# 中国人才研究会：我国战略型创新型人才缺乏

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-06-06

*第一篇：中国人才研究会：我国战略型创新型人才缺乏中国人才研究会：我国战略型创新型人才缺乏卫敏丽2024-4-7 11:57:44来源：新华网 2024年04月02日中国人才研究会顾问徐颂陶表示，目前我国科技人才达到４８００万，科技人才总量...*

**第一篇：中国人才研究会：我国战略型创新型人才缺乏**

中国人才研究会：我国战略型创新型人才缺乏

卫敏丽

2024-4-7 11:57:44来源：新华网 2024年04月02日

中国人才研究会顾问徐颂陶表示，目前我国科技人才达到４８００万，科技人才总量和大学毕业生总数都超过美国，但我们仍不属于人才强国。究其原因，就在于缺乏战略型创新型人才，缺乏高层次的战略科学家、技术家、发明家。徐颂陶曾担任中国人才研究会会长。他近日在清华大学举行的中国战略型人才库建设研讨会上发表上述观点。他说，据科技部一项统计，我国高层次创新型人才仅１万多人。我们是海洋大国，但我国在世界海洋专家数据库登记的专家不足百人，不到全球总数的１％，仅为美国的二十分之一。

“与此相联系的，我国人才队伍的另一个薄弱环节，就是创新能力和竞争能力不强。”徐颂陶说。

他表示，抓好战略型创新型人才队伍建设，需要各级领导高度重视，作出切实可行的人才发展规划，确定项目，落实到人。其次，要创新体制机制，形成竞争环境。既要重视后备人才的选拔培养，也不要搞一次选拔定终生。要扩大选人用人视野，坚持公开竞争，优胜劣汰。

注重平台载体建设也是重要一环。徐颂陶认为，应把重大科研项目、重要产品攻关开发，作为培养人才的平台。完成一个重大项目，培养一批创新人才。此外，还要大力加强战略型创新型人才库建设。

据了解，清华大学战略新兴产业研究中心近日会同相关单位共同启动了中国战略型人才库建设工程。该工程负责人彭剑彪表示，这一工程旨在集聚领军人才、高端人才、创新人才，在人才和用人单位之间搭建一个公益性沟通平台，努力打造集聚人才的高地，用人单位的红娘，人才创业的舞台。

**第二篇：创新型人才**

时代召唤创新型人才

——20xx年工作阶段性总结

世间最宝贵的是人才。历史前进，社会发展，人类进步，无不折射着各个时代、各种人才创造智慧的光芒。邓小平曾高瞻远瞩地指出：“人才不断涌出，我们的事业才有希望。” 新世纪，以创新为动力的经济全球化大潮正滚滚而来，迎接经济全球化的机遇和挑战，综合国力的竞争，说到底是人才、科技的竞争。谁拥有人才，谁就拥有财富，谁就拥有无与伦比的竞争力。

作为支行性网点主任的我在支行、市行的领导下，在网点同事们的大力协助下，较好地完成了本的工作任务，履行了自己在金融岗位的职责。在本我认真贯彻落实有关金融政策方针，立足本职工作、爱岗敬业、无私奉献。在工作中，以“跑赢大市、逐年增盈”为经营策略，抓住“发展与内控”二大工作主题不放松，分析研究网点所处境况，加强优势，减弱劣势。随着我行大计紧锣密鼓的进行，改革创新步伐加快、发展管理要求更高、各项任务也更为繁重，作为一名基层网点的主任，我既深感责任重大，又有干好工作的强烈使命感。回顾一下本的工作，我总结业务发展离不开人才，更需求创新型人才。现将个人20xx年工作阶段性总结报告如下：

一、政治思想学习情况：

作为一名老党员，我从不怠慢政治思想的学习。认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，努力提高理论水平和思想素质。学习党和国家的方针、政策，关心国家大事，积极参加行里组织的政治学习，认真学习各类文件，掌握我行业务发展的新知识、新制度。严格遵守行里的各项规章制度，在业务发展的同时，做好内控管理。在我任职期间，从未发生过违规违纪事件。

二、履行职务情况：

1、大力拓展存款业务，以此带动各项业务的快速发展。

“麻雀虽小，五脏俱全”从担任主任第一天开始，我就知道，要真正管理好一个网点并不是件容易事，我深知责任重大。一切从零开始，没有老客户，没有资源，每一位客户，每一笔业务，都要从外揽进来，周边经营已久的其它商业银行，市场占额十分有限。要想克服网点地段较偏、客源有限的缺陷，在这样的困境下求生存、求发展，就必须采取紧逼战略，超常规的干。我克服了接手时存款负增长的困难，带领全体员工勇于开拓市场、积极营销，到九月末，我网点新增存款4200万，全面完成市行下达业务指标。在吸储工作中，我克服种种预想不到的困难，抢抓理财等有利时机拉拢大客户，牢固关系，从而实现800万私人银行客户2户，200万财富中心客户数5户，中高端客户数32户。时时关注金融局势，分析研究金融市场，在适当的时候向适合的客户推荐我行代理的保险，基金等金融产品，实现中间收入的增长。牢固树立创新意识，坚持发扬勤奋努力的优良传统，激发网点员工积极的营销热情，通过大家的共同努力，截止今年九月末，个金中间业务达到141万。在公司条线，一直存有一个大窟窿，为了替补这一缺陷，我和客户经理多次下榻公司，拜访公司主管，经过详谈，实现中小企业贷款3户，共计1100万左右，实现中间业务

