

探索数字化时代的组织赋能和人才发展变革之道

2019 清华大学人才发展论坛在清华大学大礼堂举行

我们已进入一个以数据为核心的数字化时代，一切都正在转化为数据。

数字化时代，学习力也成为组织和个体的核心竞争力。如何让所有个体被激活，让所有组织被赋能，把个体价值聚合成组织智慧？



论坛现场

2019年12月5日，由清华大学继续教育学院主办的“2019 清华大学人才发展论坛（第五届）”在清华大学大礼堂举行。清华大学副校长郑力教授作开幕致辞。清华大学经济管理学院教授杨百寅、中国一重集团有限公司董事长/党委书记刘明忠等 10 名来自政府部门、行业企业及高校的知名专家学者和业界大咖，围绕“数字化时代的组织赋能和人才发展变革”各抒真知灼见，传播创新经验，共享思想洞见。继续教育学院院长刘震主持了论坛开幕式，特邀主持人、社科学院刘充博士主持了论坛主题演讲，继续教育学院党委书记刁庆军作论坛总结。来自全国各地党政部门、行业企业、高等院校的 560 多名代表参加了论坛。



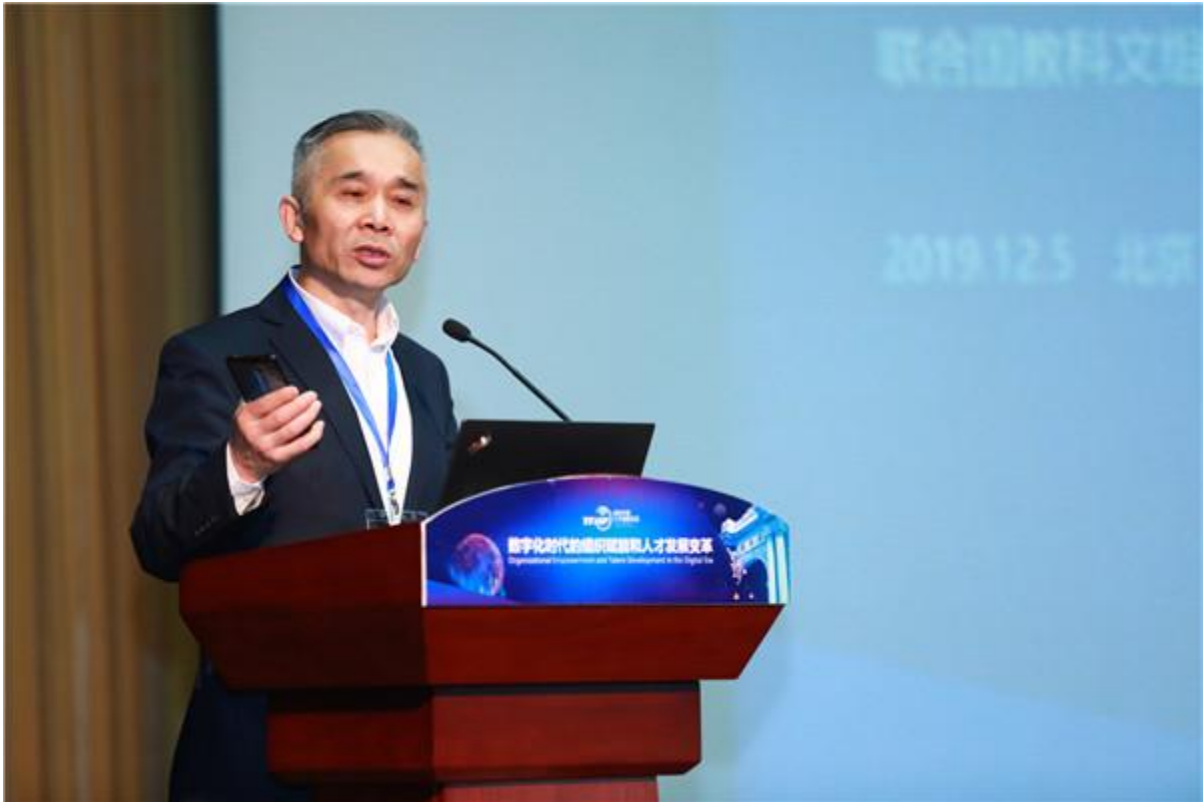
郑力致辞

郑力在致辞中为我们揭示了我们所处时代的两个重要特征，一是数字化，二是终身学习。郑力指出，数字化体现了教育技术的巨大变革，而终身学习则体现了教育理念的创新思考。互联网+教育、人工智能+教育正在改变教育理念和教育方式，一批新的教育模式正在涌现。数字化时代的竞争依然是人才的竞争，学习力成为组织和个体的核心竞争力。如何提升学习力，实现组织目标、个体价值和绩效持续改进，成为组织赋能与人才发展变革的关键。而进入终身学习时代，终身教育、终身学习思想不仅仅是一种思想体系，更是一种教育改革和教育政策制定设计的基本原则，是构建未来教育体系的指针。人才决定未来，教育成就梦想，持续的终身学习则是文明传承之途，人才成长之梯，组织赋能之钥。郑力向与会代表提出了一个重要问题，当终身学习遇到数字化，当终身学习理念与数字化深度融合，对于组织赋能、组织学习和人才发展将会产生什么重大影响？郑力强调，在“构建服务全民终身学习的教育体系”的全新的学习生态中，大学应该既是终身学习理念的倡导者、传播者，也是终身学习资源集聚和专业服务的实践平台。