

	<p>职业发展中心、网络学院、掌上学院等平台，开发覆盖各专业、各工种的线上自学资源，引导员工自主学习、自我提升，满足学员随时、随地、灵活的自学需求。</p> <p>二、项目需求</p> <p>本项目的核心需求在于，围绕该公司技能等级评价标准的具体要求，按照评价标准中所梳理的核心工作任务和能力项，以“全面覆盖、专业为主、知识支撑技能、标准化”为原则，面向技能类、管理类两大岗位类别，开发符合各岗位技能等级评价需求的自学资源，为学员提供具有科学性、专业性、传播性的学习资源，提升学员专业技术能力、管理能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、开发原则</p> <p>专业为主原则。以专业部门为课件和案例开发的主体，充分调动业务专家的力量，严格按照评价点能力要求和能力等级，逐条逐项对应梳理出所要开发的课件，确保在有限的时间内呈现学习的重点内容。</p> <p>知识支撑技能原则。技能工种以开发技能实操课件为主，非必要的知识类评价点不做开发，确实与技能实操关系密切的知识类评价点才需要开发成课件，不建议只开发知识类课件而不开发技能类课件。</p> <p>标准化原则。每个种类的课件、案例格严格按照技术规范要求开发；课件片头和片尾封装严格按照指导意见要求进行封装。</p> <p>二、开发流程</p> <p>基于对客户核心需求的理解，我方对技能等级评价标准进行了深入解读，并就项目目标与客户达成共识，制定了5年长期合作计划，完成自学资源开发工作。</p> <p>本项目在具体实施过程中，配备了教学专家、内容专家和课程开发专家，共同商定课件范围，完成知识萃取，并根据内容专家提供的教学内容进行脚本设计、课件开发制作，最终输出成品。具体服务内容如下：</p> <p>1. 专家培训</p> <p>为了使开发组的成员深刻领悟项目意义和开发技术要求，在项目开始前对开发组成员开展培训。培训内容主要包括：①解读《国网该公司微课开发技术规范》、《2020年自学资源开发指导意见》；②做好课程开发专家组的微课选题、知识萃取、脚本制作辅导培训，使开发人员掌握开发技术标准及相关要求，从而协助专家共同梳理知识点，完成知识的萃取工作。</p> <p>2. 制定课件开发计划</p> <p>根据省公司《2020年自学资源开发指导意见》的要求梳理出核心工作对应课件的选题，实现岗位核心工作全覆盖。在此基础上，以年度为单位，制定各专业的课件开发计划，并与客户达成共识。</p> <p>3. 资料收集</p> <p>根据确定的《微课开发计划表》，收集客户已有的课件素</p>

	<p>材，包括讲义、PPT、培训教材等，作为课件开发参考资料，一方面充分发挥企业知识资产的价值，另一方面也减轻课件开发工作量。</p> <p>4. 脚本撰写 按照提供的脚本模板编写脚本，做到内容编排合理，素材说明清楚，逻辑性、序列性强，表现形式丰富恰当；文字精炼，重点突出。</p> <p>脚本完成后，由人力资源部牵头，组织审核人员对脚本进行审核，审核内容有：脚本设计是否符合教学设计要求；脚本中知识点是否正确，解说词是否规范等。发团队按照审核人员意见对脚本进行修订，形成最终的制作脚本。</p> <p>5. 课件制作和开发 开发团队根据定稿的脚本，合理利用现有课件资源，采用视频、动画、图片、文字、声音等多种媒体元素，准确地展现课程内容。在制作过程中坚持技术性与艺术性的统一，课件的整体布局、色彩搭配等力求达到刺激感官、优化学习体验和调控学员注意力的作用。</p> <p>6. 成品内部评审 对于制作完成的课件，课题组组织公司内外专家进行课件内部审核，审核要点有：课件制作是否符合脚本设计要求；课件内容是否准确无误；课件制作质量是否满足预期要求；是否符合《该公司微课开发技术规范》的技术要求，能够上传移动学习平台。</p> <p>审核完成后，按照专家意见对课件进行修改。</p> <p>7. 成果提交 整理课件资料，每个课件单独为一个名称命名的压缩包，除课件本身外，压缩包中还包含开发人信息、课程主要内容、培训目标、原始PPT、视频、图标等原始素材。</p>
<p>服务成果</p>	<p>一、资源开发成果 截止目前，本项目以技能等级评价标准为依据，对应核心工作、任务项和评价点，共开发微课1795门，案例195个，覆盖江苏公司58个工种，实现工种全覆盖。具体开发成果如下：</p> <p>2019年 微课开发500门（每门微课5-10分钟），涵盖工种12个，课件类型包含：长图文、图文动画、情景动画、文档类。</p> <p>2020年 微课开发690门（每门微课5-10分钟），涵盖工种21个，课件类型包含：图文动画、情景动画、视频拍摄、系统录屏、H5。 案例开发80个，包括分析型、描述型、决策型。</p> <p>2021年 微课开发605门（每门微课5-10分钟），涵盖工种25个，课件类型包含：图文动画、情景动画、视频拍摄、系统录屏。 案例开发115个，包括分析型、描述型、决策型。</p>

