# 如何构建人才培养体系（范文）

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-07-24

*第一篇：如何构建人才培养体系（范文）如何构建人才培养体系快速成长/发展的企业，人才会迅速成为企业发展的瓶颈。这是由成长型企业业务及管理特点决定的：1 组织在裂变，部门不断增加，需要大批的部门经理、总监甚至是副总。内部人员没有成长起来，外部...*

**第一篇：如何构建人才培养体系（范文）**

如何构建人才培养体系

快速成长/发展的企业，人才会迅速成为企业发展的瓶颈。这是由成长型企业业务及管理特点决定的：1 组织在裂变，部门不断增加，需要大批的部门经理、总监甚至是副总。内部人员没有成长起来，外部招聘又面临文化、风格冲突、团队融合及熟悉公司的问题，何况优秀的人才是稀缺的，人缺我也缺，大家都在盯着。

2、业务规模在迅速扩张，大量新手引入稀释了团队的能力，也让业务/产品/服务变得不稳定，问题是接二连三。如何让新员工迅速成长？让他们象老员工一样熟练高效地工作？

3、重人力轻流程制度的管理模式决定的。成长型企业的特点决定了其管理模式是主要依靠优质的人才队伍去竞争，管理体系还不精细，流程制度还不完善。换句话说还做不到铁打的体系，流水的兵。经常是人走了，流程/经验/客户/竞争优势也带走了。所以人才的培养与保留愈显得重要。

最近和企业一位高层探讨这个问题，结合AMT人才培养咨询解决方案，我给出他以下简要的建议：

1、明确人才培养的目的目标

人才培养是基于企业战略的，从平衡计分卡的四个维度来看，如何支撑内部运营具备战略导向变革或优化的能力？所以本质是要确定企业战略导向的核心能力/人力资源。这一点说来简单，但极易忽视或做不到位。

2、有所为有所不为的人才培养体系

有所为就是核心、重点放在支撑公司战略目标的/即战略导向的核心能力/人力资源的培养上。在资源上要倾斜，在流程制度上，关注度上都要大幅度倾斜。

有所不为就是：非核心的部分通过现有的人力资源现有流程制度去覆盖，不需投入额外的精力。因为即便有问题，也很容易解决。

3、确定人才培养体系的培训对象：骨干员工

确定战略导向的核心能力/人员资源，确定公司的核心/关键岗位，然后基于这些岗位的任职资格确定公司骨干员工。AMT有成熟的方法与工具来筛选。

4、对骨干员工设计专门的人才培养体系

包括：每位骨干员工能力差距分析、人才培养流程制度体系、资源（课程、讲师、导师、项目等）体系、评估体系、培养后续的激励体系（调薪、调职、工作丰富化等）。另外AMT会建议企业推行后备人才梯队建设，为未来发展储备人才。

须指出：人才培养不是简单的培训。培训之外还有新员工导师制、终身导师制、项目培养制、领导力/品位培养、委外培养等。

5、人才培养体系推行

6、人才培养结果的应用

后续还要做好人才培养体系与人力资源管理体系集成与融合，丰富人力资源管理体系。

**第二篇：多渠道构建煤矿人才培养体系[最终版]**

多渠道构建煤矿人才培养体系

发布会员：suki 发表日期：2024-2-5阅读：227次

——读刘董2024年工作报告有感

最近，公司认真组织学习了集团公司2024年工作报告。刘董的报告主题鲜明、目标宏伟、思路清晰，为煤销系统今后的发展明确了方向，绘制了宏图，催人奋进。在这里，针对报告中提出的要加大人力资源开发力度这一问题，谈谈煤矿人才培养体系的构建。

资源整合，各类煤矿专业人才匮乏，作为高危行业的煤炭企业，人才是第一生产力，人才是安全生产的保障，如何建立煤矿专业人才培养体系，为煤销系统提供强有力的人才保障呢？

拓宽渠道“招”贤才。

积极推行“不求所有、但求所用”的人才引进机制，做好招贤纳才工作。一是可以主动和中国矿大、太原理工大学等高校“联姻”，成为高校学生的实习基地，并免费为这些高校学生提供实习机会，让高校学子亲身体验煤矿生活，为人才的交流和培养架起了桥梁。二是积极主动参加省市人才交流会和高校毕业生推荐会，扩大引进人才数量，充实了煤矿人才队伍，优化人才结构。三是通过网络平台，引进特殊专业人才。

科学管理“育”人才。

从内部挖潜入手，从职工队伍中培养人才、发现人才。煤矿成立专门培训中心，在干部职工中重点进行安全培训、职业技能培训、特殊工种培训和环境质量体系认证培训等。每年初通过对职工的调研，有针对性地制定岗位培训计划，建立科学系统的培训体系，通过多种方式努力培养“实用型”科技人才队伍。同时，出台鼓励职工自学成才的激励政策，积极引导职工参加成人高校招生考试和自学考试，鼓励人才到高校进修培训，提升人才素质和品位。在培训中推动人才成才，举办工商管理、经济管理、企业法律培训班，选拔优秀矿工到煤炭类高等院校进行全日制脱产培训，选送优秀煤矿管理人员进修MBA课程及工程硕士课程。另外，与省、市、县内煤炭类院校联合办班办学，多方培养“本土型”人才。

创新机制“选”人才。

健全人才任用机制，切实做到人岗匹配，适才适用，为员工创造了发挥个人专长的良好环境。积极推进人事制度改革，建立完善公开招聘、竞争上岗、任前公示、岗位职务化管理等激励机制，形成“能上能下，人才脱颖而出”的选人机制，从机制上提供成才保证，形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

多措并举“用”人才。

创新思路，在用人上坚持做到“三不看三看”，即“不看学历看能力，不看资历看管理，不看关系看效益”，营造人尽其才，有才有位的用人环境；建立“星级职工”评选机制，对星级职工从入党、晋升、工资、待遇等方面予以激励，极大地调动了干部职工的工作积极性；建立健全煤矿人才储备库，设立人才

实绩档案，及时把工作变动、培训学习、职务变化等情况以及考察材料、思想汇报等材料登记备案，进行汇总分析。

致公司网站

发布会员：wuyanfei 发表日期：2024-2-6阅读：181次

阳城煤运公司网站

你的博大精深令我神往

你孜孜不倦的浇灌

给我带来了全新视角

为我排除人生路上的漩涡和险滩

行业动态、公司新闻、新闻焦点

犹如大海中的航标

为我指明前进的方向

职工文苑、活动剪影、学习园地

记录职工的心路历程

播散知识的琼浆玉液

船是我的身体

帆是我的毅力

公司网站

就是我航程的航标

指引我的航向

让我乘风破浪勇往直前

逢虎年、祝虎愿

衷心祝愿公司网站

日新月异、精彩纷呈

新意迭出、越办越好

**第三篇：高校如何构建创新型人才培养体系**

高校如何构建创新型人才培养体系

自鸦片烟战争以来，民富国强是中华民族无数仁人志士前赴后继追求的梦想。自共和国成立60周年来，特别是经过30年的改革开放，中国已成为世界经济大国，但离科技经济强国目标还很远。原因有二：其一，我国人均GDP太低，仅为2600美元，而德国为4万多美元，连韩国都不如；其二，我国GDP主要是由体力劳动所创造，而科技与智力制造太少。原因是我国自有知识产权所创造的新技术新产品太少，转化为经济更少，所以说到底，还是我国高等教育的人才培养体系、体制太陈旧，不可能造就一大批具有创新型、创造型、创业型的高科技技术与经济人才所带来的结果。

一、构建“创新型创业型人才培养体系”是高等教育改革创新最根本的任务

（一）从根本上讲是构建创新型国家和造就创新型创业型人才的需要，是中华民族站到世界民族之林的前列的需要。中共中央前总书记江泽民于20世纪末提出，“创新是一个国家和民族精神的灵魂”，这是一个伟大战略思想，是对世界关于国家民族存亡、兴衰、发展理论的重大贡献，是对我国几千年文明发展正反两面历史经验教训的总结，也是对全世界各民族、国家存亡、兴衰发展历史的光辉总结。在世界文明史上，曾辉煌于世界的四大文明古国，古希腊、古巴比伦、古印度、古中国在奴隶制转向封建制时期，由于实行百家争鸣思想，不断创新，曾造就了一大批世界级的创新型文化人才。大思想家如中国的孔子、孟子、荀子、韩非子等；古希腊的亚里斯多德、柏拉图、苏格拉底。他们的思想推动了奴隶制向封建制的转变，促进了世界文明发展。在封建制度向资本主义制度过渡的过程中，西方再次出现了一大批创新型的大思想家，大理论家如卢梭、赫希利、孟德斯鸠等，提出了“君权民授”的民主、自由、平等、博爱等资产阶级民主主义思想，推动了欧洲从中世纪开始逐步开始文艺复兴运动，进而推动了资本主义的科学技术生产方式发展，到18-19世纪实现工业革命，走出了一条依靠科学技术富国强兵的道路。虽然是资本主义，但至今仍在不断创新，故仍能走在世界科技经济、民主政治与文化发展的前列。值得我们深思。