收入15万，在拓展公司业务方面取得了开门红。具体问题具体分析，不能一概而论，就本网点的特殊情况，我以创新意识，全新思维来考虑，最终得以发展。当今社会需要创新，我行的业务发展也离不开创新。

2、从严管理，切实规范和强化内部管理机制。

在大力发展业务的同时，我更加没有放松内部管理工作，按照市分行的要求，强化了主任、业务经理，大堂经理，柜员等岗位职责，使员工执行制度起来不折不扣。坚持每周一次制度学习，每季一次员工行为分析，使员工牢固树立了安全就是效益的思想，增强了员工的法制意识、风险意识及责任意识，形成了以机制强化内控，以制度严格管理的内部管理模式。

3、服务大胆创新，全面提升我行窗口形象

在优势文明服务工作上，要求我行员工始终坚持“想客户之所求，急客户之所需，排客户之所忧”的服务理念，为客户提供全方位、周到、便捷、高效的服务。我们相继推出了上门服务，业务创新等一系列服务举措，在为客户服务的过程中，做到操作标准、服务规范、用

语礼貌、举止得体，给客户留下了良好的印象，也赢得了客户的信任。

21世纪是强调“把人作为发展中心”的世纪。在我国，银行业的竞争也日趋激烈。对于中国银行来说，当前正处于由商业银行向建设国际一流现代金融企业转型的重要时期，正处于加快发展和推进综合改革的紧要关头。面对新的形势、新的挑战，必须与其他企业一样要不断适应变化，顺应国内国际的发展趋势，加快创新。惟有此，才

能保证我们面对今后严峻而激烈的市场挑战。“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。这是时代的召唤，事业的需要。

**第三篇：浅谈如何加强创新型人才队伍建设**

中国人才发展论坛论文

浅谈如何加强创新型人才队伍建设

开滦铁拓重机公司人力资源部-----么宪芳

摘要：在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资源，更主要取决于企业所拥有的高级管理人才、具有现代科学技术知识的专业技术人才的人才资源。特别是需要建设一支高层次创新型人才和具有现代科学技术知识的专业技术人才队伍显得尤为重要，归根到底，企业竞争的核心就是人才的竞争。

关键词：转变观念 引进培养 创新机制 优化配置

《国家中长期人才发展规划纲要》人才发展的指导方针是：“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”。首先要定位何谓人才，人才在不同的历史时期，有着不同的分类和概念，人才按类型可分为管理人才、专业技术人才，按层次可分为一般人才、创新型人才和高层次创新型人才。在学术界对人才表述的概念是广义的。在《国家中长期人才发展规划纲要》文件中具体的指出 “人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源”。那么，创新型人才就是人才队伍中具备良好创新素质、具有研发和创新能力,能在一定环境和条件下，做出创造性工作和创新成果的人才；高层次创新型人才通常是具有较高的创造力并做出巨大贡献的创新型人才。无论在理论上还是在实践中都取得了重要科技成果或重大经济社会效益，他们是促进科技进步和社会发展的中坚力量。

如何加强创新型人才队伍建设，大力开发这一宝贵的群体资源，让他们把所掌握的知识和技能应用于企业建设之中，促进企业改革发展和科技进步，为企业产出巨大的经济效益和社会效益，是我们人力资源工作者必须加以深入研究的一个重大课题。开滦是有着百年基业的特大型煤炭企业，随着企业的不断发展壮大，特别是在企业转型发展，在践行“一基五线”的企业跨越式发展的战略方针的新形势下，建设一支创新型人才和专业技术人才队伍是开滦不断壮大发展的需要，同时也是对开滦人才队伍建设的挑战。多年来我公司始终把人才队伍建设摆在企业发展的首位，通过各种渠道不断的引进了各类、各层次的人才，但是，创新型人才显得尤为匮乏。就如何建设一支创新型人才队伍而言，主要是从转变观念、创新机制、引进培养、创造优良环境等方面着手，为创新型人才脱颖而出搭建平台。

一、转变观念，积极探索建设引领产业发展的创新型人才和专业技术人才队伍

党的十七大报告和新党章，首次把人才强国战略纳入其中，这说明我国对人才的发展和开发进入了一个全新的阶段，随着《国家中长期人才发展规划纲要》和《深化干部人事制度改革规划纲要》的深入实施，创新型人才和专业技术人才队伍建设显得尤为重要。在新形势下推进创新型人才队伍建设，既需转变理念，又需创新体制，只有把观念的力量与制度的威力结合起来，才能开创生气勃勃的新局面。要做好上述工作，首先要树立以下五个方面观念上的转变：

