# 如何培养高素质人才

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2024-06-29

*第一篇：如何培养高素质人才何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按学生的能力素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：一、技能性人才是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的人才。他们全面...*

**第一篇：如何培养高素质人才**

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按学生的能力素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的人才。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从职业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是社会最重要的资源，这已成为许多价值体系中的首要内容。但多数学校对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国高校，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的学校“挖人”；

二、直接招收优秀毕业生；

三、从学校内部培养提拔。学校如何培养高素质人才对每个学校来说都是一个挑战。

当今乃至将来，学校的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才学生是“千里马”，学校领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此学校做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在社会上的竞争力。

**第二篇：培养高素质人才**

培养高素质人才

现代企业的竞争，本质上是人才的竞争。人才是一种特殊的经济资源，是生产过程中能动的生产要素。一个企业能做多大、做多强，并不取决于它获得了多少物质资产、多少资本，更主要取决于它的经理人、它的员工。企业兴衰乃是常事，但究其原因，无外乎都是“得人才者昌，失人才者败”。企业的人才资源区别于企业其它资源因素的最根本点，就在于它是人性的力量，具有其它资源因素所没有的能动性和创造力。其它资源因素也只有与人有机地结合起来，才能真正的发挥作用。企业的经营者、企业的高级管理人员则是人力资源中与其它资源因素结合得最紧密的部分，他们的职业素养和职业道德水平，无疑是左右企业发展壮大的重要因素。

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按员工的职业素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的软件工程师。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从行业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是企业最重要的资源，这已成为许多企业价值体系中的首要内容。但多数企业对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国企业，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的企业“挖人”；

二、直接招收MBA毕业生；

三、从企业内部培养提拔。

企业如何培养高素质人才对每个企业来说都是一个挑战。我们可以归结出以下几点：

一、建立科学的选才用才机制。建立人才竞争机制，大力推行公开选拔、竞争上岗、赛场赛马等方式，引入科学的定性定量的人才测评手段，把优秀人才选聘到合适的岗位上，实现能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制，将考评结果与任用和收入挂钩，保证符合企业考核标准的人才在企业内有其位、谋其职、授其权、获其利，实现人才优胜劣汰。做到人才使用和人才培养的统一，以合理使用来加快培养，以进一步培养来促进使用，对有潜力的年轻人才，要大胆压担子、给位子，让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

二、多措并举,做好企业技能人才培养使用。要充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用,通过举办各种综合性和专业性的技能人才招聘会，为用人单位和各类人才提供双向选择的机会，使人才市场真正成为单位选才、人才择业的主渠道;要围绕重点产业和关键行业紧缺的专业，通过设立“333”金蓝领企业技能人才培训计划,加快培养大批具有较高知识水平、有精湛技艺、能独立解决技术难题的高技能人才;要采取“送出去、请进来”的办法，不断加大技能人才的培养力度,多给他们锻炼、考验、成长的机会,给他们交任务、压担子，按照“口才、文才、实才”不同类型的岗位要求,实行“订单”培训,量才所用,倾力打造企业技能人才“高地”。

三、关心关爱,积极营造栓心留人的外部环境。我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希望。”因此,要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

四、要在思想上重视人才。人才工作是一项长期、重大而紧迫的重要任务。各级各部门必须把人才工作放在更加突出的战略位置。企业要充分发挥职能作用，主动加强与组织/人事等部门的协作配合，建立健全人才工作议事制度、例会制度、办事制度等工作机制。同时，要积极引导工会、共青团、妇联等人民团体以及企事业单位、社会中介组织等社会力量广泛参与人才工作，整合方方面面的社会力量，形成齐抓共管、共同推进人才工作的新局面。

五、要学会从感情上亲近人才。发挥人才的积极作用，关键是要关心爱护人才，最大限度地提高他们的生活、工资、福利以及医疗补助等待遇;切实关心他们的衣食住行、健康冷暖，帮助他们解决工作、生活中遇到的困难;协调解决子女入学、就业、人事代理、社会保险转接等,真正做到用感情栓心，用待遇留人。同时,加大补助奖励力度，认真做好享受政府津贴和省级有突出贡献技术人才选拔工作，进一步拓宽引进渠道，大力引进重点领域紧缺性技能人才，为高层次人才脱颖而出创造条件。

