



上海交通大学

2025年培训手册

上交大苏创院/教育合作部/国央企干部培训中心



上海交通大学2025年培训手册



CONTENTS

目录

一、学校介绍

(一) 上海交通大学	04
(二) 关于上交大苏州创新院	06
(三) 办学条件	07

二、企业管理序列

(一) 高层管理者：高层研修班	13
(二) 中层管理者：数智创新管理发展研修班	15
(三) 基层管理者：新经理成长研修班	

三、综合专题系列

(一) 灯塔.理想信念教育专题研修班	18
(二) 披荆.国企改革创新专题研修班	19
(三) 智数.智能制造数字化转型专题研修班	20
(四) 高精尖.专家人才培训研修班	21
(五) 育人才.人力资源管理研修班	22
(六) 汇财力.财务高管履职研修班	23
(七) 聚“新”力.科技创新管理研修班	25
(八) 强监管.纪检管理研修班	26
(九) 强根基.合规管理研修班	27
(十) 笔锋.新闻宣传专题研修班	28

四、实践教学

立足苏州	31
依托上海本部	33

五、培训新模式

(一) 行动学习+	36
(二) 人才培养融合考察机制的创新实践	38
(三) 案例开发与教学	41
(四) 测、训、练一体化培养模式	43

01 学校介绍



学校介绍

(一) 上海交通大学

上海交通大学是我国历史最悠久、享誉海内外的高等学府之一，是教育部直属并与上海市共建的全国重点大学。经过120多年的不懈努力，上海交通大学已经建设成为一所“综合性、创新型、国际化”的国内一流、国际知名大学。

十九世纪末，甲午战败，民族危难。中国近代著名实业家、教育家盛宣怀秉持“自强首在储才，储才必先兴学”的信念，于1896年在上海创办了交通大学的前身——南洋公学。建校伊始，学校即确立“求实学，务实业”的宗旨，以培养“第一等人才”为教育目标，精勤进取，笃行不倦，在二十世纪二三十年代已成为国内著名的高等学府，被誉为“东方麻省理工”。抗战时期，广大师生历尽艰难，移转租界，内迁重庆，坚持办学，不少学生投笔从戎，浴血沙场。解放前夕，广大师生积极投身民主革命，学校被誉为“民主堡垒”。

新中国成立初期，为配合国家经济建设的需要，构建新中国的高等教育体系，学校调整出相当一部分优势专业、师资设备，支持国内兄弟院校的发展。五十年代中期，学校又响应国家建设大西北的号召，经历西迁与分设，分为交通大学上海部分和西安部分。1959年3月两部分同时被列为全国重点大学，7月经国务院批准分别独立建制，交通大学上海部分启用“上海交通大学”校名。六七十年代，学校先后归属国防科委和第六机械工业部领导，积极投身国防人才培养和国防科研，为“两弹一星”和国防现代化做出了巨大贡献。



改革开放以来,学校以“敢为天下先”的精神,大胆推进改革:率先组成教授代表团访问美国,率先实行校内管理体制改 革,率先接受海外友人巨资捐赠等,有力地推动了学校的教学科研改革。1984年,邓小平同志亲切接见了学校领导和师生代表,对学校的各项改革给予了充分肯定。在国家和上海市的大力支持下,学校以“上水平、创一流”为目标,以学科建设为龙头,先后恢复和兴建了理科、管理学科、生命学科、法学和人文学科等。1999年,上海农学院并入;2005年,与上海第二医科大学强强合并。至此,学校完成了综合性大学的学科布局。近年来,通过国家“985工程”、“211工程”和“双一流专项”的建设,学校高层次人才日渐汇聚,科研实力快速提升,实现了向研究型大学的转变。与此同时,学校通过与美国密西根大学等世界一流大学的合作办学,实施国际化战略取得重要突破。1985年开始闵行校区建设,历经30多年,已基本建成设施完善、环境优美的现代化大学校园,并完成了办学重心向闵行校区的转移;学校现有徐汇、闵行、黄浦、长宁、浦东、崇明等校区,总占地面积300余万平方米。通过一系列的改革和建设,学校的各项办学指标大幅度上升,实现了跨越式发展,整体实力显著增强,为建设世界一流大学奠定了坚实的基础。



交通大学始终把人才培养作为办学的根本任务。一百多年来,学校为国家和社会培养了逾40万各类优秀人才,包括一批杰出的政治家、科学家、社会活动家、实业家、工程技术专家和医学专家,如江泽民、陆定一、丁关根、汪道涵、钱学森、吴文俊、徐光宪、黄旭华、顾诵芬、张光斗、黄炎培、邵力子、李叔同、蔡锷、邹韬奋、严隽琪、陈敏章、王振义、陈竺等。在中国科学院、中国工程院院士中,有200余位交大校友;在国家23位“两弹一星”功臣中,有6位交大校友;在国家最高科学技术奖获得者中,有5位来自交大。交大创造了中国近现代发展史上的诸多“第一”:中国最早的内燃机、最早的电机、最早的中文打字机等;新中国第一艘万吨轮、第一艘核潜艇、第一艘气垫船、第一艘水翼艇、自主设计的第一代战斗机、第一枚运载火箭、第一颗人造卫星、第一例心脏二尖瓣分离术、第一例成功移植同种原位肝手术、第一例成功抢救大面积烧伤病人手术、第一个大学翻译出版机构、数量第一的地方文献等,都凝聚着交大师生和校友的心血智慧。改革开放以来,一批年轻的校友已在世界各地、各行各业崭露头角。

学校共有34个学院/直属系,13家附属医院,13个直属研究平台,23个直属单位,5个直属企业。全日制本科生18,004人,全日制研究生28,439人,学位留学生1,858人;有专任教师3,887名;中国科学院院士30名,中国工程院院士25名,国家级高层次人才448人次,国家级青年人才718人次,国家重大科学研究计划首席科学家14名,国家杰出青年基金获得者213名,国家重点基础研究发展计划(973计划)首席科学家35名,国家基金委创新研究群体20个,教育部创新团队20个。

科学研究与科技创新水平不断提高。20余年来,获得国家科技奖99项,上海市奖593项。2019年,谭家华教授团队牵头、六家单位“二十年磨一剑”共同研制的“海上大型绞吸疏浚装备”获评国家科技进步特等奖,实现了历史性突破;7个项目获得国家科技奖,总数位居全国第二;19项成果获评教育部“三大奖”,总数位列全

国第一;国家自然科学基金项目总数连续13年位列全国第一。2020年学校以第一完成单位荣获国家科技奖8项,其中1项成果获国家技术发明奖一等奖,获奖总数居全国高校第二;以第一完成单位获高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)一等奖7项,位列全国高校第三;荣获上海市科学技术奖特等奖1项,一等奖21项,蝉联上海市首位;2022年发表卓越科技论文8112篇,2023年发表NSC论文51篇,其中引领发文28篇,以交大为第一单位(一作且通讯)发文8篇,创历史最好水平;中国城市治理研究院等智库资政启民,影响力日益显现;立足上海,辐射全国,李政道研究所、张江科学园建设稳步推进,为上海全球科创中心建设添砖加瓦。



上海交通大学深厚的文化底蕴,悠久的办学传统,奋发图强的发展历程,特别是改革开放以来取得的巨大成就,为国内外所瞩目。这所英才辈出的百年学府正乘风扬帆,以传承文明、探求真理为使命,以振兴中华、造福人类为己任,向着中国特色世界一流大学目标奋进!

