# 人才创新

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-06-10

*第一篇：人才创新人才·创新今天我们谈的是人才创新，那么什么是人才呢？其实早在我们刚进矿的时候，刘矿长就谈了他的人才观“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用”，从此可见，人才是德与才的有机统一，所以...*

**第一篇：人才创新**

人才·创新

今天我们谈的是人才创新，那么什么是人才呢？其实早在我们刚进矿的时候，刘矿长就谈了他的人才观“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用”，从此可见，人才是德与才的有机统一，所以有德无才与有才无德都不能成为完整意义上的人才。德与才的辨证关系是：德具有价值理性，才具有工具理性；德是方向，才是动力；德是目标，才是手段；德体现的是社会境界，才体现的是个人境界；所谓人才是先做人，后成其才，集团公司董事长王源所说的“讲境界、长本事”我想就是讲德的境界，长才的本事吧！失去德指引的才犹如黑夜中狂奔的马，危机四伏；同样，没有才的充实，德也就失去了动力和牵引，只能是心有余而力不足，好心办不了好事。对于一个人而言，没有纯粹的德境界，也没有纯粹的才境界。在现实中，德与才只能以某种有机组合的方式出现，脱离才的德与脱离德的才都是不可想象的。

丁集矿在招揽人才，吸收人才走的是两条路，一条路是引进已经是被公认了的人才，他们是名扬在各矿的专家，是各矿优秀的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。另一条是吸收像我一样的一群刚出校门名不见经传，有可能成为人才的大学生，这样做的好处无疑形成了很好的“传、帮、带”，在人才的使用和培养方面取得了事半功倍的效果，而现实情况也的确如此。

在对待人才方面，通常有两种方式，一种是把各类人才都招揽

到自己的麾下，为自己装点门面然后听我指挥、随我利用。（我让你发挥什么才能你就发挥什么才能，让你发挥到什么程度就发挥到什么程度，让你什么也别发挥你就呆着，最终把人才当作奴才使用）。另一种是主动招贤、敬贤、让贤，为各类人才充分自由地发挥其专长创造各种有利条件，使人才在其最合适的位置上发挥其最大的作用。二者虽然都要人才，不拒人才，也都使用人才，看似也都尊重人才，然而却有本质的区别。前者是假尊重人才，后者才是真正的尊重人才。

其实在我们有的人心中把是否尊重人才，用工资薪酬的多少来衡量，我不否认钱很重要，但是如果说月薪1000是对你的侮辱，那么给1万就是尊重了么？难道10次的侮辱等于一次的尊重？我想如果把自己的德与才拿出来当商品摆放，犹如在自己头上是插了根稻草，谈尊重与否岂不浪费了表情了吗？不是有这么一句话吗“钱是王八蛋，花了还能赚”，我们人一旦丢失了自我，就很难再“赚”回来了！

衡量一个企业是否尊重人才，并不是看拥有多少硕士生、本科生、大专生，而是看在里面工作的人是否安心工作，有多少工作业绩以及人才流动情况，科学合理的人才流动是有利于企业发展的。从集团公司的用人政策及文件精神，到矿里针对大学生进行的一些列举措，给大学生的发展提高良好的创业平台，营造了宽松和谐的氛围，对才能施展创造的良好空间，形成了你能翻多大跟头，就能给你铺多大垫子的用人策略，丁集矿采用的无疑是第二种用人态度。

那么怎样去评估人才呢？我们矿提出了“能干便是才”的精辟观点，高级工程师是人才，高级技师是人才，受过学校教育的本科生、硕士生是人才，从煤堆里摸爬滚打成长起来的“土专家”更是人才，所谓英雄不问出处，只因我们殊途同路，在创业的路上，达者为先。在对一个企业来说，需要的往往不是最出类拔萃的综合性人才，而是适合工作岗位所需素质要求的最合适的人才，所以学历仅仅标定一个人可能具备的知识水平、专业水平及管理水平，经验只能说明一个人技能的熟练程度。这些都是可观察，可测试，易学习的，然而隐藏在这些行为背后的自我认知，社会认知、个人品质和动机等能力尤为重要，为什么要说这个呢？因为这对工作中的创新能力有着决定性的作用！