四大文明古国，由于长期封建主义思想枷琐，封闭、保守，改革创新很难推行。到了十九世纪几乎成为了发达资本主义国家的殖民地或半殖民地，演化了中华民族近代史上无数悲剧。这是值得我们牢记的惨痛教训。只有不断创新，才能根本杜绝悲剧重演。因此，江泽民这一观点，对我们国家和民族未来的存亡、兴衰、发展有着重大战略指导意义，甚至是根本性指导意义。紧接着，党和政府提出了建设“创新型国家”的伟大战略目标，召开了全国科技创新大会，并且在全国科技界、企业界都逐步建立了科技创新体系。

但是，构建科技创新体系，建设创新型国家，离开了创新型、创业型人才是根本不可能实现的。因此，构建创新型、创业型人才培训体系，培养和造就千百万创新型创业型人才，就成为建设创新型国家，实现科技不断创新的最根本前提和最紧迫的任务，也是中华民族能否站在世界民族之林的前列，并且也必定是决定我们中华民族未来存亡、兴衰的根本战略大计。因此，可以说我国教育特别是高等教育能否实现这一体制创新，将决定我们民族、国家未来在世界的地位。

（二）是实现“两个增长方式”的转变，适应企业对千百万创新型、创业型人才的迫切需要。上世纪九十年代，我国生产增长规模和经济增长规模在世界上都占有相当地位和比重。但主要存在两个问题，其一是生产增长主要靠不断扩大自然和人力资源投入的外延式实现扩大再生产。其二是经济增长，主要靠粗放式生产来实现，造成污染严重。产品技术含量低，技术创新程度差，特别是自有知识技术产权少。因此，我国产品在世界市场中核心竞争力差，离世界一流技术和产品还有相当距离，这也是我国13亿人口创造的GDP赶不上2亿人口的日本人和4亿人口的美国所创GDP总量的根本原因。关键是我国技术和生产部门，技术和产品的创新型人才太少，创新能力也不高，提高我国产品在国际上的竞争力，实现生产增长方式从外延式向内涵式发展转变，经济增长方式由粗放型向集约型转变，最紧迫的任务就是造就千百万富于创新创业能力的高素质、高能力的创新型、创业型人才。江泽民同志提出“今后经济建设的重点要转到人力资源的能力建设上来”。因而，构建创新型、创业型人才培养体系，造就千百万富于创新、创业能力的人才，已成为提高我国技术和产品世界竞争力的刻不容缓的紧迫任务。当前，世界金融危机已导致我国出口产品严重下滑，但这只是表面现象，从更深层次追查，出口大量下滑的大都是玩具服装等技术含量十分低的产品，如服装，出口1亿件才能换美国一架波音飞机。相反，如果我们出口的是自有知识产权的高技术产品，是人无我有的，你看他下不下滑。说到底，仍然是我国生产部门，大量外延式扩大和粗放型生产，甚至是贴牌生产的低技术产品，很少自有技术知识产权的高新技术产品，说到底，仍然是我国高等学校没有为企业造就出一大批富于创新创造能力的高科技人才所造成的恶果。相反，如果我国大批科技高校每年能创造大量高科技产品出来，取代传统低技术、高能耗、高污染产品和产业，又有大批高科技生产经营管理人才相配套，那时，中国的工业生产自然就实现了内含式扩大再生产，又实现了经济增长方式向集约型转变。出口的全是自有高新技术产权的产品，何愁出口下滑呢？且我国生产与经济增长规模自然会更大幅度提高，不仅赶超日本，更会赶超美国。

（三）是根本创新我国现有的以培养造就“死记硬背书生型、应试型，以考试书本成绩定优劣”的人才培养体系的紧迫需要。世界高等教育特别是发达国家的高等教育，从过去17世纪欧洲兴起的“教师中心”、“课堂中心”“传授知识为中心”起步到上世纪九十年代已进入到 “学生为中心”、“学习创新为中心”、“培养创新力为中心”的“造就创新型、创业型人才”创新型高等教育新时代。如美国1999年有1100所高校开设创业课程。并且始终走产、学、研相结合的道路，开展技术推广服务、建立大学－企业联合研究中心。故高校创立的科技成果总量占全球科技成果总量的60%，其中80%都转化为经济，对美国经济贡献率高达70%。美国科技经济不断创新，始终走在世界第一位，主要得力于具有创新体制的高校。美国硅谷就是典型的产、学、研一体化的科学工业园区。硅谷60-70%的公司都是由斯坦福大学的学生和老师创办的，硅谷收入中有一半为斯坦福大学师生公司创造，闻名于世的微软、雅虎、Google等公司都是斯坦福最成功的学生创办的公司，比尔·盖茨、杨致远等是大学生创业者的典范。麻省理工学院每年科技创新转化为经济，为美国创造200亿美元价值，造就15万个就业岗位。所以，美国是世界高等教育强国之典范。

我国的教育制度，从隋朝兴起的科举考试选拔官吏制度开始，直到现在的高考制度和教育培训体系，自始至终都是以“死记硬背书本、考试成绩定优劣”为核心思想，从未把创新、创业作为培训人才的目标和标准。在这一指挥棒束缚下，数以亿计的中小学生，十余年为了死记书本考试获得高分，进名牌大学，被关在书斋中，个人兴趣、特长、个性，特别是创新力、创造力全部被淹没，几乎与社会实践隔绝，已造成严重身心扭曲，成为这一应试体系的奴隶。其严重后果比“范进中举”有过之而不及。严重与造就创业人才和建设创新型国家相背离，已到非改革不可的地步。

目前，从根本上讲，中国高等教育仍然以在十七世纪欧洲形成的“课堂中心”、“教师中心”、“传授知识中心”和“死记硬背书本的考试分数决定优劣”而建立的培养体系为主。从根本上讲，仍然是科举考试的培养体系的延续。中华人民共和国建国六十年来。虽然也培养了大批人才，但是有全国性影响力的创新型、创业型人才，微不足道，更没有造就出一个称得上世界级的文学家、技术家、科学家、哲学家，以至于某世界名牌大学教授最近还直言不讳地指出：“你们中国一些大学生来留学，第一年很好，第二年就差点，第三年就更差，到毕业的时候最差，因为没有创新能力，只知道背书本，这个是没有用的。知识在电脑上查一查就查到了，资料去图书馆一找就找到了，用不着你去背。”这是著名作家金庸拿到英国剑桥大学硕士学位文凭后，传达出的世界名牌大学教授对我国培养体系的评价。由于这一体系已造成数千万大学本科生、研究生不仅是就业难、创业难、创新更难，使他们时时处于心理恐慌状态。这种高教培养体系严重违背“创新是一个国家和民族精神的灵魂”的伟大战略思想，也严重与创新型、创业型人才的养成相背离，与产业发展要求相背离，更与创建创新型国家的宏伟目标相背离。不仅广大青少年学生十分反感这种培养体系，广大家长及教师也深感“教育危机”，已到了非改革不可的危机边缘。欧、美国家乃至日本在上世纪90年代已基本废除这一体系，可是我们的教育行政部门不仅不去改革创新，甚至运用行政权力通过层层检查、评估强化这一体系，真可悲！长此下去，一代一代造就千百万书呆子，担心在愈演愈烈的全球竞争之中，落后、被动、挨打，让近代历史悲剧重演。需知，“死记硬背书本，考试书本成绩定优劣”的“三中心”的培养体系，是根本培养不出创新型、创业型人才的。世界科技发展史上，凡是有世界影响力的科技创新发现发明与创造，都是读书不多而富于好奇心、探索心、创新能力，在实践中不断探索出来的。如发明电灯的创新发明家爱迪生，一生创新发明100多项专利，他仅是一个订书匠出生；现代科技创新计算机“视窗”的，曾为世界首富的比尔·盖茨，仅是在斯坦福大学二年级一边学习一边创业的大学生。可见，欲造就千百万创新型、创业型人才，必须整体改革书生型、应试型的人才培养体系。目前，高校在保持原有人才培养体系的前提下，增加一些大学生创业活动，且大多数是模拟型公司活动，是不可能造就千百万创新型、创业型人才的。这就好象在书生型、应试型的千疮百孔的旧衣服上，补几块创新型、创业型的新布，不从根本上创新，只想修修补补，怎么也不能解决“实现两个增长方式转变”，“创新型国家”，对千百万创新型、创业型人才的紧迫需要。大学扩招以来，大学生包括研究生就业愈来愈难，创新、创业更难的事实，就是最好的证明，最根本的战略思路，就是从整体上构建创新型、创业型人才的培养体系。如何构建，更是大有学问。

