**李志刚副局长讲话稿：**

我没有做讲话的准备，就是看到你们这个邀请函很感兴趣，大数据人力资源宏观管理应用技术，这些都是我们非常关注的。应该说人科院做了一个非常重要的，非常有意义，非常有价值的一项工作，这个工作也是我们《深化人才发展体制改革意见》提出来的。这个提出来的根由也是王院长，因为我们在开始起草这个文件的时候当时比较突出的是改革，改革就是改过去的，那些旧的体制机制。但是运用大数据，这是创新，所以当时写不写这句话争议很大，后来我说创新也是改革，因为不破不立，不立不破，新的不立起来，旧的也破不了，新的没有，就的还在运动传统的手段和方法进行人力资源管理，所以我们在听取意见的过程中吸纳了王院长的建议，文中的一句话，“充分运用云计算和大数据服务技术，为用人主体和人才提供高效便捷服务”。虽然就那么一句话，但是很重要，应该说在整个人力资源管理上，我感觉是一种革命性的转变，对我们人才工作，人才事业的发展都提出一些新的挑战。

 所以说人科院你们先行了一步，出了这本书，做了一些基础性的工作，今天又召开这么一个非常重要的研讨会，请了各方面的专家，既有宏观层面的，也有我们一些包括中关村、百度，这些微观层面的，在运用大数据进行人力资源方面的一些好的意见，包括中科院，包括一些专家很好的意见，我觉得这对于国家的人才发展来说非常重要。

 我记得从哪个资料看，好像大数据的元年是2013年，现在应该说是大数据4年，我们搞这样一个事，如果说要司马迁做《史记》的话，这要载入史册的。首先我感谢人科院，在落实中央的《深化人才发展体制机制改革意见》做了一个具有开创性，非常具有深远意义的一项工作。

 第二，听了大家的发言介绍，我感觉大数据对于人力资源管理具有非常重要的意义。特别是对于我们当前所面临激烈的国际竞争来说，运用大数据来开发人力资源，提高人力资源开发的整体水平十分关键。未来在某种程度上，国与国之间的竞争力在很多程度上，国家掌握大数据的体量和运用这种数据的能力，我们国家最大的优势就是人力资源的优势，克强总理、总书记多次强调，我们唯一可以依赖的优势也是人力资源优势，而且国外的很多也是认为中国未来竞争的根本竞争力还是靠人力资源优势，所以运用大数据来开发人力资源，促进人才事业的发展是一个非常重要的工作。所以我也希望我们在座的各位专家充分发挥自己各自的优势，无论是宏观层面的，还是中观层面的，还是微观层面的，把你们的经验，把你们的案例变成国家的宏观政策。所以我想要在人才培养、需求预测，包括评价，流动趋势分析等等，这方面都要提供一些非常好的，包括案例、建议。

 我们现在实际工作中更是感觉到我们很多的工作需要大数据的支撑，比如说搞了一个中长期规划，就提出要建立人才需求预测机制，到现在也没有建立起来，原因在什么地方呢？这有体制性的问题，但是也有我们技术方面的支撑不够，缺乏这方面专门的技术力量。所以到现在比如说培养需求结构脱节的问题，医院承担，今年说的高校很多学科闲置的问题，矛盾依然没有解决，我们5年前研究这个问题就是一个突出的问题，到现在没有解决。没有这个手段来进行需求的预测，哪些专业是我们产业所需要的，哪些学科是需要调整的，教育部说我们是管学科设置，但是我们对产业发展不太清楚，发改委又说我们对产业比较清楚，但是学科设置我们也不太了解，这实际上就缺乏一个统和的机制。

 从引进人才来看，可以说我们在引进人才方面，包括实施千人计划，我们几乎是撒大网，捞到多少算多少。但是下一步的工作，中央提出高精尖缺，高精尖缺在哪里？现在中央提出来要建立国家引才目录，哪些是我们需要引才的，这个目录怎么建立起来，如果没有大数据做支撑那是没办法的，现在看各地这种引才的模式也是相当原始的。这次我们办《深化人才发展体制机制改革意见》，他们浙江介绍，他们前段时间到美国硅谷引才，结果一去，这个地市的碰到那个地市的，你也来了？就像过江之鲫，都到那个地方去搞那种集市式的招才。如果说我们有一个比较完备的国际人才的数据库，就不需要各地去，你需要什么就向这个数据库去搜索提取这些数据就可以了，还要花费那么多的人力物力，而且是重复性劳动。所以这对于整个提升国家的竞争力非常重要。