人们都说“创新是一个名族的灵魂，一个国家兴旺发达的不竭动力，是企业生存的根本竞争力”，然而什么是创新呢？创新在《经济发展理论》中的定义是：生产要素的重新组合。表现为：引进一个新产品；开辟一个新市场；找到一种原料的新来源；发明一种新的生产工艺流程； 采用一种新的企业组织形式，它可以是彻底的改变，可以是现有资源的整合，也可以是未知潜力的挖据。创新不管是发现式创新，还是发明式创新，都是在认识世界，改革世界，从而创造出新的世界，创新最本质是：只有“第一”没有“第二”，只有“冠军”没有“亚军”。它追求的是“新异”、“独特”、“最佳”、“强势”，并必须有益于人类的幸福、社会的进步，企业的发展。创新需要的是创造性思维，而创造性思维是一种复杂的、高

级的心智活动，但它并不是高深莫测、高不可攀，也不是哪些人的“专利”。人民教育家陶行知先生曾说：“人人是创造之人，天天是创造之时，处处是创造之地。”（比如说我们日常使用的洗菜盆子，有的人发现在洗菜的时候，由于水的流动，有的菜也跟着水跑到盆外去了，于是有人在盆的上沿部分戳了几个洞，结果就很好的把这个问题解决了；还有我们用的切菜的刀，在我们切菜的时候，像土豆皮会粘在刀面上不下来，结果有人就在刀的上方开了个长条型的小口，问题就解决了，这些都是生活中的小例子，都是属于创新，而且创新的人都是我们老百姓，并没有什么文化，但是他们善于思考，善于动手；我们选煤行业也有很多创新的例子，我们的工艺又原来的跳汰主流洗煤工艺到现在重介洗煤工艺，就是一个新的生产工艺被大家接受和广泛使用；我们的介质管道拐弯处由原来的圆弧形改为现在的直角形就是一个创新，因为这样有利于减少管道的磨损，像这样的小改小造还有很多，而且都是我们一线职工想出的。）所以创新能力是人类普遍具有的素质，只要是正常的人，都具有创新的禀赋，都可以通过学习、训练得到开发、强化和提高，都有可能成为创新人才。在创新的路上，可能会出现一些错误，甚至造成一些损失，难免会受到周围一些人的质疑、批评，遇到这种情况，我想采取的态度，引用网上的一句话“走牛×的路，让傻×去说吧”，当然也不能做一头犟牛，当发现说话的人是个牛叉的人时，可能你就是那个傻叉的人了，所以善于听取别人的意见也是很重要的。

创新说容易，做却难。我们要怎样去创新呢？（关于如何创新，如何培养创新思维的书籍有很多，也都是些大部头的书，我在这里就简单介绍下水的精神，起到一个抛砖引玉的作用）。什么是水的精神呢？仔细悟一悟，会发现水有很多精神，比如水能流动自己，同时也带动他人，永不停步；水滴石穿、持之以恒；涤荡污垢，永葆自洁；还有无孔不入的精神等等。我们知道每条河流都是自己不同的生命曲线和性格，就像黄河、长江，黄河给人的感觉是汹涌澎湃，有万夫不当之勇，而长江给人一种涓涓细流，宁静致远的感觉，但他们都有同一个梦想，那就是奔流入海，当时机不成熟时，便积蓄自己的力量，增加自己的厚度，待时机来临时，便奔腾入海，成就自己的梦想。创新亦如此，当知识不够时，潜心学习，充实自己的能力；当遇到困难时，像水一样四面求索，找到那个突破口，只要有这样锲而不舍是毅力，厚积薄发的态度，在合适的时候，一定会出成果。

不会创新的人才，是死才，犹如一颗枯树，没有生命，可能招致蛀虫，甚至腐烂，而创新人才，如同一个活树，即使是幼苗，只要一直吸收着雨露阳光，一直在成长，最终一定能开花结果的。