二、贯彻科学发展观，高教改革创新，关键是管理体制和管理制度改革创新

（一）中国高等教育改革创新现状不容乐观

现在高等教育上的改革创新上，大都只在校园物质文化与校园精神文化两个方面开展。一是量的扩大，如不断扩大新校舍。表面看起来，校园校舍物质文化真的面孔大大创新，一看校舍校园就很吸引人，大学生数量越来越多，现在已接近2-3千万大学生，教授数量也越来越多，所有这些都只是量的增加与创新。另一方面就是教学改革与创新。几乎所有的大学每年都在开展大量的素质教育和课程、教材、教法的改革、研究，产生课程和教改实际实验成果，还不断评出大量教改优秀成果及论文，奖金也越来越多。这些的确反映了我国学校的物质文化与精神文化的改革与创新。最近，为纪念改革开放三十周年和建国六十周年，媒体都大量报道了这些事实，但是这些创新最终产品结果如何呢？只要看看报纸，这几年中国大学生和研究生就业越来越难，如中国大学生就业协会的一位会长在报上撰文透露，近年几乎已有50%的大学生不能就业。再看高校科技成果对经济的转化率和贡献率。我国高校每年平均有3万多项科技成果，其中只有15-20%转化为经济、形成产业化的成果不足5%，对经济贡献率很低很低，2024年统计，重庆23所高校，科技成果当年仅25项转化为经济，收益仅5亿元人民币，创造的新增就业岗位仅1500人，仅占2024年美国麻省理工学院创造15万个就业岗位的1%。创造价值200亿美元的千分之三，根本不可比。这充分说明，我国高校师生的创新力、创造力还是被压抑着的，创新潜力开发前景很大。如著名科学家钱学森2024年忧心忡忡地对温总理讲：“现在中国还没有发展起来，一个重要原因是没有一所大学能按照培养技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是冒不出杰出人才，这是一个很大的问题。”这些铁的事实，就证明我们的高等教育改革与创新的效果很差。这正如中国大学生就业协会那位会长撰文所言：“现在的高等学校本来管理体制就不行，现在还要不断用评估去层层加强、强化这一体制，看来中国高等人才培养，只有依靠第二种渠道了。”去年温家宝总理到北京航天航空大学讲，明年有650万毕业生需要就业，我们首先送大学生到经济技术开发区去，做准就业的大学生，通过定向培训然后再正式就业。温总理这也是在找第二渠道，培养适合市场需要的人才。干嘛不改变旧的体制呢？让大学生主动在学习期间就完成这个培训呢？现在还让总理来为大学生就业操心找出路，这也就是基本否定当前的我国高等教育人才培养体系了。中国高等教育为什么会到如此不受市场欢迎的境地呢？

（二）中国高等教育落后现状的根本原因

中国高等教育出现不受市场欢迎的现状，其根本原因何在？我们还得用江泽民同志的十六大报告精神来说明。江泽民同志十六大报告的核心精神，就是中国要实现全面小康，必须遵照：经济、政治、文化三个方面全面协调发展。只有如此才能实现1+1+1>3的最佳效应，少了一个方面都只能是负效应。这也是胡锦涛同志提出的科学发展观的核心。其理论基础和科学根据也是江泽民同志1991年在建党70周年大会上讲话提出的：“社会是由经济、政治、文化有机构成的统一整体”这一普遍社会发展科学规律，即科学发展观。现在高等教育只在校园物质文化和校园精神文化两个方面推进，缺少了高校行政体制和管理制度改革创新同时推进，即只有经济与文化的改革创新，而无政治行政体制和管理制度的改革创新，要知道高校的物质文化是经济基础，精神文化是发展动力，这两者联系的纽带是高校行政体制与管理制度，这大概是最根本、最关键的要素。马克思主义认为，人是制度的产物，奴隶制度只能培养奴隶，封建制度必将培养奴才、工具。要培养创新型，创业型人才，再漂亮的校园，再好的教学改革成果，由于高等教育没有适合今日市场经济的创新的体制与管理制度，这怎么能培养适应不断创新的市场经济和技术对人才不断变化的要求呢？这就是当今大学生就业难的根本原因。关于这一点，马克思早在《资本论》中的“英国工厂法的教育条款”中就讲过了，马克思用了很大篇幅，首先论证大工业的技术基础是不断革命的，大工业的这一本性，就决定了工业生产技术和产品是不断变化的；因而也就决定了生产的岗位、工种乃至行业和产业的不断变化；进一步决定了员工的全面流动性，常常从一个生产部门转向另一个生产部门。教育应当怎么办才适应这一特点呢？马克思的理想是：在未来人民当家作主的社会里，教育应当与生产实际结合起来，实践劳动时间不能太多，并讲究卫生健康；以造就既有书本知识，又懂生产技术管理实际，有创新精神与能力的全面发展新人；以取代传统教育培养的徒具书本知识，不懂生产实际的片面发展个人。最后他的结论是：只有这种教育制度才能既能使人得到全面发展，又能推动社会发展与进步。可见马克思是主张教育应以“学习与实践为中心”、“学生为中心”、“造就有实际创新能力为中心”，而反对传统教育的“书本中心”、“课堂中心”、“教师中心”。如果大工业的技术基础是不断创新的，而教育制度是保守的，几年甚至几十年不变，那么，这种学校制度培养的人必然遭到淘汰。久而久之，这种教育体制就只有逐步被淘汰。所以，贯彻科学发展观，高等教育当前的关键是体制制度创新。

三、整体创新高等教育体制，实现中国高等教育的强国之梦

(一)美国是世界高等教育强国的典范

美国建国不过几百年，建国后在很长时间内，无论是教育、科技、工业乃至经济都远不如西欧老牌的工业化国家，英国、法国、德国，美国后来是怎么快速赶超英、德、法等，成为世界头等科技经济强国的呢？

