

数字化转型视角下信息化人才培养的实践路径与经验反思

谢再波¹, 唐 弦¹, 农梁悦², 罗维长^{3*}

¹广西华恒教育科技有限公司, 广西 南宁

²国网(广西)文化传播有限公司, 广西 南宁

³南宁学院创新创业教育学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年2月28日; 录用日期: 2025年3月13日; 发布日期: 2025年4月21日

摘 要

在数字化转型加速背景下, 信息化人才培养成为企业应对变革的关键。本文基于电子行业成功企业案例, 探讨了信息化人才培养的实践路径与经验反思。通过对企业领导者的访谈和数据分析, 发现企业通过系统化的培训策略和有效管理措施, 推动了创新和竞争力提升。同时, 针对信息化人才培养中面临的挑战, 提出了应对策略, 为行业和社会发展提供了宝贵的经验借鉴, 具有重要的理论和实践意义。

关键词

数字化转型, 信息化人才培养, 实践路径, 经验反思

Practical Pathways and Reflective Insights on the Cultivation of Information Technology Talent from the Perspective of Digital Transformation

Zaibo Xie¹, Xian Tang¹, Liangyue Nong², Weizhang Luo^{3*}

¹Guangxi Huaheng Education Technology Co., Ltd., Nanning Guangxi

²Guowang (Guangxi) Wenhua Chuanbo Co., Ltd., Nanning Guangxi

³School of Innovation and Entrepreneurship Education, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: Feb. 28th, 2025; accepted: Mar. 13th, 2025; published: Apr. 21st, 2025

*通讯作者。

文章引用: 谢再波, 唐弦, 农梁悦, 罗维长. 数字化转型视角下信息化人才培养的实践路径与经验反思[J]. 现代管理, 2025, 15(4): 135-140. DOI: 10.12677/mm.2025.154095

Abstract

In the context of accelerating digital transformation, the cultivation of information technology talent has become crucial for enterprises to cope with change. Based on successful case studies from the electronics industry, this paper explores the practical pathways and reflective insights on the cultivation of information technology talent. Through interviews with company leaders and data analysis, it was found that enterprises have driven innovation and enhanced competitiveness through systematic training strategies and effective management measures. At the same time, the paper addresses the challenges faced in cultivating information technology talent and proposes strategies for tackling them, providing valuable experience for industry and societal development. This study holds significant theoretical and practical implications.

Keywords

Digital Transformation, Information Technology Talent Cultivation, Practical Pathways, Reflective Insights

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球数字化转型的浪潮中，电子行业作为技术创新的先锋，正经历着深刻的变革。根据麦肯锡全球研究院的数据，2023 年全球数字化转型市场规模预计达到 1.3 万亿美元，企业对信息化人才的需求急剧增加。然而，许多企业在这一进程中面临着人才短缺和技能不匹配的问题。信息化人才的培养不仅关系到企业的竞争力提升，更关乎整个行业的创新能力与可持续发展。因此，如何在数字化转型背景下有效培养信息化人才，对于推动电子行业的转型升级具有重要的现实意义。

本文旨在深入探讨电子行业成功企业在信息化人才培养中的实践路径与经验，总结其系统化的培训策略、管理创新及挑战应对等方面的经验，并结合实际案例提出前瞻性的建议。通过分析企业在人才培养中的成功经验与不足，为企业提供可行的操作指引，为行业发展和进步提供理论支持与实践参考，助力数字化转型下信息化人才的培养。

2. 文献综述

2.1. 数字化转型与信息化人才的关系

数字化转型指企业通过数字技术改造其业务模式、流程、文化和客户体验，以提升效率、创新能力和市场竞争力[1]。IDC 数据显示，2023 年全球数字化转型支出预计达 3.4 万亿美元，这一趋势已成为全球企业的战略重点。其核心包括技术驱动的业务创新、数据驱动的决策与运营优化，以及跨领域的协同与集成。在此过程中，信息化人才作为数字技术的掌握者和推动者，发挥着关键作用[2]。