㈠ 更加重视创新型人才的引领作用，以创新型人才带动关键优势产业，以人才的集聚与培养引领战略性产业的发展；

㈡ 更加重视企业创新人才的开发培养，落实企业在自主创新中的主体地位，在保证基础研究的同时，加强应用型研究，突破和掌握带动企业发展的核心型技术，实现产学研更紧密结合；

㈢ 更加重视创新型人才选拔培养，充分利用人才市场，广揽英才，建立健全学术科技的交流合作机制；

㈣ 建立公正、透明的人事制度，特别是要建立让潜人才脱颖而出的选人、用人机制，破除人才选拔培养过程中的制度性障碍。

㈤ 要充分运用各种激励杠杆，将人才培养与企业创新更加紧密地结合起来，健全完善符合企业特点的人才选拔评价标准，注重技术创新、产学研结合、成果产业化及其产生的经济社会效益，使之成为承担产业关键性共性技术研发和引领企业自主创新的重要力量，努力形成一支与产业发展相适应的企业创新型人才队伍。

二、以用为本，利用多种渠道引进、培养创新型人才

㈠ 加快培养造就创新人才和高层次专业技术带头人队伍。健全完善分层次、多渠道造就创新型人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，以培养关系企业竞争力提升的关键领域、技术发展前沿的核心技术、拥有自主知识产权的创新人才为目标，完善选拔评价手段，优化队伍结构，改进培养方式，采取重大科技创新工程、重大科技专项和重点创新项目实施与创新人才培养相结合的方式，集聚创新资源，激活创新活力，破除论资排辈，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

㈡ 要明确引进高层次创新创业人才的目标任务。要结合企业特点制定引进海内外高层次创新创业人才专项计划，围绕学科建设和产业发展需求，优先引进具有领军作用的学科带头人和项目负责人，优先引进能够在重点产业领域和关键共性技术方面实现突破的实用型人才，优先引进掌握自主知识产权、有望形成新的经济增长点的创新创业人才。

㈢ 大力推进人才继续教育。积极探索产、学、研相结合的途径。建立与高校、科研院所联手组建人才培养基地，推进平台、技术、基地和人才的有机结合。要建立单位自主、个人自觉的继续教育机制，构建与高等院校、科研院所、行业协会、社会团体互相配合、共同参与的工作格局。大力实施“专业技术人才知识更新工

程”。结合企业发展战略，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。建设创新型人才继续教育制度，以定向培养方式，企业培训科技创新人才。

三、创新机制，创造有利于年轻优秀人才脱颖而出的体制

㈠ 建立人才培养机制，搭建人才脱颖而出的平台。人才学研究表明，人才成长经历着从“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等基本发展阶段。潜人才阶段的创造性实践至关重要，直接决定了人才成长的可能性与潜力空间。当前高层次人才开发远远不够。各项人才培养工程，要用科学发展观的眼光，从企业可持续发展的战略高度，为年轻人才提供良好的研究环境、充裕的研究时间和配套资金，以及各种深造的机会，切实增强他们自我开发的能力。进一步完善选拔、培养、考核、使用等环节，体现制度的公开、公正、公平。

㈡ 加快建立以市场为导向、产学研相结合的开放型创新体系。进一步激活企业科技创新动力。把建立健全技术创新机制作为建立现代企业制度的重要内容，完善有利于科技人才创新创业的分配激励、社会保障、项目扶持、专业技术资格评价、成果申报等方面的政策制度，促进创新人才在充分发挥作用。

㈢ 创新激励机制，增强人才创新的意识和能力。一要创新分配激励机制。探索建立按劳分配和按生产要素分配相结合的多元化分配体制，鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配，大胆探索和实践科技成果转化的分配形式，充分体现贡献多

少收获多少的原则，体现人才的市场价值。二要完善人才奖励机制，激发创新型人才的潜力。奖惩制度应该是一种以开发激励人才潜能为中心的科学模式，实施到位就能够很好地激励人员规范、高效地完成工作目标，让那些碌碌无为、滥竽充数、胡乱作为的人员无驻脚之地。对有突出贡献的人才实行重奖。三要建立和完善人才自主创新的激励机制，用激励机制，作为人才自主创新的动力，要充分发挥自主创新人才队伍建设中的主体作用，把提升企业科技人才的自主创新能力放在优先地位。增强自主创新能力，也是实现企业长远发展目标的战略支点。

㈣ 完善创新型人才选拔机制。要按照发展的标准，克服论资排辈、求全责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，多加关注创新型科技人才的科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，采取分批选拔、定期考核、动态管理、优胜劣汰的办法，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进创新型人才建设工作的规范化、制度化和法制化进程。

四、创新科学评价考核体系，不断优化人才配置。

㈠ 创新人才评价考核体系，使之成为选拔人才和使用人才的标准。在充分论证的基础上，尽快构建科学、合理、切实可行的创新型人才评价体系和考核机制，建立以岗位责任制要素为基础，以品德、能力、业绩为导向，完善创新型人才评价的标准、方法和手段。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道，把评价人才和发现人才结合起来，运用科学的人才评价标准和手段及时准确地发现各种类型的人才。建立人才资源信息库，优化高层次创新型人才成长的体制环境，按照分类管理的原则，区分创新型人才的层次和专业，依据其成长、发展的规律，细化各职各类人才在品行、知识、能力和业绩等方面的要求，加快拔尖人才的选拔和培养力度，建立以业绩为重点，由品德、能力、行为、专业、知识、年龄等诸多要素构成的各类高层次人才的推荐责任制、任期目标责任制、考核责任制。促使各类创新型人才能够在岗位上尽快脱颖而出，发挥其最大效能。

