# “卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛举行

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-06-18

*第一篇：“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛举行“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛举行2024年5月17日，“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛在北京会议中心举行。本次“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛由北京信息科技大学主办，北京市“...*

**第一篇：“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛举行**

“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛举行

2024年5月17日，“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛在北京会议中心举行。

本次“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛由北京信息科技大学主办，北京市“卓越工程师教育培养计划”高校联盟、首都高等工程教育研究中心、中关村科技园区管理委员会协办。论坛主题是围绕高校人才培养、科学研究和服务社会的核心任务，以全面提高高校人才培养质量为核心，研讨卓越工程与管理人才培养之路，探索提高高校社会贡献力的途径、方法。论坛有三大议题：一是卓越工程与管理类人才培养；二是产学研用结合、提高高校社会贡献力；三是高校教学管理创新。论坛邀请了美国、英国、德国、日本、爱尔兰、瑞典、台湾等国内外数十所大学的校长、知名教育家做报告，还邀请了产学合作培养人才开展较好的高校及其企业合作伙伴共同介绍经验，共话卓越人才培养与社会贡献力的提升，并与听众互动。

论坛开幕式由北京信息科技大学校长柳贡慧主持，北京信息科技大学党委书记郑君礼代表学校全体师生，向各位领导、嘉宾表示热烈的欢迎，并介绍了我校的办学定位、人才培养特色、对外交流合作等基本情况。爱尔兰阿斯理工学院校长Ciarán Ó Catháin，台湾朝阳科技大学校长钟任琴，北

京科技大学校长张欣欣，北京信息科技大学计算机学院学生季逸超，国奥控股集团股份有限公司总裁、董事长张敬东，中关村科技园区管理委员会副主任王汝芳，北京市教委主任姜沛民先后围绕大学如何培养卓越人才和提升社会贡献力致开幕辞。

Ciarán Ó Catháin着重论述了企业家精神，介绍了爱尔兰阿斯理工学院为培养具有企业家精神的人才所做的努力。钟任琴与参会人员分享了自己对于大学的主要任务、一所大学贡献力的保证、大学生学习目的等高等教育管理方面问题的思考。张欣欣希望北京科技大学、北京信息科技大学共同携手实现两校的“科技梦”，并为“中国梦”的实现做出努力。

季逸超因开发苹果应用程序，推出“猛犸”浏览器并创建“颠峰实验室”被《新闻联播》、《朝闻天下》等栏目报道，作为学生代表，他的创业经历和流利的英语开场白引起各方关注。他谦虚地说：“我不是卓越人才，只能从一个大学生创业者的角度分享一下我对人才培养和社会贡献力的看法。”季逸超说：“真正推动社会乃至全人类进步的是那些在自己的精通之道上默默耕耘的人……从一而精，又具备他人专业的基础知识，是真正的卓越人才。” 他表示，学校为其成长和培养特别制定了创新性的“计算机科学与技术专业突出人才培养方案”，更符合其成长轨迹和知识需要，能够成为他创新与创业的巨大推动力。

张敬东充满感情地回忆了20多年前的求学经历以及这段经历在自己人生奋斗旅途上的重要意义，表达了对母校——北京信息科技大学的感激和留恋之情。他还谈了后奥运时代国奥集团的发展思路。

王汝芳表示，“卓越人才培养与社会贡献力提升”这样一个主题，反映了时代发展对高校和企业的要求，是高校和企业体现自身价值，实现中华民族伟大复兴的中国梦的重要途径。他欣喜地说，季逸超让他看到了卓越人才培养的希望。

姜沛民肯定了北京信息科技大学对首都建设发展做出的贡献，并表示，“卓越人才培养与社会贡献力”国际论坛的举办充分体现了北京信息科技大学开放办学的理念。他希望国内外大学一起交流研讨，积极推动并提高高等教育的教育教学质量、科学研究水平以及培养卓越人才能力。