大学的继续教育、终身学习服务应该成为学术教育、知识教育、专业教育与能力教育贯通衔接的中转站。郑力指出，希望各位专家学者通过充分的思想交流，促进创新，对新时代人才发展面临的诸多挑战提出更具全球视野、更具前瞻性的思想和举措，为数字化时代的组织赋能和人才发展变革贡献更多的智慧和力量。



刘震致辞

刘震说，2015年发起举办一年一度的清华大学人才发展论坛旨在搭建教育机构与学习者之间的交流、共享、合作平台，整合国内外高端教育资源，为客户、学员提供更好的优质学习服务。清华大学继续教育学院是全国高校第一所继续教育学院，是清华大学专职开展教育培训的实体机构，继续教育作为学校人才培养、社会服务的重要组成部分，是清华大“双一流”建设的重要内容。进入新时代，学院积极推进高质量内涵式发展改革，以终身学习理念引领改革、引领实践，不断探索自身发展战略定位，深化内部体制机制改革。把“广育祖国和人民需要的各类人才”作为学院的使命，深入贯彻落实清华大学“价值塑造、能力培养、知识传授”三位一体的办学育人理念，正确处理继续教育规模、结构、质量、效益关系，着力提升继续教育的办学质量，努力“建设中国特色、世界一流的继续教育学院”，在“构建服务全民终身学习的教育体系”中发挥更大作用，作出更大贡献。



杨百寅发表演讲

杨百寅通过大量生动的案例深入浅出地辨析了感性知识、理性知识和活性知识。他说，感性知识是人们对现实性、可行性的认识；理性知识是人们对规律性、科学性的认识，在此基础上，我们要更加重视“活性知识”。所谓活性知识，就是人们对事物的重要性、价值性的认识。理性是求真，感性是务实，活性是向善；理性是动脑，感性是动手，活性是动心。真正激活一个企业成长发展的恐怕是活性知识，乔布斯把手机领悟成“电子综合体”，这是活性知识，活性知识是对价值的认识。一个人才或者员工假如光有感性和理性，没有活性，不是人才，也没法成长为人才。他说，一个人才或者一个组织有三个层次：第一是交换价值，把自己的价值分享出去；第二是创造价值；第三是发现价值和整合价值。高层次的人才是发现价值和整合价值，这就是活性知识。给组织赋能，就是活性。



