

广州仁脉教育科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广州仁脉教育科技有限公司

企业常用简称（英文）：Renmark Consult

企业常用简称（中文）：仁脉顾问（中国）

所属国家：中国

中国总部地址：广州

网址：www.renmark.cn

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2010年4月1日

在中国雇员人数：240

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）、汽车及零部件、房地产业、化工与石化、电力

2、曾服务过的客户案例

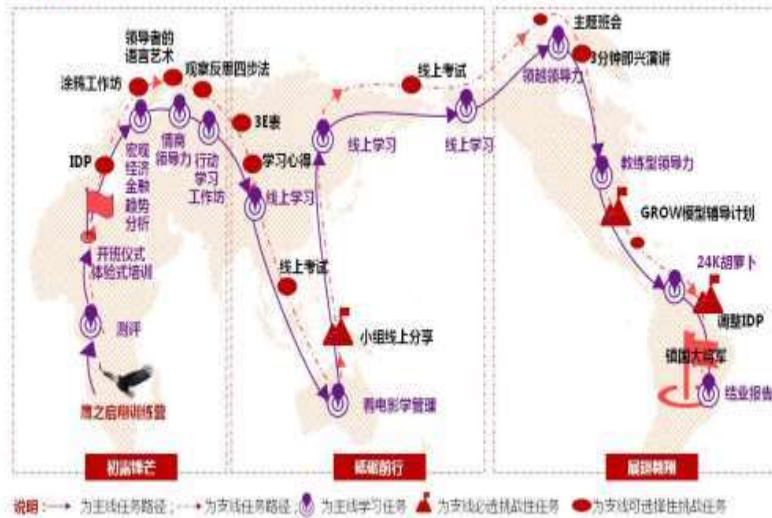
客户案例一：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	构建分行企业管理梯队，加速关键人才培养，是组织战略发展与落地重要支撑，本次中层管理者鹰之启翔训练营是完善分行企业管理梯队建设，落实组织战略发展的重要举措之一。 随着客户业务转型发展的不断深入，对人才提出了更高的要求，尤其是对内部管理人才的旺盛需求以及内部人才梯队建设。本次项目详尽的分析了分行人才发展现状，在此基础上进行人才体系的搭建与培养。

	<p>1. 传统管理培训系统性缺失 某行在中高层管理者培养方面年年都会有管理能力提升方面的培训，但传统的管理能力培训在实际操作的过程中，对培训内容的把握方面通常具有一定的随意性，主观性，缺乏针对性，系统性，这就造成培训很难解决组织发展中所遇到的问题，培训工作的开展“为了培训而培训”，导致浪费培训资源的同时，难以发挥培训价值。培训源于工作实践，同时指导工作实践。传统的管理培训课程来源于对大量工作的观察、收集、归纳、提炼与总结，课程授课结束，学员需要花费大量的时间对培训所学内容进行实践转化吸收。这就造成了培训与实践一定程度上的脱节，学员对所学内容的转化、吸收难度增大。</p> <p>2. 突破传统培训的项目目标定位 为进一步提升客户中层后备干部的管理能力及领导力，打造一支训练有素、梯次有序的后备干部队伍，为全行发展提供人才支持，2019年7月我行正式启动鹰之启翔训练营培训项目，周期为两年。本项目共设计盘、实、固、提四个阶段，并坚持每个阶段解决一个问题，全面建立多元化、闭环式、成长性的人才培养模式，切实打造一支具有学习能力、发展潜力、竞争实力的后备干部队伍。参加本次培训项目的学员共280人，其中中层正职后备干部68人，中层副职后备干部212人。 仁脉顾问为客户实施“鹰之启翔训练营”。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>（一）洞察测评精准进行人才盘点 对所有目标学员进行人才盘点，摸底其对管理的认知及管理能力，以便后续课程内容安排，并结合盘点结果进行人才分级，为后续工作开展作为参考依据。 重点针对管理认知、职业能力、职业成熟度、管理基础胜任力、领导力潜维度进行测评。</p> <p>（二）混合式学习加强学习效果 “鹰之启翔训练营”作为客户中层后备干部培养项目，时间周期为2018年7月-2019年。根据项目的培养要求，本次项目以管理与业务双轮驱动，通过面授课程、体验式培训、行动学习、IDP、在岗实践等混合学习形式，实现领导能力系统提升与业务视野开拓进阶。</p> <p>（三）学习地图结合项目背景 依据各班的培养需求，“鹰之启翔训练营”为中层后备干部分别设计了学习地图：</p>