首先，得归功于20世纪初期，美国出了一个超出欧洲传统教育的“适用主义”教育哲学大师——杜威。正是他看到美国各方面都落后于西欧各国，如果按常规去追赶，永远都超不过他们。于是他瞄准了欧洲传统教育的“书本中心、教师中心、课堂中心”“三中心”，“以考试书本成绩定学生水平”的培养模式，发现并认定它是一种“注入式”不倡导应用解决实际问题，且扼杀青少年主动性、积极性创造性的少、慢、差、废的人才培养模式。美国要快速赶超西欧，他以为最佳战略，就是从创新人才培养模式入手，既保证多、快、好、省的培养科学技术人才，同时又保证美国教育、科学技术、工业、农业等多方面飞速赶超西欧各国。正是从这一远大目标出发，杜威创造性的提出了“适用主义”的教育哲学思想，其名言为“适用”“能解决问题”“即是真理”，“理论一大堆，不解决问题，宁可不学”。“不能以考试书本成绩衡量学生水平”，“应以解决现实问题能力衡量学生水平”由此出发，他又进一步提出了，激发青少年主动性、积极性、创造性的“解决问题的学习”之创造人才培养模式。如何是“解决问题的学习”呢？他指出，“应当创设现实问题情景，让学生在情景中去发现问题，探索问题，最终解决问题”，从做中学、学中做、做学用合一，废止“注入式”等，直接指导学生如何学、教师如何引导的学习指导方针。紧接着就在学校实验这一套“解决问题的学习”之创造性人才培养模式，在实验过程中，有的学校曾一度取销了“课本”用“活页课本”代替，教学过程是由教师预先设计出“现实问题情景”，然后让学生参与到活动情景中去，主动地“发现问题”并进而探索解决问题的思路和方法，碰到困难时，教师只能引导，启示思路，一切让学生自己探索，直到解决问题，一旦解决了问题，会极大地鼓励学生，甚至手舞足蹈，感到成功的愉快，像发明家发现了自然秘密一样地探索发现。实验经过一些曲折，最终还是获得很大成功。由于学生对现实问题的探索性、创造性水平和信心成十倍地提高，使解决问题的学习获得学生、家长、社会乃至政府的极大赞扬，以后又进一步运用到大学生学习中，逐步使大学出现了学校与企业联合成立研究机构，师生参与企业的新技术、新产品、新管理、新营销、新服务研究与开发，从而实现了大学生的“解决问题的学习”。教授对大学生为企业探索、解决问题起到引路、指导的作用。大学生的学习探索、创新、创造乃至创业精神与能力得到十倍、百倍的激发，以至于大学师生为企业、为国家，研究、开发数额巨大的新技术、新产品、新管理，新营销、新服务项目，大学逐步成为国家新技术的摇篮。到20世纪30-40年代，美国大学逐步赶超各西欧大学，出现了哈佛大学，麻省理工学院，斯坦福大学，芝加哥大学，加州大学、耶鲁大学等世界一流大学，并且为学校获得了大量诺贝尔奖，比如芝加哥大学从1907年获得第一个诺贝尔奖到现在已获得107项诺贝尔奖，大大超过英国大学。紧接着美国科学技术、工业及经济也逐步赶上和超过西欧各国。二次世界大战以后美国就全面超过西欧。最有代表的标志，是战后西欧重建，主要依靠美国美元援助。“马歇尔计划到西欧去就是代表”。到上世纪末和本世纪初，美国大学更创造了全球科技、经济奇迹。首先是上世界90年代美国斯坦福大学与上千家企业合作创造了世界著名的“硅谷”，成为全球信息技术革命的先导，造就了闻名全球的“微软”创始人比尔·盖次，资产高达300亿美元，一度成为世界首富。他虽然至今仍只是大学二年级学生，并不妨碍他为世界做出贡献，连胡锦涛主席访美都要去访问他。造就了世界头号计算机企业的“惠普公司”创始人休利特及全球最大网络商google创始人等，引导了世界信息技术革命的新潮流。麻省理工学院与7000家公司合作，更是以全校师生公司每年为美国创造200亿美元的GDP。并提供15万个就业岗位而名震全球，而全美大学师生每年创造的新技术占全球每年新技术总量的60%，这就保证了美国在全球新技术电子、微电子、信息、生物工程、航天、海洋、新能源、新材料等十大尖端技术领域始终保持领先地位，而且其中80%都直接产业化转化为经济，每年对美国经济增长的贡献率达70%，比如美国08年经济增长2万亿美元，其中1.4万亿美元为美国大学师生创造的新技术转化为经济所作的贡献。所以美国是世界高等教育强国的典范。

（二）美国高等教育强国对中国的启示

美国高等教育强国对我国实现高等教育强国之梦有重大战略启示，美国能实现高等教育强国有如下几点条件保证，对我国有如下几大重大启示：（1）学校是独立的学术团体，没有政府的垄断管理体制，美国联邦法律明文规定“教育部不能干涉学校内部事务”，各个大学都可以进行各种不同培养模式的办学实验，办出各种特色，才会出现教育家杜威的全新培养人才模式实验，在各学校和大学实验，独立实施，才可能使美国教育突破欧洲传统教育阶段，进入“现代教育”新阶段。所以杜威被世界称为“现代教育”创始人。（2）教授治校。美国高等教育强国，主要是依靠大学的教授与学生的创新创造与创业实现的。故大学实行教授治校。大学校长也由教授委员会民主选举，聘任，大学校长也受教授委员会民主监督。大学主要任务教学与科研全权由教授委员会主管。学校行政与教学科研是分离的，美国大学都普遍实行教授治理教学科研，行政从不插手。这就保证了大学成为美国科学技术的摇篮。（3）美国大学实行“产、学、研相结合”，并根本废止“三中心”“注入式”，从“以考试书本成绩定学生水平”的传统制度，转向“解决问题的学习”，才可能解放被“三中心”“注入式”“以考试书本成绩定学生水平”，压抑的大学生的学习积极性，探索性、创造性，保证大学生转向企业的问题，作“解决问题的学习”，在与企业共同研发新技术中学习、研究创新，实现“做学用合一”。并进而成立公司，使新技术产品化、产业化、创造巨大财富。并实行“以解决现实问题能力定学生水平”的新制度，使大学生成为创新创造的主人，造就出比尔·盖茨等一大批创新、创业型世界级人才，使大学成为美国新技术创造的摇篮。

（三）中国必须创新高等教育体制

今天的高等教育有两项体制制度六十年从未改革创新。构建创新型、创业型人才体系，传统高教垄断体制必须整体创新。

（1）创新高等教育专业设置垄断管理体制。

大学的专业设置管理体制制度完全是垄断计划体制，60年丝毫未改革创新，上千所大学的专业设置都要由教育部统一决定，甚至连课程教材都由教育部统一制定，这是最影响制约大学生能否就业的关键制度，能否适应市场科技、经济不断变换对人才需求的关键体制。一些大学和教授早已看到市场对人才的新需求，想最快设置新专业、培养新人才，但大学还要写申请开设新专业报告到教育部。教育部招生目录没有的就不能招生。教育部批下来已是几年后的事了，现在教育部推行学校就业难的专业就停止招生，这是典型的马后炮，所以企业需要的人，大学没有，企业不需要的人大学又培养一大批，怎么不毕业就失业呢？而美国大学普遍实行产、学、研相结合的体制，生产科研部门需求的信息时时都相通，故每年有上千个专业被淘汰，又新增千多个专业，所以美国大学永远能跟上企业的创新需求、创新人才很多。中国现行高教体制只能望洋兴叹了。需知垄断计划的高教体制决不能适应市场科技和企业人才的需求。这一高教计划管理体制，为什么不能创新放权给大学独立决策呢？同时也只有放权让大学自主决策专业、课程、教材和招生权，才能使大学办出特色，办出一流水平来。否则，只能是全国大学千校一面、万人同知识结构。这样，怎么不毕业就失业呢？中国分东、中、西部地区，各地和各城市产业结构不同，技术水平不同，因此，大学专业也应有别，课程也应有别，才能造就适应地区需要的不同类型与不同技术水平的人才，才能适应企业创新需要，甚至大学还要大量与企业合办专业，实行产、学、研一体化，不仅保证大学生就业，还为大学生在读书期间就成为企业创新人才的创新体系的形成，并实现科技向经济的转化。

改革创新过去了三十年，而教育部门至今仍保持垄断计划管理体制。怎么能适应市场经济的企业和社会呢？怎么不造成教育与企业社会的更多矛盾呢？因此教育行政部门应把设置专业和课程教材选用权下放大学自主决策，才能让大学走上各自独特创新的道路，办出特色，办出一流大学。最近，中国高等教育学会会长顾明远教授特别指出：当前要进一步解放思想，要从过去的集权向分权转化，这是时代大趋势。否则大学生毕业即失业，久而久之还会加剧造成社会矛盾和悲剧。最佳办法是大学实行办学与投资的多元化，国家已在大学欠债2500亿，说明国家无力开办如此规模的大学，故国家只办几十所重点大学，让社会资本投入大学，让大学的产权形式多元化，既适应市场经济要求，又能办出特色。国家应把更多资金投向普及教育阶段，甚至普及高中教育，应使普及教育城乡更加均衡，又把全民教育提高到一个新水平。这样教育即使不增加投入，其办学成绩还会提高到一个新水平，这是“世界经合组织”编写的《2024年教育》中一个明确观点。