刘明忠发表演讲

刘明忠从“第一重地”——中国一重的初心使命、生死抉择——中国一重的迷茫徘徊、改革创新——中国一重“浴火重生”的密码、大道之行——中国一重勇往奋斗的经验启示等四个方面，分享了中国一重的发展史、奋斗史、改革史及中国一重激活组织和人才活力的具体实践经验和认识体会，揭示了学习在思想解放和改革发展中的重要作用，以及中国一重“浴火重生”的成功密码——改革创新，把个体价值聚合成组织智慧：牵住制度改革的“牛鼻子”，让所有人被激活和赋能；把党管干部人才原则与市场化选聘相结合，建立选聘和退出机制；用契约精神，深化契约管理，形成“强激励、硬约束”用人机制；打破了“大锅饭”、平均主义以及论资排辈的长期束缚，发挥差异化薪酬分配的导向和激励作用。



朱岩发表演讲

清华大学经济管理学院管理科学与工程系教授、互联网产业研究院院长朱岩分享了“数字经济与产业转型”，他说，教育育人与生态育人结合在一起，才能适应转型时期人才的需求，各个组织要给人才成长创造一个更加优秀的生态环境。互联网、大数据、人工智能、区块链和实体经济的深度融合，形成产业新生态。发挥区块链在促进数据共享、优化业务流程、降低运营成本、提升协同效率、建设可信体系等方面的作用。他说，区块链跟以往信息化不一样，以往的信息化只要一个企业干就可以了，而区块链一家企业来做，用处不大。区块链只有让整个产业生态能够优化和转型升级，才有更大的发展空间。要推动区块链和实体经济深度融合。朱教授用两个公式概括了他的基本观点：“互联网×传统产业=重资产的轻资产化经营”，“互联网×传统产业=利用网络规模经济创造价值”。



温暖发表演讲

浙江省委组织部副部长、省委人才办常务副主任**温暖**指出，数字化时代，人才的引领地位、驱动作用更加突出。人才工作要有整体思维、系统眼光，着重在营造人才发展生态上下功夫。他用“氛围、架构、政策、平台、市场、包容、赋能、服务、耐心、干部”十个关键词分享了浙江在数字化时代营造一流的人才发展生态，引进人才、培育人才、服务人才、成就人才，和人才共成长的实践经验和思路。



孙茂松发表演讲

清华大学人工智能研究院常务副院长、计算机科学与技术系**孙茂松**教授从宏观视角探讨了数字化时代背景下人工智能教育与人才培养。他介绍了国内外相关大学院系人工智能专业设置状况与主流趋势，从培养目标定位、培养学生层次、课程设置框架等方面对人工智能专业设计提出了思考。他强调，人工智能教育的培养目标定位非常重要，一定要兼顾到人工智能精深和博大这两个特点，并提出了面向“科学家”的人工智能教育(上游)、面向“工程师”的人工智能教育(中游)、面向所有工科的人工智能教育和面向“产业工人”的人工智能教育(下游)。他认为，近年来快速发展的慕课可以有效助力人工智能教育，有效缓解优质教育资源供给侧问题，更好地推动国家终身教育体系建设。



谢文虎发表演讲

北京石油管理干部学院院长**谢文虎**围绕营造“洼地效应”，促进认知迭代的主题，介绍了近年来北京石油管理干部学院以战略为引领、以行动学习为重要抓手推动组织学习变革的做法和成效。他认为，企业的培训机构作为企业的重要职能机构，一定要发挥上接集团战略，下接企业绩效的作用，围绕企业战略举措和业务需求设计相应的课程体系。他指出行动学习不只是实施培训的重要工具，同时也是推动工作的主要方式。培训的价值不仅仅体现在课堂上，也体现在企业的每个角落，每个岗位以及每项服务上。