在论坛上，中兴通讯教育合作中心主任张勇做了题为《卓越2024中兴通讯融合创新计划》的报告，北京工业大学副校长蒋毅坚做了题为《加强产学研合作，实施卓越工程师教育培养计划》的报告，美国鲍灵格林州立大学校长Prof.Mary Ellen Mazey做了题目为《How to promote university partnerships to impact society》，爱尔兰都柏林格里菲斯学院校长Prof.Diarmuid Hegarty做了题目为《How Do We Define Student Success》的报告，台湾台北科技大学校长姚立德做了题目为《Cultivating Entrepreneurs to Success a

Rapid Changing Economy》的报告，北京信息科技大学校长柳贡慧做了题目为《对卓越人才培养的几点认识》的报告。

报告中，大家结合各自学校和工作单位的实际情况分别阐述了对卓越人才的认识，交流了各自为培养卓越人才所进行的探索和实践。

**第二篇：首届卓越企业发展论坛在甬举行 - 建设银行**

中国建设银行2024卓越企业发展论坛在甬拉开序幕

6月24日，中国建设银行2024卓越企业发展论坛系列活动在宁波启动，并举行了首场论坛。中国建设银行副行长朱小黄、中国银联总裁许罗德、工业与信息化部正司级巡视员狄娜出席了此次论坛，来自宁波市政府以及江浙沪等地优秀企业代表逾100名精英人士参加了活动。论坛以“卓越铸就品牌”为主题，围绕贯彻落实银监会新的监管“十条”意见，合作发展中小企业业务，对创新中小企业金融产品、建立“社区金融”服务模式、构建专营服务渠道以及相关产业及信贷政策、银行卡支付助力中小企业成长等进行了研讨和交流。

上市以来，建设银行经营业绩稳步提升。截至2024年底，资产总额超过10万亿元，全年实现净利润1350亿元，平均资产回报率1.32%，总市值居全球上市银行第二位。2024年被英国《银行家》、《亚洲金融》、《财资》等国际知名媒体评为中国最佳银行，2024年在英国《银行家》杂志“全球银行品牌500强”中位列第10名，在“全球商业银行品牌十强”中位列第三。这其中，有传统业务的持续贡献，同时，也得益于小企业业务的快速发展。

作为国有大型商业银行，近年来，建设银行积极贯彻落实党中央、国务院以及监管机构支持小企业发展的各项政策，将小企业业务作为全行战略转型的重点，积极探索服务小企业的新思路、新举措和新办法，形成了一整套专门的发展机制、运行模式、业务流程、产品体系和技术手段。目前建设银行已打造了以226家“信贷工厂”为核心的小企业专业化经营模式；创新了包括“小贷通”、“速贷通”、“成长之路”、“网络银行e贷款”四大品牌，30余项融资产品。同时，持续加大资源倾斜力度，每年新增信贷规模的40%用于发展小企业。从2024年到2024年，建设银行小企业客户总量实现翻番，占全行企业客户比重超过70%；小企业贷款三年复合增长率达到25％，远高于全行各项贷款平均水平，不良贷款连续四年“双降”；三年来，建设银行累计为超过13万户小企业发放1.4万亿元贷款，间接提供了超

过2024万个就业岗位。建行支持中小企业发展的金融品牌得到了社会各界的广泛认可，《首席财务官》杂志连续三年授予建设银行“最佳中小企业服务奖”；2024年被《亚洲银行家》杂志评为“中国最佳中小企业服务奖”，是国内唯一获得此奖项的商业银行。

在做好传统信贷支持的同时，建设银行充分利用网络、渠道等优势，拓展“社区金融”服务领域，不断深化对小企业的综合服务，全面助推小企业成长。在信用卡领域，建设银行是国内最早开展信用卡业务的商业银行之一。2024年正式发卡以来，建设银行信用卡持续创新推出富有竞争力产品和服务，实现了健康、快速、可持续发展。目前，建行信用卡累计发卡已超过3000万张、客户超过2500万户，累计客户数、消费交易额、资产质量等核心业务指标均保持同业领先地位。特别是2024年与中国银联合作，将信用魅力与卓越品牌完美结合，首创企业自主设计卡面、团体专属的卓越信用卡，面向优秀中小企业员工发行。短短半年多时间，合作企业已突破1500家，累计发卡超过8万张。卓越信用卡已成为信用创造资本、信用成就品牌的新型金融服务工具。