	<p>二、过程性材料</p> <p>项目实施过程中，交付过程性材料如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 项目分析方案、设计方案、建设方案； 2. 每门课件的素材包、教学设计、脚本设计、课件成品、微课图标； 3. 每门课件产生的过程文件，包括：风格设计图、语音稿、配音成品、动画源文件、视频采集素材、视频DOMO模板、特效包装工程文件。
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>一、项目背景</p> <p>为贯彻学习习近平总书记关于国企改革、党建和能源电力行业系列重要讲话和批示精神，该公司于2020年3月提出建设具有中国特色国际领先的能源互联网企业战略目标。新战略的提出，为企业各项工作指明了方向，为人才队伍建设、人员团队管理提出了更高的要求。</p> <p>在现代企业发展中，薪酬绩效管理发挥着重要的作用。科学合理的薪酬绩效制度能够提升员工的工作热情，加强团队的凝聚力，从而增强企业的竞争力。提升薪酬绩效管理水平，做好薪酬绩效规划，进而充分调动员工的工作积极性，是当前人力资源管理部门的重要工作之一。</p> <p>二、项目需求</p> <p>该公司在多年实践中，结合自身班组业务特色，建立了一套极富成效的薪酬绩效管理制度，在调动一线人员生产积极性方面发挥了重要作用，在该公司系统内产生了良好的示范效应。为充分总结沉淀优秀做法和经验，做好组织内部知识积累与传承，做好系统内部优秀成果交流与分享，特开展薪酬绩效管理课件开发，将江西经验予以系统化呈现和大范围传播，推动公司乃至国网系统薪酬绩效管理水平的进一步提升。</p>
具体服务内容	<p>本项目按照培训课件标准开发流程完成开发实施工作，具体服务内容如下：</p> <p>1. 知识萃取</p> <p>根据客户提供的薪酬绩效相关材料，我方教学人员与省公司项目组进行充分的需求沟通，并就内容的颗粒度提出合理化建议，提出以微课形式完成课件开发，满足省公司对课件传播的要求。</p> <p>在内容梳理完成的基础上，我方投入知识萃取专家，开展知识萃取工作，按照系列课程模式分别提炼学习重难点，形成课件内容初稿。</p> <p>2. 脚本编写</p>

	<p>根据内容初稿及相关素材，我方教学人员完成课程设计、脚本设计、展现形式制定等工作。课件开发脚本共计11个。</p> <p>3. 课件开发</p> <p>按照课件脚本，我方课件开发人员以并行式开发模式，开展动画课件、PPT课件开发。动画课件开发工作包括风格设计、角色配音、动画设置等。PPT课件开发工作包括知识点提取、图形设计、页面美化等工作。</p> <p>4. 专业评审</p> <p>我方提交课件初稿后，经省公司专家评审，按照评审意见完成课件修改。</p> <p>5. 课件提交</p> <p>课件终审通过后，我方对课件进行压缩处理，严格控制画面质量和文件大小，确保适合于网络传播，并最终向省公司交付项目成果。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 完成15门精品课件开发</p> <p>本项目按照客户要求，完成了7门动画视频课件、8门PPT课件的开发工作。课件风格轻松明快，内容短小精炼，形式便于传播。具体清单如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 多元化绩效奖金核定，引导供电所“减员增效”——定额核定法。 (2) 多元化绩效奖金核定，引导供电所“减员增效”——定员核定法。 (3) 多元化绩效奖金核定，引导供电所“减员增效”——冗缺员核定法。 (4) “干多干少、干好干坏”不一样-“三重”积分量化考核法解。 (5) 常用绩效考评、奖金分配公式口袋书——企业负责人。 (6) 常用绩效考评、奖金分配公式口袋书——班组长(管理机关)。 (7) 常用绩效考评、奖金分配公式口袋书——一线员工及专项奖。 <ul style="list-style-type: none"> (8) “3+1”体检式绩效诊断法-开展绩效结果“健康体检”。 (9) 变电运行绩效考核法之“2+2”。 (10) 给基层班组长绩效考核减减负——运维班组长员工绩效积分At统计法。 (11) 监控班如何激发争先动力-“阳光赛跑”考核法。 (12) 开启智能模式，放飞“智慧”双翼-责任包干考核法。 (13) 如何加强台区经理绩效考核与供电所提升契合度-台区经理“一定三积分”考核法。 (14) 设计人员绩效如何联动——工程设计人员产值分配制考核法。 (15) 县公司如何进行“职业经理人式”考核。 <p>2. 积累知识萃取经验</p> <p>本次课件开发过程中，组织了公司薪酬绩效管理专家参与到了知识萃取中来，通过萃取的专家的亲身传授，业务专家们系统掌握了知识萃取方法，全面实践了知识萃取过程，有效积累了知</p>

	<p>识萃取经验。通过知识外化、能力输出，业务专家们对薪酬绩效管理的相关知识有了更深刻的理解，进一步巩固了自身业务能力。</p> <p>3. 沉淀薪酬管理工具方法</p> <p>为确保薪酬绩效管理相关知识传授到位，本次课件开发过程中对薪酬管理的工具方法进行了全面系统的梳理，为后续新人快速上手相关业务提供了便捷的渠道，有助于提高培训效率，实现培训标准化管理。</p>
--	--

2022 智享会个人能力发展HR臻选服务机构

客户案例一：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>一、项目背景</p> <p>2021年，该公司技能培训中心为进一步加强全省班组建设，激发班组活力，建立健全班组长培养长效机制。</p> <p>针对变电运检专业，通过了解发现变电运检专业班组长人数众多，工作繁杂，任务艰巨，经常要面临突发状况，而班组长个人的综合能力参差不齐，尤其在目标与计划管理、问题解决与分析、团队管理、压力管理、创新思维等方面尤为突出，严重影响班组整体工作效率，因此，亟需提升班组长整体专业水平和综合能力，增强班组长队伍的履职能力。</p> <p>针对人群：变电运检专业技能岗位正副班长。</p> <p>人群特点：以30-40岁左右的正副班长居多，专业能力过硬，且具有一定班组管理经验。</p> <p>二、项目需求分析：</p> <p>通过对班组长工作情况、培养现状的调研分析，以及其履职能力需求梳理与整合，具体分析如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当前班组人员老龄化、员工工作积极性不高、社会化及直签人员工作安排难等现状，班组长希望进一步提升班组管理能力，打造班组核心文化，同时可以激发员工工作动能，提升工作效率，加强团队凝聚力协作力。 2. 当前班组对外协单位依赖程度高等问题，班组长希望进一步开拓专业深度，提升专业技能水平，扎实专业能力，以减少对外协单位的依赖。 3. 班组长在面对繁杂事务，突发状况，人员变动等情况，容易产生焦虑、烦躁等情绪，这种不良情绪如果得不到及时疏导，对个人、团队都将带来极大危险。 4. 身为一线管理人员，需要承担承上启下的重责，在任务发展过程中如何做好个人目标、团队目标、企业目标相一致，有计划有步骤的完成已定目标，做好未来规划和发展，是每一位班组长亟待解决的问题。

