# 陈月明在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-07-21

*第一篇：陈月明在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言陈月明在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言来源： 中国电力网发表时间： 2024.10.27字体大小：小 中 大打印10月22日上午，首届中国人才发展论坛在北京开幕，来自人才工作实践领域的...*

**第一篇：陈月明在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言**

陈月明在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言

来源： 中国电力网发表时间： 2024.10.27字体大小：小 中 大打印

10月22日上午，首届中国人才发展论坛在北京开幕，来自人才工作实践领域的7位代表作了大会发言。7位代表为宋丰景（北京市人力资源社会保障局副局长）；陈月明（国家电网公司副总经理）；张喜武（神华集团有限公司董事长）；李和风（中国科学院人事局局长）；易军（中国建筑工程总公司董事长、党组书记）；孟凤朝（中国铁建股份有限公司董事长）；王耀辉（欧美同学会副会长）。陈月明副总经理就“全力造就优秀人才队伍，加快建设坚强智能电网”作了精彩的讲演。

以下为陈月明副总经理的讲演文字：

国家电网公司成立于2024年12月29日，承担着为国民经济和社会发展提供安全可靠优质高效电力供应的使命。经营区域覆盖全国26个省自治区直辖市，覆盖国土面积的88%，供电服务的客户超过十亿人，拥有菲律宾国家输电网25年特许经营全，资产总额近两万亿元，管理员工125万人，2024年，完成售电量2.3万亿千瓦时，营业收入1.3万亿，名列全球财富五百强企业第八位，今年5月中央召开全国人才工作会议，胡锦涛总书记在讲话中指出，人力资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，国家电网公司认真学习，全国人才工作会议精神，坚决贯彻落实党中央，国务院关于人才工作的各项方针政策和部署，以科学发展观为指导的，实施人才强国战略，全面加强人才队伍建设，有力支撑了国家电网公司的快速发展，借此机会简要汇报国家电网公司人才工作的情况。

（一）坚持规划引领，确保人才队伍建设的科学性，国家电网公司是全球最大的公用事业企业，对人才的需求，规模大，技术高，专业链广，科学规划是做好人才工作的重要前提，我们坚持规划引领，用规划指导年度计划，既保证当前的人才需要，又着眼长远发展的人才储备，不断提高人才规划的前瞻性和科学性，十一五期间，我们组织实施了1551人才培养计划，等九个专项人才培养计划，产生八百个公司级优秀人才，为西部电力企业培养了1300多名管理技术骨干，培养技师，高级技师5.5万名，坚实的人才保障，保证了国家电网公司十一五发展目标的实现。

（二）按照中央要求，加速培养高素质的领导人才，十一五期间，国家电网公司实现了跨越式发展，预计电网建设投资达到1.2万亿元，售电量年均增长 11.11%，劳动生产力年

均增长14.1%，高素质的领导人才是完成十一五发展任务的重要保证，我们贯彻中央要求，深入推进四好领导班子构建活动，着力提升各级领导班子的领导力和执行力，通过组织选拔，竞争上岗，公开招聘等方式，积极探索市场化选人用人机制，引进国际国内先进企业的考核方式，完善符合科学发展观要求的综合考评体系，我们面向全球公开招聘选用了六名二级企业的高管，实行金融企业80%以上中层领导干部实行公开招聘，竞争上岗，完成高管人员境内、境外培训，和GE，IBM等企业建立了长期的高管人员学习交流机制。进一步完善后备青年干部党校培训制度，05年以来培训后备干部370名，目前国家电网公司拥有一支高素质，作风好，领导力强，执行力强的高级管理推对，为建设世界一流电网，国家一流企业提供了坚强的人才保证。

（三）培养国际一流科技人才，国家电网公司建成投晕的特高压交流实验示范工程，标志着我国全面掌握了具有自主知识产权的特高压直流输电核心技术，具备了从特高压实验研究，成套设计，设备研制，工程建设到运行管理的综合能力，占领了世界电网发展的制高点。特高压工程的成功不仅取得了技术上历史性突破，更重要的是培养了一大批世界级的专业领军人才，目前我们我们有十名具有国家影响力的专家，三百多名高端技术人才，六千多名实验检修运行等专门人才。特高压交流电压被推荐为国际标准。我们公司有三十多人进入了国际电工委员会，增强了我国在国际电工领域的制定标准的话语权和影响力。

（四）开展国际业务，培养国际化人才，2024年国家电网公司成功获得了菲律宾国家电网的25年特许经营权以后，我们组织了一支由25名业务骨干，专业管理运营团体常驻菲律宾。公司国际业务的拓展，锻炼造就了一支适应国际化业务的管理和技术队伍，目前我们拥有160名国际化高端科技人才，200 多名经验丰富的国际化管理人才，为实施走出去战略奠定了坚实的基础。

（五）持续开展全员培训，提高队伍的整体素质，培训是提高员工素质，增强员工工作能力的重要措施，我们根据各层级员工的不同特点和需求，大规模开展全员培训，我们成立了国家电网公司管理学院和技术学院，建立健全公司总部区域省公司，地市公司，三级培训体系，统一编制培训教材，统一设计培训内容，统一建设远程培训系统，加大一线技能人员和新进员工的培训力度，加强班组长培训和学习型班组长建设，05年以来，累计投入教育经费131亿元，完成员工培训 1120万人次。

（六）完善人才工作机制，为人才成长创造条件。建立了，以提升能力为核心的人才培养机制，以竞争择优为核心的选拔任用机制，以鼓励创新为核心的薪酬激励机制，全面推进

人力资源环境理念创新，用科学的机制优化人才资源配置稳定关键人才，培养优秀人才，引进紧缺人才，拓展各类人才的职业发展通道。十一五期间，我们共招聘了博士生893人，硕士10700人，新增了9名新世纪百千万人才工程，三十名享受国务院政府特殊津贴的人员。

回顾这几年的人才工作我们深刻体会到党中央国务院的正确领导，各部门和全社会的大力支持，使国家电网的事业得到跨越式发展，我们近几年来的发展，培养和造就了大批的优秀人才。目前国家电网公司已经制订了十二五人才发展规划，明确了未来五年人才工作的思路、目标和任务。刚才张德江副总理和尹蔚民部长做了重要讲话，我们将按照张德江副总理的讲话要求，在中组部，人力资源和社会保障部，国资委等有关部委的指导下，继续深入领会全国人才工作会议精神，贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要，创新人才工作机制，为经济社会发展作出新的更大的贡献。

**第二篇：7位代表在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言**

7位代表在首届中国人才发展论坛开幕大会上发言

2024-10-27 10:24:14 来源: 人保部网站 跟贴 0 条 手机看新闻10月22日上午，首届中国人才发展论坛在北京开幕，来自人才工作实践领域的7位代表作了大会发言。

一、宋丰景（北京市人力资源社会保障局副局长）：聚全球英才，建世界城市 在成功举办2024年奥运会，残奥会，建国六十周年系列庆典活动取得圆满成功以后，在新的起点上，市委市政府提出了建设世界城市的战略目标。世界城市是国际化大都市的高端形态，是具有影响力的决策控制中心、国际金融中心、信息集散中心、国际活动中心和人才的聚集中心。人才状况既是判断世界城市的主要标志，同时也是建设世界城市的根本保证，因此建设世界城市必须将人才队伍建设放在更加突出的战略位置上，统筹谋划，积极推动。