中层**正职**后备干部



（四）社群学习的运营平台

为了给学员做好培训，打破时间和空间的限制，本次项目选择了社群学习的方式，它实现了随时随地、碎片化的学习，同时运用4大抓手保障社群平台的正常运营。

设计统计的图标，如签到、欢迎、致谢等都设计了一系列表情图标，形成特有的群文化。

· 抓手1：师生互动，让彼此成长

课前预热推广。每次培训课程开课的前一周，社群管理人员都会发布课程宣传海报，内容包括课程简介、师生互动方法、交流时间等细节，让学员提前了解课程，发表自己的见解，提出自己的疑问，帮助讲师在正式开课时有针对性的讲解，也提升学员培训效果转化的时效性。

· 抓手2：课后分享，让思想共创的成果有形化

微群平台采取班委管理制度，设置班长、学习委员、纪律委员，并且为了不让学习流于形式，行长、部门领导都会在微信群中，每位



学员在课程结束后的第二天中午12点前必须提交50字以上的分享，因此每位学员不仅能听到老师的分享，还能听到其他所有小伙伴的分享。

- 抓手3：设置龙虎榜，让学习的初心都被肯定

微信群中有学习委员和纪律委员针对分享进行记录，根据质量评出名次，也就是“龙虎榜”，所有上榜的学员项目组都会进行红包奖励，并在群内公布以激励其他学员，而不分享的学员信息也会被公布引起大家重视。


- 抓手4：线上语音微课，高质高效转培训

定期举行线上语音微课，选取一名主持人负责组织，进行微课分享的学员可以是毛遂自荐也可以是学员推荐，确定好微课主题和时间后会在群内宣传，激发大家的兴趣，分享时安排专人记录，并在后期将语音整理为音频文件发布出来供大家持续学习。


服务成果

(一) 项目数据

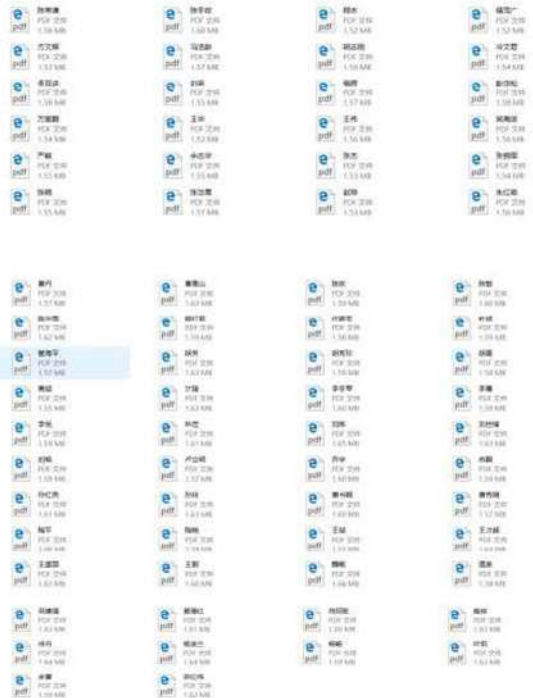
1、洞察测评报告每期团体报告两份，个人测评报告 70份（共四期）
其中：正职班：团体报告 1份，个人测评报告 24份；副职班：团体报告 1份，个人测评报告 46份