信息化人才不仅需要技术能力，还具备跨部门协作、敏捷创新和解决问题的综合素质。波士顿咨询集团研究显示，信息化人才的参与度和质量是企业数字化转型成功的关键。因此，培养和管理信息化人才已成为企业在数字化转型中保持竞争力的重要战略。

2.2. 信息化人才培养的理论基础

信息化人才培养的理论基础源自现代人才培养理论，强调个体能力的全面发展与持续提升。人才不仅需要专业技能，还应具备跨学科的综合素质与创新能力。联合国教科文组织的研究指出，21 世纪的人才培养应以终身学习为核心，增强适应能力和创新思维，尤其在信息化背景下，快速掌握新技术和灵活应对市场变化至关重要。

在企业培训与教育理论中，信息化人才培养是企业战略发展的重要组成部分。通过系统化培训和持续教育，企业能提升员工技能和职业素养，增强整体竞争力[3]。麦肯锡数据显示，85%的高绩效企业将人才培养视为数字化转型成功的关键，表明信息化人才培养不仅是技能传授，更是企业文化与战略目标的深度融合，推动长期发展与创新。

2.3. 相关研究与案例分析

国内外研究和实践表明，不同区域和行业在应对数字化转型时采取了多样化的策略。如谷歌和微软，通过持续学习和内部创新平台培养了大量信息化人才，巩固了全球市场领导地位。《哈佛商业评论》数据显示，企业的内部培训投资回报率高达 250%，凸显了信息化人才培养对企业核心竞争力的提升。

华为和阿里巴巴等企业通过技术学院、全方位培训体系和“导师制”培养了高素质信息化人才。不仅关注技术技能，还注重创新意识和跨部门协作能力，形成了独特的人才培养模式。相关企业成功案例对其他行业应对全球数字化浪潮具有重要的借鉴意义。

3. 研究方法

3.1. 研究设计与方法

本研究采用案例研究、深度访谈和文献分析相结合的研究方法。通过选择电子行业内成功企业案例，分析其信息化人才培养的实践与效果，揭示其成功经验。对企业高层管理者和人力资源专家进行深度访谈，获取关于人才培养策略和实施挑战的第一手资料。系统梳理国内外相关研究成果，建立理论基础并对比不同区域的实践经验，为信息化人才培养的有效策略提供了深入的理论与实践依据。

3.2. 数据收集与分析

通过对电子行业内企业领导者和经理人的深度访谈，本研究获取了信息化人才培养的具体实施细节和管理经验，涵盖培训计划设计、执行及人才发展路径等关键方面。访谈对象包括高层决策者和人力资源专家，确保了数据的全面性和真实性。

研究采用了定量与定性相结合的分析方法。定量分析评估了培训参与率、技能提升和员工满意度等关键指标，定性分析则通过主题归纳提炼出企业在人才培养中的挑战与成功经验。这种综合分析既提供了数据支持，又融入了实践洞察，为优化信息化人才培养提供了实证依据。

3.3. 研究范围与局限性

研究主要聚焦于电子行业内在信息化人才培养和数字化转型方面取得显著成效的企业，选择标准包括行业影响力、成熟的培训体系和成功案例。研究涵盖企业的人才培养策略、实施过程和效果评估，以全面了解行业最佳实践。

研究的局限性包括企业样本的区域和规模局限性，可能不完全适用于其他行业或中小型企业。此外，访谈数据的主观性可能影响分析结果的客观性。尽管如此，研究通过多角度数据验证和综合分析，减轻了这些局限性的影响，为行业提供了有参考价值的洞察和建议。