在投资银行业务领域，建设银行为客户提供量身定制的金融全面解决方案，覆盖中小企业的生命周期，可根据每个阶段不同的需求提供不同的服务，包括产业投资基金、风险投资、项目投资、股权融资、中小企业集合债、资产证券化、财务顾问、IPO、买壳上市等。2024年全年通过发行债权类集合型理财产品为中小企业融资达22亿元，通过产业基金和创投基金为中小企业融资达20亿元。短期融资券承销、新型财务顾问、并购重组等多项业务同业排名第一。

在私人银行业务领域，小企业家是建设银行最重要的服务对象，占到客户总数的一半以上。通过提供以私人财富管理、综合金融和专享增值服务为核心的尊贵、私密、专业、稳健的全面金融解决方案，满足私人银行客户个人、家庭及其事业发展需求，与客户建立全方位、全生命周期的长久信任合作关系。

今年5月份，银监会下发了《中国银监会关于支持商业银行进一步改进小企业金融服务的通知》，进一步强调落实“六项机制”和“四单原则”，并创新提出，把单户500万元（含）以下的贷款按零售贷款进行监管，对小企业贷款实行差别化考核，提高小企业不良贷款容忍度。建设银行积极落实银监会要求，2024年初，即将小企业业务由批发业务条线纳入零售业务条线管理，从战略上进一步明确了小企业业务的管理模式和经营定位，并以新政贯彻为契机，确立了小企业业务新的发展策略。一是通过大力发展小企业业务带动整个资产结构的调整。由中长期贷款为主的格局逐步转向长、中、短期合理配比，逐步增大对小企业信贷资源配置的力度，并合理平衡好业务风险和收益。二是突出重点城市打造新的小企业业务战略布局。将业务资源主要投向经济比较发达、小企业比较活跃、各类经济元素多、信用和法律环境良好、机构经营管理水平高的区域，先行划定20个重点战略城市，对重点战略城市中小企业信贷资源配置要达到70—80%，占领市场制高点。三是以社区金融为切入点，加快小企业发展方式的转变。通过市场、商会、居民小区等社区平台开展小企业业务营销，实现由传统等客上门向主动营销的转变、由单一信贷服务向综合金融服务的转变。四是打造专业化的营销渠道，推动小企业业务零售化转变。建立以小企业业务经营体系，把银行内部的评价、审核、监测等中后台环节集中在小企业经营中心办理，实行扁平化管理，建立起前后台分工细致、配合有序、相互制约的经营模式。五是释放存量贷款资源，用于支持小企业业务的发展。进一步做好产业链上下游企业客户的营销拓展，加强对网络资源的应用，推进各种产品的整合，同时加强对存量贷款的回收再贷管理，下决心从长期贷款存量中拿出一部分规模用于小企业贷款，通过存量挖潜解决规模问题。六是提高容忍度，建立相对独立的小企业贷款风险管理控制体系和原则。核心是研究推出对小企业的信用贷款。通过客户经理真正了解客户的信用状况，来决定授信额度，改变一味抵质押和担保的控制方法。七是研究发行专门用于小企业融资的产品。积极探索发行专享用于小企业贷款的金融债，积

极发展适合小企业的债权类集合性理财产品、小企业集合银团贷款、小企业信贷资产转让业务等，为小企业提供综合化服务。八是合理定价，切实实现银企双赢。要建立对中小企业贷款合理的定价模型，在覆盖银行资金成本、风险成本和运营成本的基础上，寻求适当的资本回报，实现风险与收入的平衡，而不能一味追求高利率。