	<p>5. 身在基层一线班组管理岗，班组长希望跳出现有岗位视角，站在更高维度上认识当前角色，加深对岗位职责和专业重点工作的理解，提升自我发展意识。</p> <p>三、项目目标：</p> <p>结合当前班组长队伍工作要求、专业特点及能力现状，以公司战略为引领，以需求为导向，围绕通用能力和专业管理两大维度，全力提升班组长执行控制、团队管理、自我管理和专业管理水平，切实锻造一支专业能力强、管理水平高、工作干劲足的基层班组管理队伍，为建设一流班组打牢根基。</p> <p>1. 通过目标计划、创新思维、问题分析、班组激励、团队管理等内容的学习，帮助掌握关键任务分解与目标计划之法，创新思考与问题分析解决之策，班组激励与团队管理之道，提升抓工作带队伍的班组建设能力。</p> <p>2. 通过公司战略及专业讲解、压力管理，使班组长明晰自我角色作用，了解岗位职责和把握专业重点工作，有效平衡工作压力，提升自我发展意识与自我管理能力。</p> <p>3. 通过专业交流、现场参观学习、线上及网络课件学习等，有针对性的增强专业知识，开拓专业深度，提升专业技能水平，全面夯实专业素养，扎实专业能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、项目设计思路：</p> <p>本项目从整体上进行培训模式创新升级，通过差异化、模块化、多元化、落地化对培训内容精准配置，统筹推进通用能力提升，分类满足专业管理发展需求，关注学习的转化吸收和工作素质水平的充电赋能。</p> <p>差异化培训：依据专业特性，基于班组长岗位专业性，分类组织培训，突出体现专业能力要求，满足专业提升需求，实现因材施教的目标。</p> <p>模块化培养：聚焦需求调研，设置必修、选修模块。将当前班组长最关注最亟需提升的方向及能力模型要求具备的素质设置为必修模块，覆盖通用能力与专业管理两大单元；结合实际工作，灵活配置传帮带技能、公文写作、办公技能、安全管理等选修内容，满足共性需求的同时，提高培训精准度与培训弹性，实现课程配置最优化，实现集中高效提升的目标。</p> <p>多元化教学：在巩固线下集中培训的基础上，进一步创新培训方式方法，开展线上集中授课，并充分利用公司网络学院和员工发展中心学习资源开展网络课件学习，坚持线上线下相结合，坚持集中培训与个人自学相结合，打造沉浸式教学，多角度满足学习需求，持续激发学习动力，增强学习体验，扎实教学实效。</p> <p>落地化活动：关注学习的吸收转化与成果产出，通过“一带来”带着问题和经验来；“一研讨”聚焦带来的问题</p>

	<p>展开针对性研讨，并输出案例；“一堂课”标杆班组长进行经验分享，座谈交流等，不断巩固学习成果，最终通过结业论坛的形式进一步促进总结思考，推进学习落地见效。</p> <p>二、项目开发实施：</p> <p>基于以上分析及项目设计，变电运检专业班组长培训项目通过以下步骤实施完成，形成完整的闭环：</p> <p>第一步，设计教学方案。以班组长能力模型为依托，覆盖通用能力与专业管理两大单元，结合实际工作需要，设计相应的培训内容，并对培训形式进行优化升级，在原有面授培训基础上增加案例教学、研讨教学、外出参观交流等形式，使学员更易吸纳知识，掌握技能，从而完成现实应用。</p> <p>第二步，萃取收集案例。对班组长日常工作问题进行收集，以工作坊的形式，对问题进行归纳整合，萃取具有代表性的案例，由专家对案例进行深度剖析，提炼出相关理论知识技能。</p> <p>第三步，培训课件开发。结合案例萃取、知识技能提炼，对培训课件进行开发，使培训内容更具有实际效用。开发的课件包括：《定目标，列计划——做好变电运检班组长管控》、《创新思维，拓展变电运检班组长工作思路》、《做好分析，助力变电运检班组问题解决》、《变电运检专业“三个一”交流研讨》、《调整身心，正视压力——变电运检班组长压力管理》、《激发团队动能，培养快乐员工——变电运检专业班组长激励技巧》、《团队协作——如何打造优秀变电运检班组》7大主题。</p> <p>第四步，设计配套活动。在7大主题课程的基础上，深入挖掘配套学习活动，以理论带实操，以活动固应用。通过“一带来、一研讨、一堂课”助力学员输出问题、智慧研讨、创新思维、经验分享，总结提炼，催化团队智慧，从而解决实际问题，并形成工作案例。</p> <p>第五步，培训考核评估。培训前进行能力素质评估，帮助班组长认知自我，并根据测评结果分析班组长队伍整体能力现状及短板，明确今后培训发展的重点方向，提供发展建议。培训过程中实行综合评分制。考核评价维度分为综合表现、专业分享、案例提交、观摩交流、结业论坛五个方面。使学员能够更为积极的加入到培训中，并通过评估准确了解自己的能力现状。培训后采用柯氏四级评估方法开展培训效果的反应层评估和学习层评估，其中反应层评估采用学员培训满意度调查方式；学习层通过结业论坛发布的形式进行，巩固学习效果，并为后期培训提供科学依据。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 培训名称：2021年变电运检专业班组长培训； · 培训时间：6天/期，共计5期； · 培训人数：50人左右/期； <p>该项目属于定制化培训，实施效果满足该公司技能培训</p>

中心对变电运检专业班组长个人能力的培养要求，解决了江苏省班组长当前工作所面临的问题，为其后续的个人发展提供有力的支持。

培训前期，基于培训需求，设计相关培训内容，完成7大主题课程的教学设计、课件开发，并结合班组长工作情况筹集萃取相关内容的实际案例14例，通过内容与案例的融会贯通，使培训内容更加贴近实际需求，满足学员问题解决与能力提升需求。

培训期间，共有13个地市公司，222名学员参与培训，提取并整理问题清单99例；所有学员结合班组工作，以小组为单位完成问题解决方案60份；在结业论坛以笔试+导师点评的形式接受评估，平均分超过95分，达到了所培即所需，所学即所用，实现了学以致用与专业赋能。