鱼翔浅底，鹰击长空，万类霜天竞自由。现今，丁集矿涌现出了一大批经营管理人才，专业技术人才和高技能人才，他们是煤矿的主力军，更是弄潮儿，是企业发展、安全生产以及经济效益的实践者，不同类型，不同层次的人才适应着不同岗位的需要，正是由于他们的兢兢业业，勤勤恳恳，开拓创新，才会有今天丁集矿的财

（才）源滚滚之势。

二十一世纪什么最贵？人才！什么人才最可贵？创新人才！

**第二篇：创新人才**

创新型人才培养的思考

田建国

发布时间： 2024-11-05 10:00 来源：光明日报

高校育人的根本任务是培养创新型人才。创新型人才培养主要靠“知识学习体系”和“人格培养体系”实施。两者各有侧重，互为依存，互为促进，共同构成创新人才培养体系。

创新型人才培养的本源是健全人格

塑造学生健全人格，应做好以下三点：第一，养成良好的思想

道德。经常在思想意识、道德品质等方面进行自我认识、自我磨炼和自我提高，具有改造自我的勇气。第二，构建和谐的人际关系。善于与他人交往，用宽容的眼光看社会，以真诚、包容、信任等正确态度克服虚伪、嫉妒、猜疑等消极态度。第三，保持乐观向上的生活态度，对自己充满自信，对生活充满希望，对学习抱有兴趣，不羡慕人家，不苛求自己。

塑造学生健全人格目的，就是引导学生成人。学会淡泊、学会宽容、学会执着、学会自律。淡泊是一种境界，不为名利所累，不为物欲所惑，不为人情所困，能任劳更能任怨。宽容是一种美德。宽容就是心胸豁达，做人厚道，有容人、容言、容事的气度。执着是一种自信，选定目标就要坚定不移，不被困难所击倒，不为失败所沮丧。自律是一种底线，自律使人自知，自知使人自明，明白什么该做，什么不该做。

创新型人才培养的保证是创新人格

塑造学生创新人格，是促进学生创造性发展的方向保证和重要动力。创新人格强调自信、问责、敬业、诚信等要素的独立人格，使学生能够独立思考、创新思维、追求真理、追求真知。创新人格主要包括：服务社会的创新责任感，追求科学真理的创新精神，敢为人先的创新勇气，严谨诚实的创新道德，善于合作的创新禀赋，不畏挫折的创新意志。

要确立社会责任感。对社会有无责任感，是检验人生境界高低的尺度。社会责任感不是抽象的。积极引导学生从对自己负责做起，养成对自己的信心、对父母的孝心、对他人的关心、对社会的爱心、对祖国的忠心，自信自强，孝敬父母，关爱他人，心系社会，胸怀祖国。当前要对学

生进行感恩教育。

要培养创新毅力。一个人事业要成功，特别是要做出比较大的创新贡献，需要有坚韧不拔的毅力，十年磨一剑的恒心，自强、自立、自信的奋斗精神，甚至还要面对失败的风险。失败是成功之母。那些出类拔萃的伟人之所以会取得成功，正是因为他们能正确对待失败，从失败中获得教益，从而踏上了成功的大道。做学问是不易的，取得成果更是不易的。它需要毅力、勤奋和热情，还要经得起挫折。许多有成就、有造诣的学者，都有一本奋斗经。我们往往只看到这些学者的累累成果和受人尊敬的地位，而看不到他们曾经走过的长期艰苦的探索过程。

要培养创新激情。所谓激情，就是要面对机遇，敢于争先；面对艰险，敢于探索；面对落后，敢于奋起；面对竞争，敢于创新。没有激情就没有创新的灵感和冲动。激情不是一个瞬间的状态，而是一种文化的沉淀。人的情感是丰富多彩的，情感在创新认识中起着重要作用，包括情感对认识活动的激励作用、情感对认识对象的选择作用、情感对信息知识的加工作用、情感对认识成果的评价作用。只有重视情感作用，人的创新能力才有最基本的保证。