如今，中小企业已成为我国国民经济体系中最具创新力和活力的群体。企业数量已占到全国企业总数的99%，创造的最终产品和服务价值占国内生产总值的60%，上缴利税占国家税收总额的55%，并提供了75%以上的城镇就业岗位。在经济改革和结构优化过程中，无论是经济发展贡献，还是社会责任承担，中小企业都发挥着举足轻重的作用。此次“卓越企业发展论坛”有效地密切了建设银行与政府、企业的联系，搭建了政企银三方合作的平台，为未来深化合作，合力解决中小企业融资难，服务中小企业发展奠定了良好基础。据悉，此次论坛后，建设银行还将进一步扩展论坛的范围和深度，并在广东、江苏、山东、福建等中小企业活跃地区巡回举行。

**第三篇：2024上海国际终身学习论坛举行刘延东讲话**

２０１０上海国际终身学习论坛举行

刘延东致信祝贺 2024-05-20

本报上海5月19日讯（记者 张晨 高靓 董少校）黄浦江畔，世博盛会。作为“上海世博会联合国教科文周”的重要活动，上海国际终身学习论坛今天在沪开幕。中共中央政治局委员、国务委员刘延东发来贺信，对论坛召开表示热烈祝贺。

刘延东在贺信中说，教育是国家发展和民族振兴的基石。中国政府高度重视教育事业发展，不断推进教育改革，建成了世界上规模最大的教育体系，保障了亿万人民的受教育权利，实现了从人口大国向人力资源大国的转变。随着知识经济时代的来临，构建终身学习体系，创建学习型社会成为国际教育发展的重要趋势。在１３亿人口的中国，建设世界上最大规模的全民学习和终身学习社会对我国以及对世界都意义重大，影响深远。联合国教科文组织是终身学习理念的积极倡导者和热情推动者。此次论坛不仅为与会各国专家提供了交流经验、分享智慧的互动平台，而且也为国际教育界的朋友们近距离观察、认识中国和中国教育发展打开了一扇窗口。

本次论坛由联合国教科文组织、上海市人民政府、中国教育发展战略学会和中国教科文组织全国委员会共同主办，来自多个国际组织和35个国家以及中国各地的200多名专家学者参加。本次论坛借助上海世博会的平台，围绕“让学习伴随终生——终身学习的进展、发展趋势和制度建设”的主题，从政府、社会、学习者个人，正规教育与非正规教育培训，立法和制度等多个角度，回顾终身学习国家战略实施所取得的进展与面临的挑战，分享各国建立终身学习体系的经验与最佳实践成果，同时积极推进双边、多边人文交流与教育合作，加强终身学习政策的对话与沟通，共同推动各国终身教育体系和学习型社会的建设。

据介绍，终身教育是20世纪最为重要的教育理念。早在20世纪60年代，联合国教科文组织率先提出“终身教育”的概念。随着知识经济时代的来临，构建终身学习体系、创建学习型社会成为国际教育发展的重要趋势。我国也非常重视学习型社会建设。党的十六大、十七大提出要建设全民学习、终身学习的学习型社会。即将颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024年）》中，提出了“到2024年基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列”的战略目标。在13亿人口的发展中国家，建设世界上最大规模的全民学习和终身学习社会，对中国本身以及全世界都意义重大，影响深远。

**第四篇：“卓越计划”与现代商科人才培养**

“卓越计划”与现代商科人才培养

摘要“卓越计划”是我国高等工程教育中长期改革的一种崭新模式。本文将“卓越计划”思想运用到高校商科类本科专业的人才培养模式改革，在淮海工学院商学院市场营销专业办学中计划实施“卓越营销师”人才培养模式。本文介绍了淮海工学院商学院“卓越营销师”改革方案的实施框架，在此基础上对我国高校商科类人才培养有效实施“卓越计划”的几个问题进行了思考。

关键词卓越计划 卓越营销师 商科人才培养模式

一、问题的提出

2024年6月23日，教育部在天津召开了“卓越工程师教育培养计划”启动会，联合有关部门和行业协（学）会，共同实施了“卓越工程师教育培养计划”（简称“卓越计划”）。2024年7月教育部公布了第一批61所实施“卓越计划”的高校名单，2024年10月教育部又第二批公布了133所实施“卓越计划”的高校名单。“卓越计划”作为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024-2024年）》和《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》的重大人才培养模式改革项目，正成为我国高等工程教育聚焦的热点与重点。

