

以创新工作室为基础的创新人才培养体系探析

Research on the Training System of Creative Talents Based on Creative Studio

李敬文

Jingwen Li

黄河河口管理局利津黄河河务局 中国·山东 东营 257400

The Lijin County River Authority Yellow River Estuary Authority, Dongying, Shandong, 257400, China

摘要: 随着中国对创新发展、智能制造的重视,创新型人才的培养已成为社会各单位的重点工作,中国越来越需要更高层次的复合型人才,形成以创新工作室建设为基础构建创新人才培养体系,各单位加强了对创新人才培养体系的研究分析,更好地提升人才教学、培养质量,为国家社会建设发展输送更多高能力的专业化人才,为中国现代化建设提供强大的人才队伍支撑体系。

Abstract: With China for innovation and development, the attention of the intelligent manufacturing, the cultivation of innovative talents has become the focus of the social organizations work, China has become more and more interdisciplinary talents need higher level, on the basis of the innovation workshop construction building innovative talent training system is formed, each unit to strengthen the research analysis of the innovative talent training system, better improve quality of teaching, training, to provide more highly capable professionals for the country's social construction and development, and provide a strong talent support system for China's modernization drive.

关键词: 创新工作室; 创新人才; 培养体系

Keywords: innovation studio; innovative talents; training system

DOI: 10.12346/emr.v3i2.3352

1 引言

当前,中国正处于百年未有之大变局的发展格局,新冠肺炎疫情加速了这一格局的变化,给各行业的发展建设带来一定机遇与挑战,对创新人才培养工作来说也不例外。单位要加强工作室建设,提升对时代人才培养的把控,促进创新人才培养体系的发展完善,更好地提升培养体系的科学性,以此来达到培养更多复合型优秀人才的目的。

2 该人才培养体系建立过程中存在的问题

2.1 对创新人才培养工作认知不到位

结合单位创新人才培养体系情况来看,影响创新人才的关键因素便是单位对于创新人才培养工作认知不到位,人才培养活动的开展积极性低,且对专业化创新人才引进工作的

重视不足,没有清晰把握创业型人才建设标准,认为多数领域内不需要创新型人才,致使应用型人才与创新型人才培养之间关联性低^[1]。与此同时,单位硬件设施以及培养队伍存在的不足之处,也导致创新工作室的工作难以开展。

2.2 培养模式及体系存在缺陷

部分单位在进行专业性人才培养中,培养模式以及体系存在缺陷,导致人才培养工作质量水平难以提升,采用传统的人才培养模式、对创新人才所设置要求等认知不足致使人才培养工作中局限性大。单位将实践技能培训作为人才培养工作重点,但却未能培养工作人员技术意识、创新能力以及创新性的精神。虽然对大部分工作人员来讲,创新实践技能是其在今后的生产生活当中所依赖的关键,但如果仅仅培养工作人员的创新性技术,没有给予其创新精神足够重视,工

【作者简介】李敬文(1972-),男,中国山东东营人,高级技师、工程师,从事黄河防汛抗旱、水利工程施工与管理等研究。

作人员的创新意识会变得匮乏,进而对工作人员的可持续发展造成不良的影响

2.3 培养内容较为狭窄, 限制性较强

部分单位在创新工作室的创新人才培养中,培养面狭窄,限制性较多,主要依靠创新专业课程开展教育工作,所面对的对象是有创业需求的工作人员,但实际上创新能力是全社会各单位每一个工作人员所应该具备的素质,要积极培育有利于工作人员竞争力的创新培养体系,所以,单位开展的创新教育要满足单位人才需求点^[2]。