要培养团队精神。现在重要的创新活动已经很少靠个人单打独斗，更多的是跨学科“集群”式的创新，没有团队精神，协同攻关，集思广益，就很难产生很大的创新成果。作为创新人才，不仅要有创新的精神和本领，也要有合作共事的意识和水平。懂团结合作是大智慧，会团结合作是大本事，真团结合作是大境界。立己必先立人，达己必先达人，帮助别人就是在帮助自己，周围人都能成功是最大成功。

要培养诚信品德。诚信是关系个人与个人、个人与社会之间相互关系的道德品质和行为准则。就个人而言，诚信是高尚的人格力量；就学校而言，诚信是宝贵的无形资产；就社会而言，诚信是正常秩序的运行基础；就国家而言，诚信是良好的国际形象。要引导学生诚信立身，诚信做人，诚信做事，使诚信成为走向社会的“通行证”。

要培养胆量。中国古代有句名言，“才学胆识胆为先”。实践证明，天下不缺有才华的人，但缺少的是有胆量的人。天下真正做大事的人,不一定都是精明的人，聪明的人，但一定是有胆量的人。天下大事一定要有胆量才能做得到，撑得住。

塑造创新人格的目的，是保证学生成功。成功不仅是某种结果，更多体现在以下三个层次。其一，成功是一种精神。在成功的道路上，依靠奋斗精神，另辟蹊径，脚踏实地，最终才能体会到成功。其二，成功是一次升华。成功不是失败的简单积累，而是对失败的深刻感悟和不断超越，是智慧和理性的升华。其三，成功是一个过程。今天的成就因为昨天的积累，明天的成功有赖于今天的努力。真正的成功是将勤奋和努力融入每天的学习生活中。

创新型人才培养的基础是创造个性

我们教育制度的设计，应该为学生创造个性留出足够的发展空间。创新型人才培养要呵护学生个性发展，激发学生创造天性，通过不断改进学生评价体系和评优激励机制，搭建有利于学生个性发展的制度平台。

创新型人才培养需要正确处理共性与个性的关系。共性是前提，体现人才标准；个性是关键，体现不可替代性。创新型人才培养不能简单从众模仿，不能用一种模式来发展，一种标准来评价。没有个性就没有创造性，没有人才。个性是教育的灵魂。何谓个性，简单说是人的天赋，一般表现为兴趣、爱好、特长。天赋并不是少数人具有，而是潜藏在每个人身上的潜能。只要充分发挥这种潜能，人便能成为不平凡的人。但由于教育问题，人们这种潜能大都没有得到充分发挥，这正是今天天才极少的原因所在。

塑造学生创造个性的目的，是促进学生成才。成才，需要明确方向定位。第一，要适应社会需要。一个人只有具有了较强的社会适应能力，其自身的潜能才能得到充分发挥。第二，要发挥自身优势。对自己要有客观的把握，要有一个准确的定位，找到自己的优势和长处，选择最能发挥自己专长和兴趣的方面作为成才定位。第三，要利用现实条件，全面分析现实条件提供了哪些有利因素、哪些不利因素，这些因素哪些可以直接利用、哪些能够改善和转化、哪些需要暂时等待、哪些无法克服，在此基础上明确成才定位。

创新型人才培养的关键是和谐学术环境

培养创新型人才的关键是营造和谐的环境。学术创新是一种极其高尚的理性和精神追求，是探索性、创造性的智力劳动。创新方向要与时俱进，创新人才要有大师名师，创新成果要有重大影响，创新平台要有交叉融合。建设和谐环境是培养创新型人才的需要。和谐环境包括：包容的学术研究环境，鼓励创新的政策环境，和谐共进的人际环境。建设和谐环境，就是要坚持尊重差异，包容多样，在差异中求和谐，在多样中求统一。培育一个民主自由、宽容开放、公平诚信、充满活力，创新主体与创新环境之间和谐相处的系统。（作者系中共山东省委高校工委副书记、教授、博士生导师）