然而，笔者认为，“卓越计划”虽然主要应用于工程技术人才的培养，但“卓越计划”绝不仅限于工科专业人才的培养，商科类人才的培养同样可以借鉴“卓越计划”的思想，同样可以采取“卓越计划”的基本模式。具体而言，既然有“卓越工程师”的概念，那么就应该有“卓越管理工程师”、“卓越营销师”、“卓越会计师”、“卓越理财师”、“卓越国际商务师”、“卓越物流师”、“卓越金融师”等若干商科类各专业的培养目标；既然工科各专业可以采取校企深度合作的“3+1”人才培养模式，商科类各专业也同样可以采用“3+1”人才培养模式。基于这一创新思路，淮海工学院商学院（以下简称我院）正在进行基于“卓越计划”的现代商科应用性创新型本科的人才培养模式的改革实践。下面，笔者以我院市场营销专业为例，介绍我院“卓越营销师”本科人才培养模式的改革方案，并就有关问题进行思考。

二、我院运用校企联合培养应用型商科人才的实践回顾

我院早在2024年就开始探索运用校企合作培养应用型商科人才的改革实践，与江苏康缘药业股份有限公司成功地举办了校企深度合作的“3+1”人才培养模式教学试点班，简称“康缘班”。现对“康缘班”的教学改革实践做一简要回顾。

（一）基本情况

江苏康缘药业股份有限公司是一家上市公司，主营中药．在全国药业行业位居前50强，2024年在中国中药企业位居第二位。早在2024年，我院与江苏康缘药业股份有限公司达成了为公司定制联合培养40名工商管理专业（营销管理方向）本科人才试点班。该试点班的操作要点有：第一，这40名学生单独组班，学生来源不限于商学院，从全校具有工科背景的各本科专业中进行二次选拔。试点班生源的选拔工作由公司主持，选拔标准的制定、笔试和面试工作都由公司人力资源部门操作。第二，该班单独制定培养计划，由我院与公司联合制定专业培养方案。第一、二年级的培养基本上按照高校同类专业的通用要求设置课程，第三、四年级按照公司要求增设了中医药技术类、营销实战类、公司文化与制度类等课程。第三，公司指定一名正式管理人员协助我院对该班进行日常教学与学生管理工作。第四，公司对学生进行双重评价，既按照优秀大学生标准考核评价学生，又按照公司员工标准对学生的行为举止、职业操守进行评价。第五，学生在第四学年全部进入顶岗实习，由公司人力资源部将学生分配到全国各个营销地区，并制定一名资深营销员带领学生进行实战训练，并对学生的营销业绩进行考核与奖励。学生毕业论文的选题及完成按照真题真做的要求进行。第六，学生完成了规定的教学环节，经我院考核毕业并经公司考核合格后，分配到公司营销岗位工作。

（二）试点效果

从实施结果看，该试点班取得了良好的效果，毕业生质量得到了公司的高度评价，我院也从试点班积累了较丰富的经验。具体效果体现以下在三个方面：

1．公司获得了定制化的、高素质的工商管理专业（营销管理方向）人才。公司董事长肖伟先生对“康缘班”学生的综合素质给予了高度的评价。公司各大地区营销经理均对该班学生予以高度赞赏，认为该班学生素质高，发展潜力大，同时认为该班学生与其他应届市场营销专业或其他专业的毕业生相比，该班学生具有营销悟性高、实战能力强、工作适应快的特点。该试点班合作成功后，在我院所在的城市江苏连云港市反响很大，继“康缘班”之后，江苏德邦化工集团、连云港燃料集团等优秀企业也纷纷提出与我院开展校企联合培养商科类人才的愿望，我院综合评价后择优而行。