董坤磊发表演讲

华润集团智能与信息化部常务副总监**董坤磊**指出，数字化时代呈现出技术组合化、产业互联化、商业科技化、安全复杂化、产品智慧化，组织形态将会重构，组织使命和价值主张将会重塑；组织内和组织间协同共生，才会发生真正的效率改变；加强组织和人才的“协同共生”，才能赋能企业发展；在“战略、创新、执行”三大支点下的驱动下，企业需要在驱动力、组织结构、生产方式、组织和人的关系等方面进行敏捷化探索。数字化时代，企业的用人需求，将向洞察新业务商机、推动变革、勇于创新、快速交付、主动学习、团队协作等方面进行转变；企业数字化转型及推动智能化发展，CIO 将处于驱动组织变革的核心，需要继续加强领导力的培养。



朱彦昌发表演讲

DDI 华北区董事总经理朱彦昌探讨了数字时代下组织力驱动与人才赋能。他指出，我们所处的时代是一个完全颠覆过去的时代，成功的关键就是提升组织力。企业的业务绩效与组织力呈高度相关性，良好的组织力是提升业绩的基础。组织力主要涵盖内部机制、外部的生态和环境、时代的脉络三个部分，成功的组织力=机制*外部因素(环境、生态)*时代脉络。他认为，心智、领导者行为和文化是发展组织力的主要障碍，组织力发展最重要的是要找出组织力提升的高报酬路径。数字化时代的人才发展一定要求速效，要建立人才标准、人才分流、个性化发展、从业务中来，回业务中去的闭环人才发展方案，并据此达成重要的商业成果或组织转型、变革，为组织创造价值。



曹建雄发表演讲

中国航空集团有限公司原党组副书记曹建雄就智能化时代的人才发展分享了他的睿思。他说，智能化时代是“无常”的时代，如何在“无常”中坚持“始终”。智能化时代从竞争到共生；从规避风险到接纳风险；创新已经不是一种选择，而是“必须”；更关注行动，在行动中完善；从关注标准产品到更关注交付价值。因此，智能化时代从标准化管理走向价值观引领，更加关注人，不但要关注“器”，更要关注“道”。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”人才培养一定是育人和育才相统一的过程，而育人是本。



唐杰发表演讲

计算机科学与技术系教授**唐杰**以“知识驱动的智能人才情报分析”为题分享了数字化时代基于科技大数据分析和挖掘系统 AMiner 的人才画像、人才分析、人才测评、人才情报以及人才引进等方面的研究和应用。人才画像包括人才的基础信息、研究领域、合作者关系网络、多维度评价指标，以及论文、专利、奖项等科研成果信息。人才情报分析是针对人才引进的需求，对人才学科领域贡献度、引进难度、引进成本进行详细的分析，为人才引进提供重要的决策参考。科技大数据平台也提供了领域趋势分析，技术前沿度分析和技术成熟度分析，为技术报告的撰写提供了有力的支持工具。



刁庆军作总结发言

刁庆军在作论坛总结时说，11位演讲嘉宾来自于政府、企业和高校，从不同的角度对数字化时代组织赋能和人才发展变革做了诠释，分享了他们鲜活的案例和最新的理念，给我们带来了强烈的新的思想、新的理念的冲击。本届论坛有三个特点，一是高端，专家学者的演讲有深度，有广度，有高度；二是内容非常丰富，信息量很大；三是代表非常踊跃，近600名代表参会创历届论坛之最。希望通过论坛这个平台，共同做好两件事情：一是共同关注个人学习能力的提升，二是共同关注如何打造组织的学习生态。最后，刁庆军向代表们发出邀请，期待2020清华大学人才发展论坛再与大家相聚。

本届论坛自10月17日确定主题以来，在学院领导的有力支持下，论坛筹备组在时间紧、压力大的情况下，团结协作、众志成城，精心策划和准备，完成了内容策划、方案撰写、嘉宾邀请、宣传推广、代表组织、会务保障等各项工作，参会代表创历届之最，为与会代表提供了一场完美的思想盛宴。终身学习和终身教育研究院、党委办公室、学院办公室、教学运营和服务办公室、财务管理办公室等部门通力协作，中央部委和企业培训中心、长三角培训中心等学院其他部门在嘉宾邀请、代表组织等方面给予大力支持，体现了大型活动中全院“一盘棋”的协作、专业、高效和高质。