3 解决上述问题所提出的解决措施

3.1 摆正教育理念

部分单位进行人才培养时,教育理念存在错误,故在后续的工作中要摆正教育理念,培养出新型的人才,革新教学理念,树立正确教育观念,帮助工作人员树立起正确的价值观念,将专业知识以及技能的传授作为人才培养工作的重点,提升工作人员的自主能力以及综合素质,开发工作人员的创新能力或者竞争能力等^[3]。结合创新人才培养的知识教育及人文素质教育开展情况,对融合智力因素开发以及非智力因素的开发工作有着重要作用,此时需要加强二者结合力度,扩展工作人员的视野,这有利于了解人物精神等方面的内容,达到帮助工作人员树立正确的价值地的目的。另外,单位要利用工作室平台,深化各方面的改革,确保工作人员在学习过程当中不再被动,增强对工作人员创新能力的培养,凸显工作人员的主体地位,采取一系列的措施来激发工作人员的求知欲望、好奇心等,开发工作人员的创新精神以及创新思维,通过实践活动使工作人员更加深刻地体会、理解创新发展的重要性。

3.2 加强对培养模式的改进创新

单位要想不断培养工作人员的创新意识,提高工作人员创新方面的能力,可革新培育模式的改革工作。结合单位创新人才培养工作的实际开展情况,对各项工作的目标合理制定,鼓励工作人员参与到单位举办的各类创新实践活动当中,丰富工作人员的实践经验,激发工作人员的创新思维^[4]。与此同时,单位也需要将创新实践机构以及活动平台等大力设立起来,推动工作人员创新实践活动工作的顺利发展,给工作人员提供创新平台。除此之外,还要积极引导工作人员参与科技竞赛,培养工作人员的创新能力。

3.3 培养教师的创新意识及能力, 建设专业化培养团队

创新工作培育教师作为进行创新人才培养工作的领导者,对工作人员创新意识的形成以及创新能力的培养起引导作用。故单位要引进具有创新意识的培育教师人才,确保培

育教师能够摒弃传统的教学观念,应对各种新情况新问题,对时代的创新人才培养体系有着清晰的认知。拥有足够优秀的教师队伍,才能够帮助工作人员树立起科学教育观念,鼓励工作人员在日常的学习之余参加各类创新活动,在此过程中,对工作人员存在的短板技术,要给予他们足够的支持,帮助工作人员参与到个性创新工作中。另外,教学制度以及评价标准的改革也是十分重要的,主要源于传统的评价机制较为片面,难以促进工作人员创新思维的发展。在改革工作中,要对工作人员的综合能力、创新能力引起重视,通过采取笔试、面试、实验等一系列的形式来提升工作人员对创新能力培养的重视。

3.4 构建人才培育“3+4”模式

单位结合实际,因地制宜,围绕“技能强、单位强”这一人才培育理念,承而不息滋养“3+4”模式的一方厚壤,为单位发展源源不断提供内生动能,在广大职工中营造“学先进、赶先进”的浓厚的应变进取的创新氛围。

①“333”模式。即单位经济目标、人才培养目标、部门生产目标“同时规划,同时落实,同时考核”;单位领导、部门长、班组长“三级负责”;管理人员、专业技术人员、技术工人发展晋升“三条贯通渠道”。通过目标同时设定、分级管理,公平晋升体系为单位的发展提供优秀的人才储备。

②“四马”模式。即“育马”“赛马”“选马”“头马”人才培养方式。“育马”主抓党政干部“双培”工作;“赛马”深入开展竞赛,完善激励机制,促进员工“比学赶帮”;“选马”建立员工晋升机制,开展“创新工匠”“技能工匠”评选活动;“头马”发挥党员先锋岗和“示范系列”的示范效应,为单位发展提供坚强的人才保障。

3.5 搭建班组建设学习平台

单位以“创新工匠讲台、技师讲台、交流平台、比武擂台、晋升平台”为载体,搭建各类人才培育平台,培养高能后备人才。根据班组建设的新时代,新任务,不断解放思想,在原有基础上寻求突破。主要从以下几个层面进行简要分析,如下所示。

①不断提升班组长管理能力,发挥带头示范作用,达到“四会”(会讲、会写、会做、会指挥)和“四个善于”(善于发现、善于分析、善于解决、善于举一反三)。

②拓展班组管理平台,在班前班会后、QC活动会的基础上拓展网络管理学习平台,开设“班组微课堂”。以电子化设备为基础实现工作任务全过程、可视化管理,实现随时看、随手练、见缝插针随时学的培训、教育、管理模式。

③搭建“高师带徒”结对平台。以“创新工作室”为载体,师徒结对,传教技艺,为单位培养高能后备人才。

(下转第51页)

