系列讲座、培训等活动，能够为高校实时传达企业的最新动态及对人才的需求。各企业专家、领导们也提出了他们对高校信息化人才的迫切需求，也阐述了他们对高校人才培养的标准及教学改革的看法和方案。最终，还有部分单位达成了校企合作的意向，也是为宁波市信息化人才培养校企合作开启了新的道路。

**第四篇：连锁餐饮行业人才培养机制**

www.feisuxs

连锁餐饮行业才人培养机制

近几年连锁餐饮企业大行其道，如雨后春笋般快速崛起发展壮大，连锁餐饮行业快速扩张需要大量的标准化人才作为支撑，而如何高效、高质的进行人才复制对每个连锁餐饮企业都至关重要，如何才能高效、高质的进行人才复制呢？我们可以从以下四个方面入手：

1、建立标准化训练课程

为了保障连锁型餐饮企业提供统一标准的服务，必须使受训人员有统一的操作规范，即不同的人做同一件事，做出的效果是一致的。连锁型餐饮企业必须建立标准化训练课程体系，对每一个岗位工作要求，操作标准进行详细描述，尽可能量化。按照标准化训练课程训练员工，使公司的每一位员工都按照标准化规则操作，确保工作标准统一。

2、实操训练和理论培训

餐饮行业对于从业人员动手能力要求较高，每一个操作岗位都有相应的操作规范和标准，因此光对这类人员进行理论培训是不够的，必须与理论与实操训练相结合才能保证训练效果，确保训练出来的人员能胜任岗位工作。一般来说越基层的岗位实操训练越多，越高层岗位理论培训越多。

3、训练考核体系

建立训练考核体系，对标准化复制人才培训效果、工作技能进行考核验收，不合格人员进行在培训或者淘汰，合格人才进入实际工作岗位工作。这一环对整个人才训练控制非常重要。它确保输出的人才都是统一标准化课程培训出来，有统一的操作规范。最终人才的培养效果如何，是否可以输送到工作岗位上工作，就是通过这一环把关。训练考核体系的严谨好坏，直接关系到公司的服务标准是否统一及好坏，对整个连锁餐饮企业正常运作非常重要，必须严把训练考核关。训练考核结束后把学员训练考核成绩记入学员档案，作为员工日后晋升的参考依据。

4、晋升体系

建立员工的晋升体系，晋升体系与员工训练体系紧密结合。将岗位分成几个等级，每个等级有相应的考核科目，顺利通过每个级别设定的考核科目后，就可以获得晋升，晋升与薪酬挂钩，这样能够有效的激励员工努力学习岗位知识和技能，快速的通过岗位训练考核。

建立完善的标准化训练课程体系，并配以科学的理论实操训练，再用严格的训练考核体系进行把关，拿员工晋升做驱动，四管齐抓，打造高效、高质的连锁型餐饮企业人才培养机制，保障标准化人才输出，确保实现连锁型餐饮企业的快速发展扩张。

**第五篇：南方电网创新人才培养机制**

南方电网创新人才培养机制

（一）案例内容

摘要：中国南方电网公司于2024年12月29日正式挂牌成立并开始运作，负责投资、建设和经营管理南方区域电网，经营相关的榆配电业务，参与投资、建设和经营相关的跨区域输变电和联网工程。自成立以来，南方电网公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，大规模开展分类分层的全员培训，从师资、内容、方式、培训基地建设等各方面创新人才培养工作机制，并与人员的考核测评相结合，构建起具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