(二)关于上交大苏州创新院

上交大苏州创新院是由苏州市人民政府上海交通大学共同建设的创新载体,是上海交通大学在苏州市教育、科研、产学研合作的总体牵头单位,是基于长三角一体化国家战略,支持沪苏一体化发展,贯彻实施国家创新驱动发展战略,共同举办的具有综合职能的新型研发机构。

苏州市与上海交通大学合作基础深厚,2023年11月28日双方签订战略合作协议,以共建上海交通大学长三角(苏州)创新研究院为新起点,全面深化双方合作,加快导入优质资源、优化系统布局,积极探索校地融合发展新模式,更好助力苏州市高质量发展、服务长三角一体化。



上交大苏州创新院将紧紧围绕苏州市经济社会发展需求,积极履行“**科学研究、概念验证、成果转化、高新技术融合、人才引育**”五大职能。

科学研究:开展战略性、前瞻性、前沿性基础研究和应用基础研究,聚焦共性核心技术攻关。

概念验证:建设综合性概念验证中心,打通科技成果转化的“最初一公里”。

成果转化:致力于上海交通大学先进科技以及苏创院孵化培育成果在苏转化落地。

高新技术融合:坚持实施JMRH发展战略,深化与先进技术成果长三角转化中心合作,探索构建学校国防科研成果转化体制机制。

人才引进:通过重大项目/平台吸引优秀人才;依托研究生联培基地,在苏培养面向产业发展的复合型人才。



(三) 办学条件

上海交通大学闵行校区

位于上海市西南角的闵行区,位于上海市闵行区东川路800号,是上海交通大学的主体所在地。

头枕申城母亲河——黄浦江,占地5000余亩,是一个绿树葱郁、景色秀丽的花园单位。闵行校区有学生宿舍百余栋,分为东西两个区域,合计住宿的本科生、研究生4万多人。校区内有医院、邮局、银行、学生活动中心、各类体育场所等设施,形成了一个相对独立的社区,“生活在交大”“学习在交大”是交大师生的切实感受,是绝佳的学习场所。



闵行校区东门



校园一瞥



景观一角

上海交通大学徐汇校区

徐汇校区是上海交通大学的老校区,位于上海市徐汇区华山路1954号。徐汇校区是承载老交大历史的校区,是中国现存唯一一座建于19世纪、横跨三个世纪并使用至今的大学校园。

1896年,交大前身“南洋公学”始建于此,早期建筑群被评为第八批全国重点文物保护单位,包括中院(1898年建成),老图书馆(1919年建成),体育馆(1925年建成)等等。



徐汇校区图书馆



盛宅



工程馆

上海交大苏州创新院

立足苏州,辐射长三角。上交大苏州创新院选址相城区青苔科学家村,用地规模约100亩,2026年6月前,完成主体功能建设。

苏创院将推动上海交大的科研优势和苏州的产业优势紧密结合,瞄准未来科技和产业发展制高点,全市域、体系化深化双方战略合作,更好助力苏州高质量发展。



青苔科学家村城市设计图



创新研究院总平面图



鸟瞰图



立面效果图



学习场地介绍

学校有教室、研讨室、图书室、运动场馆等供学员使用,另有咖啡馆、自习区等公共活动空间,学习环境一流。



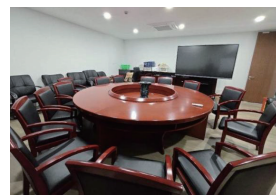
大楼外景



报告厅



演播厅



分组讨论室

会议室情况介绍



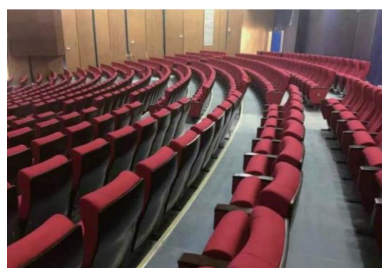
学术厅排排坐



学术厅U字型



演讲厅正面



演讲厅侧面



佩韦轩外景



佩韦轩内景

02 企业管理序列



二、企业管理序列

(一) 高层管理者: 高层研修班

1. 课程背景

党的二十届三中全会要求深化人才发展体制机制改革,实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,更为了贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作的重要论述、深入推进“人才强企”战略的重要举措,增强企业核心竞争力,构筑领导梯队至关重要。

企业高层管理者作为把握企业战略方向、经营管理决策、负责商业结果的核心任务,其综合管理能力、领导能力、商业素养直接影响企业的运转和发展。在当今快速变化的商业环境、错综复杂的国际环境,随着全球经济局势的演变、技术的迅猛发展以及市场需求的日益多样化,高层管理者将面临前所未有的挑战与机遇。

为了应对以上挑战,高层管理者需要具备多维度视角、立体化能力,需构筑经典商学理论知识框架,更需汲取多元化的行业新知,从而为企业的发展注入新的活力。

2. 课程设计

基于经典MBA课程体系设计,涵盖企业管理多领域内容,由提升企业家、高层管理者的战略视野作为切入点,具备由外而内的分析视角,洞悉宏观行业趋势,从而制定企业战略方向,并围绕企业运营、组织发展以及个人领导力发展设计,涵盖企业经营关键环节和组织发展重点内容,依托上海交通大学高端师资力量,配置经典商学权威课程和鲜活真实经营案例,帮助高层管理者模拟仿真学习,在企业经营关键链中,提升经营管理能力、高层综合素质及个人领导力。

高层管理者MiniMBA能力罗盘



3. 课程设计

维 度		推荐课程
政治素养	政治思维	《习近平总书记关于国企党建和深化国企改革重要论述》 《二十届三中全会精神与国资国企高质量发展》
	国内外形势	《国际国内宏观经济形势分析及新发展格局》
领导心智	社会洞察	《国企发展瓶颈突破与核心竞争力打造》 《社会心理学》
	创新管理	《企业管理创新》
	企业家精神	《企业家精神与创业管理》
战略视野	战略转型	《新质生产力、中国式现代化与高质量发展》 《企业数字化转型实践与战略性新兴产业布局》
	战略管理	《企业战略管理》
	经营决策	《企业全面经营管理决策沙盘模拟》
	商业模式	《现代企业经营的价值链与流程体系构建与创新》
卓越运营	运营管理	《运营管理》
	营销管理	《市场营销学》
	客户管理	《建立营销铁军：客户关系管理与维护》
	金融经济	《基金招商策略与实施模式及案例分析》 《管理经济学》 《财务分析与决策》
		《新公司法背景下国资国企的风险管控与合规治理》 《公司治理与企业风险防范》
	公司治理	
组织管理	组织能力	《组织行为学》 《构建组织能力》
	人力资源管理	《战略人力资源管理》
领导技能	管理原理	《管理学原理》
	领导力发展	《变革领导力》 《危机领导力》 《情境领导力》

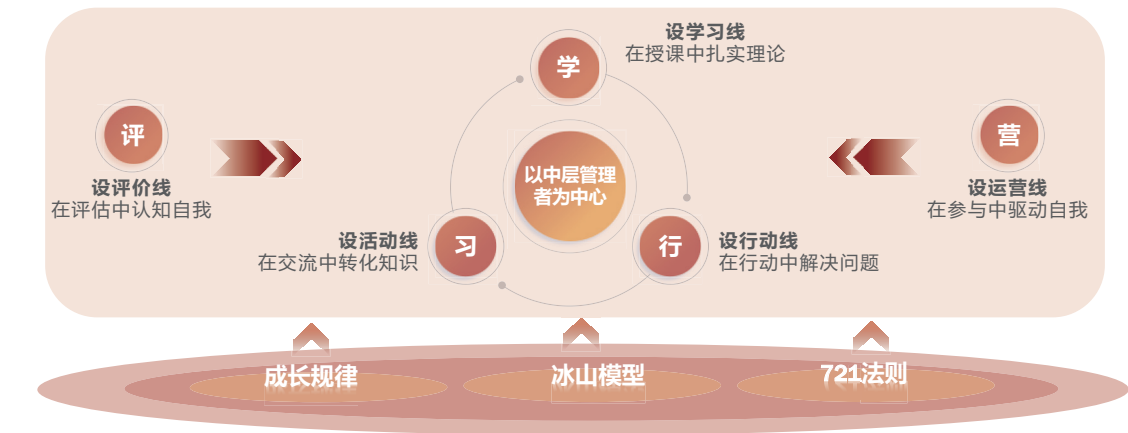
1.课程背景

在政策、经济、科技和社会环境的影响下，国企不断优化与改革，“创新发展、人才强企、战略洞察、资源整合”越来越受到企业的重视。

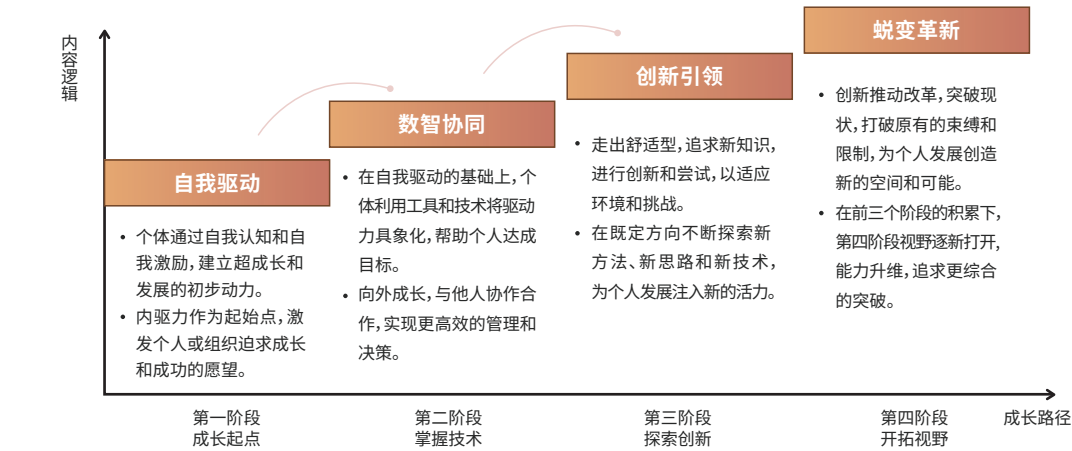
当今时代是从“工业化时代”全面进入“数字化时代”的“转型时代”，“数字化”必将深刻影响传统产业的转型升级，并催生众多的新产业、新业态和新模式。在这样一个易变性、不确定性、复杂性、模糊性的时代，企业存在着人手永远不够用、不是离职就躺平、天天开会没结论、重要工作无人顶等管理现象。旧办法解决不了新问题，新时代需要新管理、新人才。