 还有对于人才流动的趋势分析，这个也非常重要。我们经常说孔雀东南飞，到底飞的状况是什么状况，我们说人才流失，流失是什么状况，我们说这几年人才回来的比例逐年增加，很高兴，但是结构如何，都不清楚。我前两天看到教育部的一个分析，他对1万名留学生做了分析，回来的大部分是一年制的硕士生百分之七八十，两头尖，中间大，所以后来得出一个结论叫做就业性回国。实际上数据都在那里，需要我们各个方面，特别是专家们去做出分析，对政府提出建议，正确的决策建议。做运用大数据来加强人才之间的宏观管理，对我们整个提升国家人才竞争力十分重要，中央提出要加快构建具有全球竞争力的制度体系，我想其中一个环节就是大数据的应用，如果这块我们落后了，在未来的竞争力我们是竞争不过其他的国家的。我们现在感觉到我们和发达国家的差距，最主要的是体现在我们的管理水平和管理质量上，从我们的结构、数量，这都是在全世界领先的，包括一些质量。但是为什么我们的科技成果转化为生产力比较少，我们科研人员的创造没有充分发挥出来，这就和我们整个管理水平落后有关系，管理水平落后很重要的就是我们没有充分运用现代的管理技术来开发运用人力资源。

 这是第二点感受，因为现在大数据的发展趋势是一个什么样的状况，我看了一个数据，到2050年整个数据的发展将是100万，它是Zetabit，Zetabit是一个什么概念呢？一个Zetabit相当于1万亿G，这样的发展状态。发展的速度，现在每秒钟的网线长度超过了音速。真的是信息爆炸，知识爆炸，而且这个爆炸是持续性的，如何运用好。IBM的执行官罗睿兰说了一句话，“大数据是下一个大的自然资源”，我觉得她这个判断是非常有价值的，她判断成自然资源，不管你承认不承认，认可不认可，这个自然资源是不断生长的，同其他资源不一样，其他资源都可以穷尽的，这个资源是在无限膨胀的，而且可以说这个资源你可以从多种方式，多种角度去挖掘它的价值。所以有时候说信息垃圾，但是用好了就是信息宝库，金矿。

 **王通讯：**总理说钻石。

 **李志刚：**对，特别是在人力资源管理方面，怎么样充分的运用现代的大数据技术来提升我们的人力资源开发能力，这是我们需要专家们，我们从事实际工作的同志们认真的去研究。

 第三点，怎么样来做好这项工作。有几个方面，我想要重点关注：

 第一，我觉得还是要加强基础性研究。我们现在对于大数据的应用、开发、管理，这些技术方面的研究还需要进一步的加强，现在我们知道他的重要性，知道大体的框架结构，怎么把这样一个大数据的国家的重要信息平台建立起来，从哪个层面，从哪个地方逐步的突破，我们现在基本上是分散化的，我们现在的好多数据，像刚才大家介绍的，有些数据可能是不准确的，我就知道地方，你要是问他的数据，他至少有四个账本，四个数据，拿出不同的数据，所以像这样的数据你怎么敢运用，怎么运用。这些东西怎么来突破，需要把一些基础性的框架、标准，他的体系进行深入的研究。

 第二，加强应用型开发。刚才我说到我们国家现在特别急需紧缺的东西，比如说对国际人才资源情况掌握的问题，我们总是从概念上说，说美国运用了世界上70%的高端人才，这70%的高端人才到底分布在哪些领域，主要的领军人物有哪些，重要的领军人才有哪些，这都需要一些数据来支撑。包括我们要搞高精尖缺的引才，也就是说下一步的引才是要精准引才，你如何做到精准引才也需要大数据应用技术的支撑。所以我感觉我们这方面差距真是特别大，这些应用型的技术开发，特别是包括我们的需求预测机制，人才培养的需求预测机制，这个怎么建立，这也需要怎么样利用现有的数据加强对人才结构和产业结构的预测。

 第三，要扩大开放性共享。数据如果不能共享，这个数据就是死的，就是没有价值的，所以大数据最核心的价值就是你能从里面不断的挖掘无穷的价值，你如果不能实现共享性开放，开放性共享的话，你这个价值就不能充分的挖掘出来，所以现在我觉得我们的政府部门怎么样进一步推动政府一些数据的开放，因为我在实际工作中，我们一些人才专家甚至找到我们，说能不能协调有关的职能部门把有些数据给他们提供一下，但是得到的结论是这些数据是保密的，不能提供。如果是你不能提供，专家也不能运用，实际上他很难为政府提供一个科学的决策建议。怎么样建立一个开放性共享的机制，也需要我们的理论工作者和实际工作者深入研究。当然，我也希望我们的一些地方，包括一些园区，一些企业在运用大数据开发人力资源方面创造更多好的案例，好的典型，为我们在宏观层面来运用这些技术提供一些借鉴。

 我就讲这么多，谢谢大家。