中国南方电网公司于2024年12月29日正式挂牌成立并开始运作，经营范围为广东、广西、云南、贵州和海南五个省区，负责投资、建设和经营管理南方区域电网，经营相关的输配电业务，参与投资、建设和经营相关的跨区域输变电和联网厂程。自成立以来，南方电网公司以南网方略统揽全局，以提升员工素质、加强人才队伍建设为目标，不断创新人才培养工作机制，大规模开展分类分层的全员培训，构建具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，针对不同人员开展不同内容的培训 2024年，按照公司“经营型、服务型、一体化、现代化，国内领先、国际著名企业”的战略目标和分三步走的战略(即2024年-2024年为融合发展期，2024年—2024年为快速发展期：2024年—2024年为持续发展期)，确定了干部教育不同发展期的培训重点，创造性地开展培训。在融合发展期，公司以贯彻大政方针和企业文化为主线，在不到两年的时间，连续举办了7期企业领导人员高级研修班，先后共有303名公司正处级以上干部参加了为期一个月的培训。通过培训，形成了“上下同欲、政令畅通”的良好局面，为公司实现在重组中融合、在融合中发展，顺利完成公司融合发展期的各项任务奠定了思想基础，赢得了公司上下的高度赞誉。2024年以来，公司进入了快速发展期，战略重点逐步从“加强融合、推进一体化”转向“做强、做优南方电网，实现现代化”上来。为此，按照公司党组的要求和“强本、创新、领先”的思路，培训工作逐步转向分类分层培训、构建教育培训体系，培训对象电向全员培训转变。公司又连续举办了3期领导人员高级研修班和7期A级管理人员研修班，培训内容更加突出岗位特点和现代管理知识的培训。

为夯实管理基础，打造中坚力量，公司根据战略要求、能力差距和B级管理人员培训需求，自主开发了B级管理人员专门的课程体系，并全面启动了公司系统B级管理人员轮训工作。培训工作把B级管理人员公共必修课程的系列课程集合在一起，统称为“管理人制造工场”。课程内容主要有《管理者自我发展战略》、《高绩效团队的工作方法》、《绩效管理》、《激励员工》、《部属培养与辅导》、《有效沟通》、《计划与目标管理》等。这是公司课程体系外发的重要成果，也是公司第一个向国家版权局申请版权、第一次全面培养内部师资、实现了知识内化的课程，B级管理人员制造工场班开办以来，共有7000多名B级管理人员参加厂培训，取得了显著效果。2024年，公司为加快人才梯队建设，开始实施中青午后备人才加速培养计划。计划前后历时1年，分成五个阶段对45名后备干部进行丁培养。每个阶段既有集中学习，又有工作实践。通过在干中学、在学中干的模式，很好地提高了学员的工作能力和水平，为后备人才培养探索了新模式。

面向技术人员公司制定厂《关于加强—线员工教育培训工作的指导意见》和《员工持征上岗指导意见》，以全面提升一线员工的岗位技术技能为根本，重点抓安全生产知识、技能培训和考试，抓安全警示教育和岗位技能训练，抓生产：技能实操基地的规划建设和使用，抓生产管理骨干和班组长培训，逐步推行岗前培训、持证上岗，点面结合、系统推进，系统性、针对性、人性化、差别化地人规模开展一线员工的教育培训。2024年，公司举办丁公司首个高级技术人员培训班，以融冰抗冰技术为主题，采取论坛和交流研讨的形式，加强高级技术人

员的技术交流和共享，取得了较好的培训效果；接着，又举办了公司首期高技能人员培训班，组织理论和技能两方面的培训，在培训过程中，引入人才评价成果对参培学员进行素质测评，进行了培训班前、班后的考试，同时对有关技能评价标准进行审核，取得了很好的示范和导向作用。培训工作也逐步深入基层，先后举办了县级供电企业负责人培训示范班、县级供电企业培训师资班、农电管理干部体验式培训实践班各1期，加强了基层的技术力量。

以智力资本的运作和扩张为中心，构建由培训管理、课程、师资、基地和网络五个子系统组成教育培训体系

1．加强师资培养，构建一支素质优良、规模适当、结构合理、专兼结合的培训师资子系统 在师资队伍建设上，公司注重内部培养和外部选聘相结合，培养聘任了一批生产管理骨干和素质优良的外部专家兼任内训师，同时，对所属电力院校的专职教师进行转型培训，使他们转变角色，提高能力，适应企业内部培训的需要。为保证师资水平的稳步提高，公司每年还举办多期内训师班，6年多来，公司系统共培养专、兼职内训师3012名。