中层管理者作为组织人才梯队一个重要层级，发挥着沟通桥梁、组织激活、文化传承等的作用价值，需从管理自我到管理他人的“变化”中系统提升综合素养。

2.课程设计



基于人的成长规律，确定四阶段的体系化培养逻辑，让学习内容循有可依，支撑学习线落地。



3.课程设计

围绕课堂学习、行动学习、班级活动、能力测评设计整体课程体系。

维 度	推荐课程
角色定位	管理能力测评
	《从自我觉察到成为优秀—中层干部角色定位与发展工作坊》
数智协同	《大模型时代的 AI 十大趋势观察》
	《数智战略： 重塑竞争优势》
	《数智化时代的企业运营管理》
	《 AI剧本杀/沙盘教学： AI团队建设实战》
	《数字时代的领导力》
创新引领	《终局思维——以结果为导向的全局规划©》
	《BLM战略到执行》
	《企业数字化转型与创新策略》
	《TRIZ创新》
	《基于创新与问题解决的行动学习》
蜕变革新	《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》
	《解读中央企业“一利五率” 经营指标体系对标国际一流》
	《世界一流司库管理体系的演进与实践》
	《新经济与新产业发展》
	《变革·融合·赋能，打造与世界一流企业相适应的全球共享服务体系》
	《国企改革新时期人力资源创新管理》

1.课程背景

习近平总书记在2024年春季学期中央党校中青年干部培训班开班式上强调：“各级党组织要以高度的政治责任感、历史使命感抓好后继有人这个根本大计，健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，从严教育管理监督，源源不断培养造就堪当强国建设、民族复兴重任的可靠接班人。”

结合习总书记对于青年干部培养的指示，映射到在企业发展的历程中，基层管理者的重要性同样重要：

企业为了应对来自市场的挑战和竞争洪流中的生存空间，强大的组织能力和健全的领导梯队是核心竞争力，基层管理者作为管理梯队的新生力量，承担着战略解码、上传下达、团队管理、文化传播等关键任务，他们是绩效产出的直接负责人、市场反馈的前线观察员、战略政策传递的接棒手，而上任初期，基层管理者同样面临角色转型、技能发展等难题，为此基于企业长青的宏远愿景，企业应重视基层管理者的培养和发展，赋能基层管理者，助力其从专业到管理的成长跨越。

2.课程设计

立足新经理的管理领域，剖析新经理工作实践中的核心关键任务与对应能力发展要求，上海交通大学聚焦新经理的政治领悟力、团队发展力、创新能力、自我管理能力和沟通应变能力五大能力，形成培养模型，匹配学习内容，帮助新经理精准掌握技能、全面发展能力，实现角色转型，成为优秀管理者。



3.课程设计

维 度		推荐课程
政治领悟力	精神领悟	《习近平新时代中国特色社会主义思想暨总书记上海考察工作讲话精神解读》
	战略执行	《战略落地及执行沙盘模拟》
团队发展力	领导力	《教练型领导力》
		《团队管理与领导力提升》
		《人员管理——领导力塑造与员工赋能沙盘》
		《非职权领导力和影响力》
	团队建设	《高绩效团队建设与管理沙盘》
		《打造团队凝聚力》
		《以结果为导向的高效执行力》
	授权激励	《工作分配与授权管理》
		《管理者的授权与激励艺术》
创新引领力	创新发展	《新一轮国资国企改革形势与政策解读》
		《深化国有企业改革路径探索——科技创新与企业转型升级》
		《推动产业高质量发展的园区运营创新探索与实践》
	创新思维	《互联网思维与管理思维变革》
		《创新思维方法应用训练》
		《左圆右方创新思维与能力训练》
	创新工具	《产品创新36计—快速提升产品创新能力》
		《从创意到创新落地的8大工具©》
自我管理力	角色认知	《管理者的自我认知与角色定位——创建管理者的自我觉察与角色转变》
	时间管理	《掌握时间密码，解锁高效人生》
		《精力管理》
	学习成长	《工作汇报与魅力呈现技巧》
		《结构化思维》
		《“新”花怒放——高效思维导图职场应用训练》
		《六顶思考帽》
		《商务谈判技巧》
沟通应变力	组织协调沟通表达	《组织协调与冲突管理》
		《有效沟通与表达技巧》
		《高效沟通协作沙盘模拟》
		《跨部门沟通与协作》
		《向上管理与向下沟通》
	问题解决	《基于行动学习的问题解决》
		《问题解决与分析》

03 综合专题系列



三、综合专题系列

(一) 灯塔.理想信念教育专题研修班

1. 培训背景

政治上的坚定源于理论上的清醒，新时期管理干部要在真学真懂真信真用上下功夫，锚定信念灯塔，掌握好思想之舵，在严守纪律中加强政治操守，坚持政治素质和业务素质两手抓的原则，在实践锻炼中厚植为民情怀、树立求真精神、保持清廉本色。

2. 课程设计

维 度	推荐课程
党史研习	《中国共产党党史概述》
	《党内法规制度建设的历史考察及现实启示》
	《峥嵘™——党史情景沙盘》
党性修养	《习近平新时代中国特色社会主义思想概论》
	《以高质量党建引领高质量发展--坚持党对国企的领导不动摇》
	《关于加强新时代廉(政)洁文化建设的若干思考》
党建实务	《习近平总书记关于新时代加强国有企业党建工作的相关论述和要求解读》
	《先锋™党建与业务融合促发展》
	《烽火™——党建实战沙盘》
	《红言™谈心谈话情景研讨》
	《锐器©——批评和自我批评工作坊》
纪检监察	把巡视利剑磨得更光更亮——《中国共产党巡视工作条例》解读
	《强化监督管理及案例驱动下的〈国有企业管理人员处分条例〉亮点解读》
	《国企干部廉政文化与党风建设》
	《廉政教育与预防职务犯罪》
	《〈中国共产党纪律处分条例〉解读》
合规经营	《国有企业风险管控与良性经营》
	《国有企业合规管控暨经营合规管理》

1.培训背景

2025年是国有企业改革深化提升行动落地实施的关键之年，也是承上启下的攻坚之年。在当今复杂多变的竞争环境下，国有企业的企业经营管理活动，面临诸多新的难题和挑战，也带来许多新的发展机遇。如何识别环境的变化，如何应对新挑战，抓住新机遇，增强企业的创新活力和内生动力，进而推动企业的高质量发展和提升新质生产力，是2025年国企改革深化提升行动的重点任务和要求，也是国企经营管理面临的重大课题。

2.课程设计

维 度	推荐课程
国企改革与治理	《学习贯彻三中全会精神深化国有企业改革推动高质量发展》
	《贯彻二十大精神，加快国企高质量发展》
	《国有资本运作和投融资政策与国企改革》
	《国企市场化转型与运营》
组织变革与创新	《卓有成效的国企组织变革和创新管理》
	《流程变革》
国企合规风控	《解码“两法”：国企中高层领导必备的国有资产管理实务》
	《国有企业数字化资产安全管理》
	《国企合规体系建设指引》
财务与审计	《国企财务集中管理》
	《持续推进新一轮国企改革》
	《国企工会财务合规和内部审计应对》
国企管理能力提升	《国企薪酬体系设计与管理》
	《国企三项制度改革》
	《深化改革、激活资本—国企十四五人力资本规划激活与重构》
	《国企激励性薪酬设计与管理者素养提升》
	《国企改革中的自我领导力修炼》