历时3个月，5期培训学习，帮助学员将班组日常工作与公司战略、行业发展紧密结合，完善了知识储备，盈实了管理技能，夯实了实践操作，使班组长队伍整体提升了综合能力、强化了意识、增强了使命感、提高了格局。

通过案例萃取及问题解决方案的打磨，整合了班组长队伍日常工作的典型问题及案例，以结果为导向，案例为依托，全体学员创新开拓思维，形成的60份案例集，成为班组长日常工作借鉴与参考的案例宝典。

具体项目交付成果如下：

- 变电运检专业班组长培训实施方案；
- 课程设计及案例萃取；
- 培训课件开发及教学内容设计；
- 变电运检专业班组长培训教材及教具设计与制作；
- 变电运检专业班组长问题清单及解决方案合集；

客户案例二：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>一、项目需求</p> <p>科技是国之利器，国家赖以以强，企业赖以以赢。人才是企业的宝贵资源。科技创新归根结底是人才。只有牵住人才队伍建设这个“牛鼻子”，才能永葆企业创新发展的不竭动力。而青年员工作为公司人才队伍的生力军，是公司重要的后备力量，在公司各项事业不断发展中发挥着坚实基础和重要保障作用。鼓励青年人才积极投身科技创新，促进青年人才茁壮成长，使青年人才成为科技创新的主力军，是贯彻人才强企方针政策的重要举措。</p> <p>该公司希望通过培训这一手段，整合区域科技创新内容，拓展教育培训形式，丰富教育培训资源，激发青年员工的创新思维和创新活力，培育公司未来的创新生力军和科技中坚力量。</p> <p>针对人群：公司青年员工，涉及管理岗、技术岗、生产岗，工作内容差异较大，对科技创新的认知程度不一、理解能力参差不齐。</p> <p>二、项目目标</p> <p>1. 整合资源，形成合力</p> <p>借科技论坛这一活动，将苏州区域创新创造资源加以整合，以体系化的方式对内、对外输出，深化教育培训内容，丰富教育培训资源，拓展教育培训形式，打造品牌化的教育培训项目。</p> <p>2. 搭建平台，释放能力</p> <p>借科技论坛这一活动，通过宣传新概念，普及新技术，感受新发展，为广大青年员工搭建创新创造的交流平台，为专家教授提供布道解惑的舞台。</p> <p>3. 营造氛围，储备动力</p> <p>青年科技论坛通过整合资源、聚合人才，以专家为标杆，以成果为示范，通过多种培训形式，营造深厚的科技创新氛围，调动青年员工投身科技工作的积极性，激发青年员工创新创造的热情，为公司科研创新工作的长远发展播下种子，储备动力。</p>
具体服务内容	<p>在项目设计过程中综合考虑各个岗位人员的知识结构、接受能力，内容上注重循序渐进，形式上注重丰富多样，以符合青年员工特点的方式吸引员工兴趣，保证培训效果。</p> <p>通过聚焦生产类、技术类、管理类青年员工，围绕电力新业务、新技术，通过搭建青年员工科技创新论坛，普及科创知识、前沿技术，提升青年创新能力，助推企业提质增</p>



效。本次论坛采用多种形式相结合的模式，打造线上线下两条学习通道，线下为主，线上辅助，通过专家讲座、专题分享、小组研讨、主题沙龙等形式全方位打造科技创新论坛。

一、项目设计思路

青年科技论坛作为公司科技创新、科研攻关的交流平台，承担着普及科创知识、宣传前沿技术、拓展创新思路、激发创新智慧的重要作用。因此，论坛需围绕创新这一核心，全面规划各类主题，兼顾不同人群的需求，力求提供一个广阔的交流平台，为员工带来全方位的思想碰撞。具体来说，项目从以下几方面切入进行整体设计：

1. 聚焦两“科”，紧贴业务

两“科”是指科技创新、科研攻关，是论坛的两个核心主题。在两个主题之下，均设计与公司实际业务紧密相关的培训内容，强调科技创新的现实意义，凸显科技创新对业务发展的重要驱动作用。

其中，科技创新围绕科创基础知识、前沿内容展开，一方面从电力行业现有业务出发，探讨传统业务的创新点，为员工当下工作提供创新性思路。另一方面结合当前国际社会热点问题，探索创新性解决思路，探寻产业转型的空间、途径。

科研攻关主要聚焦公司核心科研项目进行主题分享，及时向青年员工同步科研进展，宣扬科研精神，凝聚科研力量。

2. 立足一“能”，激发创新

一“能”是指能源互联网。本论坛将以同里区域能源互联网示范区、主动配电网示范工程等实景化培训基地为依托，通过专家讲座、实地参观、小组研讨等多种形式，围绕能源互联网建设、“双碳”等内容进行专题研讨，调动青年员工参与科技工作的积极性，激发创新创造的热情。

3. 拓展一“技”，关注前沿

一“技”是指前沿技术。电网业务的发展离不开技术的助力，在论坛中重点关注大数据、云计算、物联网、移动互联网、人工智能等热门、前沿技术对电网业务发展的驱动作用，开阔视野格局，启发创新思路。