2．创新培训内容，构建分类别、分层次、重点突出、适当超前的培训课程子系统

针对领导人员和管理人员，按照不同职务系列，设置公共必修课、专业基础课、岗位主修课和选修课等课程模块。目前，已完成了近400门课程的开发，课程开发接近尾声。针对技能人员，按工种制定统一的评价标准，由各单位依据评价标准，结合实际，按照通用知识、岗位知识和岗位技术技能知识三大模块，自行选择或开发合适的课程和教材。

3．创新培训方式，调动地方部门积极性，使教育培训部门与主要生产、营销部门密切合作，采取送教上门、现场培训、技术比武、师带徒、技能竞赛等多种形式开展一线员工的教育培训工作

(1)开展“人人上讲台”活动。通过“人人负责，先个人掌握、后交叉培训”的方式，每位员工承担两至三个课题，力争成为所负责课题的专家，然后交叉讲课。上到领导，下到普通班员，人人都是老师，人人又都是学生。自2024年以来，仅南方电网超高压广州局就举办“人人上讲台”培训500多期，并从中挑选了58个优秀教案编印成《人人上讲台教案汇编》。(2)建设学习型班组。广西电网公司南宁供电局以其属下邕宁变电站为标杆班组，开展“创建学习型班组，争做学习型员工”活动。变电站站长利用每天工作空档，组织员工互相交流学习当天所学所悟，掌握新知识、新技能；每周站内都要专门针对工作中的专业知识和技能要求刀：展一次专题学习；每月全站人员要参加安全规程等规程考试；每个季度全站人员要参加运行规程考试。通过开展“每天学一招、每周一专题、每月规程考、每季运规考”活动，变电站的管理水平和员工素质不断提高。(3)送教上门。云南电网公司组织师资力量送教上门，2024年以来，完成厂108座220千伏及以上变电站现场培训工作，共培训1489人；在14个输电线路，：作现场开展现场培训．共培训695人；在11个供电局开展营业用电现场培训，共培训720人。培训师讲解知识与技能，与班站一线员工共同探讨本班组面临的实际难题，深受一线员工欢迎，取得了两方面的效果：一是提升了员工的岗位技能，二是解决了长期困扰一线员工的实际问题，帮助基层单位解决了生产难题。这种培训方式的针对性和实效性都比较好，也是解决工学矛盾的一种有效办法。(4)开展“三讲”活动。从2024年起，云南电网公司临沧供电局开展“三讲活动”。规定局领导“每月一讲”，中层干部“每周一讲”，各部门、班组“双周一讲”，促使每位员工都要走上讲台进行授课，对厂不按要求进行授课的严格考核。自开展该项活动以来，一线员工的学习氛围明显改进，不少一线员工通过讲课和听讲的机会，知识和技能突飞猛进，快速成长为骨干。

4．整合内部培训资源，建立分工明确、布局合理、优势互补、资源共享的培训基地子系统 目前，公司系统共拥有各级培训基地45个，公司加强对这些基地资源的整合，逐步实现资源的优化与共享，建立了广东、云南、贵州等三个公司级培训基地，成为具备多种教育培训功能的综合性培训基地。重视和加强培训基地的规划建设，特别是按照培训资源向一线倾斜的思路，大力开展生产技能实操基地规划建设工作。广东、云南基地成为全国第一批高技能人才培养示范基地。

