

# 新发展理念下的人文精神与人才发展 ——2017 清华大学人才发展论坛在京举行

■ 清华大学继续教育学院

11月16日，由清华大学继续教育学院主办、DDI智睿企业咨询协办的2017清华大学人才发展论坛在北京友谊宾馆召开。清华大学副校长、教务长杨斌教授，DDI智睿企业咨询全球副总裁艾尔马·柯龙兹（Elmar Kronz），天士力控股集团党委书记、董事局主席闫希军，中铁四局集团副总经理耿树标，江苏省经济和信息化委员会党组成员、副主任龚怀进，施耐德电气学习发展学院院长杨琨，京东大学执行校长李庆欣，清华大学社会科学学院院长、心理学系系主任彭凯平教授等重要嘉宾出席并发表主题演讲。论坛分别由清华大学继续教育学院院长高策理和党委书记刁庆军主持。

本次论坛以“新发展理念下的人文精神与人才发展”为主题，旨在结合学习党的十九大对人才发展的新要求，学、政、企业界共同探讨新时代的人才发展观。来自全国各地党政部门、行业企业、高等院校的近400名代表参加了论坛。

清华大学副校长杨斌教授致开幕辞。杨斌教授结合十九大精神，就新时代人才发展谈了自己的学习体会。杨斌认为，要超越以往以人口红利思考中国比较优势的思维定势。人口红利主要是讲人口基数、适龄劳动力规模，却较少去考虑人力、人才的质量，新时代要从新发展理念的角度去衡量人才红利和人文红利。中国的高等教育和研究生教育培养出来的高素质人



才，提高着中国人才的整体竞争优势。面向未来，更要从人才红利提升到人文红利。过去砥砺奋进的五年，最显著的特征是重视人心的力量、人文的力量，重视精神力量对物质力量的转化。进入新时代，一是高度重视信仰所带来的人文红利，充分认识到信仰本身所具备的非常强大的现实意义，不忘初心，重树、高扬中国原本看重并且具有的信仰所带来的人文红利。二是充分意识到愿景的人文红利，十九大报告提出了2035、2050的国家愿景，它的深入人心将产生重要的人文红利。三是以人为本所产生的人文红利，新时代的重要特征是由重“增长”转而重“发展”，“发展”本身就包含着对人的全面发展更丰富的理解，以人为本将成为新时代发展的人文红利的重要内涵和基础。四是要看到领导力、工匠精神、拼搏精神等方面所蕴藏的人文红利，不应把这些神秘化、专属化、传奇化、天赋化，而应落实到每个人的培养和发展中，发挥其人文红利的力量。

DDI 智睿企业咨询华北区董事总经理朱彦昌发表了热情洋溢的致辞，从时代变革的新特征的角度诠释了本届论坛主题。他说，在不确定的时代，要想取得成功，就要做好三件事——文化、领导力和人才。领导力的极致是释放人才的潜能；文化和人才的极致是让人才在企业里得到最好的成长。

DDI 全球副总裁艾尔马·柯龙兹发表了“中国的数字革命：领导者准备好了吗？”的主题演讲。他从社会的数字化状态，到数字化的不同阶段，文化应该怎样支撑，领导者应对数字化革命的准备度以及所应具备的能力，HR 在帮助组织领导力转换的过程中要扮演怎样的角色等角度，诠释了数字化时代的人文精神、科学精神和人才发展的相互关系。他认为，对三种不同的数字型领导，要采取不同的培养策略。数字化思维型领导者，本身是数字化原住民，能说出未来的数字化趋势，要提高其成长的速度和效率；创新颠覆型的领导者并不多，就像乔布斯和马云，这类领导非常少，我们需要做

的是创造数字化的土壤，让他们能够成长；重点要培养驱动敏捷型领导者，让其具有更加敏捷的思维，鼓励他们创新，创新业务模式，提高数字时代的竞争力。

天士力控股集团党委书记、董事局主席闫希军围绕“在新时代打造现代企业的人文精神”，分享了天士力的企业价值观和哲学理念。他说，新时代的战略判断为我们标定了思考人才发展问题的宏阔的时代背景和历史坐标。从高校到企业，人才培养之路相联相通。高校培养人才，企业使用人才，二者拥有共同的目标，就是创造人才的最大价值；高校与企业构成了人才培养、人才成长的两个平台，继续教育不仅连接两个平台，而且延伸了职业生涯中的持续教育过程；高校与企业还要共同担负起塑造精神、传递文明的重任，人文精神的培养和传承都要由一代接一代的人才来承担。天士力从现代中药的研发起步，到发展大健康产业的过程，也是打造人才团队、塑造人文精神的过程。企业的发展要与社会人文环境相融相通，要与政治环境、社会环境、法治环境、人伦环境、社群环境相融相通，要摆正自己的角色定位。企业价值与社会价值、国家价值相通。

