

“互联网+”视域下创新型人才培养研究

中设数字技术有限公司 赵曼彤

摘要: “互联网+”时代,技术的快速发展和信息的爆炸性增长已经彻底改变了人们的生活和商业环境。创新在现代社会中扮演着至关重要的角色,它是经济增长的引擎,通过不断引入新的产品、服务、技术和商业模式,促进企业和国家的繁荣发展。此外,创新还创造了大量的就业机会,减轻了失业压力,提高了人们的生活水平,同时也推动了社会的发展。本文将探讨如何通过改善人才培养环境、依托“互联网+”创新型人才培养体系、加强与业务实际的联系、提升创新型人才的实践能力、重视师资队伍建设和提升创新型人才的实践能力、重视师资队伍建设和提升创新型人才的实践能力,构建更为有效的人才培养路径。这些方法和策略有助于企业更好地应对“互联网+”时代的挑战,培养出具有竞争力的创新型人才,为企业的转型发展奠定良好的基础。

关键词: “互联网+”; 创新; 人才培养; 人力资源; 管理

DOI: 10.12433/zgkjtz.20241406

习近平总书记在党的二十大报告中指出:“加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群。”在此背景下,互联网、大数据等技术在产业发展中的应用不断深入,有效推动了国内产业的数字化转型与升级。产业升级引起了人才需求的变革,为更好地适应企业的转型发展需求,培养创新型人才成为企业的重要任务。目前,企业在人才的培养过程中仍有不足,包括人才培养体系缺失、创新课程较少、人才实践能力缺失、专业师资力量薄弱等,影响了企业的产业转型和发展能力。

一、创新人才的培养价值

(一) 数字中国建设需求

党的二十大报告指出,我国要加快网络强国、数字强国建设。2021年,“十四五”规划也提出要建设数字中国,要求从数字经济、数字社会、数字政府等多个层面谋篇布局,通过数字化转型驱动整体的生产方式变更,实现人们生活方式和社会治理方式的创新发展。数字中国建设对创新型人才的需求不断增加,在此背景下,转变人才培养理念,

在创新思想的指导下,企业应意识到人才的重要性,提升人才的多种能力、技能和素养,这对于数字中国建设战略的落实具有积极作用。

(二) 满足企业的发展诉求

在数字中国建设背景下,很多企业开始转型发展,即在生产实践中,企业不仅注重数字化建设的应用,而且注重全过程、全业务领域的创新,这些工作的开展均对人力资源的综合素养提出了较高的要求。培养人才、寻找创新机会、提高创新解决方案的能力,有助于更好地适应市场变化和竞争压力,还可以推动企业开发新的产品、服务或业务模式,为企业带来经济增长和竞争优势。同时,培养创新型人才也应注重领导力和团队协作能力的培养,从而实现有效的沟通、决策制定和资源协调。

二、企业创新型人才的培养问题

(一) 人才培养环境缺失

企业人才培养环境的缺失,首要问题是缺乏培养氛围,导致员工缺乏参与培训和学习积极性。原因可能在于企业过于强调生产和业务,将培训置于次要地位,或员工担心培训会干扰日常工作。其次,培养资源匮乏,限制了员工的学习选择和培训质量,因为他们无法获得多样化的培训方式和高质量的培训资源。再次,缺乏明确的员工发展路径,使员工感到迷茫,不清楚如何在内部晋升或发展自己的潜能。最后,如果企业文化和价值观不能支持员工的培养和发展,员工可能会感到缺乏鼓励和支持,从而降低了参与培训的积极性。

(二) 创新课程较少

创新课程是企业的重要任务,其对于创新型人才的培养具有积极作用。现阶段,在人才培养过程中,一些企业尚未将创新课程的设计与推广放在核心地位,而以传统的专业知识为课程教育重点,导致人才培养课程缺乏能力培养,尤其是对人才创新能力的培养不足,降低了培养效果。此外,在创新课程的设计过程中,企业缺乏客户资料的融入,了解和理解客户需求对于成功创新至关重要,但很多创新课程未充分融入客户资料和市场分析,导致员工可能缺乏对客户了解和洞察力。第三,教