4. 电子行业信息化人才培养的实践路径

4.1. 行业背景与发展趋势

电子行业作为数字化转型的先锋，面对技术演进和市场需求快速变化的双重挑战。根据 IDC 报告，2023 年电子行业的数字化转型投资预计增长 18%，主要集中在智能制造、物联网和人工智能领域。这一背景下，信息化人才成为转型成功的核心资源。

行业内对信息化人才的需求显著增加，特别是在数据科学家和系统工程师等关键角色上。数据显示，电子行业对信息化人才的招聘需求增长了 25%。为应对这一需求，企业加大了信息化人才的培养和引进力度，以确保在市场竞争中保持技术领先和业务敏捷。

4.2. 成功企业的培养策略

成功企业在信息化人才培养中采用系统化策略和关键步骤，确保培训的有效性和持续性。首先，从招聘阶段明确技能要求，并通过系统化的入职培训，包括公司文化、技术基础和岗位技能，帮助新员工快速适应工作环境。高效的入职培训可将员工离职率降低 20%，显著提升满意度和生产力。

此外，企业建立多层次的持续职业发展体系，涵盖技术更新课程、职业研讨会和领导力培训，以帮助员工不断提升技能、适应技术趋势，增强企业竞争力。微软和 IBM 等公司通过这种体系提升了员工能力。

企业内部的知识管理和人才共享机制也至关重要。通过知识库、内部论坛和导师制度，企业促进知识交流，将个人知识转化为组织资产，提升团队整体能力。良好的知识管理能提升企业的创新能力和市场响应速度，有力支持信息化人才的培养。

4.3. 领导管理者的角色与作用

企业领导在信息化人才培养中发挥关键作用，不仅制定战略，还通过设定目标和愿景引导人才发展。领导的支持可将培训效果提高 30%，增强员工归属感和动力。他们通过推广培训政策、提供资源支持，并亲自参与关键培训，确保人才培养与企业战略紧密结合。

管理者在日常管理中引导和支持员工发展，负责实施培训计划、提供反馈，并调整培训内容以适应实际需求。他们通过有效沟通、激励措施和职业发展机会，鼓励员工持续学习，提升绩效。《管理学评论》指出，管理者的有效支持可将员工绩效提升 20%，增强组织整体竞争力。

5. 经验反思与挑战应对

5.1. 实践中的成功经验总结

信息化人才培养的实践总结出几大关键成功要素。首先，系统化的培训体系是核心，包括从入职培训到持续职业发展的全覆盖。谷歌和亚马逊等企业通过多层次培训平台，显著提升了员工技能和工作效率，同时减少了流失率。

其次，企业文化与人才发展的协同作用至关重要。微软和华为通过构建支持学习和创新的企业文化，鼓励知识分享和团队协作，促进了人才成长和业务创新。这种文化氛围可提高员工生产力约 15%，为企业的长期成功提供了坚实基础。

5.2. 面临的挑战与问题

在信息化人才培养过程中，企业面临几个主要挑战。首先，技术迅猛发展导致技能不匹配问题，现有培训体系难以跟上技术更新，使员工技能与市场需求脱节。Gartner 的研究显示，62%的企业难以适应技术变化，影响了人才培养的有效性。

此外，文化和管理上的滞后也是挑战之一。企业文化和管理方法常常跟不上技术变革，导致沟通与协作障碍。50%的企业在数字化转型中遇到文化适应问题，制约了技术引入和人才培养。企业需综合提升技术更新、文化塑造和管理优化，以实现人才培养与数字化转型的同步推进。

5.3. 对策建议与未来发展

针对信息化人才培养的挑战，企业应采取以下对策：首先，建立灵活的培训体系，采用模块化和自适应学习方案，以快速更新内容和技术。与高等院校和专业机构合作，开发前沿技术专项培训，确保员工技能与最新技术匹配。

在文化和管理方面，企业需推动文化转型和管理优化，包括促进跨部门合作、知识共享，建立开放沟通渠道，强化变革管理，并引入数据驱动的决策支持系统。这些措施将增强企业文化的融合度和组织的灵活性。未来，企业需关注技术进步，建立持续学习与创新机制，实现信息化人才培养与数字化转型的协同发展，推动行业的可持续增长。