中铁四局集团副总经理耿树标分享了“新发展理念下的中铁四局转型升级与人才发展实践”。他说，作为微观的企业组织，如何诠释人文精神和人才发展，还是要回到企业所面临的新形势和确立的新目标。企业进入全新的发展时代，需要转型升级，寻求新的发展。企业面临着商业模式的转变、市场区域的转型、产品选择的转变，需要文化和理念的创新、组织和人才的保障，实现人的全面发展和企业全面发展相融合。他还分享了中铁四局把原来企业的职工培训中心成功升级为企业大学的经验，认为企业大学要实现“五大功能”：一是培养与企业战略发展相适应的人才；二是管理知识；三是推动变革；四是弘扬文化；五是共建共享，建立企业学习生态圈。

江苏省经济和信息化委员会党组成员、副



主任龚怀进从产业的视角分享了对人才工作的思考和认识。他说，进入新时代，我们看到了新一轮科技变革与产业变革的叠加，这两次变革的叠加会给产业发展带来巨大的革命性影响。科技产业很多创新都是在交叉融合当中，它的表现是优势重构、业态创新、产业洗牌，呈现出跨界性、融合性、颠覆性等特点。这种颠覆性创新给人才发展提出了更高要求，把未来的人才创新能力提到新的高度，从单一创新向融合创新过渡。未来人才的发展需要有更多的宽松和谐的人文关怀的环境。从某种程度来讲，继续教育是人才发展的终身平台，要为人才成长提供新的空间。他还根据江苏企业家群体的特点提出，进入新时代，江苏企业家要提高认知力、整合力和创新力。

施耐德电气（中国）学习发展学院院长杨琿分享了她的“VUCA时代的人文人才观”。杨琿院长介绍了施耐德电气的人才发展理念：每个员

工都是人才，领导的职责是发现员工的天才和优势；领导者必须是团队的建设者、人才的侦察兵，要把每个人的优势发挥出来；加速高潜人才的发展；人才发展是施耐德电气的品牌标志；倡导包容、透明、公平。她还用非常丰富的事例诠释了施耐德电气如何提升员工的幸福感。

京东大学执行校长李庆欣分享了“技术引领未来——新生代画像与京东人才发展的思考与实践”。她刻画了“85后”“90后”“95后”等新生代的职场画像，认为企业谈赢得未来的最好方式是能不能去培养更多创造未来的年轻人。京东的高速发展，是它的企业文化在每个员工的心中深深的根植，变成员工的信仰和行为。满足不同人群个性化的就业需求，将是决胜人才未来的必由之路。激发斗志、提供更多的尝试和体验的机会、信任是培养新生代员工的重要因素。

论坛最后一个出场的是清华大学社会科学学院院长、心理学系系主任彭凯平教授。彭教授妙



圆桌对话环节

趣横生的精彩演讲，把本届论坛推向高潮。他从心理学的角度，对中国应该培养什么样的人才提出了自己的见解，即这个人才应该是具有积极心态的人才。“中国社会进入新时代，一定要培养人知心、用心、关心、正心的能力。永久的事业一定是诚意正心的事业；积极的人赚钱多，积极的人快乐幸福，积极的人工作效率更好。”他认为，21世纪的中国社会需要培养的杰出人才，应该具备以下能力：首先是同理心。知道别人的感受，知道别人的感情，知道别人的感觉，这是特别重要的能力，是两岁孩童就有的能力。但是，很多人已经丧失了这样的能力，不关心别人，不同情别人，不理解别人，不成就别人，这样的人其实是做不成大事的。其次，一定要有自控能力，一定要有道德意识。一定要知道有所不为，才能有所为。同样，一定要有判断、比较、选择决策的能力。第三，要欣赏美。我们需要有升华快乐的能力，把自己平凡的生活升华出伟大的意义来。这样的能力，让我们活得开心、活得积极、活得主动。第四，要有想象力、创造精神，要能够设想出地球上没有想象过的事情，设想出自己没有见过的事物，能够创造出自己以前也许根本就没有准备，但是现在终于有机会的那种美好的体验。要有一种感召，要有一种沟通。

随后，论坛进入圆桌对话



参访花絮

环节。龚怀进、杨琿、李庆欣、彭凯平参加对话，朱彦昌主持。对话采取开放提问的方式进行，参会嘉宾现场提问。对话嘉宾睿智、敏捷、风趣、幽默的回答，引来全场阵阵欢声笑语。全天的论坛在轻松、愉快的气氛中结束。

本届论坛设立了“开放交流时间”——沙龙座谈会。16日晚，在宽松、和谐的气氛中，10多位嘉宾与清华大学继续教育学院副院长李森林就自己关心的问题进行了热烈的交流讨论。

17日上午，5条标杆学习线路吸引了100多名嘉宾的参与。嘉宾们分赴清华大学苏世民书院、清华大学校史馆、清华大学艺术博物馆以及联想集团、京东方科技集团和福田体验中心等参观学习。

清华大学继续教育学院于2015年开始，每年主办清华大学人才发展论坛，交流人才发展创新理念，分享人才发展典型实践案例。前两届论坛主题分别为：“全球视野下的中国企业人才发展战略”“创新驱动战略下的领导力变革与人才发展”。