附件二：正职24人-领导力测试 群体性分析报告
PLM 文件



附件六：副职46人-管理能力测试 群体性分析报告
PLM 文件



2、学习护照随堂作业

1. 3E转化模型表
2. 个人随堂笔记
3. 涂鸦工作坊个人习作
4. 个人发展计划：70份



3、课程相片、视频项目运营中，共产出相片、视频光盘 14张



4、采访视频、采访报告采访视频 2个，采访报告 2份

5、H5电子宣传产品5种

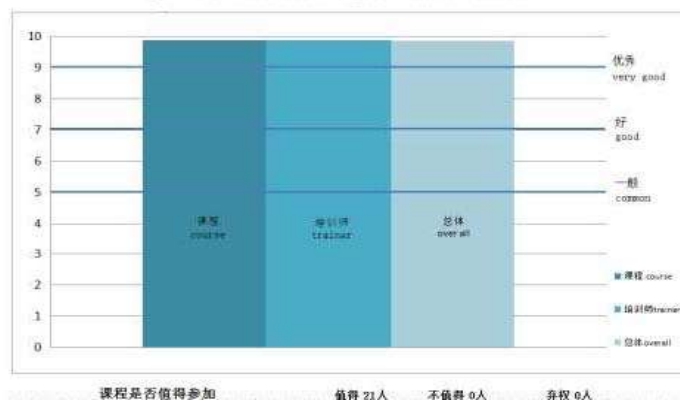


(一) 现场授课获得学员高度评价
所有课程均获得学院高度评价，现场评分均在96分以上

评价		10分	9分	8分	7分	6分	平均分
课程内容 Course	内容价值性	20	1	0	0	0	9.95
	内容引起你的思考	18	2	1	0	0	9.81
	讲述、案例、讨论、练习课程形式根据内容的合理安排	18	3	0	0	0	9.86
	内容观点清晰	19	2	0	0	0	9.90
讲师 Facilitator	对课程内容有深入认识	19	2	0	0	0	9.90
	表达技巧	19	2	0	0	0	9.90
	充分准备	20	1	0	0	0	9.95
总体 Overall	培训中的一些观点、知识、技巧在工作中可以借鉴应用	17	3	1	0	0	9.76
	通过本次培训获得了新知识和方法	18	2	1	0	0	9.81
	总体说，对本次培训的满意程度	19	2	0	0	0	9.90
总评							98.76

学员总评表

综合总评表 Overall Evaluation Report



正职班课程一：《2019年宏观经济金融趋势分析》课程评分表

(二) 部分学员受到的启发和帮助

全球宏观经济金融趋势分析，2019年中国经济新常态
宏观经济学的现实运用

一图胜千言，大量图表，形象直观

开阔视野，理解了很多宏观政策

(三) 部分课程评价

荣老师讲课思路清晰，深入浅出的表达，授课新颖，以图讲解（老师准备充分，培训内容系统有条理，观点明确，知识点清晰深入浅出，通俗易懂，环环相扣的逻辑分析让人耳目一新

老师功底深厚，联系实际，深入浅出，化繁为简，深受启发！

很满意，系统性的串起了多个实用性的管理理念，对工作帮助很大非常好，互动活动非常有趣，让我对课程印象深刻

课程非常好，设置得当，讲授的几门课程都是急需掌握的能力，形式也生动有趣

(四) 企业内部评价

本次飞鹰计划是今年人才培养的重点工作内容之一，是我们贯彻落实我行人才培养体系，满足中基层管理者的学习发展需求，实现从培训实施到学习管理，再到绩效改进的战略转型，旨在帮助我行各业务单元培育智慧增长能力，变革和创新经营管理方式，推动我行轻型银行战略目标的实现。本次培训项目，仁脉公司从内容安排、教师选派、项目运营等都做了大量前期工作，也付出了辛勤劳动，