㈡ 优化人才配置，首先要建立健全人才市场配置机制，健全市场配置机制是企业创新型人才队伍建设的基础性环节。人才支撑进步，发展孕育人才。人类文明的进步和经济社会的发展，是人才资源、资本资源有效结合，优化配置，并产生客观效益的过程。在这个过程中，人才资源作为第一资源，发挥特有的支撑作用。一般

情况下，人才市场配置机制主要是指供求机制、价格机制和竞争机制。这三大机制相互区别，又彼此联系，共同决定人才市场配置功能的强弱。而就企业创新型人才的成长及其队伍建设而言，根据具体情况，第一，首要的是健全竞争机制。竞争机制是作为市场配置的实现机制而起作用的。人才市场的竞争包括供给主体的竞争即人才之间的竞争和需求方的竞争即用人单位的竞争。在透明、公开的前提下，把企业创新型人才的选用交给市场。第二，要建立健全与市场配置相适应的管理培训体系，促进创新型人才市场发展，满足企业的需要。因此，创新型人才资源实际上变成了稀缺资源。建立人才资源的市场配置后，还应保证人才培训质量，为企业提供更多的合格人才，实现与国际人才市场的接轨。

总之，创新型人才是企业建设和发展的主力军，他们的工作态度、敬业精神、工作业绩直接体现企业双文明建设的成果和发展方向。这就要大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，为创新型人才开辟展示才华的广阔平台。搞好创新型人才队伍建设，既是一项紧迫任务，又是一项复杂的系统工程，这就要把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来，更好地发现人才，培养人才，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，聚集人才的创新优势，努力造就一支优秀的企业创新型人才队伍。

参考文献：

《国家中长期人才发展规划纲要》

《2024—2024年深化干部人事制度改革规划纲要》

《中国人才杂志》总第359期部分章节

**第四篇：浅谈如何培养创新型人才123**

浅谈如何培养创新型人才

鸡鸣小学：胡昌

教育工作是培养祖国接班人的一项崇高的职业，决定着祖国未来的命运的，所以作为一位人民教师必须能够高瞻远瞩，能够知晓祖国未来的形式，世界的发展趋势，根据未来的需求培养一批与世界接轨的新型人才。而二十一世纪的国际竞争，归根结底是科技的竞争，教育的竞争，人才的竞争。为了迎接未来的挑战，对于如何培养创新型人才我有以下见解：

一、创新型人才的基本特征

要培养创新型人才，我们首先要有自己的认识，到底怎样的人是创新型人才。对这个问题的看法可以说是“仁者见仁，智者见智。”我个人认为作为一个创新型人才首先应该具有“创新精神”。美国《创新杂志》对创新所下的定义是，运用已有的知识想出新办法、建立新工艺、创造新产品。因此，所谓创新型人才，是指能够孕育出新观念，并能将其付诸实施，取得新成果的人。从广义上看，创新型人才是专指那些思维敏捷、思想解放、思路超前的人和那些敢想敢闯、敢作敢为、敢试敢冒的人。也就是那些具有经验、知识、信息，并将其融合运用到实际中，能够对行动目标有效地进行整理、判断、创新的人。综合国内学术界的一些观点，归纳一下，创新型人才具有以下基本特征：

1、观念具有高度的开放性。不受传统认知或书本老师的认知观点所限制，不受学科限制，有自己的独特想法。

2、思维具有灵活性。创新型人才可以轻易摆脱惯性，摆脱原有的思维定势，根据不同的信息修正自己对问题的认识，具有极强的适应性。

3、认识具有新颖性。创新型人才思想活跃，能够经常提出不同寻常且又可以被人们所接受、认可的观点。

4、人格特征鲜明。创新型人才具有较强的个性和独立性，敢于质疑，敢于探究，敢于从想象中探求食物的本质，对自己做的每一件事都有清醒的认识。只服从真理。这种个性特征常常使他们在行动上敢于冒险，不愿忍受繁规琐节的束缚，敢于成为第一个吃螃蟹的人。以上特征实际上体现了创新型人才的三个主要方面，即创新能力、创新意识和创新人格。创新能力主要表现在：创造性思维、敏锐的问题意识、创造性想象和合理的知识结构几方面；创新意识主要表现在强烈的好奇心和求知欲，创新的兴趣、动机等方面；创新人格主要表现在比较开方不受条条款款所约束、优秀的调控能力、冷静的态度等方面。

二、创新型人才培养应坚持的基本理念

首先需要我们革新教育思想，要清楚的认识我们的教育目的，我们要培养怎样的人才，该怎么培养，还可以通过怎样的方式达到教育的目的也就是教育方式和管理体系上的创新。其次就是评价体系的创新，明确怎样的学生是优秀的学生，怎样的正确的衡量一个学生。儿最重要的是我们要把创新意识带到人才培养具体过程中，使人们想创新、敢创新、能创新、善创新。为此，必须树立教书育人和以学生为中心、以创新为重点、以成才为目标的教育理念。