世界城市的人才资源特征。人才资源是城市发展和建设的直接推动力，是促进科技进步、推动产业升级的催化剂，世界城市的发展对人才资源的推动，结构复制提出了更高的要求。综合分析纽约、伦敦人才资源状况，具有以下明显的特征：第一，高端人才聚集。作为国际化大都市，高端形态的世界城市，往往聚集了大批的高端人才和世界级的专家，人才层次的高低直接决定了城市的创新水平和活力，也决定了城市的世界影响力，世界级的大师本身就成为了他所在城市的标志性任务和世界名片，在过去的研究过程当中，我们往往过度重视世界城市的标志性建筑，在世界城市的影响作用，而比较少的关注标志性人物。标志性人物在世界城市影响力方面更占有根本性。第二，高素质的人口，是培养造就高端人才的人力资源基础，也是吸引高端人才的重要环境。世界城市往往一般有高素质的城市人口，2024年纽约、东京、伦敦25以上劳动人口平均受教育超过了12年。第三，高水平的创新能力。世界城市往往是全球的创新中心，创新能力是人才资源素质的根本体现，世界城市发展不仅需要高端的技术人才，更需要领导产业发展，推动科技创新，理论创新，理论创新的创新型人才，2024年纽约、伦敦、东京，分别分布在企业当中的研发人员的比重分别达到了79.8，88.7，65.8，而北京在2024年仅仅为51.5，专利授权量是衡量创新活动的重要指标，根据全球竞争力报告，获得国际认可的专利申请两前五名城市，分别是东京，大阪、巴黎、伦敦、纽约。第四，国际化的人才队伍。符合世界城市的高端人才队伍，一定是一支国际化的人才队伍，国际化的人才队伍要具有全球视野，全球眼光，能够及时了解跟踪本领域最新前沿动态，要熟悉和掌握国际规则、国际惯例，能够了解不同文化背景、价值标准下的思维方式，具有较强的跨国文化交流和创新领域。

建设世界城市打造适应世界城市要求的高端人才队伍，必须认真贯彻人才强国战略，全面落实国家中长期人才发展规划纲要，坚持服务发展，人才优先，使用为本，创新机制，高端引领，整体开发的指导方针，第一实施以产业为导向的人才聚集战略，产业是人才的根本，有什么样的产业就会吸引造就什么样的人才，产业结构决定人才结构，随着国际金融危机的进一步发展，全球产业结构正处在一个调整的过程中。充分发挥北京的优势，综合考虑北京资源环境限制，打造世界级的高端人才就必须大力推动产业发展的高端化，使北京成为全国乃至世界的研发创新中心，坚持高效高辐射的产业发展方向，不断调整产业结构，加快发展金融信息研发等现代服务业，不断提高第三产业的比重，推动中低端产业，资源消耗性产业向周边转移扩散。以市场为基础，以企业为主导的人发展战略，是人才成长规律的根本要求，人才需要通过市场机制来调剂，需要通过市场竞争来发现能量，需要通过市场竞争来检验和激励，要不断完善适应世界城市的人才市场服务体系，要建设符合首都产业特点的专业人才服务制度，既要建设覆盖北京及周边地区，乃至全国的人才市场体系，也要建设瞄准世界高端人才的国际人才市场体系，完善市场机制是实施以市场为基础的人才发展体系的关键，人才流动不畅，人才部门作用，单位作用，区域作用，论资排辈等现象严重制约着人才的发挥。要不断深化事业单位改革，完善企业用人机制，建立单位自主用人，人才有序流动的市场运行机制。当前由于企业的用人单位，尤其是事业单位用人自主权不落实，用人责任不明确，导致人才配置效率不高。

通过政府主导，实施高端引领，实现人才跨越式发展，尽快建成世界城市，适应世界城市要求高端人才队伍的关键，政府调动各种资源，实施重大人才工作，加大高端人才的培养机制，迅速提高人才队伍的层次和水平，同时进一步带动人才队伍的整体发展。实施请进来送出去的国际化战略，持续引进一批能通过技术，引领新兴学科，带动新兴产业，具有全球视野的战略科学家，和创新创业领军人才，不断提升首都人才的国际化水平，制定具有国际竞争力的吸引政策，完善社保、医疗子女入学等配套政策，跨国跨地区开展学术交流，促进各类人才的优势，国际竞争，加强海外高水平教育科研机构，实行企业的合作，推动首都人才参与国际前沿科学和应用技术的研究，加强出国人员的管理和服务，积极引导其学成回国创业。

通过实施特殊政策，建立特殊机制，打破传统体制机制，为全国人才队伍建设，探索道路提供经验。体制机制创新是人才科学建设的关键，创新人才工作机制，营造良好的人才发展环境，积极促进事业单位改革，借鉴国家对国有企业的管理模式，改革政府对事业单位的直接控制，在科研等事业单位，积极探索建立理事会董事会法人治理结构，大力推进事业单位人事制度改革，进一步简政放权。全面落实事业单位在人才培养使用评价激励流动等方面的权利和责任，转变职能，将管宏观，管政策，管协调的工作落到实处。创新科研管理，在加大投入的基础上，完善科技投入机制，改变经费投入方式。在人才特区探索建立独立运行的非政府的专业评价体系，完善科研人员的绩效考核机制，克服考核当中的短期化，简单化。营造学术自由，学术民主的良好氛围。创新创业服务体系建设具有国际水平的创业环境，建设全新的创业机制，建立从创业项目植入，到发展转化的全过程服务体系，对于传略性新兴领域的重点创业项目，进行保姆式的孵化，创立完善的金融服务体系。建立股权投资为核心，形成政府资金和社会资金，股权融资和债券融资，直接融资和间接融资有机结合的科技金融体系，可以用银行信贷专用机构，以及各类投资机构在人才特区的设立和发展。

建立高端人才的国际化流动机制，要根据国际人才的层次，为国际高端人才在京生活和工作创造良好的工作环境和法律保障。

二、陈月明（国家电网公司副总经理）：全力造就优秀人才队伍，加快建设坚强智能电网

国家电网公司成立于2024年12月29日，承担着为国民经济和社会发展提供安全可靠优质高效电力供应的使命。经营区域覆盖全国26个省自治区直辖市，覆盖国土面积的88%，供电服务的客户超过十亿人，拥有菲律宾国家输电网25年特许经营全，资产总额近两万亿元，管理员工125万人，2024年，完成售电量2.3万亿千瓦时，营业收入1.3万亿，名列全球财富五百强企业第八位，今年5月中央召开全国人才工作会议，胡锦涛总书记在讲话中指出，人力资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，国家电网公司认真学习，全国人才工作会议精神，坚决贯彻落实党中央，国务院关于人才工作的各项方针政策和部署，以科学发展观为指导的，实施人才强国战略，全面加强人才队伍建设，有力支撑了国家电网公司的快速发展，借此机会简要汇报国家电网公司人才工作的情况。

（一）坚持规划引领，确保人才队伍建设的科学性，国家电网公司是全球最大的公用事业企业，对人才的需求，规模大，技术高，专业链广，科学规划是做好人才工作的重要前提，我们坚持规划引领，用规划指导计划，既保证当前的人才需要，又着眼长远发展的人才储备，不断提高人才规划的前瞻性和科学性，十一五期间，我们组织实施了1551人才培养计划，等九个专项人才培养计划，产生八百个公司级优秀人才，为西部电力企业培养了1300多名管理技术骨干，培养技师，高级技师5.5万名，坚实的人才保障，保证了国家电网公司十一五发展目标的实现。

（二）按照中央要求，加速培养高素质的领导人才，十一五期间，国家电网公司实现了跨越式发展，预计电网建设投资达到1.2万亿元，售电量年均增长11.11%，劳动生产力年均增长14.1%，高素质的领导人才是完成十一五发展任务的重要保证，我们贯彻中央要求，深入推进四好领导班子构建活动，着力提升各级领导班子的领导力和执行力，通过组织选拔，竞争上岗，公开招聘等方式，积极探索市场化选人用人机制，引进国际国内先进企业的考核方式，完善符合科学发展观要求的综合考评体系，我们面向全球公开招聘选用了六名二级企业的高管，实行金融企业80%以上中层领导干部实行公开招聘，竞争上岗，完成高管人员境内、境外培训，和GE，IBM等企业建立了长期的高管人员学习交流机制。进一步完善后备青年干部党校培训制度，05年以来培训后备干部370名，目前国家电网公司拥有一支高素质，作风好，领导力强，执行力强的高级管理推对，为建设世界一流电网，国家一流企业提供了坚强的人才保证。