2．学生获得了物质资助、就业岗位以及业务能力的专门训练。应该说，就试点效果来说，最大受益者是“康缘班”的学生。第一，学生每月从公司获得了数量可观的生活、学习费用资助。第二，学生提前解决了自己的就业问题。尽管大学生就业市场竞争比较激烈，但“康缘班”的学生已用不着为未来的就业担忧，学生可以全身心地将精力投入到课堂学习与实践教学之中。第三，学生的应用业务能力得到了空前的提高，工作适应期大大缩短。由于该试点班的培养计划是定制式设计，师资来源于校企两家，学生第四学年“全真式”顶岗实习，学生日常学习与行为规范遵循校企双重标准等，这一系列教学改革呼应了企业对应用型人才质量的要求，弥补了高校培养人才过于理论化、动手能力与创新能力不足的缺陷，因而，该试点班学生的综合素质与能力不同寻常。根据公司高管评估，该班学生到公司后基本能独当一面，几乎没有工作适应期。

3．我院获得了校企合作培养应用型商科人才的经验。通过与江苏康缘药业股份有限公司开展的“康缘班”深度合作，我院感触颇多。第一，校企联合培养应用型人才模式的确是一种有效的具有持久生命力的大学人才培养模式；第二，校企联合这项工作要取得圆满的效果，前提是双方领导的高度重视，核心是双方都有利益诉求以及各自利益保障，在合作中能够取得双赢或多赢的结果。仅有其中的一方受益，校企合作不可持续。第三，在合作中，需要校企双方联合制定人才培养计划，需要增加实战性课程以缩短学生工作适应期．提高用人单位的满意度。第四，顶岗实习是一种好的实践教学模式，能够克服实习教学中业已存在的“走马观花”式实习的弊端，切实提高实习效果。由于学生实习过程“真刀真枪”，确保了实习效果的提高，而实习效果的提高又是专业办学质量与学生应用能力的基本保证。

三、“卓越营销师”：我院实施“卓越计划”模式探索 为积极响应教育部“卓越计划”，我院解放思想，以“卓越计划”精髓为指导，开创性地进行商学院本科人才培养模式的改革试点，首批以市场营销本科专业为试点对象，探索基于“卓越计划”的“卓越营销师”人才培养模式改革实践，以期为后续的人才培养模式改革积累经验，奠定基础。我院“卓越营销师”的具体改革方案如下：

（一）“卓越营销师”试点班的招生与基本思路

我院基于2024年与江苏康缘药业股份有限公司成功的合作经验，提出继续与该公司合作，进行“卓越营销师”人才培养模式的试点。具体内容是：我院自2024年起从参加全国普通高等学校招生考试、符合录取条件的考生中择优录取40名学生，按照“卓越计划”模式要求，为康缘公司定向培养市场营销本科人才。该“卓越营销师”班学制四年，其中在我院课堂学习三年，在康缘公司顶岗实习一年。该班学生在校学习的三年时间内，根据需要可在康缘公司安排必要的教学实践活动。基于前期成功的合作背景与合作效益，康缘公司与我院一拍即合，合作意向迅速达成，合作框架快速制定。目前，我院与康缘公司已正式启动了“卓越营销师”人才培养计划。

（二）“卓越营销师”试点班的日常管理

1．我院在2024年4月与康缘公司联合制定“卓越营销师”班的人才培养方案，确定人才培养目标和知识、能力、素质结构，构建课程体系，开发适应康缘公司快速发展要求的人才培养计划，并将人才培养方案上报江苏省教育厅备案。

2．我院负责组织实施“卓越营销师”班的人才培养方案，负责对学生在校学习期间的教学与管理，不断提高教学质量。学生学习期满，完成教学计划规定的全部学习与实践内容，考核合格者，按规定获得淮海工学院颁发的本科毕业证书与学士学位证书。