1.教书育人的理念

创新型人才应该是德智体美全面发展的人才。因此，创新教育要把指导和帮助学生树立正确的人生观、世界观和价值观放在首位，注重培育学生的爱国、诚信、责任等情操和创业、协作、奉献等意识，加强学生的身心健康和人文艺术教育，培育学生健康优良的人格品质。这就要求坚持教书育人的理念，将培养创新型人才作为我们教师的第一天职。2.以学生为中心的理念

创新人才培养的主体是学生。因此，必须坚持“主体主导”的师生关系，把课堂归还给学生，按照“以人为本、因材施教”的原则和创新型人才成长的规律，构建以“个性化学习”为主导的创新人才培养模式，兴趣先导，激发学生的创新热情和潜能。3.以创新为重点的理念

创新教育的核心是创新，基础是实践。以实践为基础，就是要求我们教育加强实践性环节，培养学生的实践能力；创造开放的课堂氛围，积极表扬敢于创新敢于发言的学生，鼓励学生质疑并加强研究。

4.以成才为目标的理念

实施创新教育是为了培养创新型人才。所以我们引导学生成功、成才既是教育的目的，也是教师的责任，学校的任务，摆正考试分数的位置，明确我们要培养的不是“喇叭花”而是银杏树。

三、创新型人才培养的基本模式

创新教育应该是以古为进用，外为中用，是以继承为基础，以发展为目的，以培养创新型人才为基本价值取向的教育。因此，创新型人才培养更加重视以下几种教育模式：

1.教师与学生互动、引导与自学结合

坚持学生的主体性与教师的主导作用相结合。在创新教育中，营造教师与学生双向互动的教学氛围，促使学生发挥主动性，创造性地学；教师发挥主导性，创造性地教。

教师发挥主导性，创造性地教主要体现在教育思想、教育内容和教学方法上。教师应把学生作为平等的教育主体，从有利于学生的全面发展和个性发挥出发选择和设计教育，使学生能主动地、创造性地获得知识，提高能力。

学生发挥主动性，创造性地学主要体现在学习的目的性、学习的兴趣和创造性上。明确的学习目的可促进学业进步。改变学生学习的观念体验“学海无涯乐坐舟”，以老师为孩子王带领孩子们乐学，创造性地学习，以身示范。这既是培养创新思维和创新能力的本质要求，也是今后从事实际工作的需要。

2.课内与课外并重、校内与校外结合

课内和课外是学校教育的两种基本形式。课内教育注重知识的系统性，是学生学习的主渠道。课外教育通过课外活动开展，侧重于知识的应用和知识获取能力的培养，是对课内教育的强化和补充。实施创新教育，坚持课内教育与课外教育并重的原则，使学生能够江学习的知识以及那种创新能力应用于生活应用于未来的工作之中。

四、创新型人才的培养途径

1.建立先进的创新教育文化

文化观念对人才培养具有非同寻常的影响力。我国的传统文化博大精深，但就创新人才培养而言，传统文化的某些方面对创新教育是有消极影响的。比如在教育古文《三字经》和《弟子规》，就特别讲求教化灌输，这势必会导致人们不愿冒头，不敢超越。而创新包含着否定，包含着批判，也蕴含着超越，而追求服从与统一，是对创新的反动。因此，培养创新型人才首先必须敢于从价值态度和文化情感上去超越这些阻碍创新教育的传统文化，即需要在大学里建立一个有利创新型人才培养的宽松、活跃、积极向上的校园人文环境。

2.加强创新教育实践和教学质量监控

实施创新教育必须建立平等的师生关系，以教师为前提，带动创新型人才的培养。必须坚持以人为本，注重教学生学会学习，引导兴趣，调动学生自主学习的积极性，从多方面培养学生的自主学习能力；必须注意激励学生的想象力，培养创新思维，要通过典型引路，鼓励创新，活化教法，引导创新，分析比较，启发创新。还要尊重学生个性，鼓励学生在“模仿”中创新，充分展现自己的个性特长。

总之，培养创新型人才是一个任重而道远的事情，需要全体教育工作者去努力的探索，只要我们大胆探索勇于创新，我们的创新型教育一定会蓬勃发展，我们祖国将会更美好。

**第五篇：如何培养创新型人才**

如何培养创新型人才

——科学大师钱学森成长成才的启示

2024年10月31日清晨，我国航天科技业的先驱和杰出代表，被誉为“中国航天之父”和“火箭之父”的科学泰斗钱学森，静静地走了。一代科学巨星的陨落，除了给国人留下无尽的缅怀之外，同时也留下了待解的“钱学森之问”：到底是哪些因素成就了这样一位科学大师?我们究竟该如何培养创新型杰出人才?其实，从钱学森的人才培养观、教育思想观，以及钱学森自身成长成才的经历中，我们可以隐隐找到解开这一难题的钥匙。兴趣广泛 喜欢阅读——打开视野之门