4. 深挖一“新”，解读趋势

一“新”是指新业务。在电网企业谋求业务转型的当下，针对新兴业务进行深刻挖掘和深入解读，分析业务特点、探索业务发展路径和趋势，是落实科技创新的重要抓手。

5. 坚持两“贯穿”，注重实效

两“贯穿”是指在论坛举办过程中，将心得体会贯穿至各个主题模块，将闯关答题贯穿至各个主题模块，学思结合，以考促学，同时配合带班老师的随身辅导、贴心解答，

	<p>最大程度地促使学员全身心投入到主题活动中，锻炼学员运用创新思维分析问题、解决问题的能力，注重实操能力的提升。</p> <p>二、项目实施过程</p> <p>科技论坛通过模块化培训模式，设置了科技补给站、技术展览馆、能源创新厅、科研工作坊、新兴业务部等模块，并采用丰富的培训形式，包括：讲座、集中授课、小型沙龙、分组研讨、实地参观等，同时开辟线上学习平台，提供互动交流平台，做到混合式学习，沉浸式学习，打造轻松活泼的课堂氛围，增加学员的学习兴趣，充分调动学习的积极性，保障培训效果。</p> <p>科创补给站：学习碳排放的基础知识和国内外主要政策和行动。从管理制度、低碳技术和碳交易的三个维度，学习电力企业实现“碳达峰、碳中和”的具体措施。深入剖析碳达峰、碳中和带来的行业机会。增强对前沿电力科技的认识。</p> <p>技术展览馆：学习”大云物移智”前沿技术，包括体系架构和关键技术等。学习”大云物移智”在电力物联网的应用案例并思考物联网在本企业的应用。分享电力行业科学技术发展历程和趋势，以及我国电力发展面临的新形势和新挑战。引导学员反思，形成可视化学习成果。</p> <p>能源创新厅：学习建设全球能源互联网的必要性，明白能源互联的概念和发展，掌握能源互联网的现在和发展，了解能源互联网的发展和盈利，充分理解能源互联网的未来，并通过参观同里综合能源服务中心，营造创新创造的氛围，使青年员工切实感受多种能源的综合运用，提高参与科技工作的积极性。</p> <p>科研工作坊：分享最新科技创新项目，了解电力行业前沿发展。使学员学习到国家相关政策，了解科技创新项目从立项到申报以及落地的全流程内容。强化知识、检验学习效果、为实际工作提供可执行方案。</p> <p>新兴业务部：了解储能行业政策环境与发展趋势及典型作用，学习储能关键核心问题分析。了解能源互联网的基础技术要素，学习人工智能与能源互联，并组织学员进行分组研讨，加入自己对新兴业务发展与实际工作结合的看法。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 培训名称：该公司 · 培训时间：2天/期，共计6期； · 培训人数：50人左右/期； · 参与部室：29个部室； <p>该项目属于定制化培训，实施效果满足该公司对青年员工科技创新能力的培养要求，弘扬创新精神，提升青年创新能力，助推企业提质增效，为人才强企提供有效支撑。培训计划作为培训实施的源泉，为后续培训提供了有效指导，从</p>

而保障人才队伍的建设。

培训前期，基于培训需求，设计相关培训内容，完成科技论坛5大模块的教学设计、课件开发，并结合工作情况萃取实际案例，通过内容与案例的融会贯通，使培训内容更具有前瞻性、创新性以及实际应用的可操作性。

培训期间，共有29个地市公司，273名学员参与培训，历时2个月，6期培训学习内容涉及到双碳、能源数字化建设、能源互联网发展、科技创新项目申报等，激发青年员工的创新思维和创新活力，培育公司未来的创新生力军和科技中坚力量。

具体项目交付成果如下：

- 培训服务策划方案：1份；
- 针对本项目设计教学课程：6门；
- 针对本项目涉及教学活动：6个
- 科技论坛培训教材及教具设计与制作 多套；
- 科技论坛宣传片：1份；

2022 智享会专业能力发展HR臻选服务机构

客户案例一：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>该公司人力资源服务室作为培训基地，主要承担全省三新供电服务公司员工培训工作。全省乡镇业务所四大员人员覆盖面广，人员众多，知识技能水平参差不齐，原有的培训模式较为单一，培训内容缺乏针对性、时效性，无法有效提升员工履职所需的知识技能。故此，亟需通过采购外部培训服务提高培训针对性、培训教学质效和服务质量。</p> <p>针对人群：全省乡镇业务所安全员、技术员、核算员、营销员。</p> <p>人群特点：学员普遍年龄较大，但经验丰富，缺乏对新知识、新技能的学习。</p>
具体服务内容	<p>自2020年下半年开始，通过对乡村业务所管理人员能力模型和课程体系的开发，分批次开展乡村业务所管理人员培训。</p> <p>一、项目设计思路</p> <p>针对乡村业务所四大员实际工作的性质和特点，结合实际工作需要，从专业知识和管理能力角度设计安排培训课程，基于成年人学习规律，将理论传授与学习实践相结合，通过专题讲授、案例研讨、行动学习、现场学习等多种学习形式混合，营造轻松的学习氛围，充分调动学员学习积极性与参与性。</p> <p>二、项目实施过程</p> <p>基于以往培训模式枯燥，学员难以吸收转化知识的情况，本次培训采用比较轻松的讲座形式，在培训呈现中，通过知识讲授、案例视频教学、研讨交流互动的“1+1+1”模式进行设计与实施。</p> <p>培训内容包括日常工作所需的专业知识、专业技能，还包括针对不同岗位人群增设的扩展知识，以满足日益更新的业务需要。</p> <p>针对安全员、技术员开设：</p> <p>专业知识：《乡村电气化建设及综合能源应用》、《配农网管理政策解读》、《低压智能化管理》、《现场安全管理》；</p> <p>管理能力：《优质服务》、《突发事件应对与舆情管理》、《情绪与压力管理》、《计划管理》；</p> <p>针对核算员、营销员开设：</p> <p>专业知识：《乡村电气化建设及综合能源应用》、《线损管理》；</p> <p>管理能力：《高效沟通》、《情绪与压力管理》、《优质服</p>

	<p>务》、《突发事件应对与舆情管理》、《计划管理》；</p> <p>同时，为了解学员的学习效果与培训反馈情况，设置了考核与评估环节，获取学员们的培训效果，并根据调研的信息做评估总结，及时调整优化培训内容。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 培训名称：2020-2021年全省乡村业务所四大员培训； · 培训时间：5天/期，共计17期； · 培训人数：60人左右/期； <p>本项目配置由经验丰富的项目经理牵头，配置高水平助学团队，保障培训项目的顺利高效实施。通过对培训对象岗位的深入调研分析，设计具有岗位针对性的培训方案，并且严格遴选具有丰富实战经验的师资进行案例萃取，知识提炼，通过丰富多样的授课形式，整合培训资源，使学员能够在轻松的氛围中积极参与培训学习，高效吸收并转化所学内容。同时为保障项目的可持续发展，项目团队为学员建立完善的培训档案，使企业能够掌握学员学习情况，为后期人才选拔提供依据。</p> <p>本项目历经2020-2021年，在连云港农培基地前后组织开展了十七期乡村业务所四大员能力提升培训，覆盖江苏全省乡镇业务所的学员共计1120人。通过培训提高了乡村业务所四大员培训内容的针对性和有效性，有效提高学员综合能力。</p> <p>具体的服务交付成果如下所示：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 该公司人力资源服务室2021年全省乡村业务所四大员培训服务策划方案 2份； ● 针对项目研发的课程教材16门； ● 培训教材及教具设计与制作 多套； ● 培训考核与评估方案设计 2份；

