# 人才培养,理念开始

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-04-02

*第一篇：人才培养,理念开始人才培养，须从理念更新开始人才，最贵。然而，事实却并非如此，站在层次不同，结果自不一样，当左盼右顾时，发现身边无人时，或自己超忙时，才意识到人“有点”缺时，这时不是思考自己为什么没“才”用，反而怨世界对自己不公平...*

**第一篇：人才培养,理念开始**

人才培养，须从理念更新开始

人才，最贵。然而，事实却并非如此，站在层次不同，结果自不一样，当左盼右顾时，发现身边无人时，或自己超忙时，才意识到人“有点”缺时，这时不是思考自己为什么没“才”用，反而怨世界对自己不公平，为什么他人都有“才”用，而自己去独舞呢？想不通时，便自叹命苦，或冠以“咱精神上充足、忙点好、肥水不流外人田”等，自欺欺人，那到底是什么导致“世人无才”的假象了呢？让我们从以下情境开始探讨吧。

1993年摩托罗拉CEO办公室的重要成员乔治.费舍离开摩托罗拉,出任柯达CEO。通常，这类消息是重大的而又是不安的，重大是因为CEO是公司最高级别行政长官，不安是由于公司会因CEO的突然离职导致内部混乱和管理层断层，然而这种现象在摩托罗拉没有发生。当年《纽约时报》发表主题为“摩托罗拉将安然无恙，谢谢！”这归结于摩托罗拉的“CEO办公室”观念，它是公司上司培养经理人和领导一贯性的机制。摩托罗拉创始人保罗.盖尔文在传位给儿子鲍勃。盖尔文之前很多年就开始让儿子从基层做起，像每一个摩托罗拉人必经之路一样。

然而，先力时公司和雷诺等公司就没有那么幸运了。原因在于公司缺乏人才的培养计划，当领导人出现意外时，公司束手无措，这就导致公司因缺少了某位领导人而业绩迅速下滑谷底。

一般来说，人才培养主要原因在于人才在培养过程中，对公司的价值观已完全认同，事实证明，想从外部聘请高人来执掌公司，不是公司屹立百年之计，而所有世界排名前列的公司的CEO只有3.5%来自公司外部，而业绩下滑公司的CEO有22.1%来自公司外部，意谓着：优秀公司从内部提拔CEO是业绩下滑公司的6倍。

因而，人才亦采取内部培养开始，要建立培养土壤，笔者大力推荐美国通用公司原CEO傅尔奇的“飞机访谈”法，考察候选人时，会问同一个问题“如果你和我同搭公司的飞机，飞机坠毁了，你我都失去了生命，应该由谁当通用公司的董事长呢？”因为从人才的培养中，作为CEO，始终应有危机感，不仅造了钟还应有能力让时钟百年嘀嘀嗒嗒作响。

由于人才的战略作用所致，关于人才的研究也是风风火火。人才生存的载体不同，亦会导致自身“才”演变结果有区别，我们都知道“橘生淮南则为橘,生于淮北则为枳。”的故事，如果尝试作个类比的话，人才生存在不同的土壤中，其才智发挥的将有所异，这里的“土壤”除包括组织文化因素外，领导所扮演的角色也至关重要，本文旨在着重谈谈领导如何扮演好“教练”色和人才如何扮演好“花朵”角色。

每个人身上均有能力，从美国心理学家马斯洛的五个层次需要理论可以得出，人在每一个层次的需要均须匹配相应的能力。根据美国DOT系统中的“GATB能力倾向模型”和HAY公司的能力“冰山模型。”两种定义能力的侧重

点和表述的方式略有不同，前者比较适合“前线员工，”后者适用于公司的中高层管理人员、技术人员和专业人员。前者为一般能力界定，后者为素质界定。但概括起来，认为人的素质分为表象和潜在两类，表象的包括知识、技能和行为；潜在的包括价值观、态度、个性、品质、内驱力、动机等。人身上具备能力是客观存在的，随着时间的推移，人们通过学习和参加社会实践，自身的能力结构会发生变化，某方面的能力会显示得比较突出，但从心理学角度来考察人的能力，我们亦可发现，人的各方面能力是可以培养的，同时也需要引出能力“馋虫。”这时，管理者的培养人才的能力就愈来愈重要。