据钱学森的弟子涂元季介绍，钱学森兴趣爱好十分广泛，音乐、绘画、摄影、文学等都喜欢，阅读面非常宽广，前沿科学、文学艺术，连菜谱也买来看。涂元季介绍道：“我给他当了20多年的秘书，可以说一句不夸张的话：恐怕很少有人比他买的书多。”新华书店专门给钱学森留一个格子，出了什么新书就给他留着，包括当时最尖端的外文科学书籍、杂志。一次，看书店送来的书里还有一本菜谱，涂元季还以为是厨师“搭车”买的，一问才知，原来这也是钱老的读物。

钱学森不是一个藏书家，而是一个看书家。他看书的效率很高，哪些章节废话多，哪些章节有内容，他一浏览就知道了，并且把精彩的章节推荐给别人。钱老96岁高龄还在家翻看报纸，家里的书架书柜，摆满了他阅读过的书籍和资料。不管是报纸还是资料上，凡有用的东西钱老都剪下来，用档案袋装起来，一共有600多个档案袋，可见钱学森博览群书、博闻强识。

启示：阅读开阔视野，知识增长智慧。书籍是人类进步的阶梯，古今成大事者，无不注重学习，博览群书，从浩瀚书海中吸取精神养料。马克思喜爱读书，每天都到大不列颠博物院图书馆去翻阅书刊，前后翻阅1500多种书籍，座位下的地板都被踩凹下去，最终写成《资本论》。毛泽东一生热爱读书，即使在战乱时，还坚持学习，读哲学、历史、军事书籍。视野决定高度，胸怀影响成败，培养创新人才必须开阔视野，增长见识。正如古代文艺理论家刘勰所言：“积学以储宝，酌思以富才，研阅以穷照。”创新需要广博的知识和大量的信息，这是思维发展和跨越的基础。只有广泛涉猎，勤于积累，丰富阅历，才能厚积薄发，善于创新。

勤奋刻苦 天道酬勤——成才的金钥匙

钱学森之所以取得伟大的成就，与他的刻苦学习分不开。他从小就很爱学习，喜欢读书。吃饭的时候总是一边吃饭一边看书，连头都不抬一下。为此，他母亲必须经常把别的菜换到他面前，要不然他就总是夹面前那一盘菜。

钱学森在美国上学的时候，有一年圣诞节，一个犹太学生在大家都出去玩的时候去教室学习，他想，应该没有别人在吧?于是，把收音机打开，边听广播边看书。过了不久，有人在隔壁敲墙了。这个犹太学生纳闷：是谁呀?过去一看，是一个中国人。钱学森告诉他，你的收音机声音太大，影响我了!原来，在这个犹太学生来学习之前，钱学森早已在这里自习很长时间了。

钱学森转入加州理工学院，投到冯·卡门手下攻读博士学位时，花了整整三年时间，写出三篇论文才拿到博士学位，这一年他都28岁了。他的这个博士学位来得相当不容易，第一篇论文：“可压缩流体边界层问题”发表出来只有6页纸。可是为了写出这篇论文，他作了大量准备，查阅了大量文献，耗费了大量心血，仅阅读文献的笔记就写了450多页。而他的第二篇博士论文：“可压缩流体的二维亚声速流动”就提出了著名的“卡门—钱公式”。他的这篇博士论文就使他一跃成为世界知名的空气动力学家。

启示：一份耕耘，一分收获。天才是百分之九十九的汗水加百分之一的灵感。在看到别人获得鲜花和掌声的时候，很少有人能看到别人为之付出的艰辛努力和背后的艰难坎坷。没有人能随随便便成功，要想收获成功的喜悦，就必须付出比别人更多的努力。茅以升说过，“对搞科学的人来说，勤奋就是成功之母。”无论是科学发明还是艺术创作，都不可能一蹴而就，都离不开不懈的努力和顽强的意志。要培养创新型人才，必须重视培养吃苦耐劳、勤奋刻苦的品质。

家庭熏陶 启蒙教育——奠定成才基础

钱老的秘书涂元季在回忆中曾说：“成就钱学森的因素有很多，我觉得首先一点就是：他有一个很懂现代教育的父亲。”钱学森的父亲懂得现代教育，虽然叫他学理工，但同时又让他学习很多文科的东西。比如，他让北师大附中的校长林励儒教他伦理学，让高希舜教他绘画。

不仅家庭教育给他奠定了很好的基础，而且随后的基础教育阶段，他也受益匪浅。

1991年，在党和国家授予钱学森“国家杰出贡献科学家”荣誉称号的仪式上，钱老的答谢致辞也就讲了十几分钟，但却有一大段是讲他在师大附中所受的教育和师大附中对他一生的影响。他曾不止一次地对人说：“在我一生的道路上，有两个高潮，一个是在师大附中的六年，一个是在美国读研究生的时候。”

1923年至1929年，钱学森就读于北京师范大学附属中学，那是一段令钱学森最难忘的青春岁月：每天中午吃了饭，大家在教室里讨论各种感兴趣的科学知识，数学、物理、化学……不怕考试，不死记书本，玩得也很痛快，天黑才回家。学校形成的考试风气与今天迥然不同：临考前从不紧张备考，绝不因明天要考试而加班加点背诵课本。“大家重在理解不在记忆。不论什么时候考，怎么考，都能得七八十分。”