（2）创新高校内部行政化管理制度。

中国高等教育第二项垄断制度是大学内部的“行政化制”。学校校长是各级教育行政部门任命的官员，大学是教育行政部门的延伸。如全国人大常委朱永新教授最近所言“学校行政化”太严重，使教师无心做学问，使教授学生处于被动边缘地位，只能唯命是从，教育部的一套专业设置，课程、教材结构，都是通过学校层层行政官员来执行的。甚至教学，科研、后勤全部资源，都全部由大学层层行政官员所掌握，教授、学生只是照规定好的时间去上课听课而已，就决定了教授学生只能是工具而不是主人，特别是大学生处于完全被动地位，大学四年只能照课表安排天天去被动上课，被动接受知识和技能，被动接受书本考试。大学生是人生最佳的青年时代，最富创新精神、最富创造才能的时期，可是这样被动压制几年，不仅创造力被压抑了，甚至学习的兴趣热情也完了，导致一部分学生逃课打游戏机、退学的严重后果，哪还有探索创新精神。2024年，据北京市部属市属24所高校调研，学生学习积极性下降的比例高达42.7%和60.3%。浙江一所2万名大学生的学校，一次开学补考人数高达9400人，接近一半，这样的高校办学难道还不算失败吗？怎能适应不断创新的企业和社会需求呢？虽然今日中国经济迈入世界大国地位，但离世界强国还很远。为什么？因为中国企业和大学及科研机构的创新能力、创造能力，与美国、日本、德国都还差得远，特别与同在亚洲的日本比，也还相差的远。日本还不如我国一个省的面积大，资源不丰富，可他创造的GDP比一个号称地大物博的中国，还多近一半呢？且科技还走在我们前面呢？主要就是日本十分重视创新能力的开发，上世纪60年代，日本首相福田纠夫就指出：在学习美国期间要模仿，但赶超时期主要靠创新。如日本从小学教育到大学教育，乃至企业员工培训，都把创造力的培养放在首位，已进入培养 “创新和创造力为中心”的创新教育新时代，大中学生及企业员工的创新能力创造力都大大超过我们，故其创造的科技经济总量必然超过我们。正符合马克思在《资本论》中关于剩余价值产生的学说中所说，“所谓财富不就是充分发挥、无限发挥每个人的创造力吗”的财富观，所以仅2亿人口的日本每年创造的GDP总量比我国13亿人口创造的GDP总量还多近一半，而且还造就出了不少的诺贝尔奖得主，今年就有两位。再看看美国，更不可比。美国4亿人口创造的GDP是我们13亿人口创造的4倍，且美国一所名牌大学就有几位到几十位诺贝尔奖得主，如芝加哥大学就有107位诺贝尔奖得主，可见我国人民还有巨大的创新、创造潜力被抑制着，首先就是高等学校几千万大学生创造潜力被抑制着，我国大学和中小学要再不改革“学校的行政化”使“教师被动”“学生被动”的管理制度。不仅大中小学生甚至企业员工的创新创造力都受到制约。应当特别强调的是，现代大学生是全额缴学费，购买学校的教育服务，因此，大学生是学校教育市场的主体，学校领导教职工是为大学生服务的，应当充分尊重学生的学习主体地位，学生学什么，如何学，怎么与生产科研相结合学，什么时候学，以及转专业转学校都应当有充分的学习自由选择权，直到学满学分毕业为止，学得好学得快的可两三年毕业，学得慢的可四五年毕业。总之，由学生自己选择，学校应充分尊重他们的自主性、主动性和创新性，应特别强调，高校应普遍实行产、学、研相结合的体制，让大学生主动与生产科研相结合，开展学习与创新创造，高校各个部门应充分为他们服好务。只有如此，大学生才能从被动被抑制转向主人、主体，成为具有主动性、创新性、创造力很强的创新型创造性人才，为国家科技和经济作出重大贡献。逐步赶超麻省理工学院的科技和经济贡献水平，实现中国高等教育的强国之梦。

（四）构建创新型、创业型人才体系，实现中国高等教育的强国之梦

概括起来，实现中国高校教育强国之梦，中国高等教育应构建创新型、创业型人才体系如下：

（1）高校自主办学。高等学校是国家和民族新科学、新技术、新创造、新经济、新政治、新管理、新观念、新思想、新理论、新人物的摇篮，代表着国家和民族未来在世界的地位，党和政府应通过高等学校立法，保护这个团体的性质和独立地位，实行自主办学，不受任何干扰和制约，教育行政部门更不能干预其内部事务。1999年的《高等学校法》已明文规定，“高等学校依法自主办学，实行民主管理”。现在是兑现的问题。

（2）高校内部实行行政与学术分离。高校内部教学与科研实行教授治校，一切由教授委员会决策，学校校长，主要管行政，为师生完成教学科研服务，也要受到教授委员会民主监督和制约。大学的一切活动都要与师生公司集群创新、创造、创业服好务。

（3）大学应是学习继承创新、创造、创业的重要团体。根本改革创新传统大学是纯粹学习机构，单纯培养人才的性质。大学生是高等学校的主人，学习、创新、创造、创业应成为大学生的主要任务。大学生应当像现代教育创始人美国教育家杜威名言所说的那样，“适用”、“能解决问题”，“即是真理”。要转向“解决问题的学习”、“从做中学，学中做，学做用合一，废止注入式”。教授委员会与行政都要为大学生成长发展壮大，创新、创造、创业，创造最优惠的条件。高等学校应普遍实行“产、学、研”相结合的体制，和“以学生解决现实问题的能力衡量学生水平”等新制度，以促进大学生的创新、创造、创业，以保证国家成为科技经济世界强国，走在世界最前面。

（4）大学生的创新、创造、创业，并形成企业集群，潜藏着巨大的经济价值，还能为城乡居民提供大量就业岗位，以保障高等教育强国目标实现。

美国心理学家詹姆斯对人跟踪研究几十年，发现人的潜力在平常工作下，只用了5-15%，还有85-95%的创造潜力未开发。只要我国高等教育能全面贯彻落实科学发展观，从物质文化、制度文化、精神文化三个层面整体改革创新，必将成十倍的开发大学生和老师的创新潜力。大学创造的科技成果总量和转化率、经济贡献率将成十倍数增长。我国2024所大学中有10%的大学达到麻省理工学院的创新创业水平，那么，仅以这200所大学，每年创造的GDP就可达到200X200亿美元=4万亿美元水平；仅以2024年已有的3万亿美元GDP量计算，两者相加一起，我国GDP总量可达7万亿美元水平，不仅大大超过日本，而且与美国GDP也进一步接近，不就初步实现中国高等教育的强国之梦了吗？而且还会新增就业岗位3000万个，能解决相当一部分有文化的青壮年农民工就业问题，更是一个了不起的贡献。何愁诺贝尔奖得主，何愁科技经济世界强国和创新型国家不能实现呢？试问这样好的体制和管理制度，我们何乐而不为呢？最近南方科技大学正开展“教授治校、民主选举校长；大学依法办学、学校与政府脱勾”的实验十分好，更要重视大学生学习与实际相结合的主体性、主动性、创新性、创造性发挥的“产学研相结合”的管理体制实验，并且能够逐步全国推广，使大学师生创造巨额的新技术、新产品、新经济，大学成为中国新技术新产品的摇篮。

中国高等教育“创新型创业型”人才培养体系形成之时，是中国高等教育贯彻落实科学发展观之日，也是中国高等教育强国之梦初步实现之日。

相信不出10年，我们国家将出现一大批世界级的科学家、技术家、作家、戏剧家、音乐家、画家、管理学家、经济学家、教育家、艺术家、医药家、出版家、建筑学家、名记者，诺贝尔奖会接踵而来，根本实现中华民族的伟大复兴。如果我国从2024年开始实行这一体制制度改革的创新，到2024年，中国高等教育强国必然实现，中华民族伟大复兴也将初步实现。

**第四篇：构建企业人才培养体系的四个重点**

构建企业人才培养体系的四个重点

企业最宝贵的资源是人才，宝洁前任董事长Richard Deupree就曾经说过：“如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会垮掉；相反，如果你拿走我们的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，十年内我们将重建一切。”

对于当下快速发展的中国企业来说，持续实现企业外部人才引进与内部人才的培养是企业永续经营的基本前提。为了做到快出人才、多出人才，我国企业开始陆续地、不遗余力地投入大笔的资源用于企业人才培养工作，其中最显著的现象就是：没有一个大型企业人力资源部门不设培训管理职能的、各类企业大学也如雨后春笋般相继涌现。