1.培训背景

在当今这个数字化时代，企业面临的竞争愈发激烈。传统的经营模式已经无法满足市场的需求，企业需要寻找新的发展出路，数字化转型正是提升企业竞争力的关键所在。数字化转型能提升企业竞争力，推动产业升级，助力可持续发展，以适应市场竞争和创新发展的需要。智能智造，作为新一代信息技术与制造业深度融合的产物，不仅极大地提升了生产效率和产品质量，更实现了从大规模标准化生产向个性化、定制化生产的转变。通过集成物联网、大数据、云计算、人工智能等先进技术，智能工厂能够实时感知生产状态、优化资源配置、预测维护需求，甚至自主决策，从而在激烈的市场竞争中占据领先地位。

2.课程设计

维 度	推荐课程
数字化转型： 战略落地	《企业数字化与模式创新》
	《数字化工厂与智能制造》
	《行业洞察——数字中国与数字政府战略解读与垂直行业应用》
数字化转型： 组织与管理	《战略之数字化转型下的组织变革与人才规划》
	《数字化领导力》
	《人力资源数字化管理——四支柱管理最佳实践》
数字化转型： 产品和营销	《数字化及产品思维顶层模型学习与实践》
	《数字化产品运营》
	《数字化新场景营销》
数字化转型： 技术赋能	《迎接人工智能的下一个时代：ChatGPT的技术实现原理、行业实践以及商业变现途径》
	《用AI驱动企业数字化转型》
智能智造	《工业4.0与智能智造》

(四) 高精尖.专家人才培养研修班

1.培训背景

专家人才在企业内部具有稀缺性、高价值和培养成本高等特点。他们不仅在各个专业领域内具备突出的业务能力，还具备素质精良、善于创新的特点。作为企业内部的领军人物，他们承担着创新实践者、难题解决者和能力传承者的角色。**对于高精尖专家人才的培养，是提升企业核心竞争力、构筑企业护城河的关键举措。**

角色分析	工作任务分析	能力要求
创新实践者	转型攻坚 技术创新 课题研究 最佳实践	创新思维、变革推动 协调能力、团队建设 写作能力、总结提炼
难题解决者	项目牵头 技术攻关 问题解决	调查分析、问题解决 应急处突、决策能力 学习能力、规划能力
能力传承者	对内赋能 导师帮扶 专家评委	授课技巧、课程开发 经验萃取、教练辅导 沟通表达、聆听能力

2.课程设计

维 度	推荐课程
政策及行业前沿	《专家人才相关政策解读》
	《相关行业趋势及发展》
	《相关行业新技术及应用》
创新实践者	《创新思维与科学决策》
	《科研创新奖项申报》
	《创新成果转化及应用》
	《科技论文的写作》
难题解决者	《问题分析与解决》
	《提升学习能力的三个底层方法》
	《应急决策模拟演练》
	《调查研究能力提升》
能力传承者	《专家沟通与表达技巧》
	《教练式辅导策略与工具运用》
	《专家授课方法与技巧》
	《课程开发与课件PPT设计制作》

(五) 育人才.人力资源管理研修班

1.培训背景

人才是国有企业实现高质量发展的保障和动力。为贯彻落实党的二十届三中全会精神，深化人才发展体制机制改革，深入实施人才强企战略助推人才强国建设，持续提升国有企业人力资源管理水平，着力提高人力资源管理干部履职能力，促进人力资源管理与企业战略、业务发展有效贯通，为国资国企高质量发展提供有力支撑。

2.课程设计

维 度	推荐课程
人力资源创新管理	《国有企业战略人才队伍建设方法路径》
	《深化国有企业三项制度改革有关政策解读》
	《数字化转型下人力资源管理“新革”“新思维”“新趋势”“新策略”》
	《战略人力资源创新管理》
	《数字化时代的合伙人模式》
	《一流规划引领人力资源管理价值提升》
	《数智化时代的人力资源管理》
招聘与配置	《国有企业员工招聘与配置实务》
	《数智时代的招聘创新》
	《新形势下国企人才引进与优化配置策略》
	《企业关键人才的招募选拔与留用》
	《人力资源数据可视化——数字化仪表盘的构建》
绩效管理与薪酬激励	《国有企业薪酬绩效改革政策解读》
	《薪酬体系设计与绩效管理操作实务与案例分享》
	《战略性绩效考核与绩效管理理论与实务》
	《国有企业中长期激励与股权类激励操作实务》
	《企业薪酬管理体系设计与实践应用》
培训与发展	《人工智能时代的国资央企干部人才培养变革》
	《基于AI技术的组织人才测评》
	《人力资源培训与开发策略》
	《新时代的国有企业培训创新与变革关键要素》
	《HR如何支持业务成功》

维 度	推荐课程
劳动关系管理 与法律风险	《中央企业法律纠纷案件管理办法》重点解读》
	《企业劳动关系用工风险防控培训》
	《新《公司法》下的国有企业法人治理》
	《国有企业劳动纠纷风险防控与劳动争议处理案例解析》
	《劳动关系管理中的角色与定位》

(六) 汇财力.财务高管履职研修班

1.培训背景

根据《关于开展对标世界一流管理提升行动的通知》、《关于中央企业加快建设世界一流财务管理体系的指导意见》等一系列文件的精神，国有企业财务管理需要更加突出“支撑战略、支持决策、服务业务、创造价值、防控风险”等功能作用，以“规范、精益、集约、稳健、高效、智慧”为标准，加快构建世界一流财务管理体系。

国有企业财务管理在追求利润最大化的同时，要充分考虑到社会效益，国有企业财务管理人员能力提升培训使财务管理在国有企业改革中不仅仅满足于企业最优化决策，还要实现全社会满意化决策。这就要求国有企业越来越多地考虑如何去创造财富，更好地提高人民的物质生活水平，实现最大的社会价值。

2.课程设计

维 度	推荐课程
战略与分析决策	《二十届三中全会解读及宏观经济走向与政策分析》
	《财务战略国际化》
	《企业集团资金管理》
	《四大报表分析与经营决策》
	《企业财务报表分析与国有企业财务管理》
	《CEO、CFO 财务分析与财务政策》
	《预算管理如何助力企业高效运营》
国有资本运作	《国有企业的资本运作与投融资模式》
	《国有企业资本运作与多层次资本市场》
	《国有企业资本运作与资产证券化》
	《国有企业资本运作的风险管理》

维 度	推荐课程
数智化建设	《私募股权投资基金及其在产业企业投融资中的作用》
	《国有企业数智化建设》
	《财务数智化转型的路径与策略》
	《数字经济、人工智能对财会工作的影响及对策》
	《国企智能财务建设实务案例》
税收风险和合规应对	《数据价值发现与企业数据资产化》
	《“二十届三中全会”税制改革的影响与应对——增值税、消费税、企业所得税、个人所得税等改革的影响与应对》
	《国有企业税收合规的背景、逻辑与现实》
	《国有企业税收合规：应享尽享》
	《国有企业税收合规：应缴尽缴》
税收风险和合规应对	《金税四期智慧税务的影响》
	《国企内部控制转型升级背景与方向》
	《新形势下企业运营的财务风险控制与管理》
	《“三位一体”大风控体系建设思路》
	《“三位一体”大风控体系建设案例》
业财融合	《投资、采购、合同等业务的风险控制》
	《业财融合与价值创造》
	《业财融合--价值的创造与维护》
	《财务转型之道:财务 BP 建设》
	《华为业财融合之旅-IFS变革》
招标采购	《勘察设计企业收入、成本核算》
	《招标投标法律实务及最新监管要求》
	《“管、办、监”新监管要求下采购组织与工作程序》
	《《关于规范中央企业采购管理工作的指导意见》的通知国资发改革规[2024]53号要点分析与政策解读》
	《《招标投标领域公平竞争审查规则》（八部委16号令）要点分析与政策解读》
	《招标采购领域最新政策法规、监管要求与案例分析》
	《常态化监督要求下，如何合规高效开展招采工作》
	《招采工作合规要求及专业能力提升指导》
	《“管、办、监”新要求下，如何确立国有企业采购管理组织架构与职责分工》
	《招标过程中的常见问题与整改措施》
	《常态化监督要求下，如何合规高效开展招采工作》