客户案例二：

请勾选所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>一、项目背景</p> <p>本次培训项目由国该公司发起，面向国该公司南北中心的的安全管理人员，为不断提高安全管理人员的安全意识和安全素质，深入贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，确保安全管理体系的高效运转，需要针对客服中心安全管理人员开展安全意识培养培训。</p> <p>针对人群：南（北）分中心、信息运维中心、网上国网运营中心专（兼）职安全员、主管、班组及客服专员代表（劳务派遣人员）等。</p> <p>二、项目目的</p> <p>使客服中心安全管理人员了解本企业安全生产状况、管理方向和目标，增强安全管理理念，培养安全意识方法和安全管理基本知识，自觉落实安全生产责任制，提高安全生产管理水平。</p>
具体服务内容	<p>一、项目设计思路</p> <p>通过对客服中心安全管理人员开展培训需求调研，了解并分析不同岗位人员对职业安全相关内容的培养情况，设计了为期两天的客服专员安全意识培养培训。通过课堂讲解、现场诊断、案例解析、互动研讨和课堂练习等形式，达到以下效果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 充分认识安全意识对个人、对企业的重要性，做到警钟长鸣； ● 熟悉消防安全、用电安全、火灾地震应急处置与交通安全、现场急救相关知识； ● 强化对HSE理念与文化内涵的理解，提升安全意识水平； <p>二、培训形式</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 主分会场，双向联动 <p>本次培训考虑到该公司由南北园区的地域特点，为避免疫情防控的地域限制，在下线集中脱产培训中，特意安排主分会场的培训形式进行培训与交流。而在参观现场教学过程中，南北中心通过线上直播的方式参与互动活动。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 现场诊脉，落地实操 <p>现场问题诊断，结合企业的问题及需求，通过培训课堂上的问题思考、案例研讨与互动交流，激发学员学习兴趣，提升培训效果，落实对策措施，展现课程的实用性。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 场景搭建，体验教学

	<p>本次培训现场教学地点选在天津滨海新区中新生态城安全体验馆，馆内共有“十万火急”、“争分夺秒”、“生死时速”、“危机现场”、“安全岛”五大分馆，通过对不同安全隐患的现实接触，切身体验，全方位提升学员的安全意识。</p> <p>三、现场教学</p> <p>本次培训聘请了当地职业安全与健康专家，国家注册安全工程师，拥有14年国有大型央企现场生产实践与培训经验的优秀授课讲师，通过理论讲解，实地演练，场景分析，案例模拟等形式进行线上线下同步实时教学。</p> <p>比如在安全体验馆以消防安全为主题的“十万火急”分馆中，通过使用最新的科技手段模拟火灾现场，以沉浸式的参观体验让参观者更加直观地感受火灾的危险性。同时，充分利用场馆内空间及设备优势，打造了“烟气逃生”、“高层逃生”、“火灾紧急避险”等一系列交互式体验环节，让学员自己真实模拟火场逃生，通过关键部位安全提示，重点环节游戏互动的方式，切实提升学员火灾逃生及自救的能力。此外，还运用科技手段，介绍并展示了火灾诱发因素和火灾的发展阶段，立体形象地向学员科普了火灾的危害性。</p> <p>通过此次培训，切实有效的增强了学员们的消防安全知识储备，提高自我保护和应急处理能力，让培训变得生动有趣且印象深刻。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本项目依据合同要求，项目承办方在教学安排上，师资聘用上，以及组织现场互动服务上都体现了专业的业务水平，人员配置合理。培训的学员共计44人。每期实施了2天，共举办了10期。</p> <p>具体的服务交付成果如下所示：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全意识培养策划方案 1份； ● 教学内容设计，包含集中理论授课、外出参观演练、线上直播答疑等多种形式教学内容设计； ● 针对本项目特研发教材1门； ● 针对本项目特设计培训教具5套； ● 培训考核与评估方案设计 1套；

2022 智享会游戏化学习解决方案HR臻选服务机构

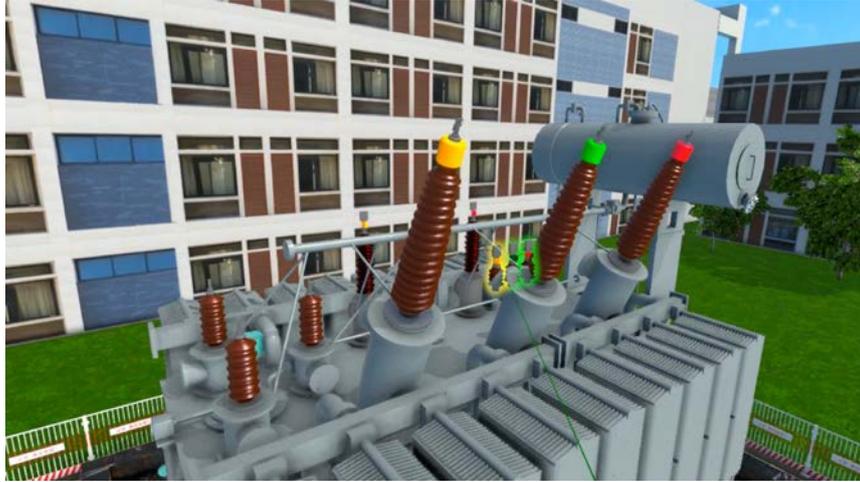
客户案例一：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>游戏化学习解决方案</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>一、培训背景 油浸式变压器、油浸式电流互感器是电网核心设备，是变</p>