与此同时，企业对内部人才培养的迫切需求，也引发外部培训市场的蓬勃发展，截止2024年底，国内注册的提供培训与管理咨询的公司数量已达30万家。

与国内培训市场以及企业内部培训管理部门快速发展相比，企业内部的人才培养却并未得到有效提升，国内人力资源市场中高端人才明显稀缺且不能满足中国企业快速发展之需求。

究其因，中国企业在人才培养时总是自觉或不自觉地走入了误区、甚至是死胡同。当下的中国企业如果不能改善人才培养的理念和方法，那么企业后续的人才梯队建设将仍是声势大、雨点小，只开花、不结果；人力资源存量依然滞后于组织经营之所需，人才市场依然是供不应求。

企业的人才培养工作是一个系统的工程，它必须从企业实际的人力资源现状出发，以支撑企业长远的战略规划为导向，结合每年具体的经营规划落地之需要，有针对性地进行各项人力资源的训练和开发的活动。

基于此，我们不能简单的把企业人才培养工作理解为在职员工培训或者新员工入职培训，而是改善企业过去经营过程中暴露出来的人力资源数量与质量的短板、盘点与掌握企业现在既有人力资源的现状，发展出未来企业经营所需的人力资源数量与质量。

由此可见，企业所需的人才培养绝对不是简单的做课堂培训。培训只是企业人才培养的一个方法、一个工具。而当下的中国企业，把人才培养与课堂培训划上了一个等号。并由此催生出五花八门的培训课程，企业投入了大量的金钱、时间、人力去听了N多课程，但事后的结局绝对是千篇一律的“三动”现象：听听感动，想想激动，回去不动。

企业业绩的改善取决于大批合格胜任的员工，特别是一大批素质优良的中高层技术与管理人才。如果认为培训能够改变业绩，那么就等同于认为培训能够造就出一大批优良的中高层管理或技术人才，这个逻辑显然看起来就是很荒谬！

那么如何正确的去构建企业的人才培养体系呢？其实这真不是一个很深奥的道理，只要企业的最高层管理者明确人才培养体系建设的以下四个重点，我们就可以很好的设计、推动、改善企业的人才培养体系：

1、制定具体的、明确的企业人才培养目标；

2、把握企业人才培养的核心对象；

3、管理者规范的履职是人才培养最关键的方法；

4、组织内部学习氛围的打造是人才培养的催化剂。

第一、如何制定具体的、明确的企业人才培养目标？要搞清楚这个问题，我们需要真正去盘点与解析企业既有的人力资源现状，并对比于企业未来战略规划发展所需之人力资源而发现出若干差距。如何弥补这些具体的差距才是企业人才培养体系的目的、目标。

去分析企业为什么要构建人才培养体系，绝对不是泛泛地去说：为了提高员工的工作能力、为了企业未来发展只需要。如果我们不结合企业的实际现状、不依据企业自己的战略决策与经营规划去解析这个问题，那么我们很有可能就会犯下邯郸学步的笑话，比如：

广东某一中小型企业的老板特别重视公司人才梯队建设，于是他花了大价钱请了一个500强企业的人力资源主管过来负责公司人才梯队建设。这个主管过来后就告诉老板：很多公司都通过做关键人才的储备来推动公司人才梯队建设，我们公司以这样去做。

老板觉得这是一个很好的建议，然后就询问该主管应该怎么做，于是该主管回答说：以前的公司是给每一个关键岗位上都储备一个接班人。

老板说，好，我们也这么干吧。于是，主管噼里啪啦的就给每一个部门经理下设了一个副职，或内部提拔，后外部招聘。干部队伍很快就庞大起来，可是公司的业绩仍旧没有起色，相反因为副职的存在，导致每个部门沟通成本骤升、决策的速度立即放缓，该企业很快丧失了快速响应外部客户需求的优势，企业业绩逐步下降，一年以后，该公司老板果断辞退了该人力资源主管，并大幅精简干部队伍。所以，在设定企业人才培养具体的目的目标时，我们必须结合企业的实际人力资源情况与未来发展需求，通过一些既定的程序进行分析，从而得出企业具体的人力资源差距，针对这些差距去设置人才培养的目标：

①、人力资源结构盘点。包括不同时期公司甚至每个部门人员的学历、年龄、性别、工作年限、流失率、人员增长数量等结构变化趋势，从整体与局部分别掌握公司人力资源数量的各项特征； ②、人力资源效率效益盘点。包括不同时期公司以及每个业务部门的人均销售额、人均利润；也包括支持性部门的服务比例（如每一个财务人员服务于多少人，服务比例反映的是职能工作效率）、公司及各部门管理跨度与管理幅度的变化趋势；通过对公司人力资源效率效益盘点，我们可以从宏观上去评价公司近几年不同类别岗位员工的工作效率，从而推断出员工能力的升降。

③、既有关键人才的能力盘点。我们可以通过岗位素质模型测评或者简单运用360°能力评价，来定性评价既有关键人才，包括中高级技术与管理人才，依次判定他们实际工作中各项能力表现是否胜任。④、评估企业人力资源现状与未来的人力资源数量与质量需求的差异。通过解读企业长期的战略与短期的规划，以此判定出企业未来对各类人力资源数量与质量的需求。再将未来需求与既有的现状进行点对点的评估，找出企业未来人才培养的需求。比如通过了解企业未来战略规划得出企业未来需要大批量的、高端的研发工程师，而企业既有的研发岗位人力资源数量和能力都达不到需求，那么未来几年企业人才培养的一个重点工作就是大批量培养企业的研发工程师。一家企业通过对销售队伍过去连续三年的人力资源盘点发现：销售人员数量基本上没有增加、人员基本上没有流动、人均销售额三年基本上没有变化。为此，该企业决定在后续营销队伍的人才培养方面定下以下发展目标：

■持续引进外部销售人才，并切割既有销售人员的市场区域，实现赛马机制；

■强化既有销售人员的营销能力，建立与营销人员职位等级晋升的能力指标以及对应培训项目，改变过去由单纯的业绩表现决定职位晋升；

■实现内部人员互相调配，变化原有人员市场区域与客户群体。很明显，这家企业的人才培养体系做的比较到位，原因在于它在为什么要构建人才培养体系方面结合企业人力资源现状做了深入分析。

第二、企业人才培养的核心对象是谁？ 很多企业都有做人才培养体系的需求分析，然后把大量的资源投入到了广大基层员工身上，结果发现效果并不理想。最明显的证据就是：企业的业绩表现在较长时间后并未实现大幅增长。

像这样的问题在很多国内企业都是比较常见的，那么问题到底出现在哪里呢？

俗话说：“瓶颈通常都处在瓶子的顶端。”任何企业都不可能展现出比它的最高主管更宏观的愿景与更卓越的绩效。国内企业的人才培养很多都是把重点放在基层员工上，而没有聚焦在中高层人才上。打蛇打七寸，培养中高层人才才是人才培养的关键所在。国内也有一些企业意识到了这一点，开始把精力聚焦在新进入中高层岗位的员工身上或是那些即将被提拔为中高层岗位的人才身上。这种“可提拔的”的观念所重视的人才只占全部的1/10,充其量也人占1/5,却把其余的9/10弃之不顾。但是，最需要培养管理者计划的却不是这些后备人选或公司想提拔的人才，而是还没有优秀到能步步高升，但也没有糟到需要被解雇的员工。这类员工在企业中占了多数，而且他们也承担了大量实际的企业管理工作。他们大多数在十年后仍然会坚守目前的岗位。除非他们能自我提升，以满足工作的要求，否则无论公司提拔的人才是多么优秀、经过多么慎重的筛选和培养，整个管理团队仍然有所不足。

因此，培养未来企业所需的人才的最该做的事情就是必须培养现在所有的中高层人才。否则企业后继绝对无力。我们可以想象一下：如果上级没有能力获得继续升迁，他带出来的下属可能优秀、可能得到提升吗？

企业的中高层管理人才与技术人才，才是企业人才培养的核心对象。

第三、企业人才培养到底要选择什么样的方法才最有效？ 国内的企业只要提到人才培养，第一个跳出来做代言的人肯定是该企业的人力资源部成员。认为他们可以通过专业的培训管理、制定与执行公司调岗与轮岗计划来实现人才培养。问题是企业的人力资源部能否担当企业人才培养的全部工作吗？

2024年8月，美国Fast Company杂志（《Fast Company》是与《财富》和《商业周刊》齐名的美国最具影响力的商业杂志之一）封面上的大字标题就是“我们为什么讨厌人力资源部？”，文章列出了四项理由：