对于这段启蒙教育，钱学森十分怀念：教几何的傅钟荪老师用古汉语自编讲义，把道理讲得很透。教生物的于君实老师，常带领他们去野外采集标本，教他们解剖蜻蜓、蚯蚓和青蛙。学校组织各种课外小组，并开设多门选修课，如非欧几里得几何、有机化学、无机化学、工业化学以及中国的诗词、音乐、伦理学，学生饱览各种课外书籍……因此学生的知识面广，求知欲强，把学习当成一种享受，而不是一种负担，师生关系密切，息息相通。

启示：家庭的熏陶和学校的教育对于一个人的成长具有不可替代的启蒙作用。良好的家庭教育和学校教育是一个人成长成才的基础。在家庭教育和中小学教育阶段，应该注重对学生情感、道德、心理、兴趣、爱好的培育，养成学生正确的学习习惯、学习方法、思维品质，激发学生求知探索的兴趣，培养学生的个性特长，为学生终身发展打下基础，而不应一味注重书本知识的填鸭和应试技巧的灌输。学术自由 鼓励创新——培育创新土壤

钱学森多次称赞自己在美国加州理工学院所受的教育，“我到加州理工学院，一下子脑子就开了窍，以前从来没想到的事，这里全讲到了，讲的内容都是科学发展最前沿的东西，让我大开眼界。”其实，他所称赞和怀念的就是创新的氛围。钱学森回忆道，当时，加州理工学院创新的学风弥漫在整个校园，整个学校的精神就是创新。在这里，学生必须想别人没有想到的东西，说别人没有说过的话。学生们可以充分发表自己的不同学术见解，可以向权威们挑战。学术气氛非常浓厚，学术讨论会十分活跃，互相启发，互相促进。钱学森表示，所有在那里学习过的人都受它创新精神的熏陶，知道不创新不行。

钱学森读大学时，研究应用力学，也就是说用数学计算来解决工程上的复杂问题，数学系搞纯粹数学的人偏偏瞧不起这些应用数学家。两个学派常常在一起辩论，各贴海报讲座，结果是两个讲座都大受欢迎。钱学森曾说过，“今天的大学，能做到这样吗?大家见面客客气气，学术讨论活跃不起来，怎能培养创新人才?更不用说大师级人才了。”在钱学森看来，中国的学校，别人说过的才说，没说过的就不敢说，这样是培养不出顶尖帅才的。“你是不是真正的创新，就看是不是敢于研究别人没有研究过的科学前沿问题。人云亦云不是科学精神。”

不随大流，敢于想别人不敢想的，做别人不敢做的……正是这种创新氛围成就了钱学林的伟大事业。

启示：受传统中庸思想影响，人们长期追求“以和为贵”，否定精神和批判精神在学生身上十分匮乏，这很不利于创新精神的培养。中国教育的一大弊症就是追求让学生没有问题，没有疑惑，而西方教育则正好相反，总是将学生从没有问题教成有问题。哈佛大学的一句名言就是：“教育的目标是使学生始终处于问题之中”。教育家托兰斯认为，创造教学的核心目的就在于创造一种“易起反应”的环境。良好的政策环境、积极的舆论导向、宽松的文化环境是创新人才培养的重要因素，为学生提供创新的土壤、阳光、水分和空气，大力营造鼓励创新、宽容失败、尊重创造的氛围，是培养创新型杰出人才的必要前提。严谨治学 做事较真——养成科学品质

钱学森做事较真，实事求是，对就是对，错就是错，来不得一点含糊。

在上海交大读书的时候，一次水动力学考试，教授给钱学森判了满分。但卷子发下来以后，他发现有一个小小的错误老师没有注意，马上举手说：老师我没有全对，我这儿做错了。教授后来给他扣了4分，并把卷子保留着。

钱学森一生成果丰硕，但生前发表的著作、文章却并不太多，这是因为他从不掠人之美，所有的文字都是他个人的真东西。他得知一位教授在搞模糊数学，觉得这是数学里面新的前沿，很有意义，就把他约到办公室一起探讨这个问题，之后指导写论文。论文写好后，这位教授建议两人合署名。钱老回答说，科技论文的署名只能署干实活的，如果说我给你提过几点建议，你觉得合适、接受了，最多在论文的结语提一句就行了，这是世界学术论文的惯例，我们必须坚持。

作为大科学家，钱学森总是鼓励年轻人要提出自己的见解，只要有一丝闪光点，不管说的跟自己意见是否一致，他都虚心接受。

钱老晚年为抵制学术乃至社会上的不正之风，还给自己定了四条原则：不接受吃请、不参加任何开幕式、不为他人写序、不题词。

启示：严谨的科学态度和踏实的科学品质是一个人从事科研事业的基础。钱老之所以受到世人敬仰，不仅仅在于他在科学上所作的巨大贡献，还因为他高尚的人品。当前学术界剽窃抄袭、申报造假、论文挂名的现象此消彼长；学术研究脱离实际、粗制滥造的情况屡见不鲜；哗众取宠、吹拍拉扯、追求轰动的风气肆虐横行；大学行政化、官僚化，学术成果评审“唯官是图”的现象大量存在……这些不良风气严重危害学术的本质，妨碍科学的创新，影响到创新型国家建设。要造就创新型人才，必须培养受教育者实事求是、追求真理、不唯上、不唯书、只唯实的科学品质和学术人格。教师引导 人生导航——引领成长方向