（三）培养国际一流科技人才，国家电网公司建成投晕的特高压交流实验示范工程，标志着我国全面掌握了具有自主知识产权的特高压直流输电核心技术，具备了从特高压实验研究，成套设计，设备研制，工程建设到运行管理的综合能力，占领了世界电网发展的制高点。特高压工程的成功不仅取得了技术上历史性突破，更重要的是培养了一大批世界级的专业领军人才，目前我们我们有十名具有国家影响力的专家，三百多名高端技术人才，六千多名实验检修运行等专门人才。特高压交流电压被推荐为国际标准。我们公司有三十多人进入了国际电工委员会，增强了我国在国际电工领域的制定标准的话语权和影响力。

（四）开展国际业务，培养国际化人才，2024年国家电网公司成功获得了菲律宾国家电网的25年特许经营权以后，我们组织了一支由25名业务骨干，专业管理运营团体常驻菲律宾。公司国际业务的拓展，锻炼造就了一支适应国际化业务的管理和技术队伍，目前我们拥有160名国际化高端科技人才，200多名经验丰富的国际化管理人才，为实施走出去战略奠定了坚实的基础。

（五）持续开展全员培训，提高队伍的整体素质，培训是提高员工素质，增强员工工作能力的重要措施，我们根据各层级员工的不同特点和需求，大规模开展全员培训，我们成立了国家电网公司管理学院和技术学院，建立健全公司总部区域省公司，地市公司，三级培训体系，统一编制培训教材，统一设计培训内容，统一建设远程培训系统，加大一线技能人员和新进员工的培训力度，加强班组长培训和学习型班组长建设，05年以来，累计投入教育经费131亿元，完成员工培训1120万人次。

（六）完善人才工作机制，为人才成长创造条件。建立了，以提升能力为核心的人才培养机制，以竞争择优为核心的选拔任用机制，以鼓励创新为核心的薪酬激励机制，全面推进人力资源环境理念创新，用科学的机制优化人才资源配置稳定关键人才，培养优秀人才，引进紧缺人才，拓展各类人才的职业发展通道。十一五期间，我们共招聘了博士生893人，硕士10700人，新增了9名新世纪百千万人才工程，三十名享受国务院政府特殊津贴的人员。

回顾这几年的人才工作我们深刻体会到党中央国务院的正确领导，各部门和全社会的大力支持，使国家电网的事业得到跨越式发展，我们近几年来的发展，培养和造就了大批的优秀人才。目前国家电网公司已经制订了十二五人才发展规划，明确了未来五年人才工作的思路、目标和任务。刚才张德江副总理和尹蔚民部长做了重要讲话，我们将按照张德江副总理的讲话要求，在中组部，人力资源和社会保障部，国资委等有关部委的指导下，继续深入领会全国人才工作会议精神，贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要，创新人才工作机制，为经济社会发展作出新的更大的贡献。

三、张喜武（神华集团有限公司董事长）：实施十大人才工程，打造能源领域一流人才队伍

今天我汇报的题目是解放思想，创新机制，打造综合能源的一流队伍。大家都知道神华集团是以煤炭为基础，煤矿、电力、铁路、港口、航运、煤质油综合性能源企业，神华集团1995年成立以来在党中央、国务院的正确领导下，持续快速发展，成为了全国最大的煤炭企业，成为全球最大的煤炭生产经销商。目前全集团拥有20万职工，总资产5300亿元，2024年列入世界五百强356位，中国企业二百强第九位，盈利水平连续六年在中央企业名列前茅，神华拥有八个煤炭公司，拥有投入和在建的电厂4600万千瓦，拥有1100公里的铁路，1.2亿吨吞吐能力的自营港口和三百万载重的航运船队，建成投产了世界首个具有自主知识产权的百万吨级神华煤示范工程，和世界上最大的煤化工项目，神华包头示范工程。预计今年神华的煤炭产量将达到4.2亿吨，占全国的七分之一，发电1600亿千瓦时，营业收入将达到两千亿，全年预计利润将超过六百亿元，缴纳税费430亿。

汇报的第二方面，神华的人才发展战略和人才工程建设。进入新世纪，特别是2024年以来，为应对后金融危机时代给我们企业带来的更高水平、更高层次和更为激烈的市场竞争，努力把神华建成国际一流的综合能源企业，神华集团深入学习实践科学发展观，贯彻落实全国人才工作会议精神，把人才资源作为第一资源，和企业核心竞争力，确立并大力地实施神华的人才战略和人才工程建设，神华人才工程的目标，就是通过三到五年的努力，打造一支能够在能源领域，踢世界杯，捧世界杯的一流人才队伍。神华的人才观就是五湖四海纳人才，人人是人才，人尽其才，神华人才发展要坚持的四优先选择，就是人才资源是第一资源，要优先开发，人才投资是效益最好的效益，要优先投入，优先选用符合神华科学发展要求的人才，优先开发高端人才的原则。神华要建成十大人才工程，是神华人才战略的支撑和抓手，包括高层次人才引进工程，总部员工素质登高工程，后备人才工程，教育培训工程，人才信息化工程等等。

三是以北京低碳清洁能源研究所为平台，打造人才特区，创造人才发展的体制机制。从08年开始，神华集团抓住中央实施千人计划的契机，投入了27亿元，在北京昌平，未来科技城建设了北京低碳清洁能源研究所，神华研究院，神华管理学院，三维一体的创新创业基地，同时大力引进海外高层次人才，为组建高水平的研发和顾问团队，使低碳所起步时就站在国际能源化工领域的高起点上，我们解放思想，给平台，给带动，以诚心，事业心和爱国心，打动人才，珍惜人才，我们先后七次组团赴美国、欧洲国家引进了长期在美国通用电器，陶瓷化学，美国国家能源实验室等知名的跨国企业和研究机构，九名科学家，其中八位已经进入了入选中央的千人计划，担任北京低碳清洁能源研究所的所长，是科洛斯，是原美国UP公司的首席执行官，曾获得国家石化行业的领袖奖，聘请了1992年诺贝尔化学奖得主，美国科学家罗道夫，担任研究所的顾问。还精心从海外引进了11位35岁以下，达到国家青年千人计划标准要求的人才。

同志们、朋友们，我们以北京低碳清洁能源研究所为平台，积极的探索适应高层次人才创新创业之路，加快创新人才发展的体制机制，努力把低碳所打造成为富有活力和创造力的神华人才特区，这个特区一是实行高度的授权和管理体制，低碳所实行所长负责制，集团似管似不管，管所长，管战略管预算，管结果，不管资金支配，不管运行模式，学术技术委员会，在科研课题立项，评审验收，研究所运行情况评估等方面具有决定权。所长负责日常的运营，有充分的人才物质主权。二是特性特事特办的沟通协调机制，集团建立了低碳所联系会议和协调联系人制度，每月召开一次联系会议，由集团公司董事长或总经理主持，研究解决重大问题，对紧急问题开绿色通道专题研究，保证低碳所的大事要事急事都在第一时间解决，集团主要领导还不定期的到低碳所与专家座谈听取他们的意见。三是实行个性化的人才培养，使用和激励机制，对引进的海外高层次人才，充分的信任，根据其研究的方向，放到重要和关键岗位上，让引进的人才，有职有权也有责，低碳所每年可根据专家实际的研究需要，选择三到五名，有潜力的年轻的科研人员送到国际科研结构培养，科研结果转化为产生的经验效益，成果的主要发明人可以按一定的比例提成，研究人员提出的合理化建议，一经采纳，按照所提建议的价值实现重奖，充分激发科研人员的创新活力。

四是实行长效开放的科研管理机制，集团每年提供足额的科研经费，并逐年递增，低碳所科研成果转化产生的经济效益，按一定比例返还给研究所，在集团确定的研究框架下，专家可以根据特长和兴趣，自主选题，自由开展科研，集团鼓励低碳所与国外研发机构联合开展课题研究，在这种体制机制下，近两年低碳所的科研经费和实验室投入了六个多亿，启动了九个国际前沿的科研项目，申请了4项专利，为战略高科技制高点奠定了良好的基础。