5．拓展培训方式，构建高效、便捷、适用的网络培训子系统

公司总部开发建设了教育培训管理信息系统，系统集培训需求调查、计划编制、班级管理、在线学习、信息交互、积分管理等功能于一体，既适合实施教育培训网络化管理和培训信息共享，又满足员工结合自身需求自主开展网络学习的人性化要求。教育培训管理信息系统的应用，建立了一个集成化、高效的培训管理平台，营造了一个培训资源和信息共享平台，提供了一个现代化网络的学习的平台，进一步强化了培训组织管理，缓解了工学矛盾，提高了培训的针对性、人性化和差别化。各单位纷纷启动和升级教育培训管理信息系统，充分利用网上学习系统，缓解工学矛盾。广州供电局开发厂全员培训学习系统，学习题库达到5万多道，并把员工网上学习积分与绩效考核挂钩，充分调动了员工参学的积极性。

推行教育培训目标考核，坚持培训、评价、职业发展一体化

培训工作与考核测评相结合。公司把教育培训目标考核纳入各级领导“四好”班子建设目标考核，调动各单位加强教育培训工作的积极性。全面实行培训积分制，培训经过考试考核可获得一定的积分，每位员工按照不同的岗位级别和类型每年要达到一定的积分要求。公司不断完善培训积分管理，逐步把培训积分达标与否与员工的职业发展有效关联，增强厂员工参加培训的内在动力。在此基础上，公司先后制订了《公司总部教育培训管理办法》、《公司教育培训目标考核办法》、《公司教育培训积分管理办法》等办法，逐步建立起一套完善的教育培训工作激励机制。公司的人才评价工作取得了很好的成绩，在全国首创企业职称网络评审，开发了总部处级人员胜任力模型，建立网上人才测评系统和各类人员测评试题库，共有管理人员专业试题15500余道，依据技能鉴定标准和技能人员评价标准，结合培训科目指导书，开发建立了公司45个核心工种、每个工种约3000道题、包含9种题型6个技能等级的技能人员评价、培训、考核共用的试题库约13．5万道题。

公司成立6年来，共培训员工200万人次，年均全员培训率88．3％。在不断探索科学化的人才培养道路上，公司逐渐形成了一个有品位、有内涵、有特色、有新意的教育培训品牌；在有效落实人才强企战略的实践中，逐渐培育出一种责任、开放、分享、和谐的教育培训文化。

点评：有些企业管理者认为，要想使公司成为行业的领军者，就必须争取更多的资源、获取更多的资金。而南方电网的经营理念与很多企业完全不同。多年以来，南方电网的领导者始终坚持思维创新、技术创新和管理创新。在此基础上，建立了多层次、多渠道、网络化、系统化的教育培训工作格局，并设置了针对领导、管理、专业、技能和辅助人员等五大类人才的课程。这种重视员工培训的经营理念的贯彻，为南方电网提供了强大的智力资本，进而为南方电网的各项创新活动奠定了基础。(撰稿人：韩晋芳)

(二)知识点简介

1.理念创新就是指思想观念的创新和思维方法的创新——打破常规，突破现状，敢为人先，敢于挑战未来，谋求新境界的思维定势。

2.制度创新是指在人们现有的生产和生活环境条件下，通过创设新的、更能有效激励人们行为的制度、规范体系来实现社会的持续发展和变革的创新。制度创新必须符合社会结构变动和社会发展的要求。制度创新的直接结果是激发人们的创造性和积极性，促使不断创造新的知识和社会资源的合理配置及社会财富源源不断的涌现，最终推动社会的进步。制度创新是一个观念转变和价值理念确立的问题，制度创新要破除因循守旧、盲目自信的观念，要解放思想，与时俱进。

3.创新学习是创新人才的首要能力。创新学习过程是接受、活化、内化和建构知识的过程。创新学习的实质是知识的增殖。创新性学习的基础是创造性教育。创造性教育在发展人的创

造性思维、开发创造性潜力中起着主导作用。首先，培育创新人才是关键。创新人才指能持续进行创新劳动并对社会做出持续贡献的人。创新是创新人才的本质特征。创新人才能推动时代的发展，民族的进步，国家的兴旺发达。为此一要进行智能教育，二是实行通才教育，三是加强管理科学教育，四是推进素质教育。其次，开展创新教育，培育创新人才是前提。创新教育的基本原则有八条：一是发展个性。二是发展智能。三是逐次递进。四是及时反馈。五是让学生掌握创新学习方法。八是发挥教育信息化的作用。七是适应国际化社会。六是建立终身教育体系。