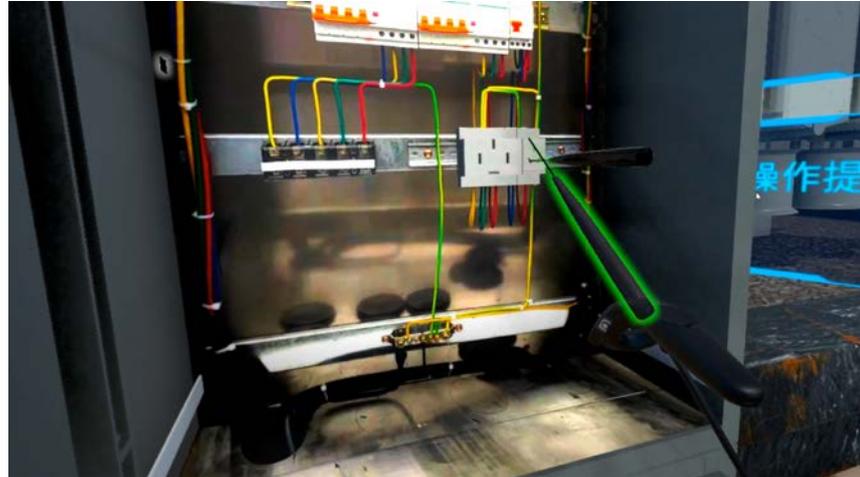
	<p>电检修专业人员重要的培训内容。然而，目前在对变电检修专业人员开展培训的过程中，手段相对有限，教具往往为10kV电压等级的变压器、电流互感器，与实际110kV及以上的变压器在结构形式上存在差异，不能充分满足实际工作需要。目前虽已逐步建立以退役主变、电流互感器为教具的实训基地，但教具具有资产折旧、损坏的风险，重复利用率不高。同时，该公司设备体量大、人员紧张，春秋检期间很难安排所有人员前往实训基地进行培训，工学矛盾问题突出，实训覆盖人群有限，急需在传统实训之外，探索新的培训形式，开辟新的培训渠道。</p> <p>二、培训需求</p> <p>为统筹安排生产任务和人员培训，帮助变电检修人员抓紧理论和实践两大层面的培训，该公司拟编制油浸式变压器、油浸式电流互感器VR培训课件，帮助检修人员在不具备实训条件的情况下也能利用课件开展学习，有效缓解设备不足、工学矛盾等问题，确保检修人员培训工作顺利有序开展。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>本项目按照VR培训课件标准开发流程完成开发实施工作，以实战演练游戏化操作为框架，具体服务内容如下：</p> <p>1. 教学脚本编写</p> <p>针对课件培训体系的搭建需求进行调研分析，编写VR课件开发脚本，对脚本审核后，为VR课件开发提供参考。</p> <p>2. 教学素材采集</p> <p>对真实场景、设备等要素进行素材采集工作，包括照片及视频拍摄、声音录制、手绘图示等，为内容开发提供素材和依据。</p> <p>3. 课件开发制作</p> <p>进行三维场景搭建，包括场景和设备三维建模、贴图制作、材质调节、UI设计等工作，对虚拟场景进行高品质还原。</p> <p>4. 培训功能实现</p> <p>按照开发脚本进行培训功能实现，如人机互动、网络联机、体感反馈等功能。</p> <p>5. 课件整合测试</p> <p>根据VR课件开发脚本将相关数据进行整合，并在各系统环境进行安装测试，根据反馈结果进行完善。</p> <p>6. 课件试运行</p> <p>开展VR课件试运行，搜集相关使用意见，调整各项参数以保证效果最优化。</p>
<p>服务成果</p>	<p>基于对油浸式变压器、油浸式互感器技术原理、使用方法和培训需求的充分理解，我方完成了VR建模、形成了VR套件，实现了关键操作逻辑的在线模拟，开发了VR游戏化培训课件，为变电检修专业学员提供了极具真实性和体验感的培训内容，为培训工作的顺利开展提供了强有力的保障。</p> <p>本项目具体服务成果如下：</p> <p>1. 建立了VR培训真实模型。通过本项目，建立了油浸式变压器</p>



VR 培训真实模型，包括设备、仪器、接线模型、典型仪器、典型接线、顺序操作流程模型、介损和电容量试验、绕组变形试验等，高度还原真实工作场景。



2. 实现了操作过程真实模拟。在完成建模的基础上，本项目进一步模拟真实操作逻辑，实现设备仪器关键环节的可操作化，为学员创设沉浸式、互动式的培训内容。具体包括：通过触碰温湿度计，利用动画来演示温湿度计的使用；实现试验过程中实验设备及被试设备的接线模拟；实现试验过程中仪器仪表的液晶显示模拟、测量数值模拟；按照工作逻辑，实现操作过程中实训交互部件的关联表现，如指示灯亮灭等。



3. 形成了 VR 培训套件。针对变压器电气试验培训，使用 Unity 3D 引擎开发，以 HTC VIVE COSMOS 为互动平台，以 HTC VIVE COSMOS 为互动操作媒介，使用自适应空间定位，获取当前环境三维空间坐标值；实现 HTC VIVE COSMOS 控制行走方向即镜头转动，触摸手柄上方圆形按钮可控制移动，也可使用定点跳转移动；实现手柄射线与热区数据交换。通过“软件+硬件”的套装式方案，为学员提供更加完整的培训体验。



4. 开发了 VR 培训课件。基于设备仪器建模、操作过程模拟、软硬套件组合，开发出油浸式变压器、油浸式互感器 VR 培训课件，以 Windows7/10 程序包形式进行发布，并提供现场或远程安装部署服务，帮助客户快速搭建在线培训环境，帮助学员有效避免工学矛盾，实现线上随时随地学习，大大提升培训工作效率。