人的能力只有在存在参观物需对比的情况下，才有“优势”和“劣势”之分，于是便有了一流、二流和三流人才之类别，人才具有动态性的特征，因而这种人才分头仅是相对于一定时期而言，不然也就没有了鲁肃见吕蒙时发出“士别三日当刮目相看”的感概了，“世上没有永远的赢家”也充分揭示了人才动态特征的深刻内涵。

人才的能力发挥离不开稳定的心理素质，比如说自信与坚定等。自信除来自自身外，也受外因的影响，只不过两者在不同时段所占的比例不同而已。我们经常在职埸上遇到人员的更替，究其因，大致由于。

（1）不满型：管理者一味指责，对下属工作四处设置障碍，下属自尊心受到伤害，工作自信心也被糟蹋。听来可能无甚道理，帮助下属高效工作是管理者的责任，不应该这样，我想提醒你：在职埸上应该做与会做仅有一步之隔，不应该的事时有发生。应该的事确少有发生，为什么呢？因为管理者是人。

（2）狂妄型：这类领导者自认无所不知，上到天下到地无所不通，自认为任何书均不需要读了，因为自己就是一本世界大百科全书，世界太小了，只有他最大。每天都自认为已脱离了地球，雄踞天下，最后连自己也瞧不见了，这是职埸上典型的狂妄型，这类型的领导通常因小时受过巨大刺激导致占有欲强烈，希特勒就属于这种人，经常歇斯底里，下属每日惶惶，在极度不安中生活着。

由于存在以上两种类型的领导，当职埸人士遇见时，却往往很难处理如何与这两类管理者相处，于是便进入了职埸暗淡期，想春光明媚，只有离开这个是非之地。

下属的能力不能正常发挥，自然作为管理者的工作业绩想多么突出也是枉想，因此，如何培养高效能人才的课题研究摆在人们眼前。

笔者希望从以下几个方面作为尝试探讨，望能与各位作些分享。

作为管理者，以培养人才作为己任，力争从以下几个方面完善自己：

（一）摒弃私念，呵护人才

任何人都有私念，但由于个人修养和社会阅历不同，在每个人身上的显示亦将有区别。职埸人士即是领导者同时又是被领导者，这是由社会环境所决定的，没有一个人只处绝对领导位置，因而领导位置是相对的，有时差性和区域性等特点。故每个人都处于球员与教练员的角色，双重角色在转换过程中，往往会产生一些迷惑现象，如仅认定自己是管理者，夸大权威，神化个人形象等，历史长河中的种种案例都表明：若不妥善处理好角色的关系，注定失败的阴影将喜欢光顾这一类人。话说回来，如果想成功转换角色，除需有宽阔的胸怀外，还要能摒弃私念，对人才加以呵护，力争上演一幕幕“曾国藩力呵李鸿章”的佳话。

（二）巩固角色，善听评价

在第一点，谈到了角色，主要是指每个人在不同埸合、不同时段均会担任不同的角色。首先，要有能力区分角色，也就是说，在每一个团队中，作为团队成员对团队有何作用，自己能做什么等要有一个清醒的认识。其次，清楚界定了角色后，面对的困难就是如何在动态且持续的过程中巩固自己的角色，角色需要不断强化，才会发出应有的作用，比如话，在篮球赛中，若你的位置是中锋，你就要将“中锋”两个字深深印在脑海中，中枢神经在发出任何指令时，都会告诉你处于中锋位置要起的作用是什么？若真的这样了，团队的整体效率一定会高。作为管理者角色，就要永远将培养下属作为己任，人才培养好了，从小处说对部门工作有积极作用是无疑的，从大处说，对社会发展亦将起到促进作用；柳传志为联想培养了杨元庆，我们也可以说，他为中国培养了一个优秀人才，有时，多听听他人的评价，你也能体会到自己的角色扮演是否正确，角色本身只有在不断润色的情况下，才会更加富有鲜活力。