(三)案例思路

1.主要问题

有些企业管理者认为，要想使公司成为行业的领军者，就必须争取更多的资源、获取更多的资金。而南方电网的经营理念与很多企业完全不同，多年以来，公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，大规模开展分类分层的全员培训，构建起具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

2.主要原因

南方电网公司认为现代社会企业竞争的关键在于创新型人才，创新性智力资本的运作与扩张是企业获得持续性发展的关键。为此必须对企业员工进行创新教育培训。

3.主要对策

首先，坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，针对不同人员开展不同内容的培训。举办了7期企业领导人员高级研修班；连续举办了3期领导人员高级研修班和7期A级管理人员研修班；自主开发了B级管理人员专门的课程体系，并全面启动了公司系统B级管理人员轮训工作；面向技术人员公司制定厂《关于加强—线员工教育培训工作的指导意见》和《员工持征上岗指导意见》，以全面提升一线员工的岗位技术技能，公司举办了高级技术人员培训班。

其次，以智力资本的运作和扩张为中心，构建由培训管理、课程、师资、基地和网络五个子系统组成教育培训体系。

3、推行教育培训目标考核，坚持培训、评价、职业发展一体化。

（四）分析提示

1.核心思想

企业的发展在于创新及创新性人才的培养。南方电网公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的经营理念，坚持思维创新、技术创新和管理创新。建立了个性化、多层次、多渠道、网络化、系统化的创新教育培训体系，为南方电网提供了强大的智力资本，进而为南方电网的各项创新活动奠定了基础。

2.问题结点

（1）南方电网公司为了在激烈竞争的市场条件下谋得发展，打破了传统的经营理念，企业指导思想和思维方法发生了创新性的转变，提出了“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，并在此基础上形成了自己的创新培育体系，从而在激烈的竞争中立于不败之地。由此可见，理念创新在企业发展中的积极意义。

（2）现代社会企业间的竞争是人才的竞争，创新性人才培养体系能否构建则成为企业间竞争的关键。创新学习与创新教育在创新人才培养过程中的作用尤为重要，而创新性教育的基础是创新教育原则的应用。

（3）公司成功的第三个秘诀在于公司把创新性教育与公司目标考核、评价与职业发展紧密联系起来，构建了培训、考核、评价、职业发展一体化的运作机制，实现了制度上的创新。

3.解决路径

（1）创新包括理念创新、理论创新、技术创新、制度创新、团队创新建设、创新学习等等，理念创新也就是指思想观念的创新和思维方法的创新——打破常规，突破现状，敢为人先，敢于挑战未来，谋求新境界的思维定势。创新必须能够产生经济价值或创造社会价值，其逻辑起点始于理念的创新。理论创新的实现要求创新者夯实知识基础、遵循实事求是、产生问题意识、占领科学前沿。

（2）创新教育必须遵循以下原则：一是发展个性。二是发展智能。三是逐次递进。四是及时反馈。五是让学生掌握创新学习方法。六是建立终身教育体系。七是适应国际化社会。八是发挥教育信息化的作用。

（3）制度创新是一个观念转变和价值理念确立的问题，制度创新要破除因循守旧、盲目自信的观念，要解放思想，与时俱进；制度创新的直接结果必须是激发人们的创造性和积极性，促使不断创造新的知识和社会资源的合理配置及社会财富源源不断的涌现，最终推动社会的进步；制度创新必须符合社会结构变动和社会发展的要求。

(五)思考问题

1.结合案例谈谈案例中还体现了那些创新。

2.案例中提出了一些创新教育的学习方法，除此之外还有那些创新性的教育培训方法。

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！