	提供了周到的后勤服务保障，仁脉公司全程的教学师资支持及班级运营管理，提供了坚实的专业技术保障。
--	---

客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	电力
客户当时的需求	<p>进入新时代，作为某网改革发展的排头兵，客户公司坚决贯彻党中央、国务院的决策部署，全力服务、全面融入粤港澳大湾区建设重大战略，积极优化珠三角地区营商环境，深化创新驱动发展，致力打造成为“经营型、服务型、市场化、现代化”的电网企业，多年来坚持做到深情服务客户、真情回报社会，为了持续紧跟时代发展步伐，积极优化营商环境不停步，不断响应客户需求，助力开创改革开放新局面，让作为制造业大省的广东在转型升级的路上时刻“充满电”。</p> <p>基于此目标，某公司培训评价中心作为客户公司教育培训和人才评价工作的执行机构和实施主体，在公司人力资源部指导下，以高标准严要求执行公司教育培训、人才评价、职业技能鉴定、课程课件研发制作和学历教育教学工作，统筹公司各培训基地的使用与管理等工作，为提升客户整体发展水平，适应能源发展新形势，树立品牌形象，深入贯彻公司“人才强企”战略，积极打造新时期高素质专业队伍，培评中心积极打造多样化的培训与资源建设，为实现公司战略目标提供坚强的人才支持和智力保障。</p> <p>人力资源作为企业的“源之水”和“本之木”，是企业提高市场竞争力的基础，随着国家科技的进步与发展，只有不断加强和完善人才的发展规划，充分发掘人力资源的潜能，提高人力资源专业人员及管理岗位的胜任能力和管理水平，才能促使企业的核心竞争力得以全面提升，这是企业实现经济发展的重要目标。</p> <p>公司人力资源领域现有的各类人员从所学专业分析来看，人力资源专业仅占总人数的9%，电力类专业占41%，不利于人力资源的专业化管理，为此，本项目将充分结合公司发展实际，进一步加强对人力资源专业知识的补充学习，围绕人力资源职能归口管理和业务全过程管理，重点抓好业务能力提升和实战技巧掌握，强调完善制度建设、前瞻性和计划性、逐级业务全过程管理，确保对为什么做、做什么、怎么做心中有数，促进公司全面人力资源管理上台阶。</p> <p>基于此，培评中心以着力提升客户公司人力资源管理人员岗位胜任能力为指导原则，通过编撰电子期刊、开发课程和配套的系列微课等，以打造人力资源研究及管理实践经验交流平台，结合当前的潮流移动终端阅览及传播趋势，完善人力资源领域能力提升</p>

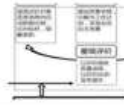


	<p>学习资源，使课程与岗位实现无缝对接，同时，满足多样化的网络学习及培训教学需要，充分调动员工学习积极性。</p> <p>人力资源工作作为公司发展的关键“棋眼”，一子落准，满盘皆活。为此，新时代下做好人力资源工作，既要有高度和广度，也要有深度和温度；既要坚持原则，执行好政策规定，又要从实际出发，善于发现新问题，提出新思路、新方向。所以本项目将进一步完善广东省电网公司人力资源培训体系资源建设，通过编撰和开发符合人力资源管理人员实际业务的学习与培训课程和资源，以解决人力资源各层级、各专业人员实际业务痛点和管理难点，保证培训内容与实际工作的紧密连结，提高人力资源工作对公司中心工作的服务保障支撑能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>(1) 精准调研，顶层“把关”</p> <p>为确保本项目实施过程的稳定优质，构建符合公司战略发展、人力资源管理人员能力提升的学习资源和经验交流平台，在正式开展项目前，组建项目组开展多轮调研，主要是对部门主任、各科室科长、专责、普通员工代表等，就本专业的重点工作展开梳理，确定期刊、课程、微课的开发重点，通过与部门主任、各科室科长进行整个项目方向、定位的调研，为正确分析能力短板，实现全方位覆盖奠定了基础，将人力资源现状与国家动态、行业形势及公司战略目标对从事人力资源管理工作员工带来的新挑战、新要求等多方面的了解，确保培训在主航道上行驶，也助力培训更加具有针对性和有效性。</p> <p>(2) 内外联合，组建专家工作坊</p> <p>本项目以组建内外专家联合工作坊稳步推进，内部专家负责定框架、划重点，提供相关的资料和案例支撑，从内部分分析和梳理人力资源各专业人员的岗位的难题，保证项目的科学性。外部专家主要根据调研结果，对搜集资料进行深度分析与研读，全面了解客户公司人力资源专业员工培养的相关管理制度、现有举措等内容，确定培训课程的培训目标及需求、教学形式，借鉴行业开发先进技术和培训理念，开发出一整套以人力资源专业为核心的课程体系。</p> <p>(3) 以业务为导向，实现人资各专业全覆盖</p> <p>本项目在设计过程中秉持紧密结合业务，以提升人力资源各业务人员的岗位胜任力为目标，既关注显性需求，又关注隐性需求，并且与公司战略要求高度关联、与培训对象的工作岗位高度关联、与培训对象的工作绩效高度关联、与培训对象的关键行为高度关联，实现公司层面、任务层面、个人层面培训需求的统一。通过职位族梳理、KSA梳理、萃取课程要素、形成针对人力资源各专业、各层级员工的专业课程体系。</p> <p>(4) 搭建系统、全面的场景化体系</p> <p>随着时代的进步，场景革命的变革，现代企业培训发生巨大的转</p>