**第三篇：创新人才理念**

创新人才理念，提高党管人才科学化水平

党管人才原则，是发挥国有企业党组织政治核心作用的重要保证。我们的企业在人才培养方面尚存在一些短板和差距，如不同性质企业对党管人才的思想认识不同，各企业党委对人才管理的重视程度不一，因此提出以下一些建议与企业管理者共同商榷。

1．适位适时，根据岗位需求和员工自身特点配置人才。

国以才立，政以才治，事以才兴。人才的重要性不言而喻。何为人才，不同层面的人对人才的认识却各不相同，企业中车间主任可能认为能勤恳工作，超额完成工作量就是人才，职能业务部门觉得能攻克技术难关才是人才，而人力资源部门认为有一定的学习背景、有研究能力才是人才，工人最为直白，他们觉得能把一日三餐做得可口的厨师就是企业中必不可少的人才。这几种想法看似大相径庭，其实并不矛盾，过去我们习惯以能力、功绩、学历等等做为判断一个人是否为人才的标准，但随着社会的发展、人们视野的开阔，大家意识到各个层面工作任务不同，需要也不一样，有的岗位需要勤劳型员工，有的需要专业技能型，有的需要复合型，有的需要研究开发型人才等等，而共同点就是适合岗位需要、能完成岗位赋予任务的人皆为人才，人人皆可成才，反之，一个人要想成才，就要站在适合自己的位置上。这就要求我们企业管理者在管理企业时要做好沟通，不同年龄阶段的员工，其精力、学识、经验等各不相同，在了解了员工的发展情况后，合理配置员工，将其安排在适合的环境中发展，否则，“不让猴子爬树，叫它游泳；不让鸭子游泳，叫它爬树”，按一种固化的既有标准要求所有的人，只会造成人才大量浪费。有研究表明：如果有浓厚的兴趣可以使人在工作时发挥自己全部才能的80-90%；而对缺乏兴趣的工作，只能发挥其全部才能的20-30%。在此基础上统观全局，把握重点，培养对企业发展起到关键作用的核心人才，使各岗位人才各司其职，各尽其才，才更有利于实现企业的谐调发展。

2． 合理流动，实现企业人力资源优化组合改革开放前，人们的任职状况几乎是终身制，城乡之间、地域之间、单位之间的人才流动近于固化，这样一种人才体制大大压抑了用人单位和人才的积极性，随着经济全球化的发展，在市场法则的调控下，人才在全球范围内，在各个岗位间实现了交流，这是社会发展的需要，也是企业和人才自身发展的需要。然而仅靠市场调节的人才流动，势必造成人才分布的不平衡，人往高处走，水往低处流，发达国家，强势企业必定能招揽到大量强势人才，而处在发展中阶段的国家、企业则要承担生死存亡的严重后果。电气有些企业在为人才培养付出了极大的投入后，也遭遇人才流失，无奈有人报怨人才忘恩负义，没有道德观念。有些企业则能正视这一现实，在企业出现了不合理、不正常的人才流动后，反观自己的人才管理机制，查漏补缺，从而形成稳定有效的用人机制。

在以市场为主调控经济运行的社会中，我们国企的技术力量、资本实力没有外资企业更能吸引人才，在对人才的激励、培养方面我们缺乏足够的实力，在这种情况下，党组织可以发挥政治优势，除了完善引进、培养、晋升、激励、考核

1机制外，要把党建设社会主义精神文明的先进思想和价值追求，转化为企业的发展理念、经营宗旨和员工准则，打造先进企业文化，在这种环境下，员工可以没有后顾之忧，尽全力为企业奉献自己的才智。

**第四篇：创新人才工作总结**

创新人才工作理念助推民营经济发展创新人才工作总结民营经济是\*\*县域经济的重要组成部分，在全县经济总量中占据了“大半河山”。坚持科学发展，推进富民强县，发展民营经济是关键环节。近年来,\*\*县人事劳动和社会保障局始终把人事人才工作纳入到县域经济发展的大局中去思考，不断创新人事人才服务理念，强化服务措施，优化人才结构，做到人事人才工作与全县经济发展同频共振，通过优质高效的人事人才服务，为全县民营企业的发展提供了强大的人事人才保障。截至2024年12月，全县民营经济累计实现总收入元，提供就业岗位达个。