尊敬的各位领导，各位朋友，在神华建设发展的过程中，我们深深的体会到人才资源是第一资源，是神华健康可持续发展的动力源泉，我们体会到建设国际一流水平的综合能源企业，要靠战略引领，科技助推，安全保障，管理提升，文化培育，但说到底要靠人才，靠全体员工整体素质的提高，我们体会到加快实施神华的人才发展战略和人才工程建设，并纳入神华总体发展战略和规划，是落实科学发展，再造神华，五年实现经济总量翻番战略目标的重要支撑和保障，我们体会到神华集团作为综合能源，行业参与竞争能力的国家队，要更好的承担起保证国家能源按照，引领和带动行业发展的重要使命，就必须大力创新，人才发展的体制机制，抢占人才科技的制高点，在党中央国务院的坚强领导下，认真落实全国人才工作会议精神，不断开拓创新，顽强的拼搏，为建设人才强国，为建成国际一流的能源企业而努力奋斗。

四、李和风（中国科学院人事局局长）：创新型科技人才的管理机制探讨

中国科学院作为国家科技创新体系中的重要组成部分，也是高级科技人才的培养基地，我们在人才这个工作实践当中，有了体会和认识，主要归结起来有这么四个方面。

第一就是培养创新人才的首要是遵循规律。按照马克思主义哲学的观点，规律是事物之间内在的必然联系，要认识和尊重规律，也要按照客观规律办事，做人才工作也是这样，我们以我们院里面630位最杰出的科技人才为样板，开展了杰出科技人才成长历程的研究，也得出了有关杰出科技人才成长的规律，我们得到了一张有关科技人才职业发展的轨迹图，我们可以看到在不同的年龄段，科技人才科研能力所呈现出的一些特点和规律，比如说我们得到的这个结论，在31到35岁之间，应该是科技人才的科研活跃期，在36到40岁之间，他们的成果产出逐渐达到高峰，到41到45岁就成为了科研的中坚力量。我们把科技人才成长的整个过程，也可以分成四个阶段，第一就是参与阶段，第二是独立阶段，第三是发展阶段，第四是跨越阶段，而且每一个阶段都有他的特征联系，我们也可以用科技活动舞台，来对这几个阶段进行描述，那么在每一个活动舞台上，我们的科技人才，他扮演的角色是不一样的。在每一个舞台，或者说在每一个发展阶段，我们科技人才对于他的能力的需求也是不一样的，比如说在参与阶段，我们可能更强调的是团队的合作精神，在跨越阶段，我们更强调需要有战略眼光，沟通和协调能力。那么在这里，我们给出了一张表，这个表里面列的是大家熟知的，对22位诺贝尔物理奖年龄的统计，大多是25到30岁之间，与我们的年龄阶层也是非常一致的，所以我们说科技创新主要的群体是中青年，我们院里现在35岁以下的科技人员已经占到科技人员总数的47.6%，将近一半。他们都是我们院科技创新活动的重要力量，为了更好的培养青年科技人才，我们也开展了青年科技人才成长环境的研究，在这里我有两张统计表，我们发了一些调查问卷收上来了两张表，左边这张是关于现有各项需求的调查，我们青年人才反映，比较满意的，或者在所有项里面他感觉最满意的是我们院里面的一个较好科研条件和环境，这是他最满意的，不满意的相对来讲就是住房，还有带薪休假的政策，那么在环境里面，各种因素来讲他们觉得很满意的，学术民主，自由，鼓励青年人员创新，还有就是科研团队中青年人员所占的比例，相对来讲不太满意的，有对青年人才给予科研经费的支持，还有就是青年人才公平参与，科研经费，对青年人才培训和教育这几方面还有待加强，我们通过研究，我们就可以最后得到一个结论，影响青年科技人才成长的主要因素，可以归为这四个方面，一个是学术环境，第二就是科研机构管理的体制，第三就是职业发展和流动机制，最后就是激励政策。这些研究结果对于我们建立青年人才的培养体系，就发挥了很好的作用，所以我们也在这个体系里面，我们青年人才的培养体系里面，我们对于不同阶段的青年人才都给予了相应的支持项目和计划。

第二个方面的体会和认识就是转变观念，第一就是要由追求花瓶效应，向发挥人才效应的转变，把引进人才作为政绩指标或形象工程，必然会导致国内人才市场的恶性竞争。第二是由高薪引人，向事业发展吸引人才，第三由外来和尚好念经向土洋并重改变，海归和本土人才要一视同仁，更要处理好人才引进与培养的关系，第四个就是由人才流动向鼓励流动，防止流失转变，人才流动是否会造成人才流失，美国的学者说过，不要把人才当成一座水库，应当作为一条河流来管理，不要期待他不流动，应该管理他的流速和方向，所以要树立有利于人才价值实现，和保证人才有序流动的良好机制。第五就是由管人向服务观念转变，坚持以人为本，重视调查研究，注重营造环境，科学环境决策。第六就是由大包大揽，不管不顾，向保障与关爱并重转变，人才生活保障，从一个计划经济的时期一包到底，和现在实际存在的基本自理走了两个阶段，要向关爱和保障并重，要引导他们适应国情，面对社会化和市场化的压力。所以要树立适合本组织事业发展的人才观非常重要。主要有以下几个方面，就是人才优先，科学发展，以人为本，要制度为要，环境为重。

第三个方面体会，就是环境建设的关键，完善体制机制。以用人制度改革为突破口，创新科技人才的使用机制，科学院是鼓励公平竞争，促使优秀人才脱颖而出，我们在98年在全国率先使用了聘用合同制，01年又开始实行竞争上岗，岗位聘用制，后来我们全面实行了公开招聘和竞聘上岗制度，营造了一种公平竞争的良好环境。同时我们也注重突出合理使用，让人才各展所能。针对不同的人才类型，使用了不同的岗位聘用方式，比如说一些骨干人才我们使用的是岗位聘用制，这种形式就相对稳定，按照阶段性的科技需求，聘用博士后这样的人才，我们就实行了项目聘用，海外人才我们也使用了短时间聘用的方式，体现了不求有但求所用的原则。我们也推动有序流动不断优化人才配置，主要是从我们聘用的合同这方面来体现，我们签订的合同，既有长期聘用合同，又有以固定期限的聘用合同，对于企业高层次的工程技术人才也是长期聘用合同，对于一般的工薪骨干，我们要适度的流动，青年人才要鼓励竞争，短期的聘用合同。

同时我们也坚持正确激励的导向，针对不同工作性质采用不同的结构比例，根据不同的学科，我们采取了相应的比例，来激发各类人才的创新活动，比如说我们对一些基础研究领域，希望他能够潜心做研究，相对要增加稳定薪酬这块的比例。我们也加强了分类指导，增强了人才激励的针对性，实行了法人的年薪制，对千人计划的特殊尖子人才实行了协议工资制等等。

最后一点就是人才工作的目标，还是要建设一流的队伍。科学院目前正在实施的人才培养引进系统工程，这个工程我们是遵循人才成长的规律，针对不同类型的人才，及不同的成长阶段来采取针对性的措施，促进人才成长。比如青年人才我们就要着眼未来，对于区域人才，我们研究所还有在各个区域的，西部的、东部的，有东北的等等，区域人才的强调的是区域系统，统筹发展，对于海外人才，不求所有但求所用。

按照人才成长规律和科研创新的活动规律，加强各类人才规划的系统整合有机的衔接，主要分成四大计划，高层次人才的培养计划，造就科技领军人才为目标，优秀青年人才培育计划，以青年人才在实践中锻炼成长为基础，海外人才引进，国际交流人才培养计划，支撑管理人才的培养计划。这些计划里面都包含着相互之间有机联系的一些项目。通过这些一些人才的举措，体制机制方面的改革，我们人才队伍建设取得了很好的成效，我们可以说科学院在科技创新实践中已经造就了一支结构合理，动态优化，富有活力的人才队伍，从一些具体的数字来看，凝聚了一批具有国际视野和战略思维的科技领军人才，培养了一大批高素质的青年人才。举几个数据，到目前为止我们科学院千人计划，目前达到了780人，百人计划从94年开始实施，我们已经支持了1846个，这些人才目前都是我们科技创新一线的骨干，创新团队我们也组建了92支团队，另外海外知名学者，我们也引进了351名。队伍实现了动态的更新和优化，队伍的创新活力不断增强，我们09年的数据和05年做了对比，我们发现我们队伍年龄的结构，学历的结构，学位的结构等等都有了很好的优化。第三个就是人才竞争力显著提高，在我们院里面工作的，国家最高科技奖获得者，占全国的比例达到37.5%，在科学院系统工作的，院士占总比例达到39.6%，创新群体占到总数的36.6%，千万工程14.5%，而我们科技人才科学院的总产量占全国相应总的不到1%。