	<p>变，越来越多的企业更加关注学习的输出，关注成果的应用。好的培训效果是保证能让学员沉浸在场景中的体验式学习，促进培训效果的转化。为此，本项目是以组织为核心的学习与改变，体现组织在模式、方法、流程、步骤的改变，并且认为固化成组织的能力才是学习最终的收益。因此，选择从场景中来到场景中去的开发模式，积极探讨绩效提升，让学习环境紧贴业务应用场景，解决业务痛点的行为，从而产生有效的行为成果。</p> <p>项目组搭建系统、全面的场景化体系，选择岗位中重点任务的关键节点，直接从业务需求出发，梳理出在每个典型的工作场景下的正确行为做法，配以刻意训练，提升行为的成熟度，切实通过培训提升组织效能。</p>
<p>服务成果</p>	<p>具体的电子期刊样例图如下：</p>  <p>党的十九大报告强调，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源：要坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国；国有企业党组织要坚定不移地加以贯彻落实。</p> <p>为深入推进习近平新时代中国特色社会主义思想落地生根，南方电网明确了“一主两翼，国际拓展”的产业发展布局，努力推动公司做强做优做大，打造安全、可靠、绿色、高效的智能电网，成为具有全球竞争力的世界一流企业和业绩卓越、广受尊敬的能源产业价值链整合商。</p> <p>同时，根据公司发展战略提出了人力资源工作总体目标：按照“政治坚定、业务精湛、爱岗敬业、作风优秀”的总体要求，实施人才发展六大工程和员工素质提升工程，打造一支具有世界眼光、系统思维、创新意识、适应公司发展战略需要的干部队伍，建立</p>

管理创新

“四个一”管控模式为核心的电网企业 班组建设创新实践研究



构建干部培训项目体系 促进干部培训精益化



新时期基于创新驱动的人才培养体系建设探索



他山之石

华为的人才观



国企改革 | 国有企业中长期激励专题研究




国企的管理创新怎么做? —— 铁建重工12条经验



(2) 课程开发

在进一步提升人力资源管理人员岗位胜任能力，为了更好地实现人员的培养，根据人力资源领域提升要求，针对不同的培训对象，开展人力资源领域的课程开发项目：



	<p>一方面，开发内部针对人力资源领域的课程能够满足公司培训的需求和指导建议，避免出现外部课程部分内容不符合公司实际需要；另一方面，内部课程开发能够有效针对人力资源管理的能力短板、问题进行深入剖析、挖掘，并有效沉淀公司组织经验、智慧，通过定制化提升人员能力素质，满足岗位的要求，更好地实现学习发展体系落地化。</p> <p>基于以上优点，本次客户公司人力资源领域课程开发旨在做到课程的“有趣”和“有用”。有趣，通过教学策略和素材开发，包括匹配策略、教学方法、学习任务的设计。有用，通过课程目标和内容开发，包括澄清目标、设计测试、定义内容、设定结构等。</p> <div style="text-align: center;">  <p>《集中班级管理流程操作指引》 《计划内培训需求管理操作指引》 《培训系统计划批量录入及培训计划下发及分配操作指引》 《新增、调整、取消项目流程操作指引》 《转岗适配及培训计划年中调整》</p> </div> <p>在设计项目时遵循时代变迁带来的培训新形式的变化，针对不同的学员对象开发适合的课程，并在课程中设计教学活动和实践活动，实现从思想到行为的双向提升，切实做到知行合一。同时将原本零碎的知识整合为系统，以立体化和多样化的培训方法，让学员掌握人力资源的政策制度、工具方法、系统操作等，从而加强自身的履职能力，更好地适应公司的发展目标。本项目共计完成12期连载期刊、20门人力资源专业课程及30门配套微课，并顺利组织开展了一期培训班。</p> <p>学员在培训的过程中通过讲师的讲解和课后的作业进行实际操作，并配合微课的复习，在培训后的考核中90%以上的学员分数达到85分以上，对课程整体的安排和内容的设计表示非常满意。</p>
--	---