3．“卓越营销师”班学生在我院学习期间，康缘公司指派一名企业联络人协助我院对该班学生的管理与教育，包括对学生的入学教育、职业道德教育、企业文化教育、学生素质动态考评等。4．“卓越营销师”班学生在寒暑假期间，可以以个人名义向公司提出实习或临时雇佣申请，公司根据实际需要优先满足学生的申请，并为在公司临时雇佣的学生支付适当的劳动报酬。

5．“卓越营销师”班学生在我院学习期间，康缘公司为该班定向设立“康缘奖学金”。学生奖学金的评定标准由我院与公司联合制定。康缘公司还将采用为该班优秀学生提供优质培训机会的形式对品学兼优的学生进行奖励。

6．“卓越营销师”班学生第四学年在康缘公司进行一整年的顶岗实习，期间，学生的学籍管理权在我院。顶岗实习期间，我院、康缘公司和学生三方签订实习协议，学生应遵守康缘公司的管理制度，服从康缘公司的合理安排与管理。康缘公司按照公司有关规定提供学生必要的实习补助。

7．“卓越营销师”班学生第8学期的毕业论文原则上由学生在公司顶岗实习期间完成，指导教师采用双导师制，第一导师为我院指派的导师，第二导师为公司指派的营销经理。考虑公司营销活动的分散性与连续性，该班学生的毕业论文答辩现场可考虑在公司营销业务相对集中的城市（区域）进行现场答辩，答辩小组成员由我院教师与企业经理共同组成，我院教师可在各大城市（区域）主持流动式学生毕业答辩。

（三）“卓越营销师”班的就业安排

1．“卓越营销师”班的毕业生有参加考研、国家公务员招考、事业单位招考、应征人伍以及自主择业的自由，但也有保守康缘公司商业秘密的义务。

2．“卓越营销师”班毕业生与康缘公司实行双向选择，双方达成就业意向后，签订就业协议书。未获得康缘公司签约的毕业生则需要在人才市场重新就业。

四、对商科人才培养实施“卓越计划”的几点思考

（一）商科人才培养也应该实施“卓越计划”

我国高等教育实施“卓越计划”虽然主要服务于工科各专业，但这并等于说“卓越计划”模式是工科专业人才培养的专有模式，同样，该模式完全可以在商科人才培养中推广应用。因为，无论是工科人才还是商科人才，都需要面对企业或行业应用，都需要培养学生的应用能力与创新能力。我院先前的校企联合人才培养经验已经表明，采取“3+1”的校企联合的专业人才培养方式，能够培养适合企业需要的具有较强应用创新能力的人才。因此，建议具备社会资源的高校商科类各专业都可以采用“卓越计划”人才培养新模式。例如会计专业可以依托会计师事务所实施“卓越会计师”的人才培养；工商管理专业可以依托某一行业实施“卓越管理工程师”的人才培养；金融学专业可以依托金融机构实施“卓越金融分析师”的人才培养等等。

（二）商科类专业实施“卓越计划”要学会变通

“卓越计划”需要依托某特定的行业或企业，但对此不要机械式理解。笔者认为，凡是能够面向现场，能够通过联合培养有效提高学生实践应用能力与创新能力的培养模式就是“卓越计划”模式，这也是“卓越计划”的精髓所在。因此，建议商科类各专业在寻找适合自己的“卓越计划”模式时，要打开思路，开拓视野，不要将专业人才培养拘泥于某一个具体的、狭小的企业现场，只要是同一业务类型的企业都可以作为商科类专业实施“卓越计划”的合作伙伴。例如，“卓越物流师”的培养就可以采用与几个大的物流公司联合培养物流管理专业的人才；“卓越理财师“的培养就可以与几个大型工商企业或理财公司联合培养财务管理专业的人才等。