第三个我想汇报一下制定人才队伍发展战略规划，我们要做好未来五年，十二五的规划队伍发展规划，我们任务人才规划核心，必须与整体的科技布局，重点零距发展需求紧密结合，为科技事业发展，制定人才规划基础必须要了解各领域的人才资源情况，我们组织专业了两对中科院能源信息等14个重要领域的人员分布，研究所参与度人员结构，聚集度，人员规模适合度，组织方式适合度，配置等进行分析和研究，我这里给出了数据，这些数据，或许还是非常有难度的，因为大家知道一个研究所不能推动他的名字来判断这个研究所里的科技人员究竟是哪个领域的，实际上我们得到这样一些数据，要通过研究所来确认，他是属于哪一个领域。所以这些数据对我们做好规划的制定，下一步人力资源的配置都非常有意义，根据研究结果我们提出了按照科技布局到重点领域，到研究所这样一种人力资源的结构。我们可以归结为我们建设一流的科技人才队伍要遵循科学的发展规律，要树立正确的人才观念，要长期有利于人才发展的体制机制，更要为人才成长提供肥沃的土壤，本次中国人才发展论坛召开对于我们深入研究人才问题，推动人才理论和实践的探索将发挥重要的作用，衷心希望与社会各界的的合作，为实现我国的人才强国战略目标共同努力。

五、易军（中国建筑工程总公司董事长、党组书记）：专业化、职业化、国际化的中国建筑人才战略

中国建筑工程总公司是国有骨干重量企业，中国建筑在完全竞争的国内国际建筑市场中奋力拼搏，走出了一条人才强企之路。从2024年起，中国建筑连续五年进入世界五百强，且排名不断提升，2024年，排名位列187名，并连续两年，成为财富杂志中国地区最受赞赏的五家企业之一，在中国五百强排名中名列14位，中央企业负责人业绩考核人，再次获得荣誉，制定十二五规划中我们贯彻了全国人才会议和国家中长期人才发展规划纲要的精神，把人才强企作为人才强国的系统工程加以推进，为此中国建筑提出了要通过实施人才战略，努力将中国建筑，建设成为最具国际竞争力的中国地产企业集团。我们全面实践具有中建特色的专业化，职业化，国际化的人才战略，努力成为中国建筑及地产行业优秀人力资源的代表者。以建设复合型的领导队伍，企业家在市场竞争中搏杀出来的，中国建筑既需要企业家，也具备了培育企业家的土壤，国有企业的领导人员，既要符合现代企业领导人员的职业素质标准，也要符合党员领导人员的政治标准，因此在领导人员的培育和使用方面我们一直大力推进复合型人员建设。目前中国建筑具有复合经历的领导人员占29.4%，十二五期间我们要以培养一批具有全球战略眼光，市场开拓意识，管理创新能力和社会责任感的优秀领导人才为目标，全面提高领导人员应对未来改革变革，引导企业科学发展的能力，在已经建立的领导人员选拔任用培训发展，考核评价，分析关系体系下，以国际化视野和战略思维为重点的培训力度，继续推进领导人员能力的培养。具有海外经历的领导人员，由目前的18.9%，提高到30%，在机关层面统一建立并调用的领导人员后备中，60后的成熟人员，70后的培养使用型人员，和80后的潜力人员，形成合理的梯子结构。

项目是人才培养的载体，中国建筑每年项目近7000个，遍布海内外。创造了深圳国贸大厦，帝王大厦，中央电台新大楼，这些项目之所以能够顺利的实施，得益于我们项目管理理论的创新和队伍的建设，在实践中，我们总结提炼出了项目化施工，打造了一支代表行业先进生产力水平的专业化职业化项目经理队伍，十二五期间我们将进一步深化人才资源优先开发，人才制度有限创新机制，全方位实现项目经理职业能力和资质等级评估认定计划，在国家职业资格基础上，设立企业项目经理职务序列。以中国建筑标准化管理手册为主要内容，开展项目经理职业培训升级工作，到2024年，要努力培养达到公司评估政策标准的项目经理拔尖七万名，使公司项目经理的职业数字和项目管理水平始终保持行业领先，引领行业进步。

建设富有竞争优势和创新能力的人才队伍，按照中央高端引领，整体开发的要求，中国建筑将以高层次人才，和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，为此中国建筑每年将加大选定国家课题，科技攻关项目作为高端人才的培养平台的力度，计划到2024年，力争新增国家级专家25人，其中院士一至两名，巩固并不断提升中国建筑在行业中的国际领先地位，知识国际创新人才工程，重点在智能建筑设计与建造，绿色施工，项目节能减排等领域，培养一批具有国际化视野，准确把握行业科技发展主流趋势，和专业国际发展方向，推动企业国际进步的研发人才，同时大力培养中青年技术带头人，以各单位总工程师，大型项目，技术总工为核心，组建多个新技术创新及运用专业团队，到2024年代表行业先进水平的研发团队人数达到600人，具有使用技术创新与运用能力的骨干科技人才4000名以上，是建设具有国际竞争力的海外人才队伍，中国建筑1978率先进入强手如林的国际市场，自2024年底，在海外累计签订合同额696亿美元，实现了投资额219亿美元，完成营业收入540亿美元，创造利润46.6亿美元，建设投资了五千多个项目，其中一大批项目，已成为了当地标志性工程，中国建筑三十年海外经营的经验表明，能否培养和拥有一批国际化的人才队伍，是能否成功实施跨国经营的关键。在新形势，新要求下，国与国的竞争很大程度体现在大企业与大企业之间的竞争，而大企业之间的竞争，又体现在人才的竞争，得人才者得天下，同样体现在今天的跨国竞争中，为此按照中国建筑，争做中国企业实施走出去表率的引导和跨国指数达到30%的战略目标，我们将大力实施国际化人才培养和引进计划，深化与国际接轨的海外人力资源管理体系，增强在全球范围内人力资源的能力，为了十二五期间实施大海外战略的整体部署，加强集团对海外人员选派培养，人岗配置的调控，把人文关怀和薪酬激励有机结合，建立国内外人才良性流动的循环机制，力争到2024年直接从事海外业务的各位骨干管理，与专业技术人员，由现在的4800人提高到7000人。同时还要加强集团总部工作的国际化水平，总部率先做到人才的专业化职业化和国际化，建设具有良好职业素养的高技能人才队伍，建筑行业是劳动密集型的行业，但中国建筑早在上个世纪九十年代就顺应市场变化，实施管理层和劳动层两层分离，转型为管理和技术一级型企业，目前操作型人员只占集团的12%。十二五期间我们一方面要做好自有高技能人才培养，培养一支不求所有但求所用相对稳定的高技能人才队伍，这是一个新的课题，我们将采取治理标准，输出管理，认证使用的方式，培养高技能人才，关注新形势下，技能人才对价值取向和职业发展的诉求，到2024年要培养一支门类齐全，素质和技能良好的技师和高级技师队伍。

各位领导，各位专家，在新的历史时期，我们将按照国家人才发展规划纲要的统一部署，加快实施专业化，职业化，国际化的人才战略，创先争优，努力把中国建筑打造成为国际知名品牌，使之成为最具竞争力的国际建筑企业。