（三）拓展平台，设定方向

一个人才的成长需要平台，平台的搭建需要教练去帮助的，作为教练员，要制定人才培养计划，包括人才的衣食住行等，当然，在具体的工作过程中，作为人才会体验到教练员的关爱与呵护的，在“国宝”刘翔的成长过程中，他的教练孙海平功不可没，在一次媒体访谈中，刘翔在谈到与孙海平的关系时，满眼含泪表示了不亚于父与子的关系。人才在成长的过程中，可能会出现各种各样的问题，这均需要管理者去面对和解决，除要有明确的方向外，还要设置目标，并制定人才的发展计划也是十分必要的，不断地落实与监督，契而不舍地改进，人才自有出炉之日。

（四）平等沟通，清除障碍

人才培养过程中，艰辛是一定的。人性决定每个人都有惰性，每个人都会在不合时宜的埸合发表错误的见解或意见。双方若是不及时沟通，注定会在双方之间开挖了一道天堑，如何架起桥梁？是作为管理者要先解决的，绝不能与人才发生争执，一定立即将两人关系的无形绳索解开。

在人才的培养过程中，每个人有不同的手法，不管怎样，只要有助人才的培养，我们可使百种手法万种技艺绘人才百春图，但切勿“把彩纸剪成花朵，让春风嗤笑不已。”

如果想做一家昙花一现的公司，就请公司的人来担任你的CEO吧，如果想做一家可走过几个世纪的公司，还是从内部培养人才一步步晋升吧，外人只会让你的公司伤些元气之后逼你再出山重振当年雄风，虽然这不是绝对，但确有不少类似案例发生。

读懂人才确不容易，要想读懂人才，还是让他在你身边多呆些日子，因此，对待人才的培养，你需要用心，因为人才的培养，离不开呵护与理解！且须从理念更新开始！

**第二篇：树立多样化人才培养理念**

树立多样化人才培养理念

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》明确指出“我国教育还不完全适应国家经济社会发展和人民群众接受良好教育的要求。教育观念相对落后，内容方法比较陈旧，中小学生课业负担过重，素质教育推进困难；学生适应社会和就业创业能力不强，创新型、实用型、复合型人才紧缺；教育体制机制不完善，学校办学活力不足；教育结构和布局不尽合理，城乡、区域教育发展不平衡，贫困地区、民族地区教育发展滞后；教育投入不足，教育优先发展的战略地位尚未得到完全落实。”

1、教育与人

教育理念是人们在教育实践过程中形成的对教育发展的指向性的理性认识，是对教育的价值判断和基本看法。正确的教育理念是学校管理和发展学校的基本前提和保证。

教育理念千条万条关键就在于如何理解教育的出发点和最终归属。以人为本，不仅主张人是发展的根本目的，回答了为什么发展、发展“为了谁”的问题；而且主张人是发展的根本动力，回答了怎样发展、发展“依靠谁”的问题。人是发展的根本目的，也是发展的根本动力，一切为了人，一切依靠人，二者的统一构成以人为本的完整内容。只讲根本目的，不讲根本动力，或者只讲根本动力，不讲根本目的，都是片面的。“以人为本”的教育理念，其出发点是人，而最终的归属依然是人，只不过前者是生物意义上的人，后者是社会学意义上的人。生物学上的人关注的是人的基本生理和心理，而社会学上的人则关注是人在其生活背景下的更具心理特征的人。“以人为本”的教育理念还将人作为是教育过程的关键性要素。

2、教育与社会

教育规律是教育、社会、人之间和教育内部各因素之间内在的本质的联系和关系，具有客观性、必然性、稳定性、重复性。如教育与社会的政治、生产、经济、文化、人口之间的关系；教育活动与人的发展之间的关系；教育内部的学校教育、社会教育、家庭教育之间的关系；小学教育、中学教育、大学教育之间的关系；教育中教育目标与教学、课外教育之间的关系。

关于教育与社会的关系，古代思想家们曾有一些论述。近代的教育家一般都把教育看作改良社会或维护社会现存秩序的工具。19世纪，社会学兴起以后，社会学家们提出了教育与社会关系的各种看法。20世纪初，乃有教育社会学问世。经过几十年的研究，逐步形成了自己的科学体系。它运用社会学的原理和方法，研究社会结构与教育的关系，社会变迁与教育的关系，教育与儿童社会化过程的关系等。对这方面的研究，有的在加强教育与社会的联系方面起了重要的作用。