在钱学森的成才道路上，他的恩师、世界力学大师冯·卡门功不可没。冯·卡门不仅是一位大科学家，而且还是一位大教育家，他的学生遍布世界，从他手下培养出了许多著名科学家。

卡门的教学方法很独特，他重在启迪学生的创新思维能力，而不是按照刻板的教学大纲去灌输学生。他平时很少测验，只在学期末进行考试。初到美国加州理工学院时，有些学生并不习惯他这一套，怕期终考试成绩好坏一锤定音，于是有的学生去找卡门，希望发给大家一个复习提纲。卡门说：“为什么只给一个提纲呢?我可以把全部考题都给你们。”一听他这样回答，大家都不吭声了。卡门对他们说道，“因为任何一个工程技术问题根本就没有百分之百的准确答案。要说有，那只是解决问题和开拓问题的方法。如果有个学生的试卷对试题分析仔细，重点突出，方法对头，且有自己的创新，但却因个别运算疏忽最后答数错了；而另一个学生的试卷答数正确，但解题方法毫无创造性。那么，我给前者打的分数要比后者高得多。”

卡门还常常把他的最新研究成果融入教材，他甚至在学术讨论会上经常把自己的创新思想讲给大家听。

冯·卡门和钱学森配合密切，就当时航空技术发展过程中存在的问题，如为解决高速飞行和超音速飞行中的问题，联合署名，发表了许多论文。加州理工学院的教授们评价这师徒二人是天生地造的一对。冯·卡门晚年的回忆录中提到了许多学生，但只有最得意的门生钱学森是作为单独一章写的。

启示：百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。“名师出高徒”，一流的教育需要一流的教师，创新型人才培养的关键在教师。当前，我国教师队伍的现状还不能满足创新型人才培养的需要，有些教师上课照本宣科，教学方法陈旧，有些教师兼职过多，主要精力不在教书育人上，这些问题直接影响创新型人才培养的质量和水平。师资队伍建设是创新型人才培养的根本保障，要培养创新型杰出人才，必须切实把师资建设放在突出位置，建设一支爱岗敬业、师德高尚、严谨笃学、勇于创新、淡泊名利的高素质教师队伍。科学和艺术联姻——激活创新的灵感

对于钱学森，人们常常把他与导弹、火箭、航空等词汇联系在一起，其实，他对于艺术也非常挚爱。钱学森年轻时就特别喜欢贝多芬的乐曲，学过钢琴和管弦乐，对我国古典诗词等文学作品也怀有极大的兴趣。钱学森曾说，“让科学与艺术联姻吧，那将会创造奇迹!”

钱学森的妻子是被誉为中国“欧洲古典艺术歌曲权威”的蒋英，回国后的40多年里，每当蒋英登台演出或指挥学生毕业演出时，她总要请钱学森去听、去看、去评论。钱学森也把熟识的科技人员邀去欣赏。1991年，钱老在人民大会堂授奖仪式上即兴演讲时说：“44年来，蒋英给我介绍了音乐艺术，这些艺术里所包含的诗情画意和对人生的深刻理解，使我丰富了对世界的认识，学会了艺术的广阔思维方法。或者说，正因为我受到这些艺术方面的熏陶，所以我才能够避免死心眼，避免机械唯物论，想问题能够更宽一点、活一点。”

2024年温家宝总理看望钱学森时，钱老说：“我要补充一个教育问题，培养具有创新能力的人才问题。一个有科学创新能力的人不但要有科学知识，还要有文化艺术修养。没有这些是不行的……”钱学森从自己的亲身体验中认识到，科学工作往往是从一个猜想开始，然后才是科学论证。而猜想需要的正是艺术家的思维方法，即形象思维。他一再强调人才培养的基本途径是把自然科学与社会科学结合起来，走“科学与艺术结合”的道路，因为创新是科学与艺术的共同灵魂。

启示：科学和艺术是一面硬币的两面，它们是人类把握世界的两种方式，二者相辅相成，互相促进，缺一不可。科学借助艺术的想像，可以突破固有的思维框架，实现概念的跳跃；艺术借助科学的理性，可以突破感性的直觉，实现情感的跳跃。许多世界级大师身上都体现出科学和人文的完美结合，例如达芬奇的绘画作品 《蒙娜丽莎》闻名世界，同时他也是物理学家、工程师、数学家；爱因斯坦是世界物理学大师，同时又是小提琴演奏高手；李四光是我国著名地质学家，同时又是一位作曲家。科学与人文艺术的融合是人类文明发展的必然趋势，加强通识教育，文理并重，科学和艺术兼修对于创新型人才的培养大有裨益。

(阙明坤)

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