一、提高思想认识，自觉地把民营企业人才工作作为人事部门重要工作来抓认识是行动的先导，认识决定行动。要把为民营企业提供人才服务工作落到实处，必须首先解决思想认识问题。近几年来，我局针对人事干部对民营企业人才工作的一些模糊认识，有的放矢地组织大家学习邓小平理论、十七大精神，开展专题讨论，引导大家做到“三个克服”、“三个增强”。一是克服“无关论”，增强为民营企业提供人才服务的责任感和紧迫感；二是克服“无能论”，增强做好民营企业人才工作的勇气和信心；三是克服“吃亏论”，增强全力抓好民营企业人才工作的决心和力度。

**第五篇：关于人才创新演讲（范文模版）**

尊敬的（对象）：

大家好！

今天我演讲的题目是《创新型社会与人才创新》。自1912年经济学家熊比特提出了现代意义上的“创新”概念以来，这一概念受到了国际社会的普遍重视。2024年美国国家竞争力委员会提出创新是把感悟和技术转化为能够创造新的市值，驱动经济增长和提高生活标准的新的产品，新的过程与方法和新的服务。创新文化泛指一切创新活动及其活动方式和活动氛围的综合，是一种激发创新意识、崇尚创新精神、鼓励创新活动、促进创新发展的文化生态。创新文化是主体的文化素质与客体环境的综合。创新主体文化素质指创新的理念、动力、价值取向、思维习惯、心理特征与行为方式等；客体环境主要指适合于创新的制度和物质环境。

当今时代，科技进步日新月异，国际竞争日趋激烈。各国之间的竞争，说到底，是人才的竞争，是民族创新能力的竞争。为了提高国际竞争力并在激烈的国际人才竞争中立于不败之地，世界各国都采取了一系列战略之举，来培养和吸引人才。美国历来都奉行“教育优先”，“投资于人”和实施“脑力强国”的战略，着力促进“资金和天才的有效结合”。20多年来，日本作出了吸引10万留学生赴日留学的计划，如今又在推行“1000万人才大引进”。新加坡政府提出“要用最好的工作条件和最具挑战性的工作来吸引优秀的人才”。印度大力培养和引进信息技术人才，使自己成为世界第二大软件王国。实践证明，有什么不如有人才，缺什么不能缺人才。把人才比做“1”，把资金、土地、设备等比做“零”，“零”因为有了“1”才成其为数，离开了人才，其他资源就等于零了。

我国正在实施“人才强国”战略，党的十七大又提出“要坚持走中国特色自主创新道路，把增强自主创新能力贯彻到现代化建设各个方面。”为此就必须在提高全民科学文化素质、全面开发人力资源的同时，进一步营造鼓励创新的环境，努力造就世界一流科学家和科技领军人才，使全社会创新智慧竞相迸发，各方面创新人才大量涌现。中国已进入历史上最好时期，高度重视人才工作，努力优化创新氛围，必将迎来国家创新的高潮、更好、更快的发展势头。

科技发展靠人才，人才培养靠教育。优先发展教育、建设人力资源强国，这是党中央在新的历史阶段为进一步实施科教兴国战略和人才强国战略作出的重大战略决策。我们要从夺取全面建设小康社会新胜利的大局和实现中华民族伟大复兴战略决策。我们要从夺取全面建设小康社会新胜利的大局和实现中华民族伟大复兴的高度出发，深刻认识这一决策的重大战略意义，优先发展教育，建设人力资源强国，是加快推进现代化建设、实现中华民族伟大复兴的迫切需要。