(七) 聚“新”力.科技创新管理研修班

1.培训背景

今年两会上，“大力推进现代化产业体系建设，加快发展新质生产力”位列2025年政府工作任务首位。央国企作为中国式现代化发展的主力军排头兵,正以 “源”“升”“态”三个字为新质生产力重点发力方向,从制造到智造、从速度到质量,不断探索央国企高质量发展之道。剖析科技创新之于央国企的重要性,无论是社会需求(科技创新对于民生质量的满足)、政策支持(政府可以为科技创新提供制度环境和政策环境的支持,为科技创新提供了良好的生态环境,有助于推动科技创新的突破)、国际竞争(在全球化的背景下,科技创新成为国家间竞争的重要方面。为了在科技领域保持领先地位,各国都在加大科技创新的投入和力度)、企业需求(企业是科技创新的主要推动者之一。为了在市场竞争中占据优势,企业需要不断进行技术创新和产品创新,以满足市场需求并提高自身的竞争力)。推动科技创新的培育学习,对于企业、社会、国家,均是非常重要的举措。

2.课程设计

维 度	推荐课程
政策解读	《深入学习贯彻党的二十届三中全会精神加快建设科技领军企业、推动科技创新再上新台阶》
	《科技体制改革在国资央企的工作要求》
	《地方平台类国企融资能力提升与产业化业务转型》
	《数字化转型新览：技术、产业与政策》
	《盘活存量资产与资源整合实务和案例》
	《政策性资金与国企资金组合运用》
	《创业投融资环境及当下热点》
科技创新	《科技创新与政校企产学研合作模式探索》
	《新基建、新技术与新生态融合》
	《实施转型升级系列组合拳，打造工业经济升级版》
	《经济增长新阶段与工业转型升级的路径选择》
	《信息化创新与新一代信息系统》
人工智能与大数据	《工厂物联网:流程工业智能工厂的顶层设计》
	《智能制造重构全球竞争格局--中国制造业与互联网融合》
	《大模型高质量数据危机与数联网解决之道》
	《企业数字化转型、数据治理、数字孪生工业智能体技术及实践》
	《央国企信息基础设施自主创新的实践经验》
央企转型案例	《信创项目管理及企业实践》
	《中央企业信创》
	《企业数字化转型策略与方法》
	《基于互联网的商业模式创新》
	《基于新一代信息技术/工业互联网的企业数字化转型》

(八) 强监管.纪检管理研修班

1.培训背景

近日，中国共产党召开了二十届三中全会，会上审议通过了《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》(以下简称《决定》)对于下一步改革往哪里改、怎么改《决定》指明了方向。

为了帮助各国有企业党员干部和纪检监察干部深入贯彻党的二十大精神、贯彻落实二十届三中全会精神，推动完善党和国家监督体系，促进监督制度优势更好转化为国家治理效能。做好全面从严治党工作，不断提升纪检干部的自身修养和专业技能、增强反腐败斗争必胜信心，进一步更新理念，提升敢于斗争、善于斗争的能力和水平，建设能征善战的纪检监察铁军。

2.课程设计

维 度	推荐课程
政治素养	《贯彻落实党的二十届三中全会精神解读》
	《贯彻落实二十届中纪委三次全会精神》
	《《决定》关于全面从严治党的重要论述》
	《习近平总书记关于党的自我革命重要思想深刻内涵及其实践要求》
	《2024年纪检监察机关的主要工作任务》
	《反腐败斗争面临的新情况新动向及对善于斗争提出的新要求》
纪检监察法规政策	《当前腐败问题滋生的土壤和条件及对纵深推进反腐提出的新要求》
	《中国共产党纪律处分条例》（2023版）理解与适用解析
	《中国共产党巡视工作条例》（2024版）理解与适用解析
	《国有企业管理人员处分条例》理解与适用解析
	《中国共产党纪律检查机关监督执纪工作规则》理解与适用解析
纪检检查工作创新与监督效能提升	《公职人员政务处分法》适用热点难点问题解析
	《政治监督具体化、精准化、常态化的着眼点和工作方法》
	《企业生产经营中心工作廉洁风险分析与管控》
	《纪检与审计的合力监督》
	《纪检监察流程与监督体系构建》
纪检监察业务能力提升	《日常监督的方法、程序和监督重点》
	《案件线索受理和分析方法》
	《运用监督执纪“四种形态”的路径与方法》
	《企业管理人员职务违法和职务犯罪的风险防范》
	《证据收集、获取的方法》
巡视巡察工作	《谈话、询问的策略与突破技巧》
	《党的二十届巡视工作重点分析》
	《巡视（巡察）工作“四落实”重点分解》
	《巡视（巡察）工作13种方法分析与运用》
	《巡视（巡察）立行立改、后半篇文章》
	《巡视（巡察）整改和成果运用》

(九) 强根基.合规管理研修班

1.培训背景

强化合规管理是建设一流国有企业实现高质量发展的根本保障。《中央企业合规管理办法》 的发布为国有企业建立健全合规管理体系提供了指引和方向,国有企业应以《办法》实施为契机,进一步建立健全风险、内控、合规、法律一体化管理体系,构建资源整合、有效协同、良性循环的风险防控长效机制,确保企业风控合规信息化与企业经营管理信息化建设同步,充分发挥其对企业经营发展的保障和促进作用,推动企业合规经营、高质量、可持续协调发展。

2.课程设计

维 度	推荐课程
风险管理	《企业合规管理与全面风险管控》
	《国资监管最新要求下的企业风险管理建设与优化》
	《企业如何形成风险管控体系循环》
	《集团合规管控与风险管控联动融合》
	《全面风险管理组织体系与责任分配》
“三重一大” 与 公司治理	《“三重一大” 与中国特色现代国有企业制度》
	《党的领导与公司治理“六融合” 机制》
	《“三重一大” 与公司治理统一（决策制度化、规范化，决策程序化）
	《有限责任公司治理和国家出资公司的公司治理》
	《完善授权管理，理清各层级权责界面关系》
内控合规	《完善专职董监事制度，加强控参股公司治理》
	《新公司法关于国有企业内控、合规与风控的规定》
	《合规审查流程与管控清单》
	《内控风险管理体系》
	《合规管理的运行机制与评价、追责》
	《合规管理体系》
	《违规责任追究体系》
	《合规审查流程与管控清单》
法 律	《国内外风险管理与内部控制的规范与指引》
	《国务院国资委最新法治建设、内控监管要求》
	《新修订的公司法与公司治理相关政策》
	《公司法3.0版的背景、划时代意义与公司法改革趋势解读》
	《如何搭建“法律合规大风控” 管理体系及风控合法审一体化新机遇》

(十) 笔锋.新闻宣传专题研修班

1.培训背景

如今新媒体时代,呈现传媒介质融合、传播速度快、内容信息爆炸等属性,在多矩阵、多维度的传媒工作中,对新闻宣传工作人员的要求也发生了改变和进化。除具备传统的新闻采、写、编、评等专业技能外,还必须具备几种重要的核心能力:一是具有多种媒介技术操作运用的能力。二是具有对海量数字化内容资源进行整合分析利用的能力。三是具有对跨媒体内容定制并扩大其传播效应的市场运作能力。

2.课程设计

维 度	推荐课程
宣传新形势	《学好习近平新闻舆论工作论述，提高舆论引导能力》
	《当前意识形态总体形势和马克思主义新闻观》
	《文化自信与铸牢中华民族共同体意识》
	《新时期坚持正确舆论导向和正面宣传的必要性》
履职新要求	《适应多媒体平台传播的新闻（消息）写作样态及规范》
	《“大数据+AI” 新科技赋能企业新闻宣传工作》
	《“后真相时代”： 虚假新闻和反转新闻的成因、危害及对策》
	《全媒体背景下的内容产品创新与采编思维转型》
	《从媒体人的视角看媒体沟通》
	《10万+是如何诞生的？ 》
	《互联网+时代的网络舆论引导》
	《5G时代行业内容的融媒体转化及舆论危机应对》
	《新闻素材挖掘和新闻稿件写作及摄影技巧》
	《新闻发言人的语言逻辑素养与创新思维》
	《情景模拟训练： 突发事件、群体性事件、重大事故新闻发布》