六、要进一步明确人才工作责任机制。人才工作是一项系统工程，必须明确责任。单位主要负责同志作为人才工作第一责任人，要亲自抓、亲自问，以自己的表率作用带动和影响全社会关心、支持人才工作。组织人事部门要从创优环境、创造机会、搭建平台等方面，不断完善人才的引进、培养、使用机制，推动人才工作再上新台阶。要把人才工作纳入各单位岗位目标责任考核，考核结果将作为衡量班子和干部政绩的重要依据。同时,对成绩突出的单位和个人予以表彰奖励，对不重视人才工作的单位和个人坚决进行组织处理。

当今乃至将来，企业的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才是“千里马”，企业领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在市场上的竞争力。

**第三篇：如何培养高素质人才推荐企业发展**

试论述培养高素质人才推进企业发展

作 者：完成日期：

\*\*\*

2024年6月25日

试论述培养高素质人才推进企业发展

摘要

我国第一个中长期人才发展规划提出2024年我国人才发展的总体目标，即培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，为在本世纪中期基本实现社会主义现代化奠定人才基础。此计划充分表明国际间的竞争根本上是人才的竞争。

关键词：智慧型人才、人才发展必要性、国有企业人才发展

目 录

引言„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„ 4 一 什么是高素质人才 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 二 人才划分的种类 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.1技能型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.2经验型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.3智慧型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 三培养高素质人才的必要性„„„„„„„„„„„„„„„„„5 3.1 世界发展形态要求各国必须发展高素质人才„„„„„„„„5 3.2 我国现有的基本国情要求我们必须培养高素质人才„„„„„5 3.3 培养高素质人才是企业稳定发展的原动力„„„„„„„„„5 四国有企业应如何建设高素质人才队伍…„„„„„„„„„„„5 4.1 坚持党管干部原则，努力培育善于推动科学发展、促进和谐建设 的高素质经营管理者队伍„„„„„„„„„„„„„„„„„„6 4.2 实施人才强企战略，建设一支创新型科技人才和智慧型人才队伍，提高科学发展的技术支撑能力„„„„„„„„„„„„„„6 4.3 提升工作队伍建设的文化素质水平„„„„„„„„„„„6 4.4 加强基层组织建设，提高基层组织的凝聚力和战斗力„„„6

4.5 积极营造栓心留人的外部环境„„„„„„„„„„„6 总结„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7 参考文献„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7

引言

人才作为一种特殊的经济资源，是生产过程中能动的生产要素。一个企业强弱，更主要取决于它的经理人、员工的职业素养。在整个知识经济的体制下，其对企业人才队伍能力和素质也提出了更高得要求，企业要发展，必须从根本上解决人才培养的问题，树立人才是第一资源的观念，强化“人才就是财富，人才就是效益、人才就是竞争力”的意识，真正把人才是第一资源落实在企业发展的实践中。

一 什么是高素质人才

高素质人才：顾名思义就是比一般人才的综合素质高。他们不仅具有符合企业发展的业务专长，同时懂管理，并具有较高的政治素质，经过一定的培养锻炼，就能成为合格的经营管理者。他们善于把党的政策与企业具体实际结合起来，而不是唯上唯书，因此才能带领企业在竞争激烈的市场里发展。由于过去几十年计划经济体制的束缚，在人才的培养上已落后于新形势发展的需要，加强人才和高素质人才的培养，既是企业发展的需要，也是建设中国的基本保证。

二 人才划分的种类

依我国现目前企业就业人才的职业素养层次的不同进行划分，大致可以把人才划分为技能型、经验型和智慧型三类。

（一）技能型

技能型人才，顾名思义是指拥有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人。此类型人才全面把握性不够，缺乏对市场全方位的认知。

（二）经验型

此类人都是从企业底层做起，熟悉产业链的过程操作，有丰富的经验，但他们通常没有与时俱进的新鲜血液的注入，能动性、学习性和进步性较差，这对于企业长久发展是没有利处的。

（三）智慧型

此类人才善于用哲学的思维思考问题，知识是所有人行为的原动力，但有知识并不等于有技能；同样，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观、创新精神和创新能力，这也是一个高素质人才应该具有的品行。