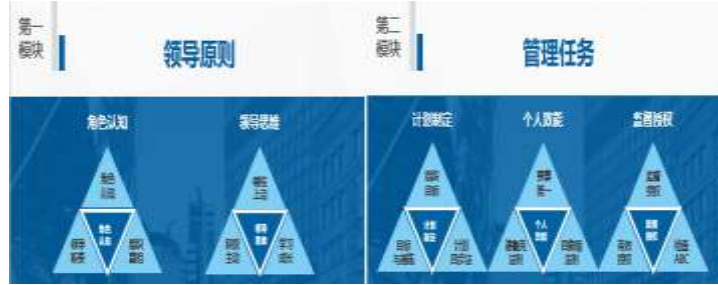
客户案例三：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	民营
客户公司行业	电子电器
客户当时的需求	<p>一、公司发展趋势：新的阶段，品牌科技出航</p> <p>经过四十多年的积累和创新，客户发展步入新的阶段，国际品牌和国际市场格局形成，引入德国某高端品牌、有150多年沉淀的意大利某品牌，意大利某知名品牌，美国某品牌等。客户完全具备国际视野、国际标准、国际品质和国际经营能力，将在全球市场发挥重大影响。</p> <p>近年来，客户智能制造产业快速发展，形成完整产业链，智能工厂成为国家发改委、工信部示范企业。客户已经成为一家拥有智</p>



	<p>能炊具、家电、家居、智能制造与机器人产业的国际品牌科技公司。</p> <p>二、组织战略解读：战略布局，提升品牌势能 上半年，客户的市场体量进一步扩大，客户智能、创新、高品质的产品受到消费者青睐，品牌关注度也越来越高。 新形势下，客户创立了国际化创新研究院，以市场为导向，以用户思维为导向，进行创新研发，解决用户痛点。以差异化定位，极致化思维，做出让消费者喜爱、高性价比的产品，打造爆款，提升品牌势能。</p> <p>三、人才发展需求：人才建设，推动企业发展 随着客户发展的进程加速，人才梯队培养日益重要。在国内市场，客户发挥国际化科技公司的优势，引进国际化人才，突破思维，颠覆传统烹饪器具，改变产业格局，确保客户品牌在国内市场的领先地位。 目前公司拟对甄选出的高潜专员/高潜主管/高潜新任经理人进行通用管理培训。目的在于统一企业管理语言、加速管理人员成长，应对更多市场变化。 客户要求以追求结果的领导者为导向，通过定制内容、场景演练、学习转化等综合训练方式实施学习，真正遵循成人学习规律，促进学员从“知道”到“做到”，培养追求结果的领导者，帮助达成组织目标，为组织目标达成创造贡献。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>第一阶段：人才选拔。自荐与他荐同时进行，根据动机与特质进行人才甄选。</p> <p>三个动机</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆成就动机：争取成功，希望做得最好。这种需求使员工强烈地渴望将事情做得更为完美，获得更大的成功，他们享受成功之后的个人成就感； ◆权力动机：影响或控制他人且不受他人控制的需要。这种需求使员工在竞争性中追求出色的成绩，使自己的地位与自己的才能相匹配； ◆亲和动机：寻求被他人喜爱和接纳的需求。高亲和动机的人更倾向于与他人进行交往，至少是为他人着想，保持员工对企业、对工作的高度忠诚。 <p>三种特质</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆意愿：员工可以晋升至更具挑战的高级职位，并将动机转化为取得事业成功的动力； ◆能力：员工具备在更具挑战的高级职位上取得成功所需的必要胜任力； ◆敬业度：员工对于组织敢于承诺，并将本企业视为实现个人职业目标的最佳场所。 <p>第二阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。</p>