04 实践教学



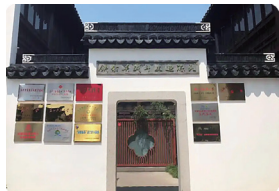
四、实践教学

• 立足苏州

爱国主义教育基地



中共苏州独立支部旧址



铁铃关战斗史迹陈列馆



苏州革命博物馆



新四军太湖游击队纪念馆



沙家浜革命历史纪念馆



永利村党史学习教育沉浸式体验园



望虞河水情教育基地



汤斌廉政文化展示馆

优质企业



协鑫（集团）控股有限公司



莱克电气股份有限公司



科沃斯机器人股份有限公司



友达光电苏州有限公司



博众精工科技股份有限公司



红豆集团



恒力集团



信达生物制药集团



苏州固锝电子股份有限公司



阿特斯阳光电力集团股份有限公司



亨通集团



苏州韩博环境科技有限公司

先进经验



苏州人工智能产业园



苏州工业园区智慧城市运营管理中心



苏州工业园区



苏州生物医药产业园



昆山高新技术产业园



苏州人力资源服务产业园高新园区



昆山元宇宙产业园



苏州吴中（太湖）软件产业园

社会治理、政务服务创新



苏州工业园区娄葑街道



苏州市相城区集成指挥中心



美丽乡村建设-昆山市张浦镇金华村



相城区政务服务中心

高新技术、长三角创新



苏州市智能制造融合发展中心



长三角国家技术创新中心



苏州市规划展示馆



苏州高新区综合保税区展厅

• 依托上海本部

红色教育



中共一大会址



外冈游击队史料陈列馆



中国共产党第二次全国代表大会纪念馆



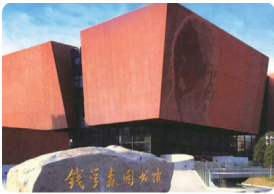
陈云纪念馆



四行仓库



中国共产党第一次全国代表大会纪念馆



钱学森图书馆



上海鲁迅纪念馆

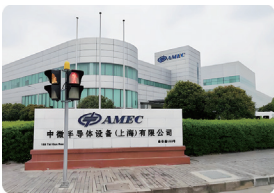
知名企业



上海米哈游阿尔戈科技有限公司



上海ABB公司



中微公司中微半导体设备(上海)股份有限公司



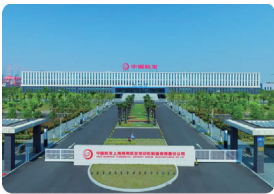
字节跳动



特斯拉上海工厂



上海振华重工集团



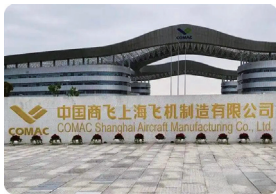
中国航发商用航空发动机有限责任公司



上海商汤数字科技有限公司



上汽集团



中国商飞上海飞机制造有限责任公司



上海小红书



拼多多总部

政府部门



世博会博物馆



徐汇区康健街道社区事务受理服务中心



上海市徐汇区行政服务中心

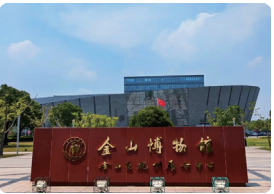


陆家嘴金融贸易区

现代化中心



上海城市规划展示馆



金山博物馆



中国科学院与“两弹一星”纪念馆



上海市大数据交易中心

文旅生态



上海之根--广富林



豫园商城



松江区泰晤士小镇



云堡未来市艺术文创园区

工业园区



中国(上海)自由贸易试验区



张江文化产业园



北斗西虹桥基地



长三角G60科技长廊

乡村振兴



青浦区朱家角古镇



闵行区华漕镇赵家村



嘉定工业区灯塔村



青浦区赵巷镇和睦村

05 培训新模式



五、培训新模式

(一) 行动学习+

行动学习又称“学中干”“干中学”，即通过参与实际业务工作、在实践中学习，在学习解决实际业务问题，提升业务能力。行动学习是建立在复盘与行动强关联的基础之上，是一个计划、实施、总结、复盘进而制定下一步行动计划的循环学习过程。

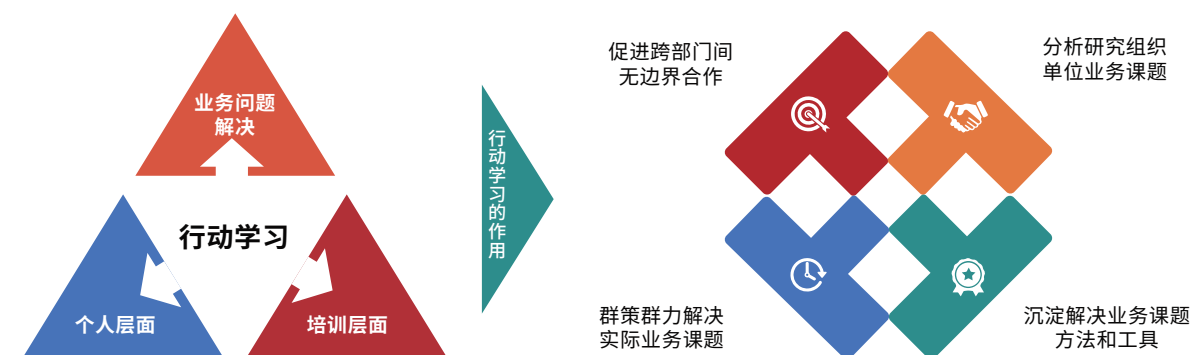
上交大苏州创新院在人才培养实践中，将课程内容与实际项目紧密结合，探索出一套“行动学习+”的人才培养模式。这种模式引发学员深度思考，充分调动企业内各方资源，有效打破组织边界，能够系统解决业务上各种错综复杂的问题。

1. 为什么选择“行动学习+”模式开展培训项目

学习等于结构化知识加上不断地实践和复盘，只有这样，企业才能应对外部环境的高速发展变化，迭代自身认知水平，紧跟时代步伐。



企业快速发展的核心是组织能力的提升，而组织能力的提升不仅要有对自身优劣势的清晰认知，还要有促成有效行动的路径和方法。行动学习已不仅是新的教学形式，更是逐渐成为解决“关键或重要业务问题”的最优路径。



2.“行动学习+”引入契机

在常规培训中:将行动学习作为一门培训课程引入,可以学习行动学习问题解决的方法论,并针对真实课题做一定的研讨,尝试找到更好的解题思路。

在领导力项目中:企业开展针对特定人员的领导力发展项目,以往更多的是通过传统培训的方式来实现的。通过引入行动学习,可以为这些常规培训课程的转化和落地,提供新的出口。

在业绩突破项目中:引入行动学习可以助力团队凝心聚力,并更高效地达成业绩。

在专题研究项目中:基于未来课题,在专题研究项目中,引入行动学习可以更大程度地使学员拥有高层视角和系统思维,并为更高层决策提供参考依据。

3.“行动学习+”项目设计模式

根据过往成功经验,“行动学习+”项目设计主辅线任务,以解决业务问题为主线,以多样化的课程形式辅助主线任务,产出最终问题的解决方案

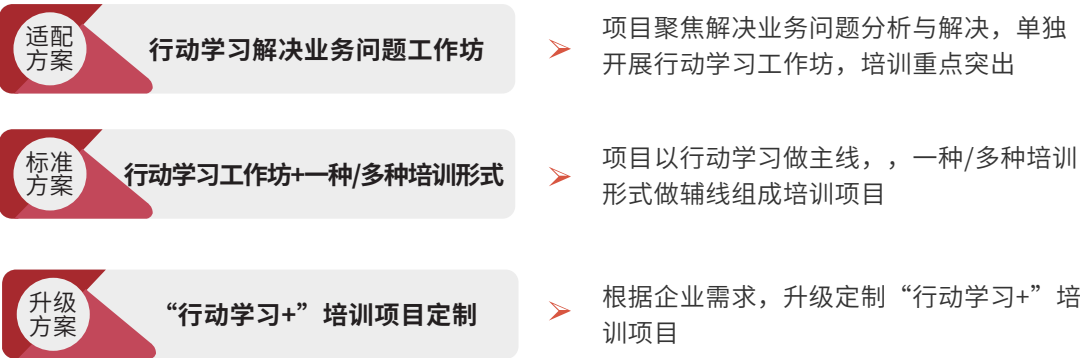
主线:基于业务问题解决的行动学习

- 行动学习贯穿始终
- 以产出结果为导向
- 分组研究业务课题
- 解决组织实际业务问题
- 项目过程中专业讲师辅导
- 项目过程中内部导师监控
- 项目过程中学习顾问答疑
- 成果汇报展示

辅线:多样化的培训形式配合学习

- 集中授课(业务知识结构化输入)
- 线上直播/微课学习(业务知识灵活学习)
- 对标考察(对标学习先进企业)
- 沙盘实操课(模拟知识实用场景)
- 专家问诊台(与业务专家面对面交流)
- 户外课程
- 学习活动