三 培养高素质人才的必要性

（一）世界发展形态要求各国必须发展高素质人才

现今世界正处在改革调整时期。世界多极化、经济全球化日趋明显，而科技进步、人才竞争、世界经济格局也出现翻天覆地的变化，国际竞争局势呈现新的格局，全球文化交流交融出现新特点，发达国家在经济、技术等方面仍占优势，综合国力竞争更趋激烈，给我国发展带来新的机遇和挑战。世界局势的变化、科技的发展与竞争归根结底是人才的竞争，是智慧型高素质人才的竞争。

（二）我国现有的基本国情要求我们必须培养高素质人才

全面分析世情、国情、党情的深刻变化对我国自身发展建设的影响，以及总结我国发展建设的基本经验，对于每个国家提出了新的要求，科技发展及进步必须依靠高素质全能人才队伍的培养与建设，大力发展高素质人才才是发展的根本。

（三）培养高素质人才是企业稳定发展的原动力

“出产品之前先出人才”。这句话揭示出现代企业发展要想有高质量、高效率和高效益的产出，就必需坚持以育人为先，强化员工的教育培训。企业培训的目的之一就是要把企业中的技能性和经验性人才不断地转化为智慧性人才。结合企业现状来讲，我们需要科学把握企业创新的着力点，加强经营管理者队伍、科技技能人才队伍建设培养，着力打造高素质企业人才队伍，为企业的发展提供充足的人力资源。有专家认为，一个企业成熟的标志之一就是它能不能从内部提拔重要的管理人员。宝洁就是一个典型的例子，它的经理人员95%都是自己培养出来的。因此，培养高素质人才是企业稳定发展的原动力。

四 国有企业应如何建设高素质人才队伍

（一）坚持党管干部原则，努力培育善于推动科学发展、促进和谐建设的高素质经营管理者队伍。

加快川维厂生产发展建设，关键在领导，关键在干部。国有企业要实现科学发展必须坚持民主、公开、竞争、择优的选人原则，提高选人用人公开度、公正度，促进优秀人才脱颖而出，这是培养造就高素质干部队伍的关键。

（二）实施人才强企战略，建设一支创新型科技人才和智慧型人才队伍，提高科学发展的技术支撑能力。

科技发展靠创新，创新的关键在人才。国有企业要想与时俱进，快速发展就必须增强自主创新研发能力，必须把人才强企作为重要方略，树立人才资源是第一资源的观念，以思想观念的解放促进人才资源的解放，把各类人才资源聚集起来，把人才的发展之路铺设起来，让人才队伍增添动力、消除阻力、增强发展的活力。不断加强科技人才、科技后备人才和高技能技工人才队伍建设。

（三）提升工作队伍建设的文化素质水平。

提高企业整体管理水平，要进一步完善以岗位责任制为核心的制度，构建一套管理制度和方法；要以“师带徒”模式为载体，强化基础训练，通过岗位练兵、技术训练等多种形式，进一步提高一线员工的操作技能；要进一步完善人才发展规划，提高员工队伍的文化素质水平，促进金牌队伍创建工作的深层开展。

（四）加强基层组织建设，提高基层组织的凝聚力和战斗力。

国有企业的基层组织是党的组织基础，是开展党的活动、落实党的工作、体现党的战斗力的基本单位，是党在基层组织中的战斗堡垒。无论是贯彻落实科学发展观，还是巩固党的组织基础，都必须做好抓基层、抓基础的工作。只有如此，才能充分推动发展、凝聚人心。

（五）积极营造栓心留人的外部环境。

我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希望。”因此要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变。

结论

近年来，川维厂各基层党组织紧紧围绕中心工作抓生产，在生产中引进多种技术与设备，充分发挥了基层党组织的政治核心作用。但面对新形势、新任务，一定要继续探索充分发挥基层人才能力的方法和途径，切实抓好高素质人才培养的主导线，坚持从实际出发，组织开展各种形式的主题实践活动，使人尽其才，各得所需。争创“四强”模式（领导力强、企业发展力强、创新力强、职工凝聚力强）、争做“四优”先进人才（文化素质优、岗位技能优、工作热情优、绩效评价优），增强企业的吸引力和发展能力，增强企业人才队伍的生机和活力。

参考文献

[1] 吴何著、《现代企业管理：激励、绩效与价值创造》、中国市场出版社、2024 [2] 姚先国，张俊森著、《中国人力资源投资与劳动力市场管理研究》、中国劳动社会保障出版社、2024 [3] 康小明著、《人力资源、社会资源与职业发展成就》、北京大学出版社、2024