六、孟凤朝（中国铁建股份有限公司董事长）：提升人才队伍能力，推动企业科学发展

中国铁建前身是中国人民解放军铁道兵，经过解放战争，抗美援朝，国家急难险重工程的锤炼，已成为全球最大的工程承包商。去年在世界五百强企业中排名133位，超过法国，成为全球第一的建筑公司。目前中国铁建是中国乃至世界上最大的铁路设计和建设公司，在高速铁路，高原铁路，高速公路，桥梁，隧道，城市轨道交通，及机电设备制造等领域位于领先地位，中国的第一条地铁，中国的第一条高原铁路，第一条高速铁路，第一条磁悬浮铁道，第一条海隧道都凝聚了我们铁建人的辛勤的汗水。十一五以来我们大力实施人才强企战略，人才规模不断扩大，素质显著提高，结构明显改善，能力大幅提升，为中国铁建的快速发展，提供了强有力的人才支撑和技术保障，以着眼前沿技术，推进高层次创新型人才队伍建设。归根到底是人才创新能力的竞争，为全面提高人才队伍的创新能力，中国铁建着眼前沿技术的研究应用，大力推动高层次创新型人才队伍建设，坚持人才优先，大力提升高层次人才创新能力。大力推选高层次人才参加国内外交流，到重大项目担任技术攻关负责人，使高层次人才的效能得到了充分显现，青藏铁路建设中，中国铁建更加承担了勘察设计任务，铁路建设中技术人员成功解决的高原缺氧，多年冻土世界性难题，取得了多项自主创新成果，数十项发明专利，同时青藏铁路工程，也荣获2024年国家科技进步特等奖。这是工程建设领域，首次获得国家级的科技进步特等奖。坚持高端引领，大力提升高层次人才集成创新能力。科技创新，必须立足时代前沿，跻身行业高端，高速铁路是当代铁路建设的牵引和方向，中国铁建发挥后发优势，结合国情，研究创新，培养出了我国高速铁路建设的先行者，探索者，目前我们已经掌握了时速350公里以上，高速铁路的设计和修建技术，承载了具体部署设计和施工任务，成为我国高速铁路工程建设的主导企业。坚持市场倾向，大力提升高层次人才二次创新能力，是国家企业提升技术水平增强竞争力的需要，形成了提升高层次人才能力和研发产品双盈的新格局。

围绕重点项目推进高水平应用型人才建设，中国铁建承担的国家级重点项目，和承担的重大技术专项，技术难点多，科技产量高。在项目实践中培养人才，立足项目是中国高层次人才成长的重要特点。我们让高水平人才上桥头进隧道，目前全系统90%以上的专业技术骨干常驻现场，成为中国铁建建成发展的强大支撑，正是由于高水平技术人才面向一线，大量的技术难题解决在一线，使中国铁建在科技研发方面取得了较好的成绩，十一五以来，中国铁建共获得国家科技进步奖七项，国家勘察设计奖60项，土木工程大奖25项，中国工程建筑鲁班奖65项，国家级优质工程奖110项。充分利用高等院校，科研结构加强人才队伍学习培训，建立相关专业的社会人才库和企业人才库，构建内外人才交流学习的联动机制，针对重点项目的技术难点，集中相应专业的院士和专家，组成咨询团队，在现场搭建相互交流学习的平台，有效提升了企业人才的理论水平和实际应用能力。一批高水平的应用型人才，通过南京隧道的锻炼，成为隧道工程建设的领军人物。十一五期间我们参加高校学习的人员，获得高级资质的人员，绝大部分来自项目一线，全系统各级领导基本上都有重点工程项目工作的经历。

面向企业发展，推进高素质技能人才队伍建设，高素质技能人才是中国铁建发展的基石，我们不断采取措施，大力推进高素质技能人才队伍建设，培养了一支爱岗敬业，技术精湛，作风过硬，素质优良的人才队伍，严把住口，优化队伍进口，把大中专毕业生作为技能人才引进的主要渠道，把人才市场招聘作为技能人才补充的重要方式，有效的改善了队伍的结构，为提高企业劳动生产力奠定了基础，强化培训，提高操作技能，以传帮带方式，加速提高技能人才的操作能力，通过职工院校，岗前培训，技术交流提升技能人才的整体素质。有效促进了基层班组的生产力，十一五以来我们完成岗位培训22.7万人次，技能人才全部得到了培训。07年在全国钢筋工技能大赛中，中国铁建包揽了冠亚季军，高素质技术人才队伍的迅速成长，对我们保证完成各项建设任务提供了保证，多年来企业改革发展和人才建设队伍的实践，告诉我们加强人才队伍建设，必须坚持邓小平理论和三个代表的重要思想，深入贯彻落实科学发展观，必须坚持党管人才以人为本，优先发展。必须以企业发展战略为核心，创新体制机制，优化人才，成长环境，提高人才队伍综合素质，必须以高层次人才队伍建设为龙头，在全球竞争和行业前沿技术上抢占先机，十二五及以后几个时期，我们将继续以科学发展观为指导，围绕产业调整和生产节能目标，以高层次高技术人才队伍建设为重点，认真抓好聚才，育才，选才，用才，留才五个方面的工作，健全人才工作机制，改善人才成长环境，优化人才队伍结构，开创人才辈出，人尽其才的新局面，为我国工程建设，经济建设作出新的更大的贡献。

七、王耀辉（欧美同学会副会长）：人才是中国未来30年转型发展的驱动力 今天我在这里很荣幸能够给大家介绍我最近的一些研究和体会，我今天发言的题目是人才是下一个三十年中国转型发展的重要驱动力。我们都知道刚刚闭幕的十七届五中全会谈到中国进一步加大经济转型的力度，不久前国家发布了新中国成立以来了第一个中长期人才发展规划，为未来实施人才强国制订了系列的战略方针，这对于中国当前未来三十年，甚至更远将来的发展都至关重要，人才规划的目标很重要的一点就是中国摆脱在全球化经济体系中体力劳动者和低端工作者的角色，由世界的制造中心，成为世界的创意中心，提高自身从国民到国家的整体素质。由区域大国变为世界大国，由经济大国变为经济强国。政府面临经济转型，遭遇重大挑战，处于重要发展时机，中国要重新审视过去三十年国家发展战略，制定新的战略，这个战略和人才战略有很大的关系，因为未来的发展，尤其是服务知识经济的发展，最重要的人才将不再的是能源资金而是人才，因此在未来中国众多发展过程中，发展的趋势中，如何培养和使用引进，发挥人才对转型的驱动作用是一个关键的因素。我们通过这个人才纲要说得非常的清楚，而且是在整个三十个省市都做了现场转播，当时这个会议。这次人才发展的主要指标，很重要的一点，就是我们的人才资源的总量，从2024年的1亿一千多万，发展到2024年的一亿八千万，这个数字大家可能都知道，我觉得很重要的一点，就是我们现在在受过教育占劳动人口的比例从9.2%发展到20%，这也是很大的提高，那么人才贡献力占国民GDP的总之也从18.9到2024年的35%，这都是非常大的提高。

下面我想重点讲一下，中国靠人才驱动的八大转型趋势，第一个趋势，就是从人口红利向人才红利的转型，人口红利推动了中国过去三十年巨大的发展，这里面中国有两千多万的农民工，这是中国过去三十年发展中巨大的优势，沿海地区出现了劳动不足，今年还发生了工资低，都反映了中国靠低成本发展这种模式引起了新的挑战。更重要的就是中国现在已经进入了老龄社会在加强，六十岁以上的人口，以后达到了1.68亿，占总人口的12.5%，按照联合国的预测，中国六十岁以上的人口将从2024年的6.7，将爆炸增长了20.7，中国为富先老面临这样一个挑战。还有一块就是中国将需要从新的经济增长把这个转向人才，中国每年毕业的大学生是六百万，到2024年中国大学生占劳动人口的达到20%，达到1亿九千五百万，过去三十年有两亿多的农民工，未来十年我们将有两亿多的大学生，如何提供更多的大学生就业机会，使用这批人才又成了新的挑战，第二个趋势从制造向中国创造的转型，中国是世界最大的制造工厂，也是世界的出口国，但我们现在在世界上知名的品牌寥寥无几，缺乏创新整合能力，中国有很多科技成果都是追赶型，而非科技型创新型的科技成果。中国需要靠人才战略来提高中国的创新能力，第三个趋势，就是从招商引资向招财引资的转型，2024年中国外资储备达到了2.6万亿元，中国有个最大的外贸顺差，严重的出口，我们在人才方面，教育方面有逆差，78年以来，中国向国际上派遣的学生，回国率不足30%。从硬件建设向软件建设转型。第五个转型的趋势，就是从目前中国的投资拉动经济转向人才拉动经济。目前中国经济很大程度上增长还是靠投资，投资拉动经济增长的45%，中国需要减少出口的依赖，鼓励国内的消费，需要加强支持服务业和高新产业的发展，减少对制造业的依赖，中国需要发展服务型的经济，目前我们服务型经济占GDP的40%左右，我们要发展人才驱动性经济，刺激中国经济的发展，其他国家目前在美国服务行业占GDP的比重是76.9%，法国是78.9%，日本达到了76.5%，印度第三产业也占了GDP54.9%，包括中国香港地区服务业占到95%，中国现在是40%，这里面有大的空间，创造大的就业机会，满足我们未来将增长的一亿大学生就业，这方面是非常重要的。