 社会结构与教育的关系：科学技术的迅速发展，明显地影响着经济制度中的职业组合和人力结构，而这一变动也必然影响到教育。 社会化过程与教育的关系：学校是社会的主要团体之一，是家庭和社会之间的桥梁，是造成社会所需要的人格品质的专门机构。家庭、集体、学校是个人社会化的基本单位，三者的影响及其交互作用对于促进人的社会化有深远意义。

 社会变迁与教育的关系：教育既是一种社会变迁的动因，又是另一种社会变迁的潜在条件。

3、树立多样化人才观念

培养各级各类适应现代化要求的人才，特别是创新人才培养问题，是《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024－2024年）》突出解决的一个亮点。规划纲要的多个部分，都涉及到这个问题，特别是提出要通过改革促进创新型人才

就个体而言，一个关键需求解决的矛盾是：人的个性发展和社会需求之间的矛盾。而就教育而言，一个关键需求解决的矛盾是：人才培养规格和现有人力资源之间的矛盾。解决矛盾的目的是为了达到人的个性发展和社会需求之间的和谐。

为此，需要做的几项工作（几个工作步骤）是：

 有效地研究人的个性发展过程；为形成人力资源做好准备。

 调研社会需求变化发展的趋势；制定符合社会需求的人才培养规格。 尊重人的个性，通过教育实践，鼓励个性发展，形成培养多样化人才培养的教育格局。

 培养多样化人才培养满足人的个性发展，满足社会对人才的需求。

 达成人的个性发展和社会需求之间的和谐。

4、学习能力、实践能力、创新能力为重

社会需求除对求职者进行表层知识、技能外，更侧重于深层人格、态度、价值观。究其原因在于，学校追求最佳绩效，而教职工的情绪智力、人格、态度、价值观、行为方式、压力应激的方式等都对绩效产生重要影响。

学校甄别教职工“这个人能做什么？这个人适应做什么？” 一般既有对教职工知识、技能在内的要求，更以人格、态度、价值观等具有普遍人格倾向内容，涉及人格、态度、价值观、职业取向、忠诚、行为方式、压力应激反应方式、人际与沟通能力、适应与创新能力等。以此为基础确定教职工的综合能力素质。

学校教育一方面是知识技能，另一方面必须注意知识技能向能力的转化，同时必须强化自身人格修养和正确价值观的塑造。

（1）学习能力

学习能力一般是指人们在正式学习或非正式学习环境下，自我求知、做事、发展的能力。“会学”才能实现“学会”，才能不断提高学习能力。学习能力是在很多种基本活动中表现出来的能力，如观察力、记忆力、抽象概括能力、意志力、理解能力等。（引自“百度百科http://baike.baidu.com/view/948151.htm”）

学习能力表现可以分为六项“多元才能”和十二种“核心能力”两大方面的力德教育体系。六项“多元才能”指的是：知识整合能力、社交能力、心理素质、团队合作、理财能力、策划与决策能力。十二种“核心能力”指的是：注意力、观察力、记忆力、思维力、想象力、创造力、理解力、语言表达、操作能力、运算能力、听/视知觉能力。

学习能力的培养，使学生成为教学的主体；继而在教师的诱导下，促进学生调动一般性学习的知识内容，在拓展性教学的知识背景下，充分体现自身的创新精神；支持、鼓动学生提出问题、发表疑义，并通过各种渠道获取信息，加以消化、吸收，独立自主地探索问题的答案；学生对知识的重新审视，对结果的谨慎论证，这些都将是学生探究学习的内涵，学生也就在不经意之间成为了学习的主体。

（2）实践能力

实践能力是在发展过程中升华形成的人的基本活动技能。实践不是盲目的，而是有步骤、有目标的行为，是为实现目标而有计划的个人或团队行为。在“实践能力”培养的过程中，要将实践放在整体知识结构的框架中来认识，通过实践，培养能力，使实践能力成为人的品质之一。

实践能力的包含：收集处理信息的能力、获取新知识的能力；合作能力、交际能力、社会活动能力；观察事物、发现问题，汇总现象、提出问题，体验实践、分析问题；思维参与、解决问题；发展提高、交流成果。