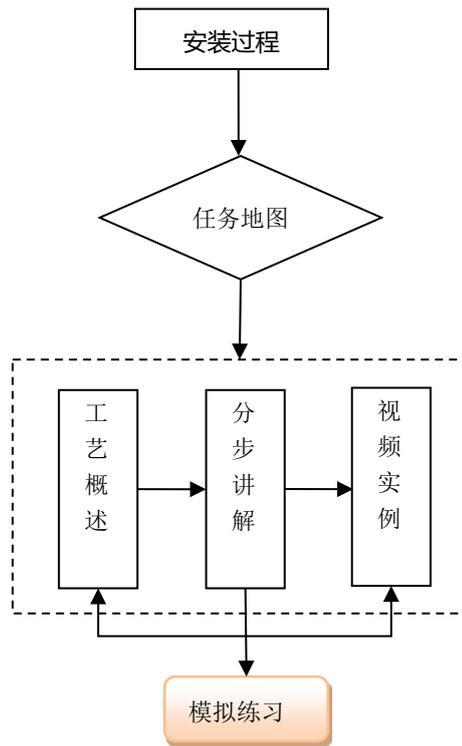


5. 提供了闭环式培训场景。在本次 VR 课件的开发过程中，除了实现设备的高度还原和操作逻辑的真实模拟，课件中还提供了训练模式、考核模式。一方面，通过操作引导、语音教学等方式，引导学员进行设备操作练习，另一方面对操作的规范性和正确性进行考核评分，自动统计实训分数，输出考核成绩，实现培训与评估的闭环式管理。



客户案例二：

所提供的服务类别	游戏化学习解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>一、项目背景</p> <p>电力电缆安装是输电专业员工专业性较强的工作，需要系统性讲解以及大量练习。电力电缆员工作为技能操作人员，工作任务重，集中性培训需要耗费大量人力物力，通过线上的方式把培训内容清晰呈现，并且能够让员工带着兴趣把系统化操作过程进行练习是提升培训效率的重要手段。</p> <p>二、项目需求</p> <p>为统筹安排生产任务和人员培训，帮助电力电缆专业新员工、初级、中级员工能够系统学习，通过还原110kV交联聚乙烯绝缘电缆终端安装过程，帮助电力电缆专业员工能够了解安装过程及要点；通过游戏节点设置，帮助电力电缆专业员工能够按步骤进行操作练习。</p>
具体服务内容	<p>一、设计思路</p> <p>课程采用趣味游戏、课程讲解、交互练习、视频演示、三维模拟等教学策略构成，同时符合SCOMR1.2技术标准，实现数据间存储、交互、学习记录的跟踪和反馈。课程共分九个任务，每个任务需要先通过游戏闯关进入学习内容，在游戏和学习过程中会获得一定金钱值，金钱可以购买最终的模拟练习。</p> <p>内容以“工艺图、分步讲解、视频实例”的顺序学习，同时也作为知识点导航显示在页面中，可进行自由选择。根据安装工艺图将安装过程分解为九个任务，并以“任务地图”的方式呈现导航内容，同时导航与游戏晋级相关联，高度自主的选择权交给学习者来把握。当所有任务都完成后，将进入模拟练习来检查学员对内容的掌握程序。</p>



除了这个互动情景之外，课件也提供了丰富的参考知识和学习资源。其中包括110KV GIS终端安装工艺、安装图纸、准备工作和一些视频资料等。学员可以先自学然后完成任务，也可以边尝试边学习、遇到问题的时候学习。这种设计完全打破了我们传统的课件结构，即先学习知识然后完成考试。这样的课件给学员更大的自由，但同时也最大程度上激励了学员的学习意愿。

二、开发重点

对教学内容进行分类，并对不同的知识内容，选择合适的媒体类型和表现形式：

- **语音讲解结合形象的二维动画展示**，操作讲解时对学员的听觉和视觉进行刺激，帮助学员掌握知识重点，增加知识记忆；演绎宏观或微观的动作过程、应用“做中学”和教学互动的手法呈现实操内容。

- **现场录制的施工作业过程**，演绎正确的安装步骤，给予学员最直观最现实的视觉体验。

- **基于真实照片的三维模型结构**，细致入微的分步演示，给予学员最直观最清晰的认识。

- **模仿施工现场的模拟操作**，错误操作的不良后果的提示，不仅能够让学员有亲自操作的感觉，熟悉易发生的错误操作，还能通过不断的操作、反馈，记住操作步骤和注意事项，增加知识和经验的积累。

- **多种形式的人机交互**，在课程讲解中穿插多种类似的交互，通过人机互动逐步了解附件安装工作过程，引起学员的思考，让学员的头脑开动起来，并参与到课程中

来。

➤ **真实的游戏场景呈现**，为了增添教学意义，课程的游戏情景绘制真实的变电站环境。我们设计的动画和互动不是为了纯粹的生动，更重要的是给学员一个和教学内容和意境有关系的场景。如下图中的洗钱给社会带来的危害，将社会的支柱一层一层的捣毁，给学员一种亲临的感受。

三、开发内容

根据110kV交联聚乙烯绝缘电缆终端安装过程设置九个任务，完成每个阶段任务可以积累金币，获得相应的金币之后进入下一关，金币数足够之后可以进入最后的模拟联系环节，游戏化场景涵盖以下内容：

- 任务一：确定电缆末端、剥 PVC 外护套
- 任务二：加热校直电缆
- 任务三：剥削电缆
- 任务四：绕包电缆屏蔽
- 任务五：安装应力锥
- 任务六：压接线柱
- 任务七：组装终端
- 任务八：安装尾管
- 任务九：吊装终端
- 模拟练习

四、游戏截图：



	
<p>服务成果</p>	<p>该游戏化学习课程以电力电缆专业新员工、初、中级技能人员为使用对象，充分涵盖 110kV 交联聚乙烯绝缘电缆终端安装的工艺图纸、110kV 交联聚乙烯绝缘电缆终端安装流程、注意事项和动作要领等相关内容。</p> <p>该游戏化课程获国网网络大学优秀作品评选标准课程一等奖，培训课程在宿迁公司输电运检专业广泛使用，使用频次达到 10000+，同步应用到其他地市公司进行推广使用，推广城市覆盖苏州、徐州等 10+地市级专业部室，为提升电力电缆专业人员技能水平提供有效指导。</p> <p>该游戏化课程设计增加了学员学习的趣味性，引发学习兴趣、提高学习效率。作为游戏化与专业技能训练的高效结合，为技能生产客户专业技术人员培训效能提升发挥很大作用。</p>

档案内容更新于2022年10月