材陈旧。一些培训课程使用的教材和案例已经过时，无法反映当前市场和技术的最新变化。

（三）创新型人才实践能力缺失

创新型人才实践能力缺失也是人才培养的问题之一，理论脱离实际、缺乏实践机会以及企业氛围不支持实践，共同导致人才的实践能力缺失。首先，员工可能在创新课程中学到了理论知识，如市场分析和商业计划编制，但这些知识在实际操作中常常难以应用，导致遇到各种困难。其次，一些员工缺乏参与创新活动的机会，这意味着无法将理论知识付诸实践，限制了在实际场景中培养实践能力的机会。最后，一些企业未能为员工提供创新实践所需的支持环境，如缺乏创新实验室、孵化器或创新导师，导致员工难以积累相关的实践经验，从而影响了实践能力的提升。

（四）缺乏师资力量支撑

缺乏师资力量支撑是企业创新人才培养的一个重要挑战。主要表现在两个方面：一方面，师资力量有限。企业在寻找培训师资质时，可选择的师资力量相对有限。常见的聘请方式包括猎头推荐、外部社会招聘、毕业生留校任聘或退休返聘教授，但这些途径都存在局限性。例如：外部招聘的师资可能缺乏教育教学经验，而毕业生留校任聘则可能缺乏社会实践经验，难以提供全面的培训；另一方面，培训师缺乏更新知识的能力。在创新领域，知识和技术不断演进，保持知识的时效性至关重要。然而，一些培训师未能持续更新自己的知识，导致教学内容滞后于市场和技术的最新进展。

三、“互联网+”对企业创新型人才培养的作用

（一）搭建人才培养阵地

“互联网+”可为企业搭建人才培养阵地。第一，它为员工提供了广泛的学习机会和教育资源，包括在线课程、培训材料、虚拟实验室等，这有助于员工获取所需的知识和技能，不断充实自己，以适应快速变化的市场需求，提高工作效能。第二，搭建人才培养阵地展现了企业对员工继续学习和个人发展的重视，从而激发员工的积极性和满意度。让员工有机会不断提升技能，拓展职业前景，增强工作动力，降低流失率，有助于企业保持稳定的人才队伍。第三，员工有多样化的学习需求和学习速度。搭建人才培养阵地，可提供多种学习方式，包括自主学习、集体培训、远程培训等。这种个性化的学习体验有助于满足不同员工的需求，使他们更好地理解 and 掌握所学内容，提高学习效果和成就感。

（二）补充人才培养资源

“互联网+”对企业补充人才培养资源具有重要的意义和作用。首先，它打破了地域限制，企业利用全球范围的专业知识，通过在线课程和知识共享平台吸纳来自不同地区、行业和背景的专家和讲师，为员工提供不同文化背景的学习体验，拓宽视野。其次，“互联网+”在线培训方式大幅降低了传统培训的成本，员工可以在办公室或家中参加培训，从而提高培训效率。最后，“互联网+”允许员工根据自己的时间表学习，无需受制于固定的培训时间和地点，这种灵活性有助于员工更好地兼顾工作和学习。

四、“互联网+”视域下创新型人才培养路径

（一）改善人才培养环境

在“互联网+”时代，改善创新型人才培养环境是企业成功培养和吸引高水平人才的关键之一。为了实现这一目标，企业可以采取一系列措施，以提供更具吸引力的学术和工作环境，促进员工的学术表达，发挥其创新潜力。

首先，企业建立创新学习中心，成为员工学术交流和创新活动的核心。在学习中心内，员工参加各类培训、研讨会和讲座，与同行交流经验，并了解最新的行业趋势和技术突破。这种交流有助于激发员工的创新灵感，培养他们的专业知识和技能。其次，提供在线学习平台，是改善人才培养环境的另一重要步骤。通过在线课程和教育资源，员工可以随时随地获取知识，并根据自己的兴趣和需求学习。这种灵活性有助于员工持续学习和自我提升，以适应不断变化的市场需求。最后，鼓励自主学习和知识分享也非常关键。企业设立知识共享平台，鼓励员工分享他们的研究成果、创新想法和最佳实践。这种知识传递不仅有助于员工间的互相学习，还能促进团队之间的合作和创新。

（二）依托“互联网+”创新型人才培养体系

依托“互联网+”创新型人才培养体系对企业至关重要，这个体系以“互联网+”技术为支撑，为员工提供广泛而灵活的学习资源和机会，不断提升他们的创新能力和竞争力。首先，通过在线课程，员工可随时随地获取最新的知识和技能。其次，虚拟实验室提供了一个安全的实践和试验环境，为员工积累宝贵经验并为解决问题提供了机会。在线导师在个性化指导方面发挥着重要作用，可根据员工的需求和水平，提供有针对性的辅导，激发员工的创新思维。