第一条，人力资源工作者不懂企业商业运营模式包括企业业务运营的各项流程。

第二条，人力资源工作者重过程、轻价值。他们为自己做的事而沾沾自喜，却不清楚取得了什么成果。一家大银行的人力资源高管向董事长汇报工作，人力资源管理权威乌尔里克也在场。高管说：“80%的员工都接受了至少40小时的培训。”董事长说：“干得不错。”乌尔里克说：“且慢。你说的只是你们做了什么。我想知道，你们达到了什么效果？” 第三条人力资源工作者重规章、轻变通。员工形形色色，各不相同；人力资源工作者却力求标准化和一致性。他们既没有勇气去打破规章制度，也不愿费力气去灵活变通。

第四条人力资源工作不被公司一把手看重。一个既不懂企业业务运营流程，也不被公司领导所重视的人力资源部，能做好企业内部人才培养工作吗？

上述四条罪证很明显说明：人力资源部并不能承担企业人才培养的管理职责，充其量，人力资源部只是企业人才培养的组织者而已，并不能真正承担指导员工能力提升的职责。

真正指导各级人才能力发展的，就是员工的直接上级主管；能够协助企业做好人才培养的人就是企业各个部门、各个领域的中高级人才，特别是中高级管理人才。我们可以通过德鲁克对管理者工作职责的定义来进行观察与分析：首先，管理者设定目标，决定目标应该是什么，也决定应该采取哪些行动，以达到目标。他将目标有效传达给部门员工，并通过这些员工来达成目标。其次，管理者从事组织的工作。他分析达成目标所需的活动、决策和关系，将工作分门别类，并且分割为可以管理的职务，将单位和职务组织成适当的结构，选择对的人来管理这些单位，也管理需要完成的工作。接下来，管理者还必须激励员工，和员工沟通。

第四个，管理工作的基本要素是建立衡量标准。他必须确立组织中每个人都有适用的衡量标准，并把衡量标准重心放在整个组织的绩效上，同时也放在个人工作绩效上，并协助个人达到绩效。他分析员工表现，也评估及诠释他们的表现。同时，和其他方面的工作一样，他和下属、也和上司沟通这些衡量标准的意义及衡量结果。最后，管理者必须培养人才。管理者可能通过方式，让员工更容易或更难以自我发展。他可能引导下属朝正确的方向发展，也可能误导他们；他可能激发他们的潜能或压抑他们的发展；他可能强化他们正直的品格，或令他们腐败。

上述管理者的五项工作内容每个项工作都是可以用来支撑企业的内部人才培养。当然如果要想让管理者愿意去承担企业的人才培养的职责，企业的最高负责人就应该随时随地按照这个套路来做。从上到下、一级一级的影响下来，最终为企业建立起优质的人才梯队。第四、企业内部人才培养需要好的文化氛围。

当管理者能够并且愿意承担指导下属的职责时，还要被指导人能够全心投入、并接受这些指导。杰克韦尔奇曾经说过：你可以拒绝学习，但你的竞争对手不会。如果一个企业没有崇尚学习的文化，人人都反对学习的话，那么我们培养人才的目标仍然会落空，企业发展到最后也会后继无力。

所以在构建人才培养体系的同事，打造一种崇尚学习的组织氛围非常重要。

如何打造组织内部的学习氛围？

1、要充分认识到所在公司在经营发展中的各项问题，有针对性的向标杆企业学习，从而找到自己的差距。很多企业都会通过研究标杆企业的最佳管理实践来发现自己的差距。比如参观国内外知名企业、与行业内的标杆企业的管理者进行交流学习。看看别人是怎么做的，做到了什么程度，然后再分析自己与他们的差距。认识差距、直面差距，才会有改进的方向和学习的东西。比如国内的美的集团，他们非常崇尚标杆学习，并且不仅仅是向行业内的竞争对手学习。在美的内部，他们是这样像标杆企业学习的：

1）、产品创新向三星、宝洁学习；

2)、品质管理像三星、松下、丰田学习；

3)、渠道管理向步步高学习；

4)、品牌推广向飞利浦、宝洁学习；

5)、营销人力资源管理向可口可乐学习；

6)、终端建设向飞利浦学习;

7)、客户服务向海尔、熊津豪威（韩国一家家电企业）学习；

8)、供应链管理向戴尔、富士康学习.2、企业的最高层要以身作则，定期开展各种形式的培训、学习、交流会。

很多公司为了构建学习氛围，每季度会给中高层指定一本学习教材，然后在季度的经营分析会上，做一些读书报告交流，这就是一种很好的学习氛围构建的方式。很多公司规定每周周会会安排一个学习与分享环节，让团队内成员互相分享与交流，这也是一种很好的学习构建的方式。很多公司为了保证中高层能够静下心学习，干干脆采用一刀切，把每月的那几天作为学习天，将所有干部集中起来进行封闭式的培训或开展其他学习，这也是一种从上到下构建学习氛围的方式。

最后让我们用德鲁克先生的话来共勉，再次敲响别让中国企业人才培养工作走入歧途：

管理者不同于技术与资本，不可能依赖进口。中国发展的核心问题，要培养一批卓有成效的管理者。他们应该是中国自己培养的管理者，他们熟悉并了解自己的国家和人民，并深深植根于中国的文化、社会、环境当中。只有中国人才能建设中国。

**第五篇：发挥生命科学特色, 构建新型应用化学人才培养体系**

发挥生命科学特色，构建新型应用化学人才培养体系

王日为周杰路福绥姜林蓝孝征汪建民贾寿华

（山东农业大学，山东 泰安，271018）

摘要：介绍了一个以农业与生命科学为背景的应用化学人才培养方案。提出了“通才教育+精英教育”的人才培养模式，构建了“通识课+专业课+模块课”的理论课程教学体系，建立了以专业基础实验、实验课程设计、中级化学实验为基本实践环节，课程教学实习、专业方向实习、毕业综合实习、创新研究项目、毕业论文为综合实践环节的立体化实践教学体系，全面保障了应用化学专业人才培养质量。

关键词：人才培养；应用化学；专业实践；生命科学

上世纪九十年代以来，全国部分农业院校为了适应农业现代化及化学与化工产业发展，同时为了促进农林院校化学学科水平的提高，相继依托原基础化学教学平台及部分化学教学资源开办了应用化学理科专业。2024年，我校成功申报应用化学专业并于2024年开始招收本科生，2024年又成功申报了应用化学硕士点，2024年成功申报了分析化学硕士点。多年来，我们结合学校的定位以及化学与化工行业的发展趋势进行专业建设，对应用化学专业人才培养方案进行了两次大的修订。新版人才培养方案在指导思想、培养目标、体系构建、课程设置等方面更符合当今大众化教育的特点，同时本着“以人为本”的原则提出了“通才教育+精英教育”的本科人才培养新模式。现对我校应用化学专业本科人才培养方案作一介绍。

一、专业建设指导思想与特色

应用化学专业是介于化学与化工之间的应用型理科专业，其目标是培养理工结合型的“用”化学的人才，在知识结构的组成上与纯化学的所谓“做”化学的人才显然应该有不同的要求。应用化学专业培养的应该是在化学基础研究人员与化学工程技术人员之间起桥梁作用的应用型通用人才，其知识结构不仅应该有比较扎实的化学基础知识与基础理论，同时还必须具有将所学知识运用到生产实际

中去的技能与本领，应该充分体现出：理工结合、文理兼顾、基础厚实、技能突出、适用面

[1,2]广的原则。同时我校又是一所以农业科学为优势、以生命科学为特色的多科性农业大学，应用化学专业的设置必须考虑到自身的生存与发展背景，在课程体系的构建与课程设置上应该自觉地走与农业生命科学有机结合的道路，走出纯化学，主动与相关专业进行对接，为拓宽专业发展途径、扩大学生就业面创造条件。

二、人才培养模式

随着我国高等教育由精英教育向大众化教育的转型，高等教育规模逐年扩大，大部分原有化学、化工专业的学校扩大了招生规模，而且还有很多学校创造条件开办了应用化学或化学化工方面的专业，虽然化学化工行业的发展对专业人才的需求增加，但是对人才的培养标准与培养质量也提出了新的更高的要求，经过广泛调研与论证，我们提出了“通才教育+精英教育”的人才培养模式，这是一种“量身定做式”的模式。所谓“通才教育”就是面对那些本科毕业之后不准备继续深造而打算就业的学生而确定的培养模式，这种模式是“通识教育+专业基础+专业方向模块+实践教学环节+辅修其它专业”的主辅修相结合的模式，学生通过四年的学习，必须掌握化学化工的基本知识与基本技能并具有某些专业与技能特长，根据用人单位的需要在第八学期还可以结合毕业综合实习与毕业论文进行相关技能的强化训练，如2024年3月在学校的人才交流会上有10名毕业生签约本省制药与农药企业，这些企