今日世界，科技进步与知识经济方兴未艾，知识和人才越来越成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素。胡锦涛总书记深刻指出，“世界范围的综合国力竞争。谁能培养、吸引、凝聚、用好人才特别是创新型人才，谁就抓住了在激烈的国际竞争中掌握战略主动、实现发展目标的第一资源。”在中国，由于资源、环境、人口等不利条件，传统工业化的道路是走不通的，我们走一条新型工业化的道路，必须把经济发展方式转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来，同时又面对着世界发达国家知识经济突飞猛进的严峻挑战，这是我们基本国情，传统工业化的道路是走不通的，必须把经济发展方式转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来，必须推进科教兴国战略和人才强国战略。13亿人口，人口多，素质低，是沉重的人口负担；素质高，才是巨大的人力资源优势。优先发展教育，是把沉重的人口负担转化为巨大的人力资源优势的根本途径。无论是提高自主创新能力、建设创新型国家，加快转变经济发展方式。推动产业结构优先升级；还是建设社会主义新农村，建设资源节约型、环境友好型社会，归根到底靠人才，人才培养的基础在教育。总之，优先发展教育，建设人力资源强国，是“发挥我国人类资源优势，建设创新型国家，加快推进社会主义现代化建设的必然选择。”

改革开放以来，我国国民经济持续健康发展，经济实力、综合国力和国际地位都有了显著的提高，特别是我国经济以平均每年9.6%的增长速度，连续保持高速增长，创造了世界的奇迹。这些成就的取得都是与教育密切相关的，都是益于这些年来我国教育事业培养了大量的高素质劳动者和各类优秀人才。反过来说，也正是现代化建设的强烈需求推动了教育事业的发展，开辟了中国教育发展的广阔空间。

历史昭示着未来。世界各国发展的历史表明，国家的发展与强盛关键在于人，在于这个国家的国民素质。回顾工业革命以来的世界历史，我们可以看到，工业化推进的历程同时是现代学校制度建立和完善的进程；大国崛起的进程，更是与人力的资源开发相伴随。进入新世纪以来，世界大多数国家把教育摆到了国家发展战略的优先位置，列入国家发展的重要计划之中，积极谋划教育的改革和发展。只有教育兴、人力兴，才有经济兴、国力兴。中国作为后起国家、追赶型国家，要掌握发展的主动权，提高我国综合国力和国际竞争力，就必须紧紧把握世界教育发展的趋势，优先发展教育事业，实现人力资源开发上的追赶和超越。

建设人力资源强国是一项长期艰巨的历史任务，需要长期坚持不懈的努力。要实现建设人力资源强国这个历史性目标，必须完成三个方面战略型任务：一是现代国民教育体系更加完善，终身教育体系基本完成。我们要加快建设一个充满生机和活力的中国特色社会主义现代化教育体系，建设一个全面学习、终生学习的学习型社会，使广大人民群众都有享受良好教育的机会。二是全面贯彻党的教育方针，全面推进素质教育，切实提高各级各类教育的质量。我们要培养数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，培养一代又一代德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。三是全民受教育程度和创新人才培养水平明显提高，为社会主义事业提供强大的人才支持和知识贡献。我们在这样三个方面实现了目标，就有可能建设成为一个人力资源强国。

由此，我们必须从中国特色社会主义建设总体布局和民族前途命运出发，从树立和落实科学发展观的高度出发，认真学习、深刻领会党的十七大关于新世纪新阶段教育优先发展的战略定位，努力把党中央的重大决策转化为政府、学校和社会的高度共识和实际行动。

建设新型的国家大学承担着重大的历史责任。当前我国以科学发展观为指导，建设创新型人才培养提出了紧迫的要求。面对新世纪、新时代的要求，高校必须更新教育观念，改革人才培养模式，创造有利于创新人才培养的环境。

在办学理念方面，应强调创新是一个学校发展的灵魂和核心竞争力，把培养高素质创新人才重要位置，重视教学创新，建设科研创新平台和研究团队，建设创新实践基地、注重管理体制和机制创新。

在人才培养方面，应对传统的专业设置、学科结构、课程体系、教学内容和方法、教学评价等进行一系列改革创新，积极开展启发式、探索式、互动式教学，大力加强实践教学环节，引导学生参与科研和科技创新活动；加强学生创业教育，鼓励大学生自主创业。