3.3 业绩考核体系不完善

有的企业设计指标不科学、不完善，部分重要的指标缺失，或者指标目标值制定的过高或过低等，指标取数不准确不及时等，导致 KPI 业绩考核的作用不能有效发挥。

企业应建立科学的 KPI 考核体系，按照财务指标为主，非财务指标为辅的原则设计 KPI 考核体系，既要有定性指标，也要有定量指标，应明确指标定义、指标名称、计算公式、数据来源等，从平衡计分卡的四个维度，根据战略指标分解及各部门的主要职责、履职情况，秉承尽可能实现量化的原则，设计各单位预算指标。将公司级指标层层分解，建立起科学的 KPI 考核体系。同时，随着公司的不断发展，考核指标体系也不断地改进、提升。

3.4 缺乏有效的预算控制和分析机制

许多企业对预算执行情况分析不深入，多采用定性分析，从而不能制定针对性的改进措施。

企业应该采用定性分析和定量分析相结合，运用比较分析、比例分析、趋势分析、因素分析等多种方法，查找预算偏差因素，制定整改措施并落实。企业可构建预算信息化系统，设计战略分解、预算编制、滚动调整、预算分析、绩效考核等功能模块，使数据可存档、对比、分析，加强预算的事前、事中、事后控制与分析，促进企业进一步夯实基础管理、加强成本控制、防范经营风险、优化资源配置。同时，预算信息化系统可以与公司 ERP 系统、OA 系统、EHR 系统有效衔接，实现业务流、资金流、信息流有效整合，促进

公司相关业务管理水平的提升。

3.5 预算考核不合理、结果应用不合理

企业预算考核不合理、不严格，可能导致预算管理流于形式，考核结果如果不运用或者应用不合理，就难以形成有效的激励，所以，必须根据考核结果，对业绩突出的单位及员工进行奖励或提拔，对业绩不佳的进行处罚^[1]。

企业应该建立预算考核机制，对预算的执行情况进行严格考核，坚持公开、公平、公正的原则，做到有奖有罚、奖罚分明，考核周期一般按照月度或者季度实行考核，年度结束后实行年度总考核，考核结果与奖金分配、职务调整、评优表彰等相联系，这样使各单位高度重视所承担的指标，充分发挥考核的刚性作用。

4 结语

基于战略导向的业绩考核管理体系，从企业的战略规划出发，通过平衡计分卡等工具，将企业战略转化为 KPI 指标，保障了公司战略目标的实现和落地。

参考文献

- [1] 欧阳春花.经济增加值业绩考核对企业财务行为的影响[J].湖南社会科学,2014(3).
- [2] 刘书云.经济增加值业绩考核体系对企业经营的影响[J].中国集体经济,2012(17).
- [3] 彭军.认真贯彻国务院《条例》精心组织好全州“安全生产月”活动[N].恩施日报.2007-06-01(1).

(上接第 48 页)

④搭建技能竞赛比武平台。组织广大职工开展多工种、多岗位、多层次的岗位练兵，不断在员工中掀起学技术、钻业务、促管理、练本领的热潮。

4 结语

总而言之，人才培养体系的建立过程当中仍然存在着各种各样问题，多方面因素阻碍了培养体系的科学合理性，对专业化人才的培养工作也造成了不良影响，在今后工作中，单位要充分利用创新工作室平台，加强对人才培养体系的研究分析，不断总结以往工作经验，才能更好地提升创新人才培养体系的合理性，才能够创造出更加优秀的人才。

参考文献

- [1] 刘丽,吴建洪.应用型人才培养背景下电子商务专业人才培养体系的创新研究[J].中国管理信息化,2017(23):256-257.
- [2] 李婷梓,陈德胜.应用型人才培养背景下电子商务专业人才培养体系的创新探索[J].商场现代化,2017(19):150-151.
- [3] 谢高杰,李富龙.基于应用型人才培养背景下电子商务专业人才培养体系构建[J].教育现代化,2016(29):223-224.
- [4] 李军红.产业工人素养升级路径研究[J].经济参考研究,2016(64):68-72.