课程学习：领导原则+管理任务



学习实践：每周安排不同的学习实践任务

时间	实践内容	互动时间	提交形式	结果发至	观察反思	备注
第一周	上司检查表	5月11日16:00	电子表格电子版	组长微信群	完成后再观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第二周	知识分享	5月18日16:00	照片	组长微信群	完成后再观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第三周	行动计划反馈	5月25日16:00	照片截图文字版	组长微信群	完成后再观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第四周	读书分享	5月31日16:00	图片	组长微信群	完成后再观察反思	复盘当周实践需提交电子档

实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第三阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。

1. 课程学习：领导关系



2. 学习实践：每周安排不同的学习实践任务

湖北基地第二期课后实践						
时间	实践内容	互动时间	提交形式	结果发至	实践工具	备注
第一周	结构化表达-时间结构	6月09日 16:00	电子表 照片	组长 微信群	附件1 附件7	组内互助 跨组点评
第二周	结构化表达-地点结构	6月15日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件2	组内互助 老师点评
	目的、目标与措施	6月15日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件3	
第三周	结构化表达-三角结构	6月22日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件4 附件7	组内互助 跨组点评
第四周	结构化表达-复合结构	6月29日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件5	组内互助 老师点评
	换位思考	6月29日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件6	

3. 实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第四阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。

课程学习：引导绩效

学习实践：每周安排不同的学习实践任务



时间	实践内容	互动时间	提交形式	结业发至	实践工具	备注
第一	有声共传	早上10:00 下午16:00	一行文字/一张图片/一段视频 +语音	微信群	/	早上1位 下午1位
第二	有思共享	7月27日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件1 附件2	自我思考与分析
			电子表 现场照片 会议纪要 图片	学习委员 微信群 班主任 微信群	附件1 附件3 附件4 附件5	小组思考与分析 班级思考与分析

实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第五阶段：毕业答辩。

第一步：个人答辩，每人15分钟，将所学知识结合工作内容，进行答辩设计。

第二步：领导提问，每人3分钟，结合学院答辩主题及领导所关心的问题，进行提问。

第三步：结业评定，高潜项目组+人力资源部+部门负责人，根据评分表进行评定。

服务成果

一、企业高管评语：
客户高潜人才项目设为【智圆行方】、【创无止境】、【未来可期】三个阶段。根据公司的人才发展战略，伙伴们将参加不同阶段的高潜人才项目。
高潜人才项目是指在领导梯队中培养各级高绩效人员，以保证每个领导层级在现在和将来都拥有足够的高绩效者，从而确保公司基业长青。
2019年我们的高潜人才项目正在持续进行中。我们将在各分子公司推进【基业长青·智圆行方】项目。以更好的适应市场、产品、公司结构和人才需求方面的持续变化，完善人才梯队搭建。

二、业务部门反馈：
首先、项目设计科学合理。让我们业务部门也能够参与其中，了解下属学习进度的同时能更好的辅导下属。
其次、管理工具非常实用。都是我们日常管理中非常需要的实用工具。学得少，练得多；迁移少，效果好。
最后、学习实践恰到好处。在安排学员学习实践的同时，也告知我们该如何去辅导下属，踩准每一个节点。

三、参训学员反馈：
1. 生动、活跃，带入感强，氛围轻松，教学方式能调动我的专注度和积极性。课程模型、工具很有启发性，都是非常实用的干货！收获满满！
2. 课程设计很好，内容都是精心挑选过的，容易吸收。课程非常有可操作性，理论与工具兼备，理论结合实践！

档案内容更新于2020年11月