第六个趋势就是从资源密集型到资源密集型经济增长方式转型，中国经济必须增长成重视素质规模到重视质量与效应。粗放的发展方式使我们的生长环境达到了极限。未来中国需要转型增长方式，发展低碳经济，提高技术和科技含量，关键的环节还是在人才。

第七个趋势是从只重视经济科技创新，到社会创新，并重发展的转型。加强社会建设，加强社会公共政策，制度发展，社会文化与理念创新这些方面的发展是关键，依赖于人的创新创意，拥有大批量高层次人才是关键。

第八个趋势，要从面向国内人才资源到面向国内国际两种部人才资源，目前我们这个人才，特别是高层次人才，在国际全球竞争的环境下，面临严峻的挑战，美国华尔街日报，2024年1月26号报道，美国政府有关研究最新数据，2024年在美国达到科学和工程博士学位的外国学生，五年以后到07年，仍然拘留在美国的比例，中国目前是排在第一，92%。印度是81%，加拿大55%，德国50%，台湾地区43%，韩国41%，中国现在排的比例是最高的。博士生毕业留美居于首位。美国科学杂志在前两年也报道了，发现清华北大目前成为美国博士生来源最多的学校，第一名是来自于清华大学，第二名是来自于北京大学。我们都知道目前世界各国都是对高层次人才打开大门，很多国家特别是美国吸引全世界各国的人才。05年全美各地由移民人才创办的公司，已经创造了520亿产值，和45万的就业机会，我们要更大力度吸引全球人才。

目前中国在打造国际化大都市，很多城市也在提倡建设世界城市，但中国国际人口的比例不足5%，缺乏国际化的创新创意，对中国创新人才的吸引十分不利，国际化人口在很多国际化都市，包括纽约、巴黎、多伦多、悉尼、首尔都达到了30%，在香港工作的美国人达到了6万人之多，好莱坞是全球电影发达的地方，但是他一半的演员和导演来自世界各地，美国棒球队的队员30%来自国外，著名NBA篮球队员也是中国人。海外在中国的留学生只有23万，2024年在华工作的外国人只有22万人，当然中国也在改善这方面，包括中国推出了千人计划。第三方面，我想谈一下相关的建议，我写了本书《国家战略》，第一个就是改革中国的教育体系，与国际接轨，培养创新人才，第二从体制内培养干部，改为体制内体制外培养，从社会中吸收创新型人才，第三重视人文管理人才创新人才并重。打造全球性中国国际人才网络与人才库。吸引海外高层人员来中国就业。中国大学生就业难就是我们创新型人才非常少，比如说我们现在回来一个李彦宏创造一个百度，就创造了一万个就业机会，这里面吸收的也是大学生，包括马云创立阿里巴巴，差不多吸引了一百万人，里面很多是大学生，所以我们需要高端的创业人才来带动我们的就业，因为我们过去基础投资的就业可能带动的是蓝领的就业，未来我们面临如何更多创造大学生的就业。建立国际人才特区，在用人机制和国际接轨，创新用人方法。未来三十年我们靠人才特区的模式，来推动中国未来更大的发展。

最后，我们可还需要打造一个人才里中国发展的中国梦，实际上中国自古以来就是非常开放的国家，中国梦我认为是一个必然让全球人才到中国来发展、也愿意来中国安家的梦，认为能够在中国赚到钱、能留在中国的梦想，并实现自己的中国梦，是留下物质精神财富的中国归属。

(本文来源：人保部网站)

**第三篇：首届班主任论坛发言材料**

首届班主任论坛发言材料

接到学校召开班主任论坛的通知，我就开始思索，该讲些什么？若谈班级现状，九三有的只是杂乱倦怠、不思进取。若谈工作风格，抛开敬业爱岗和经验丰富的七、八年级班主任不谈，单就和九年级其余四位班主任来比，我没有陈老师那份踏实；没有李老师那份洒脱；更没有杨老师那样游刃有余和周老师那样大公无私。若谈管理方法，而今我有的却是诸多的困惑和茫然。再三思索，还是决定晒晒我的工作、谈谈我的困惑、说说我的反思。

一、晒晒我的工作

1、用好婆婆嘴，注重培养行为习惯。行为养成习惯，习惯形成品质，品质决定命运。因此，课余时间或者晨会，我亲自且多次检查学生仪表，要求学生不带首饰；经常不厌其烦的提醒学生要养成良好的生活和学习习惯，教室要保持干净整洁。最近因为忙，婆婆嘴说少了，学生有些又忘记了。

2、利用远程网，整合最新学习资源。我经常上网搜索学习方法和新的学习资源，有选择的和学生交流，给学生展示。

3、借助校舞台，积极发展学生特长。虽然现在是初三了，时间紧，但我认为对学生发展特长有帮助的活动一定要参加。这是锻炼的好机会，只有校舞台站住了，才能在特长的路上走的越来越远。对于考高中希望不大的同学，我尤其支持参加。

4、上好晨会课，贯彻落实学校精神。学校的各种事情和方案我都在晨会布置落实。

5、坚持写日志，深刻反思教学得失。这学期，我抽出一定的业余时间，记录身边点滴，以期能总结经验。

二、谈谈我的困惑

1、如何处理师生关系。和所有的老师一样，我尽心尽力，尽职尽责，然而学生并不像想像中那样认可你的方式。你耐心的思想工作在他们看来不过是乏味地说教，依旧的漫不经心，放任自流，甚至无所谓。于是，我耐心变成了简单粗暴的指责。但是后来我发现这样的措施是失败，是学生的逆反心理与对抗情绪的日渐明显，他们与我的距离隔膜越来越大。我希望学生因为喜欢我，而愿意接近我，尊重我，并且会因此而听我的话。所以自己尽可能温柔，但又发现，有时候暴风雨会更有效果。所以师生关系怎么处理，我很困惑。

2、后进生教育是班主任的难题。作为教育者，我感到无助、无奈，作了那么多次努力、教育，而被教育者的表现却与我的期望相去甚远，这有时真是教育（至少是我的教育）的一种悲哀，也是很多班主任幸福度较低的一个重要因素。平时我们总说，没有教不好的学生，只有不会教的老师。面对班级那么多的学困生，自己和几个任课老师都努力了，可是学生的成绩还是落后，真的是“没有教不好的学生，只有教不好学生的老师”吗？我感到困惑。

3、如何处理教育与教学的关系。班主任老师很多时候既要进行相当的教学工作，又要对班级的很多事情进行管理及对学生进行教育。而教育学生及管理班级的工作很大程度上要多于重于教学工作。若要管的事很多的话，则教育教学的时间必然要相对减少，质量要降低。最近几次班级小测试，试卷没时间批。现在初三总复习，备课的时间却很少。就前天发生的一件事情来说，我准备了一节作文课，第一节课我想再修改一下让内容更充实些，我刚走出办公楼就发现班上学生借口上厕所在学校内闲逛，叫到办公室，接下来洋洋洒洒约半小时，导致第二节上课差点迟到，结果那节课讲得也很糟糕。时间处理上，也感到困惑。

三、说说我的反思

1、抓住教育时机，让师爱更舒心。有时发现，明明我是好意，结果孩子却不领情。后来我知道，教育要抓住时机，把握教育的技巧，注意教育的语言和环境，批评的同时还要尊重孩子的人格，不能伤害孩子的自尊心。否则会适得其反。因此，班主任要抓住有利的教育时机，对学生进行思想政治教育，开展班级管理，往往会收到事半功倍的效果。