实践能力的内化：感悟（感知）能力；归纳（整合）能力；反思（理论和实践）的协调能力。

实践能力的三个层次：简单的操作能力，带有较大的被动成份；在主观意志驱使下的操作能力，带有极大的主动因素；理性支配下的实践能力，具有完整的实践目标、实践步骤、实践反思和实践成果，实践活动成为发展的个性。

实践强调行为的体验过程。实践能力的培养和单纯的理论教育是不同的。实践能力的培养要解决的主要问题是让学生在学习的过程中明确“应该”怎样做。而“应该”不是简单的告知，而是在具体的教学活动中让学生积极地“体验”实践过程，从中激发形成强烈的发展意识。因此，从实践能力培养的目标上认识，可以看成是以学生主体，以实践为过程的，形成适应社会需求和发展的素质以及相应的价值观的教育，这就是实践能力培养的模式。

（3）创新能力

创新概念，是一个经济学概念。狭义理解的创新概念：是一个从新思想的产生到实施的一系列行动。随着人们对现代社会的科学、技术与经济发展、社会进步关系的研究的深入，产生了对于创新概念的广义理解。

广义理解的创新概念：力求将科学、技术、教育等与经济融汇起来，即：创新表现为不同参与者和机构之间交互作用的网络。在这个网络中，任何一个结点都可能成为创新行为实现的特定空间。

创新精神、创新思维和创新个性三者是联为一体的，是创新的三个立体维度。在运用培养“创新能力”策略之前要明确，创新思维的培养是定方位的“点”的教学；创新精神的培养是全方位的“面”的教学；创新个性的培养是“点”“面”结合的过程。

“创新能力” 培养的实施过程可以分四步进行，即“动机的培养”、“知

识的拓展”、“问题的探究” 和“结果的论证”。

5、优化知识结构，丰富社会实践，强化能力培养

知识可以按照约定俗成的随意分类、哲学分类以及舍勒和马克卢普的知识分类法的分类：

（1）约定俗成的随意分类法。知识分为社会知识、生活知识、科学技术知识、文化知识等，再把这些大类分为一些小类，如科学技术知识，可以按分科分为物理知识、数学知识、化学知识、计算机知识、生物知识等等。

（2）哲学分类法。这种分类法主要依据马克思主义的感性认识与理性认识的理论，把知识分为感性知识、理性知识与辩证性知识。

（3）舍勒和马克卢普的知识分类法。把知识划分世俗知识、科学知识、人文知识、社会科学知识、艺术知识、没有文字的知识（如视听艺术）六大类。

（4）表征的类型划分：划分为陈述性知识和程序性知识。陈述性知识指个人具有有意识的提取线索，因而能直接陈述的知识。是关于“是什么”、“为什么”的知识。程序性知识是个人没有有意识提取线索，只能借助某种作业形式间接推论其存在的知识。程序性知识是一套办事的操作步骤。是关于“怎么办”的知识。

一个现实的人或者一个曾经存在的、现实的人，所进行的获得、传播、创造知识的过程，就是知识的个体实现。知识个体实现的具体价值的一个主要方面就是使知识实现了“我知”，把一个无知识或非知识的人转变为一个知识的人。知识在社会、历史中获得、传播、创造的过程就是知识的社会实现。知识的社会实现，必须通过丰富社会实践，在社会实践中一方面获取知识，同时也强化获取知识的能力培养，形成人的发展性创新能力。

**第三篇：公司人才培养理念**

公司人才培养理念

发布时间：2024-09-08点击次数：

公司以科学发展观和科学人才观为指导，坚持以人为本、企业与员工共同成长的社会责任准则，视人才资源为第一资源，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，抓住培养、吸引、使用等关键环节，积极推行“四个创新”和“五个结合”，以能力建设为核心，以高层次人才和创新型人才培养为重点，大力开展全员培训，提高队伍整体素质，培养和造就结构合理、素质优良的经营人才、管理人才、技术人才和技能人才队伍。

“四个创新”的内涵

——创新思维。真正树立人才资源是第一资源的理念，把加强队伍建设放在企业发展特别重要的位置加以落实。切实采取有效措施，尽快培养和造就大批适应公司发展战略的高素质人才。