在营造良好环境方面，高校要努力营造鼓励创新、鼓励探索、允许失败、宽容失败的环境，努力形成学校创新文化，培育现代大学精神。坚定不移地推进建设若干所世界一流大学和一批世界知名的高水平大学，使一批高等学校学术水平和创新能力明显增强，充分发挥其在培养创新人才和在知识创新中和核心作用，尽快使一批重点学科达到或接近世界先进水平，造就一批具有国际先进水平的学术大师和领军人物，引领我国高等教育水平的全面提高。

首先，就精神层面来说，中国的大学应加强大学精神的建设，突破各个大学的办学理念、办学目标大同小异的局面。美国著名大学在办学上各有千秋。宾夕法尼亚大学的校训强调，毫无特性的学习将一事无成。哈拂大学坚持“让真理与你为友”，斯坦福大学提出“愿学术之风劲吹”，普林斯顿大学崇尚“为国家服务，为世界服务”。这些世界知名大学秉承独一无二的大学精神，培养出一批又一批特色鲜明的创新人才，在推动社会进步的各个方面作出了自己的贡献。反观国内的各大高校，创新型人才的培养是一项十分复杂的工程，中国现代大学应实行广博教育，充分重视基础学科、认为学科和艺术学科，培养具有广博知识，具有融会贯通思考能力，能够适应现代社会飞速发展步伐的新青年。同时，现代大学也要培养出一批具有深厚人文关怀、创新意识和理性精神的青年学者，为建设创新型国家提供强大的人才支撑。另一方面，实践是知识创新的基础，学生从实践教育中获得的不仅是知识，更有探究的方法和能力，创造的乐趣和成就感。现代大学对学生加强实践教育是培养创新型人才的必由之路。

深化人才培养模式改革，加强学生创新精神和实践能力的培养。推进课程体系、教学内容和教学方法改革，加强学生科学文化基础知识，是学生具备较强的学习能力和良好的学习习惯。倡导启发式教学和探究式学习，因材施教，鼓励学生独立思考、积极积累，充分开发学生的发展潜能，培养学生的创新思维。加强学生的社会责任感、实践能力和热爱劳动、艰苦奋斗的观念。

坚持以服务为宗旨，在贡献中发展，将学校的发展融入中国特色社会主义现代化建设的伟大事业之中。充分发挥高校在建设创新型国家中的作用，贯彻落实国家中长期科技发展规划，积极参与国家和区域创新体系建设。建设一批高水平的研发基地和科技创新平台，培育一批服务国家和地方发展战略的创新团队，增

强自主创新能力。要坚持顶天立地的科研方向，面向国家发展战略的需要，加强基础研究、前沿技术研究和社会公益研究等领域的创新，加强国防科技合作，推动省部之间、部门之间、校企、行业和区域之间科技创新合作，大力推进产学研的紧密结合，努力实现高科技成果产业化，更好地为国家和地方经济社会发展服务。继续办好大学科技园。继续深入推进高校科技产业规范化。

地方企事业单位发展需要科技，科技最终还是要人才来推动，大学自其诞生以来就聚集了大量科技、文化精英，大学通过知识传播、知识创造，以及与社会的互动而对社会文化产生着巨大的推动作用。地方经济的发展好坏，快与慢，经济实力的大小还是通过是否有自主产权的核心产品和产品的品牌效应，要实施品牌战略。发展科技产业，一定要有核心竞争力，打出别人永远也取代不了的牌子。一个好的品牌，能够催生和带动一个产业的发展壮大。如代表美国信息文明的硅谷“芯片”，代表美国电影文化的好莱坞“大片”，以及代表美国饮食文化的麦当劳，已经风行全球。在衡阳要实施品牌战略，就是要重点攻关，生产一批文艺精品；就是要挖掘资源，创造一批富有地狱特色的文化精品，人才科技与地方企事业的互动就会创造良好社会改革和经济效益，人才科技可创造出产品的名牌和品牌，而良好的品牌效应、经济效应，又可以促进人才的培养和科技的迅速发展。

我的演讲到此结束，谢谢大家！

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找