4.“行动学习+”培训项目方案类型



5.“行动学习+”培训项目标准方案实施框架

“行动学习+” 培训项目在实施过程中, 将针对性围绕组织单位的培训诉求, 以下为标准方案项目实施基础框架:



(二) 人才培养融合考察机制的创新实践

在推动人才发展过程中, 干部选拔是基础, 培养是后续, 健全干部选育管用环环相扣又统筹推进的全链条机制意义重大。为了解决干部培养及人才评价机制面临的诸多挑战, 上交大苏州创新院基于国内外的理论研究, 以满足准确评估人的深层次个性需求为目标, 提出在人才培养中的考察创新方案。

①设计依据

通过深入研究华为的干部管理与考察机制底层逻辑, 为上交大苏州创新院在干部培养中的考察创新带来标杆启发。



②设计思路

上交大苏州创新院对照标杆做法并结合长久的培训实践，以支撑干部全方位遴选、任用为目标，以2大核心和3套理论为基础，以观察员制度、人才测评和考试、基于岗位工作任务评估4种方式为载体，设计“培养+观察”的后备干部培养项目。



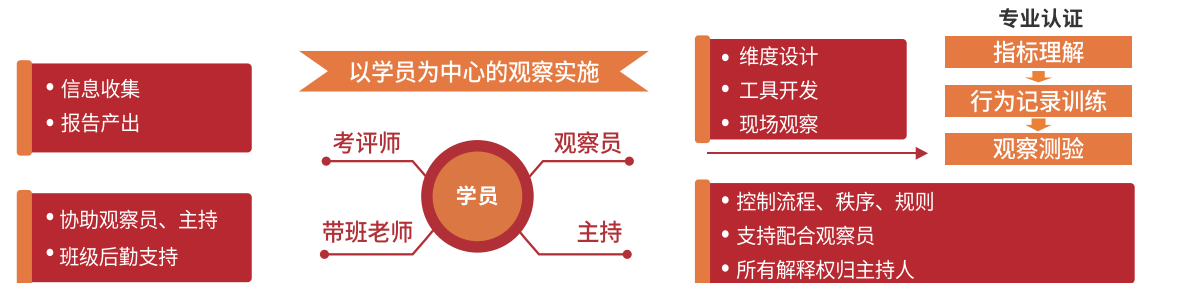
③实施路径

基于设计逻辑，上交大苏州创新院研发了一套在干部培养中融合考察机制的创新理论，通过“标准制定×情景设计×流程驱动”形成“培养+观察”相结合的实践应用。



④实施路径

上交大苏州创新院通过“培训+考察”全流程运营机制，通过专业的“第三方”+“内部”视角，实现后备干部人才评估的科学性和可落地性。



5.部分人才评估活动

教学活动	主要形式	观察维度
行动学习工作坊	1.所需时间: 1天 2.操作形式: 分组进行，基于工作实际问题出发研讨，导师带着学员分析问题和解决问题，组员共同参与讨论，最终输出问题解决清单或行动计划。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，评估环节一般在“课题澄清、课题分析、分组讨论、共创解决方案”环节。	沟通表达、统筹管理、逻辑分析、洞察创新、协作精神
学员论坛	1.所需时间: 0.5天 2.操作形式: 分组进行，基于主题进行抢麦发言。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，评估环节一般在“抢麦发言”环节。	沟通表达、主动担责
辩论赛	1.所需时间: 0.5天 2.操作形式: 分为正反双方代表，针对主题开展辩论赛。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，评估环节一般在“个人发言”环节。	团队协作、沟通表达
无领导小组讨论	1.所需时间: 0.5天 2.操作形式: 针对组织重点关注话题开展无领导案例讨论。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，评估环节一般在沟通表达、创新思维、协作精神“个人发言、团队讨论”环节。	沟通表达、创新思维、协作精神
工作经验交流	1.所需时间: 0.5天 2.操作形式: 个人提交经验文本，择优发言。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，评估环节一般在“经验文本内容“个人发言”环节。	攻坚克难
主题沙盘课程	1.所需时间: 0.5天 2.操作形式: 分组进行，在老师的带领下进行沙盘模拟。 3.观察形式: 观察员对照行为指标进行行为评估，观察环节一般在“团队讨论、个人发言”环节。	团队协作

(三) 案例开发与教学

萃取组织智慧，传播最佳实践，将企业内部优秀经验萃取出来，形成可供学习的经验载体，是当前组织重要学习方式之一。上交大苏州创新院在人才培养实践中，把案例的开发、使用、推广一系列的活动贯穿于人才培养中去，用组织的智慧来促进组织的发展，可以在一定程度上有效解决企业遇到的种种挑战。

1.人才队伍建设“呼唤”案例教学



互联网发展对人才培养模式提出新要求

21世纪，随着互联网的普及和发展，人们越来越注重情景化和体验式学习方式，通过最大限度还原真实工作场景挖掘潜在问题，针对性的进行培训提升，促进组织绩效。



沉淀组织智慧是加速企业发展的动力

企业最大的浪费，就是经验的浪费。大部分组织或者团队成员的业绩表现总是呈现出表现突出的20%、表现平平的60%和表现表较差的20%这种分布。而知识萃取是让80%的人变成优秀的20%，是提升企业组织绩效的最有效途径。



个人能力提升是促进工作效率的基础

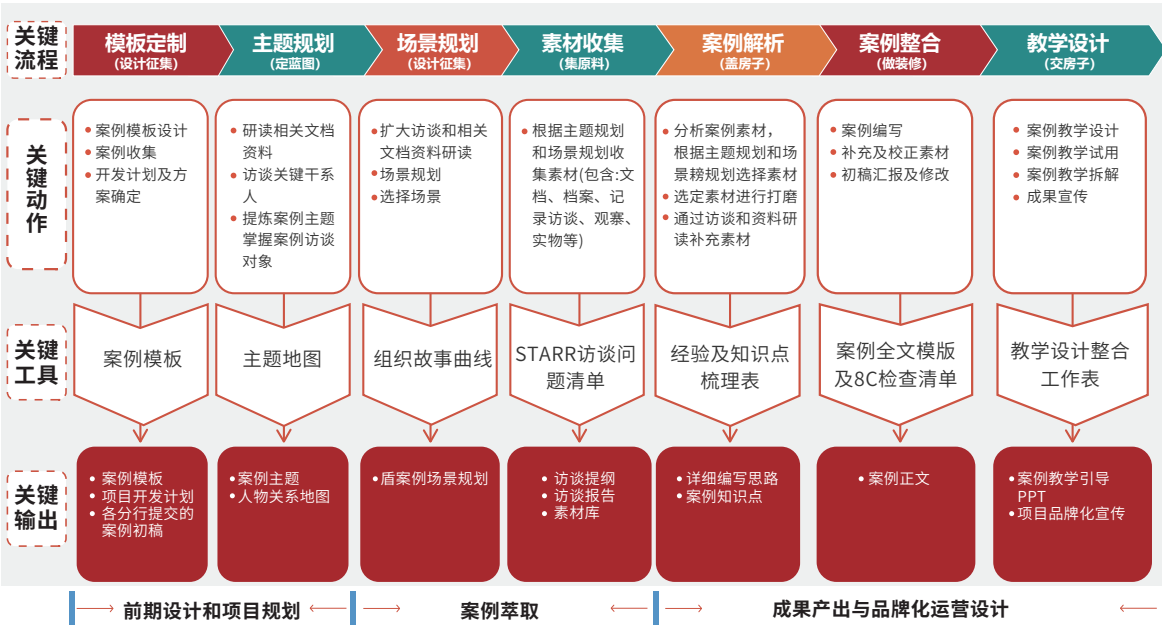
个人工作能力的高低决定着工作效率水平，通过萃取工作经验和智慧的学习，能够有效提高个人能力，避免个人摸索、总结的过程。

2.案例教学的核心优势



3.企业内部案例开发技术

企业内部案例的开发与应用工作，以企业关键事件为原型，提炼和展现企业在业务关键时刻的情境与挑战，引发受众的思考或讨论。对于企业传播优秀实践、复制成功经验具有媒介作用，对于研讨解决方案、促进问题解决发挥平台作用，对于孵化领军人才、提升管理能力具有牵引作用。