2、展示亲和风格，让师生更亲近。班主任的亲和力，是建立师生感情的关键。首先班主任要利用语言交流展示亲和力拉近关系。因为语言是表达交流的载体，直接影响亲和力的强弱，对学生讲话，要亲切，一句机智幽默的话语，有时会化干戈为玉帛；一句恰如其分的赞扬远比冷冰冰的指责更能激发学生的学习热情、进取心和荣誉感。其次，发挥肢体暗示。虽然无声，作用却非常神奇，鼓励和赞赏的眼神，提醒或刻意制止的目光，真诚的微笑，大方自然又亲切的动作，有时胜过苦口婆心的批评和劝说，学生感到老师就生活在他们中间，从而大大缩短师生心灵之间的距离。师生关系近了，班级工作就好开展了。

3、捕捉学生亮点，让学生更上进。金无足赤，人无完人，再好的学生难免也有不足之处，再差的学生身上也有自己的优点，及时捕捉学生的亮点进行因势利导，使他们产生积极的情感，从而以点带面促使学生全面进步。专家曾说：一个人只要体验一次成功的欢乐，便会激起追求无休止的成功的力量和信心。因此，引导学生了解自己的长处和短处，扬长避短，增强学习的信心，他们学习成绩虽然不很理想，但我相信，经过努力他们的学习成绩会赶上来，必将是班上的佼佼者。捕捉亮点，抓住契机，鼓励上进，有助于树立学生的自信心。

4、默默耕耘，慢慢收获。

最后，我坚信路漫漫其修远兮，但在校领导的关心下，余主任的指导下和全体班主任的帮助下，我会越来越好。

**第四篇：在首届崇礼论坛开幕仪式上的致辞**

共享河北机遇

探求未来发展的答案

许

勤

尊敬的各位来宾，女士们、先生们，朋友们：

大家上午好！冬日的崇礼，雪舞山麓，激情四射。非常高兴与各位新老朋友汇聚一堂，共同见证首届崇礼论坛隆重开幕。在此，我谨代表河北省委、省政府，代表省委书记王东峰同志，向论坛的开幕表示热烈的祝贺！向各位嘉宾的到来表示诚挚的欢迎！向数字中国联合会以及各位朋友长期以来给予河北的关心和支持，表示衷心的感谢！

创新是人类社会的永恒主题，是引领发展的第一动力。习近平总书记深刻指出“抓创新就是抓发展，谋创新就是谋未来”。今年是改革开放40周年，崇礼是2024年冬奥会的举办地。在这样一个富有意义的时间节点，在这样一片全球瞩目的热土，我们以“创新引领未来”为主题启幕崇礼论坛，就是以实际行动落实习近平总书记重要指示精神，以论坛汇聚创新资源，努力为我国新时代高质量发展、为世界创新发展贡献崇礼智慧和力量。

我们将努力把崇礼论坛打造成面向世界、面向未来，创新探索的沙龙。一个论坛的价值和使命就在于，让思想碰撞出智慧的火花，为未来发展探求答案。当今世界，新一轮科技革命高歌猛进，变革的速度、广度和深度前所未有。要顺应大势、赢得未来，关键在于创新。崇礼论坛将紧扣创新这个主题，围绕产业、区域、政策、金融等诸多领域，激发思想交锋，展开头脑风暴，以世界的眼光瞄准科技前沿，从历史的纵深探讨未来发展。

我们将努力把崇礼论坛打造成跨界交流、产业融合，引领转型的平台。当前，世界经济格局正在发生深刻变化，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。崇礼论坛将聚焦转型升级、动能转换，着力探讨和推动各领域、各学科、各行业的互动交流、有机融合，催生新技术、新产业、新业态、新模式，为构建现代化经济体系和强国建设作出努力和贡献。比如，数字经济如何更有效地与产业结合，实现数字产业化、产业数字化;比如，人工智能是否会引发新一轮的产业重构;比如，IT与BT结合将产生怎样的“物理反应”“化学反应”等等，这些都需要我们展开想象、深入探讨。

我们将努力把崇礼论坛打造成汇聚资源、互利共赢，开放合作的载体。创新的价值在于落地实践。崇礼论坛将始终坚持开放思维、国际视野，致力于创新资源的有效对接、有机联动，搭建政府引导、源头创新、市场需求、资本支撑的桥梁纽带，推动创新成果加快转化为现实生产力，让创新价值充分释放，努力贡献社会、造福人民。在座的各位都是崇礼论坛的参与者、开创者。今天，我们已经有了一个高起点的开端；未来，经过大家的努力，崇礼论坛一定能够成为一流水平的高端论坛。

河北内环京津、外沿渤海，是京津冀世界级城市群的重要组成部分。当前，习近平总书记亲自谋划、亲自推动的京津冀协同发展、雄安新区规划建设、北京携手张家口举办2024年冬奥会等重大国家战略在河北集中实施，河北进入了千载难逢的历史性窗口期和战略性机遇期。我们正在大力实施科技创新、工业转型升级、战略性新兴产业发展等系列三年行动计划，加快推动经济结构战略性调整。特别是把创新驱动作为经济社会发展的战略基点，着力构建以科技创新为核心，多领域互动、多要素联动的综合创新生态体系，这两年新增国家级高新技术企业数量超过历史数量的总和，创新驱动发展成效日益显现，河北正在成为投资兴业的新热土，创新创业的新高地。衷心期望大家将更多的创新资源带到崇礼，共享河北机遇，共谋创新发展，共创美好未来！

最后，祝2024崇礼论坛圆满成功！祝各位嘉宾和朋友们身体健康、工作顺利！谢谢大家！

**第五篇：人才发展论坛致辞**

附件3：

在第二届中国人才发展论坛开幕式

上的致辞

(根据录音整理，未经本人审阅)

尊敬的XXX部长、尊敬的XXX部长，各位领导、各位来宾，同志们：

大家上午好！

今天，我们非常高兴在这里迎来了第二届中国人才发展论坛的隆重开幕，受XX同志委托，我谨代表广东省委省政府对论坛的召开表示热烈地祝贺，对各位领导、各位来宾的莅临表示诚挚的欢迎，并借此机会对长期以来关心、支持我省改革开放和现代化建设的各位领导及海内外各界人士表示衷心的感谢。

广东是中国对外开放的重要窗口，也是海内外人才集聚发展的创新、创业热土，近年来，在党中央、国务院的正确领导和中央各部委的大力支持下，广东全面实施人才强省战略，着力打造广州留交会、深圳高交会等人才引进交流品牌，推进人才工作体制机制改革创新，努力开创人才工作新局面。目前，全省人才总量已超过1500万人，具有高级职称或博士以上学位的高层次专业技术人才达24万人，人才对经济社会发展的引领和支撑作用不断彰显。

中国人才发展论坛自创办以来，以其高规格、权威性、思想性、开放性而备受海内外瞩目。本届论坛以创新创业人1

才开发理论与实践为主题，吸引了众多国内外知名学者、专家、企业家及国内各大城市政府机构等方面的积极参与，将围绕创新创业人才的成长规律、培养方式、激励机制等开展深入的交流、探讨，是一场交流经验、集聚智慧、启迪未来的思想盛宴，必将对我国深入实施人才强国战略，加快建设创新型国家产生积极而深远的影响。

创新驱动发展、人才造就未来，这次论坛选择在我省深圳市举办，充分体现了党中央、国务院对我省人才工作的高度重视和大力支持，必将对我省提升人才工作水平、加快人才强省建设起到重要的促进作用。我省将以此为新契机，牢牢把握科学发展主题和加快转变经济发展方式主线，深入贯彻落实科学发展观，认真执行《国家中长期人才发展规划纲要》，吸取论坛的智慧结晶，科学引才、聚才、用才，努力把广东建设成为高层次人才施展才华的首选区、安居乐业的目的地、实现人生价值的大舞台，为我国加快建设人才强国、为我省加快转型升级、建设幸福广东做出应有的贡献。

最后，祝本届论坛圆满成功。祝各位领导、各位来宾身体健康、工作顺利、家庭幸福。

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