**第四篇：打造高水平队伍 培养高素质人才**

校长陈弘调研教学、人事、师资工作时强调

打造高水平队伍 培养高素质人才

本网讯（记者 周平尚 温润 曾曼薇 罗萍）5月18日上午，校长陈弘深入教务处、人事处调研学校教学、人事、师资队伍建设工作时强调，要继续解放思想，更新教育观念，建设一流课堂，打造高水平师资队伍，培养高素质人才。

上午8时30分，陈弘首先来到教务处四楼会议室，听取教务处工作汇报。该处处长李常健就他们的基本情况、教学工作基本思路、近五年来的主要工作及取得的主要成绩、存在的问题及今后的努力方向等工作做详细汇报。听取汇报后，陈弘动情地说，教务处做了大量的工作，克服了不少困难，这些成绩的取得来之不易。他指出，教学是学校发展的生命线，是大学的中心工作。教育管理者首先要解放思想，拓宽视野，树立现代教育理念，研究高等教育的规律，提高管理水平。其次，要不遗余力地抓课堂教学，不断提高课堂教学质量。要不断完善激励机制，形成好的导向，引导教师既抓教学也抓科研，尤其是要给青年教师营造一个浓厚的教学赶超的氛围。三要大力推进课程体系改革。四要大力推进实验教学改革提高学生实际应用能力；高度重视实习实训环节，决不能在教学环节上“短斤缺两”。五要全力打造教学名师，从教学一线人员中瞄准最有潜质最有竞争力的教师，给予指导和扶持，帮助其又好又快成长，以此推动师资队伍建设上新台阶。

在人事处调研时，陈弘着重强调，好的大学必须要有好的教师，学校师资队伍建设工作要常抓不懈，要在全校范围内营造一个爱惜人才、尊重人才的良好氛围，坚持“事业凝聚人、感情凝聚人、待遇凝聚人”。在人才培养方面，要坚持走内培外引之路，在充分挖掘内部资源的基础上，大力引进高级别优秀人才。最后，陈弘特意叮嘱该处工作人员，人事处是个服务教师的窗口单位，在工作中一定要讲政策、讲程序，要少一些机关衙门风气，多一些服务宗旨意识，力争为广大教师提供最优质服务。

**第五篇：树立教育新理念 培养高素质人才**

树立教育新理念 培养高素质人才

人类已经跨入21 世纪,世界正在进入一个以知识经济、信息技术为标志的高科技时代。面对科学技术迅猛发展、国家竞争日趋激烈、国际间的交流与合作日益频繁的世界经济发展大趋势,如何把握机遇迎接挑战、培养适应时代发展的高素质创造性人才,是我国在世界经济竞争中能否取胜的关键因素,也是21 世纪中国教育特别是高等教育面临的中心任务。因而,教育领域必须面向未来,树立教育新观念,建立新的人才培养模式,为人才成长寻找新的途径。随着时代的发展,对人才素质的要求也在不断被赋予新的内容。21 世纪对人才素质的基本要求是什么? 笔者比较赞同如下说法:(1)具有进取、创新精神;(2)具有高尚的思想品质和时代责任感;(3)具有明确的奋斗目标;(4)具有观察、思考和分析能力;(5)具有较强的容纳、吸收知识的能力;(6)具有广博的知识储备、较深的专业知识、较广泛的交叉学科前沿知识;(7)具有全球意识和国际竞争意识,具有国际交流能力和国际合作精神。对此,笔者认为应从以下几方面树立新的教育理念,探索新的人才培养目标,使我们的人才培养适应新的时代要求。