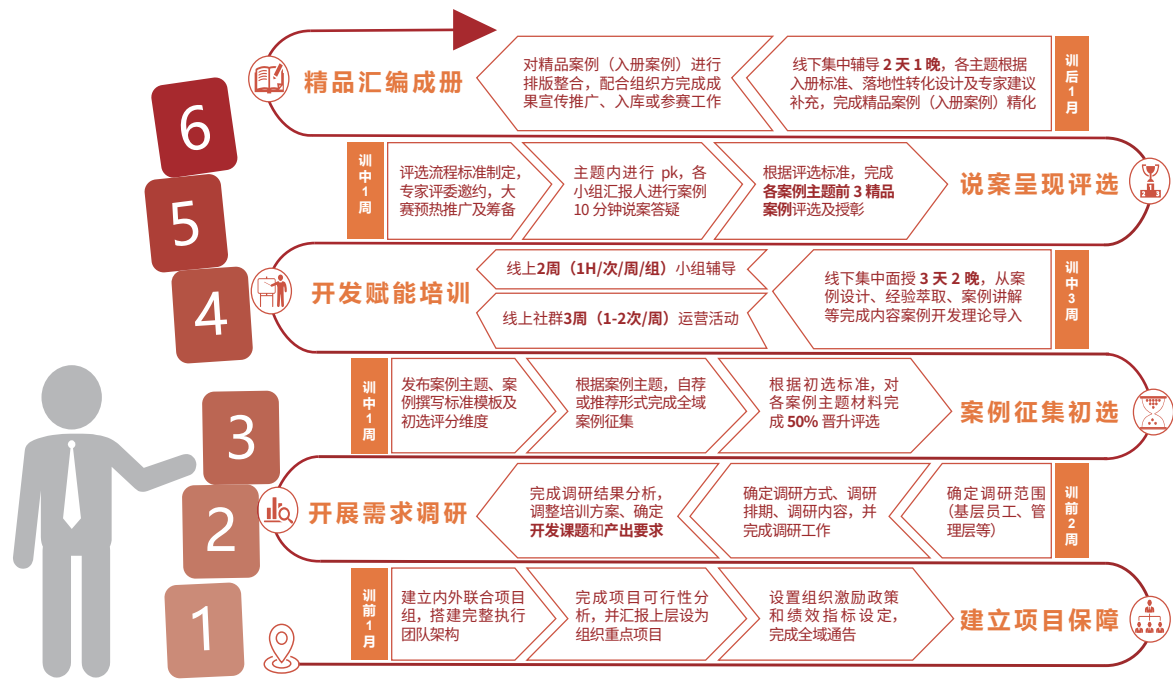
4.案例开发项目思路

基于案例开发的常见问题和项目目标结合，借用互联网产品设计的理念，围绕“内容、体验、运营”三大维度设计项目，整体思路如下：



5.案例开发实施路径

项目的整体实施分3个阶段，8个核心环节，包含16个步骤：

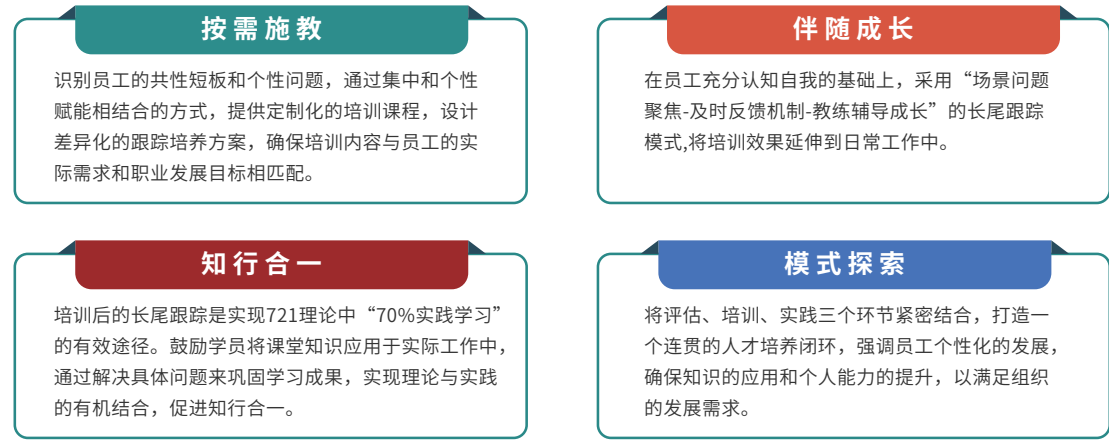


(四) 测、训、练一体化培养模式

以往企业的员工培养机制通常只关注员工通用性的需求,对于员工个性化成长路径和方法涉及不多。每位员工的职业倾向、能力基础和心理特征都有所不同,使用统一的培养方案很难满足每个员工的具体成长需求。

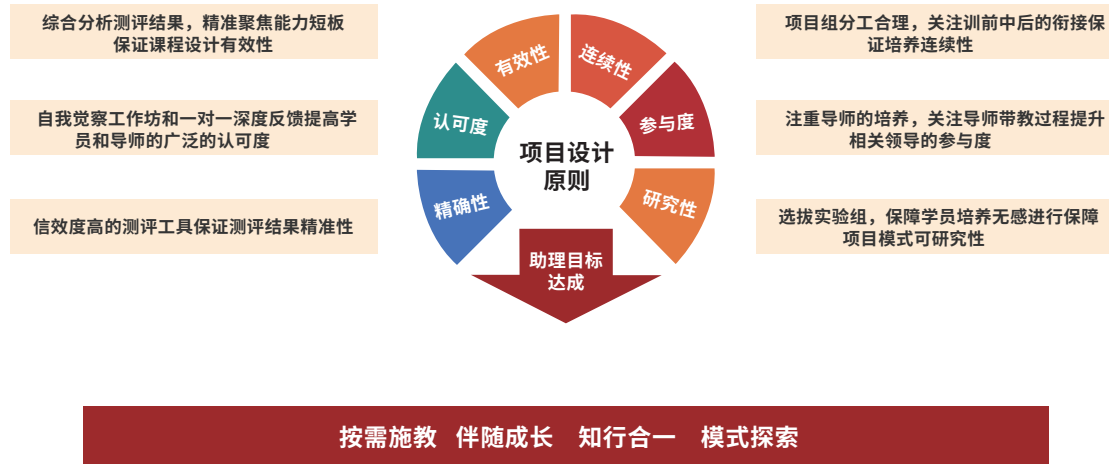
在洞察到传统培养模式的局限性后,上海交通大学通过实施“测、训、练”一体化的培养模式,为每位员工提供量身定制的成长平台,满足员工多样化的发展需求,促进员工快速成长成才,立足本职岗位主动扎根,最终实现员工与企业共同发展。

①项目价值



②遵循原则

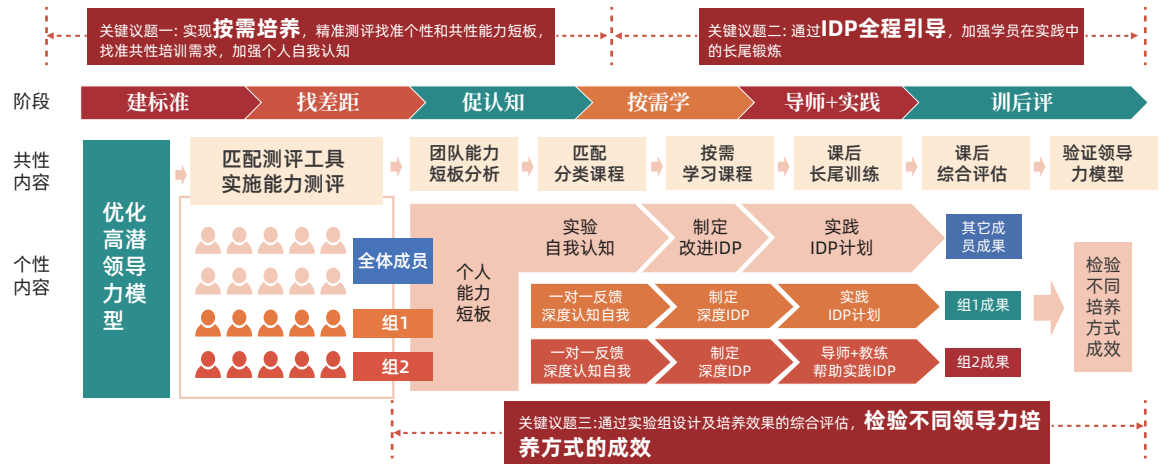
坚持精准性、认可度、有效性、连续性、参与度、研究性的原则进行项目设计与执行。



按需施教 伴随成长 知行合一 模式探索

③思路设计

上交大苏州创新院按照“建标准、找差距、促认知、按需学、抓实践、训后测”全流程设计“测训练”一体化培养项目。



④实施路径