（三）加强与业务的联系

加强与业务的联系，可确保员工的培训和发展与企业的实际需求紧密契合，从而提升工作能力，

这具有极为重要的战略意义。首先,通过将培训内容与企业战略目标和行业趋势相适应,员工能够更为深刻地理解并应对市场挑战,这有助于更有效地应用所获得的知识。其次,实际工作项目和业务实践在创新人才培养中扮演着关键角色。员工通过参与实际项目,可运用已掌握的技能 and 知识,更全面地理解业务运作的复杂性。例如,中设数字是一家以技术实践和滚动研发为核心,横跨工程建设和信息技术两大行业领域的国家级高新技术企业。近年来,该企业依托国产化的 BIM、CIM 技术,积极进行业务领域的创新,形成了“BIM+ 设计”、“BIM+ 建设交付”和“CIM+ 城市空间”三大领域的解决方案,在业务技术创新的基础上,该企业积极开展创新人才培养工作。在实际培养中,通过对战略文化的梳理确定人力资源规划,将 BIM 软件工具平台、协同交付平台、CIM 基础平台与应用作为培训重点,有效提升了员工的综合素养,促使员工向创新型人才转型。

(四) 积极开发创新课程

积极开发创新课程,对人才的培养具有积极作用。在“互联网+”背景下,创新课程往往涵盖新知识、新理念、新技能,通过开设创新课程,能增强员工的基础知识储备,并为创新型人才的培养提供基本思路。在开始创新课程时,需要将行业的新知识、新课题作为研究对象,与时俱进地增强人才的能力。另外,在开发创新课程时,还需要将课程设计与企业创新人才培养结合起来,如:中设数字采用“培训+行动学习+教练模式”的创新学习方式,从管理自己、管理团队、管理业务三个层面培养人才的创新能力,确定合适的高管人才,为企业发展积累核心力量。

(五) 提升创新型人才的实践能力

提升创新型人才的实践能力不仅需要其具备理论知识,还要能够在实际情境中运用这些知识,解决复杂的问题,并有效地推动创新项目。首先,为了提升实践能力,积极引入实际案例和模拟项目,为员工提供一个真实情境的模拟平台,员工在不承担实际风险的情况下,模拟并解决实际业务中可能遇到的挑战和问题。这有助于培养员工的问题解决技能,提高在工作中的应变能力,并积累宝贵的操作经验。其次,跨部门合作和团队项目是

提升实践能力的关键要素之一。创新往往需要多领域的知识和技能交叉融合,因此,鼓励员工参与跨部门协作和团队项目,培养他们的协作和沟通技能。通过与不同背景和专业知识的同事合作,可以更好地理解多样化的观点和方法,从而激发创新力。

(六) 重视师资队伍建设

重视师资队伍建设需要企业着重招募和培养拥有卓越学术背景和丰富行业经验的导师和教育者,为员工提供高水平的指导和教育,激发员工的兴趣和创新潜力。此外,导师的专业素养和教育能力的不断提升同样至关重要,企业应提供持续的培训机会,确保导师始终保持在自己领域的最前沿,并能够有效地传授知识和技能。同时,建立导师之间的合作和知识共享机制,导师间相互交流经验、分享最佳实践,并共同开展研究项目,有助于提升整个师资队伍的水平。

五、结语

在“互联网+”时代,创新型人才的培养至关重要。本文深入探讨了如何通过改善人才培养环境、依托“互联网+”创新人才培养体系、加强与业务的联系、提升人才的实践能力、重视师资队伍建设等多个途径,构建更为有效的人才培养路径。创新不仅仅是企业的需求,也是社会进步的动力。在这个充满机遇和挑战的时代,具备创新思维和创新精神的人才将成为社会的宝贵资源。因此,需要通过改进教育体系、提供实践机会、强化理论与实践的联系等方式,为年轻一代的员工和创新者提供更好的培训和支持。

参考文献:

- [1]何亚雯.创新型会展企业财务人才培养途径研究[J].中国会展(中国会议),2023(16):68-70.
- [2]李楠.基于人才培养的高校创新文化培育研究[J].成才之路,2023(24):1-4.
- [3]苏宁.校企合作视域下高职院校创新创业人才培养研究[J].辽宁经济职业技术学院(辽宁经济管理干部学院学报),2023(4):75-77.
- [4]温雅.“互联网+”时代高校创新人才培养方式探讨[J].人才资源开发,2023(15):35-37.
- [5]汪天倩,朱小梅,程一.“互联网+”背景下高校创新人才培养路径探析[J].科技与创新,2023(15):155-157+160.