6. 案例分析

6.1. 典型成功企业案例

在电子行业中，华为和中兴通讯的成功案例为信息化人才培养提供了宝贵经验。华为通过建立全球领先的技术学院，提供从基础到高级的全方位培训，并实施“导师制”和“轮岗制”，帮助员工快速掌握新技术。华为年报显示，其培训体系每年覆盖超过 10 万人次，显著提升了员工的技术水平和创新能力。

中兴通讯则强调理论与实践的结合，与顶尖高校合作开发定制化培训课程，并通过“创新项目孵化”计划让员工在实际项目中应用新技术。中兴通讯的培训计划不仅提升了员工技术能力，还推动了技术创新，使其在竞争激烈的行业环境中保持领先地位[4]。

6.2. 案例中的经验教训

从华为和中兴通讯的案例中，可以提炼出多个成功经验与教训。华为的成功在于其系统化的培训体系和创新的员工发展模式，通过全面的技术学院和导师制，显著提升了员工的技术能力和适应速度，年均培训覆盖 10 万人次，助力公司在全球市场保持技术领先。然而，华为在初期培训资源配置不均和对技术变化反应滞后的问题上有所欠缺，影响了早期的培训效果。

中兴通讯则成功地将实践与理论结合，通过与高校合作和推动创新项目孵化，提升了员工能力和技术创新能力。但其在资源投入不均和创新项目管理不足，导致部分项目未能有效转化为实际成果，影响了整体培训效果。总结这些经验教训，企业可在信息化人才培养中进一步优化培训体系，平衡资源分配，提升整体培训效果。

6.3. 案例对其他企业的借鉴意义

华为和中兴通讯的案例为其他企业的信息化人才培养提供了宝贵的借鉴。华为通过系统化的培训体系和创新的员工发展模式，建立综合培训平台和完善的人才发展策略对于提升技能和竞争力至关重要。中兴通讯则通过理论与实践的结合、与高校合作以及实际项目应用，保持技术前沿并促进知识实际应用。其他企业可以借鉴这些经验，通过构建多层次的培训体系和注重实践与理论结合，来加速人才成长和技术创新，提升整体竞争力。

7. 结论

通过深入探讨信息化人才培养在电子行业数字化转型中的关键作用。分析华为和中兴通讯等成功企

业,发现系统化的培训体系、创新的员工发展模式及理论与实践结合是推动信息化人才成长和技术创新的核心因素。科学的培训策略显著提升了员工技能和企业竞争力,为电子行业的数字化转型提供了有力支持,增强了企业在全市场中的竞争优势,凸显了信息化人才培养对行业发展的深远影响。

本文为企业优化信息化人才培养策略、提升技术创新能力和推动数字化转型提供了实用的经验指导。帮助企业保持技术领先,同时为政策制定者和教育机构提供了宝贵的参考。未来应关注新兴技术对人才培养的影响以及不同产业背景下的最佳实践,以进一步完善信息化人才培养体系,推动社会和行业的持续发展。

基金项目

本文系 2025 年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“基于企业命题的高校与地方经济协同创新平台建设及试行”(2025KY1196)。

参考文献

- [1] 郭晗,冯星源.数字中国战略背景下的治理数字化转型:逻辑、挑战与路径[J].西北工业大学学报(社会科学版),2025(1):105-112.
- [2] 梁艺多,陈恒.以结果为导向,重塑企业信息化人才培养体系[J].人力资源,2023(5):86-87.
- [3] 李寒松.数字经济背景下信息化在企业成本管理中的应用发展研究[J].商展经济,2024(13):185-188.
- [4] 庞国娇.数字经济背景下企业信息化发展探析[J].老字号品牌营销,2024(10):143-145.