（三）有效的利益机制是“卓越计划”可持续发展的动力源泉

“卓越计划”是校企合作的结果，必须依靠校企双方的通力合作，仅有单方面热情或单方面的动力是完成不了这一人才培养新模式的。诚然，有些“卓越计划”的实施也可以依靠“感情”或“关系”来建立与维持，但这不能持久，只有依靠建立互惠互利的利益机制才能确保“卓越计划”模式能够行得通、走得远。这里尤其需要建立有利于保障企业或行业的利益机制。因为，在“卓越计划”模式实施中，企业虽然可以收获一批符合要求的毕业生，但由于毕业生具有替代性且在同一个高校引进较多同质毕业生不利于企业的创新，此外，学生在联合培养中势必给企业增添额外的负担，因此，如何确保企业利益、调动企业参与“卓越计划”的积极性至关重要。建议高校与政府都需要主动思考并切实在合作中维护好、发展好企业的利益。

（四）培养一个应用型的师资队伍是有效实施“卓越计划”的基本保证

“卓越计划”的形式是校企联合，目的在于增强学生的实践应用能力与创新能力，首要的还在于培养学生的实践应用能力。因为，实践应用能力与创新能力犹如“皮、毛”之间的关系，皮之不存毛将焉附。如果没有实践应用能力的支撑，学生的创新能力就如无源之水、无本之木。在“卓越计划”实施中，仅有校企形式上的合作是不够的，建立一个应用型或“双师型”的师资队伍是“卓越计划”有效实施的基本保证。有了这样一支师资队伍，就可以保证各专业所开出的课程，无论是理论性课程还是实践性课程，能够让学生学有所获，通过“干中学”与“学中干”的途径切实增强学生的应用创新能力。高枝可以采取鼓励教师到企业挂职锻炼，或合作开展横向科研，或采取校企师资共同完成某门课程的“1+1”授课方式，或从企业中聘请兼职教师等办法来建立一支满足“卓越计划”需要的应用型的师资队伍。

**第五篇：丛连彪对社会做出卓越的贡献**

丛连彪对社会做出卓越的贡献

丛连彪企业家族在市场竞争中有着极大的潜质，不管在竞争中还是在价值认可当中都是有举足轻重的位置！我们坚信丛连彪家族的每一个成员都会对社会做出卓越的贡献！企业是一个人的命脉，不管成败，坚守最重要！

丛连彪家族企业的资产所高度集中在家族的手中，呈现明显的封闭性的特征，而且家族企业以很消极的态度对待开放的股权结构，排斥其他社会资本的注入，具有排他性。股权结构的一元化和封闭化，使得企业很难在现代的多元化的市场竞争中建立良好的公众价值认同，再加上家族企业的信息不透明，外界很难对其进行有效的监督，这就让企业在市场竞争中很难放开手脚，限制了企业的融资和资本运营。

在企业的发展初期可能这种所有权结构可以很好的促进企业的发展，但是越往后，就形成了限制企业发展的诟病之一。丛连彪由于高层的管理者通常是家族内部成员，对于其余非家族成员的者的选拔和激励时往往有欠公平，而且对于家族内部成员间的长幼、亲疏等问题也很难处理，对企业的员工很难实现公平、公开、公正;换个角度来说，由于企业的家族性，很多重要岗位由家族内部成员完全掌控，有时高级管理者往往空有一腔忠诚，却因为能力有限，无法胜任岗位，把企业引入歧途。

丛连彪对企业发展，需要用现代化的治理要解决这些问题，企业就需要用现代化的治理方式，设置有效的监督和决策机制，设置监事会，股东大会，并使之行之有效，绝不要只是摆摆样子，走走过场，否则只能治标不治本。完善人事制度，人事任免是不能把家族内和外区别对待，不能把传统的家族观念和“家天下”带到企业治理里来，建立有效的激励机制，家族内外一视同仁;丛连彪对企业发展，需要用现代化的治理，对于各层员工和管理者要有完善的岗位职责，各司其责、按章办事;建立有效的人才培养选拔机制，要能从外界选拔优秀的合适的管理人才。只有运用合理的现代化企业治理制度和方式才能与时俱进，顺应社会潮流，步步为营。

对于人才管理的方向上，丛连彪始终坚信自己的整治方针，让自己与时俱进的发展，选拔优秀的人才才是对企业发展的重要依据！相信丛连彪利用现代化的管理激励人才的培养过程，加强对人才的选拔特征！

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