一、人文素质教育———学会做人

1988 年1 月,75 位诺贝尔得主在巴黎发表了一个宣言,第一句话就是:如果人类要在21 世纪生存下去,必须返回2500 年前到孔子那里去寻找智慧。这是面科技高度发展和知识广泛应用为人类带来巨大物质财富,又被人当作获取超额利润的手段,无节制地用作向自然索取的工具,为人类带来环境污染、生态破坏、资源危机等一系列全球性灾难所发出的深刻反思。在科技飞速发展的时代,生态危机、道德伦理的滑坡所带来的困境成为科学巨子以及全世界人民关注的焦点。回归自然、呼唤人文精神,在21世纪逐渐成为主导的倾向。尤其高校在担负培养新世纪高素质人才任务时,应确定的首要任务是教他们学会如何做人。“学会做人”是新世纪人才最基本的素质。“学会做人”包含了极其丰富的内涵,我们通过加强人文素质的教育,或许能找到其中的答案。人文素质教育的目的就是教育人们学会做人。它是以培养人文精神为目标,将人类优秀的文化成果通过知识传播、环境熏陶使其内化为做人的基本品质和基本态度的教育。人文精神是优秀文化孕育而成的内在于主体的精神品格,它需要通过对人文知识、人文科学的学习和熏陶后内化而形成。人文科学包含着世界文明的优秀成果,也包含我们中华民族的优良传统,它包含爱国主义、集体主义,也包含启迪人的智慧、开发人的潜能、调动人的精神、激扬人的意志、规范人的行为、维护人的健康、控制社会稳定乃至发展经济、协调人际关系等。通过对学生进行人文科学教育,可帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观,培养他们高尚的道德情操和强烈的社会责任感,使他们在激烈的竞争中,不仅要有坚实的科学知识和较强的综合创新能力,而且要做道德高尚、有益于人民有益于社会的人。在进行教育中,首先要更新观念,提高思想认识,高度重视人文素质教育在人才培养中基础作用和核心作用。通过改革教学内容,调整专业课程体系,加大人文科学课程比例,文理交叉互相渗透,建立统一的各专业必修的人文科学课程。如马克思主义哲学、文学艺术、中国和世界近现代史、人生修养、语文基础等,使自然科学和人文科学知识的教育互补,使学生在专业知识学习中接受人文素质教育,建立符合社会发展的道德伦理观念,培养人文精神;并且可多方面开展人文素质教育活动,如社会调查、社会实践、社会服务和丰富的校园文化活动,使学生在多种多样的活动中,在与人和社会、自然交往中开拓视野,关注人类,关心未来,认识自己的责任和义务,正确处理人与社会、人与自然、人与人的关系,实现自己的人生价值,培养和提高自身的人文素质,做精神文明的人。

二、终身教育———学会生存与发展

科学技术飞速发展,人类创造的知识呈指数增加。20 世纪60 年代以来,科学技术上的新发现、新发明比过去2024 年的总和还要多。仅仅在宇宙空间技术领域中,就出现了12000 多种不曾有过的新产品和新工艺。科学发现、发明和新技术的普及及应用的周期也愈来愈短。在美国,电话普及用了75年,电视机普及用了30 年,而计算机普及仅用了10年。与此同时,知识的更新周期也大大加快,20 世纪初为30 年,50 年代后为15 年,70 年代至今,缩短为5 年。过去学者的知识在校时可获得80 % ,工作后再学20 %;如今,90 %的知识需要靠工作后再受教育 而获得。入21 世纪知识经济时代,科学技术的飞速发展和生产工艺的日新月异,使越来越多的人难以适应新的生产程序、新的产品、新的工种、新的职业对劳动者提出的新要求。我国也面临此类问题,国家将陆续对4000 个工种实施职业资格准入制度,劳动保障部在不断研究和公布新的职业。为适应这充满竞争的生存环境和更好地发展自我,实现自我价值,人生中需要适应不同的岗位和再次选择职业已成为残酷的现实。因此,为了适应知识、工艺、产品更新换代对要人才素质的要求,学习将成为人的一生中最重要的活动之一,教育将贯穿人的生命和始终,终身教育成为现代人才教育发展的必然趋势。所谓终身教育,是指教育制度为个人提供终身参与有组织的学习活动的机会,使其进行系统性学习以适应变迁需要,达成自我实现目标,增进自我导向学习的能力与动机。终身教育包括正规、非正规、非正式教育形态。实施终身教育的形式可以有多种,一种是回到大学学习第二专业;一种是企业或研究机构自己培训;一种是社会业余教育。改革开放以来,我国教育中成人教育、老年教育、网络教育等各类社会教育形式的蓬勃兴起,为终身教育开辟了良好的学习途径。政府应更加支持、关注教育机构所实施的高等教育的自学考试、函授教育、网络教育等,教育机构也应进一步扩大专业设置,规范和完善教学内容、教学形式,切实保证教育质量;高等学校可采用到校进修或远程教育为需求者开放绿灯,为他们再次充电提供最新的前沿领域的新思想和新成 果;劳动培训部门和企业的培训机构应定期对社会就业人员、企业员工和各级管理者进行上岗培训和业务再提高学习。未来对人类提出了终身教育的要求,使我们对知识、文化追求的观念逐渐走向理性,这是社会发展的使然。人们将通过对新知识的不断学习,获得生活必需的技能,建立正确的价值观,增进个人的健康,促进个人成长,达成自我实现。同时,个人的终身学习,将对提高全民族的文化素质水平,为中华民族的伟大复兴,起到重要的作用。