第一作者简介：王日为，男，1966年1月生，湖南宁乡人，理学学士，副教授，硕士研究生导师，应用化

学专业主任。研究方向：天然产物化学、化学教育学。

业对学生的有机化学与有机合成、分析化学理论与分析技术要求较高，在安排这些学生进行毕业实习与毕业论文时，我们有意识地安排学生进行相关的理论与技能的强化训练，这部分 学生进入用人单位后普遍感到适应较快，用人单位对这些学生的业务技能表现比较满意。所谓“精英教育”是针对部分毕业之后将继续深造的学生建立的培养模式，这种模式是“通识教育+专业基础+专业方向模块+实践教学环节+专业进阶”的主修与提高相结合的模式，在第七学期设立了四大化学提高课程及高等数学进阶等课程，同时还开设了生物化学选修课，为学生报考本校农业与生命科学类相关专业的研究生打基础，而在第八学期则根据学生的考研情况安排毕业教学环节，学生一旦考上，如果是本校本专业则优先安排其在导师的课题组进行本科毕业实习与毕业论文工作，尽快熟悉科研工作的各项程序甚至提前进入硕士论文的前期工作，如果考取了外校的研究生，则根据所考专业尽量安排其从事与今后研究方向相关的课题，重点培养这部分学生的科研素质与科研能力。“通才教育+精英教育”培养模式的构建充分体现了以人为本的教育理念以及因材施教的教育思想，收到了良好的培养效果，2024届59名毕业生，有17人考上研究生，其中有9人所考专业是应用化学，至当年6月30日，签约38人，一次性就业率达93%，居全校第一。2024届49名毕业生，有21人考上研究生，至2024级4月底已有10余名学生签约，取得了考研与就业双丰收。

三、专业方向与课程体系

（一）、专业方向的设置

根据我校的办学定位与办学特色，同时根据山东省化学化工行业的特点，我校应用化学专业设立了精细化工和化学分离与分析两个专业方向。精细化工方向主要培养能在化学与生物制药、农药合成与制剂、各类精细化学品、天然产物的综合开发与应用等领域的专门人才；化学分离与分析方向主要培养化工分离与分析、商品检验的专门人才。为了拓宽学生的专业面并充分利用农业院校的办学资源，适应生命科学对化学人才的需要，还鼓励学生辅修生物技术、制药工程、环境工程等学校的品牌或特色专业的主要课程。

（二）、课程体系的构建

1、理论课教学体系

构建了一个“通识课+专业基础课”（必修）+“专业模块选修课+专业选修课+公共选修课”（选修）的理论教学体系，共121学分。必修课为84学分，占69.4%，选修课为37学分，占30.7%，其中四大化学、仪器分析、现代化学导论（双语）、化学工程基础占必修课的36.3%。模块选修课中每一模块设五门课，要求一经选定某一模块，则必须选足本模块的8学分及以上课程，专业选修课共设9门课，要求学生选该类课程及另一模块课程不少于8学分。公共选修课为面向全校开设的课程，要求全程选足21学分且人文社科课程不少于6学分，体育课不少于3学分。这一系列规定充分保证了学生的全面发展及人文科学素质的全面提高。

2、实践教学体系

构建了一个“专业基础实验+实验课程设计+课程教学实习+专业方向实习+毕业论文与毕业设计+大学生创新研究训练计划（SRT）”的多层次立体化实践教学体系，共56.5学分。专业基础实验与各门专业必修基础课对应，但又独立于理论课之外单独设课，其教学内容在注重与理论课程相联系的前提下重点培养学生的实验技能及解决实际问题的能力，注重基本操作、基本技能、思维方法的训练，有计划、有目的、按照循序渐进的原则引入综合性与设计性实验，让学生学会如何做课题研究并从每一次实验中体会到做科学研究的乐趣，本部分实验共22.5学分，占实践环节学分的39.8%。实验课程设计为一个4选2的教学环节，即在四大化学实验中的每一门实验基本结束时，安排一周左右的时间，学生结合本门实验内容选定一个小课题，课题可以由教师提供，也可以由学生自己选定，要求学生从查阅资料、拟定实验方案、准备实验仪器与试剂、完成实验并按学院规定的格式撰写研究报告，四年内至

少完成两门实验课程设计，共2学分。课程教学实习与专业方向实习分别在校外教学基地与化学实验中心完成，包括专业认知实习、化工基础教学实习、专业模块实习共16学分。毕业论文与毕业实习环节共7学分，根据学生考研与就业意向安排课题，严格做到一人一题。在指导教师的安排与课题选择上实行双向选择，首先安排教师与学生申报课题，要求所报课题多于本届毕业生总数，然后进行双选、再由院毕业生工作指导小组进行适当调整，保证了毕业论文的指导质量，涌现出了一批高质量的研究成果，个别论文达到了在高水平专业期刊上发表的水平。另外还安排了3个创新学分鼓励学生进行课外研究活动，2024年学校启动了“大学生创新研究训练计划（SRT）”，每年拿出一定数额的经费支持本科生进行科学研究，2024-2024级应用化学专业共申请24项，每个项目的资助力度为800-1000元，学生在指导教师的安排下，在教师科研室或院开放实验室进行一年左右的课题研究，然后撰写研究报告或研究论文，学生根据自己所做工作情况申请、由院教学指导委员会审核给出一定创新学分。

（三）、教学内容的优化与更新

教学内容是课程的灵魂。本着“加强基础，强调应用，系统整合，避免重复”的原则对各层面的专业课程教学内容进行了更新与优化，尽量做到不重复、不脱节，使教学内容在[3，4]课程之内与课程之间融会贯通、紧密配合、有机联系。在教学基本内容的框架内合理设

置各门课程的教学内容，教学过程中既尊重教材但又不纯粹地拘泥于教材，鼓励教师进行课堂教学时根据化学学科的研究重点与发展趋势及时调整、充实教学内容，如在讲授化学键、分子间的作用力与氢键内容后,穿插介绍生物大分子（如蛋白质）的一级结构与高级结构，进而介绍结构与功能一致性原理，同时结合课堂讨论介绍超分子化学这一化学研究热点。根据课程内容适时介绍化学的科学思维与研究方法，如在讲授分子结构理论时介绍每一个理论的提出背景、每一理论的应用优势与不足。强调化学大学科内及其与相关学科的交叉与渗透，如在无机化学中讲授杂化轨道理论时适当联系有机化学课程中烷烃、烯烃、炔烃的分子结构，使相关内容在课程中的分配更合理、衔接更科学，注重激发学生的学习兴趣与学习动力，培养学生的创新思想与创新意识。

历经近六年的研究与实践，我校应用化学专业人才培养方案在实践中逐步完善，取得了良好的人才培养效果。但是随着时代的发展，专业培养方案必须与时俱进，我们将在充分借鉴国内外化学化工专业建设的经验的基础上不断充实与完善这一方案。

参考文献：

[1] 魏子栋，魏锡文，黎学明等.应用化学专业人才培养模式研究[J].重庆大学学报（社会科学版），2024.9(6):169-170.[2] 郭灿城，蔡炳新，陈贻文等.理工融合的基础化学教学新体系的完善与实践[R].长沙:湖南大学，2024

[3] 史济斌，荣国斌，胡军等.在实践中深化理科应用化学专业（本科）教学内容和课程体系的改革[J].化工高等教育，2024.(1):27-30.[4] 姚天扬，高盘良.面向21世纪化学专业及应用化学教学内容和课程结构改革的一些建议

[J].大学化学,1998.13(2):12-15

个人信息：王日为，42岁，男，汉族，湖南长沙，山东农业大学化学与材料科学学院，应用化学专业主任，副教授，研究方向：化学教育与天然产物化学，联系电话：0538-8241570（办），电子信箱：wjfx@sdau.edu.cn。

发表信息：本文原载《河南工业大学学报》2024年第2卷，增刊

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