三、创新意识教育———学会创新

创新是一个民族的灵魂,是推动社会前进的动力。有了创新,便有了技术的革命和社会的发展。科学技术的日新月异带来了经济的快速增长,创新能力成为国民经济可持续发展的基础。正如中国科学院院长路甬祥院士所言:“一个拥有持续创新能力和大量高素质人才资源的国家,将具备发展知识经济的巨大潜力;一个缺少科学储备和创新能力的国家,将失去知识经济带来的机遇。”江泽民同志出:“要迎接科学技术突飞猛进和知识经济迅速兴起的挑战,最重要的是坚持创新在今年年初召开的第四次全国科技大会上,国家主席胡锦涛指出中国未来15 年科技发展的目标是2024 年建成创新型国家。创新型国家必须由具有创新能力的创新型人才来建设,因此,对创新人才的培养,是教育领域迎接新世纪挑战、完成历史使命刻不容缓的课题。所谓创新人才,是指那些依靠自己的创造素质做出创造性产物的人,其灵魂是具有科学的批判精神,特征是对学科的兴趣。创造素质是个大课题,但基本内涵不外乎创新意识、创造性思维和创造能力等几个方面。爱因斯坦认为:

创新意识是科学创造的出发点、动机和推动力。创新意识作为创造活动的前提可以给创造者以精神刺激,可以激发和引导创造者去思考问题、怀疑问题、提出问题、探索问题,进而去解决问题,创造出新的思想和方法,可见,创新人才的首要素质是创新意识,灵魂是具有科学的批判精神。没有创新意识,创造性思维和创造能力的培养便无从谈起。21 世纪的中国教育必须更新教育观念,确立创新意识教育观,要把具有创新意识、创新能力的创新人才的培养作为主要目标,要改革教材和教学、考试方式中不利于创造性人才培养的因素,要优化课程内容,将对学生创新素质的养成渗透于课程之中,要积极培养学生对学科的兴趣,要积极营造适于创新 的教育环境与氛围,注重学生独立思维和强烈的创造意识的培养,开阔他们的思路,鼓励他们思维的批判性,允许他们标新立异,大胆质疑,对现有的知识提出疑问,对旧的学术权威提出挑战,在积极发现和创造新的知识方面充分发挥独特个性,要教他们如何在知识的海洋和日益膨胀的信息中,按照新的方式把已有的知识和新信息结合起来加以利用,从而学会如何去思维,如何去创造,同时要注重对学生强烈的进取心,坚韧的意志力,高尚的品德修养等优良创造品质的培养,以全面提高学生的创造素质,为他们创造能力的培养奠定基础。

四、综合素质教育———学做通才

这里所说的通才,是指具有较扎实的专业理论和技能,同时又具有较宽厚的知识面,一专多能、专博相兼的人才,并不是指样样都精通,强调的是综合素质。在古代,由于各类学科尚未分化,呈综合状态,因而当时杰出的人才大多是综合性的。到了近代,随着自然科学不断发展,学科不断分化,这一时期的优秀人才大多是专才。20 世纪以来,科技发展的趋势是高度分化又高度综合,综合成为科技发展的主流,学科之间互相交叉又不断产生大量的边缘学科、横断学科、综合学科。各种新技术的不断渗透,知识呈网络型分布,多角度、全方位的横向研究和立体研究成为融社会科学与自然科学为一体的共同研究方法。同时,知识经济是以知识决策为导向的经济,其决策和管理必须知识化,不少重大决策都成为一个极其复杂,需要多学科、多行业、多主体参与密切配合、综合分析的系统工程。单一学科的专门人才已很难适应这种科技、经济和社会发展的现实。这就要求我们的人才必须博学多才,我们的教育必须注重通才教育,培养人才的综合素质。目前,国外各类学校十分重视通才教育。如日本从上世纪70 年代起就提出“培养理想的世界通用的日本人”的口号。强调“没有综合性,就不会产生伟大的文化和伟大的人物”,大学纷纷设立了“综合学部”、“综合学科”以及“综合研究机构”。他们普遍实行有利于综合性人才成长的完善的学分制,许多理工大学开设科学技术与社会科学等综合性跨学科课程,实施培养集科技、文学、经贸、外语于一身的“四合一”人才计划。美国的高等学校以培养“通才”为目标,一、二年级不分专业,所有学生都要学习文理科的课程,即使到了高年级进行专业教育后也要强调文、理教育,在重视基础理论的同时,提倡“百科全书式”的教育。我国由于传统的计划经济体制和科学技术水平的限制,传统的高等教育人才培养目标和价值取向主要是培养单科性的专业人才,高等教育主要是进行专业教育,即培养学生各种专业知识和能力,这已不能适应现实的需要。我们应改变这种专业口径过于狭窄的人才培养模式,一方面要大力调整专业设置,拓宽基础知识,加强知识融通与迁移能力的培养;另一方面,要切实为学生创造拓宽知识领域的条件,在试行学分制基础上,增加选修课程,提倡学生跨系科选修,实行双学位制、主辅修制,构建完善的知识和能力结构,拓展知识背景和能力基础。除了提高学生学科专业的能力外,还要考虑学生其他能力的培养,如社交能力、心理承受能力、综合思维能力、表达能力、组织管理能力等,全面

提高学生的综合素质。使学生毕业后,成为既能在专业市场方面挑大梁,又能在科学管理、公共关系中游刃有余;既善于跟踪国际前沿,又有强烈市场意识,能够驾驭知识经济的优秀人才。

五、开放性教育———学会竞争与合作世纪是世界经济竞争更加激烈的时代。在激烈的竞争中又酝酿着合作,国际间的交流与合作日益频繁。发达国家的一些企业纷纷寻找战略合作伙伴,利用投资、购股、联盟、合作等方式扩大国家之间或公司之间的科技合作,结成国际联盟,做到科技知识的共同生产和成果共享,把市场推向全球,在竞争中获得更大规模经济效益。改革开放后,我国的企业也积极向海外融资,并依靠引进国际人才和先进科学技术来推进我国的经济建设,并打入了国际市场,取得了很大的成功。而面对世界地经济一体化的多市场前景,这种成功仍显不足。中国著名经济 学家温元凯教授在关于中国经济形势及投资热点的专题报告中指出:中国企业运用国际资本还处于低级水平。中国企业与国际资本对接不起来,一是缺人才,缺乏能把企业包装成华尔街认可的投资形式;二是交往太少。中国需要新的视角,需要优秀企业家。中国企业需要实现从区域性公司到全国性公司到跨国公司的战略升级。这无疑需要一批具备从事国际交流、合作和跨国工作能力和开放性人才。这是知识经济时代对人才的挑战。多年来,我国高等教育的人才培养缺乏全球意识,培养的人才缺乏国际交流、合作和跨国工作的知识和能力。一些学生思想较封闭,选择学习科目仅从兴趣和今后就业出发,缺乏认识未来科技、经济日走向国际化趋势的大视野,缺乏思维的创造性、前瞻性,竞争合作意识淡薄,在今后参与世界经济竞争中将难以担当重任。因而,高等教育应确立“开放性”人才培养目标,一方面积极引导大学生开阔视野,关心国家大事,关注世界风云,培养对新事物、新信息、新科技的敏锐感受,积极主动地学习和吸取世界现代先进科技文化知识,努力提高外语水平,增强全球意识和开放意识,增强竞争意识和合作意识,培养参加国际竞争所必需的基本素质、知识结构和应变能力;另一方面,应积极促进高等教育向国际化发展,高等院校通过国际间的校际合作、交流、互派学生等手段,使高等教育的科学技术研究和人才培养直接与国际接轨,为培养更多面向世界、适应未来的 开放性人才提供条件。综上所述,当代教育一定要树立新的教育理念,确立培养目标,探索培养高素质人才的途径和模式,以期使我们培养的人才能顺利适应新时代新形势的要求,并更好更快地服务社会、服务人类。

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