——创新模式。适应企业发展需要和员工职业生涯发展需求，探索和实施灵活高效的培训模式，加强培训资源的整体运作和统筹协调，提高教育培训的质量和效益。

——创新管理。按照人力资源集约化管理的思路，建立统一规划、分级负责的教育培训管理体系，实现归口管理和业务指导的有机结合，保障培训任务的有效落实。

——创新机制。建立与企业发展实际相适应，符合人才成长规律，集培训、考核、使用、待遇、发展一体化的人才培养激励机制，为各类人才发展营造一个良好的环境，促进人才培养工作的有效开展和各类人才的健康成长。

“五个结合”的内涵

——坚持全员培训与重点培养相结合。按照创建学习型企业的要求，开展覆盖全体、分级分类的全员培训，强化高层创新型人才和关键紧缺人才的培养。

——坚持脱产培训与岗位培训相结合。采取灵活多样的方式，充分发挥不同培训形式的优势，实现不同培训方式的有机结合，保障培训质量和效果。

——坚持统一规划与分级负责相结合。加强公司对教育培训工作的统筹协调和统一规划，充分调动各个不同管理层次的积极性，分层粉剂组织落实。

——坚持归口管理与专业分工相结合。充分发挥归口管理部门的统筹协调作用，落实专业部门的业务指导责任，加强规范管理，增强培训的针对性和实效性。

——坚持人才培养与人才引进相结合。在加强现有员工培养的同时，加强人才引进机制建设，提高人才引进质量，不断增强人才队伍的整体实力。

**第四篇：人才培养从心开始(小改)**

人才培养从“心”开始

人才培养最重要的是什么？最初接触咨询，进入联发商学院项目组实习。初来咋到也干不了太复杂的工作，常常做收集资料、整理并制作课件的活。对人才培养的理解是：课件质量很重要——高质量的课件可以冲击学员的头脑，启发学员，让学员在轻松的环境中有所“思”有所“悟”。

再后来，实习结束回学校写论文，时常反思：联发商学院是一个人才培养项目，项目的管理很重要——在规定时间内、保质保量低成本完成项目任务是人才培养的重心。

真正进入公司到牧羊商学院项目，做起素质模型的搭建工作，又觉得素质模型很重要——用行为化的语言来区分绩优和一般员工，既能够为人才培养做好铺垫也能够指导人才的招聘和晋升。

这一段时间来，关注和思考牧羊新大学生的成长和发展，他们中有不少名校生，也有不少刚毕业的硕士，第一次真正设身处地地把自己当成培养对象来思考问题，对他们的境遇感同身受。才发现人才培养，课件重要、制度重要，项目管理、素质模型亦重要，但最重要的还是“心”。人才培养应从“心”开始。

这个“心”，不仅仅是工作的责任，更是对“人”的责任。对工作的责任，考虑更多地是经济因素；而对人，关系到这个人以后会成什么样，家人辛苦培养了他们这么多年，都希望他们能够出人头地。人才培养是否也承载着这份期望，是否更多了一份责任？员工都期待公司有人情味，尤其是新员工更盼望得到一份关怀和指导。很多时候，培养的对象其实并不清楚自己的路该走向何方，或许他们会想得很美好可事实很残酷，这可能是我们每个人必经的阶段。当回忆起走过的路，我们都会感恩那些在路上曾经帮助过自己的人。

人才培养从“心”开始。一段时间后，参与到评鉴中心运行方案的设计和试运行，对人才培养、企业大学有了大致了解。自以为：制度的设计以及运行中的不断修改和完善很重要——制度可以保证规范性。

或许，只有真正关心一个人，才关心他/她的成长。哪怕这份关心出自将来给自己带来利益的私心，至少他成长了。

或许，人才培养关注的不仅仅是“培养”而是“人”本身。培养是工作，人要从“心”开始。

——仅以自励。或许，只有真正关心一个人，才真正考虑结果。没有结果都是徒劳。

**第五篇：树立科学的人才培养理念**

在新的起点上推进国防和军队建设，必须确立和落实与科学人才观相适应的人才培养理念。

注重效益的理念。人才培养也是一种“生产过程”，也要讲求产出与投入的高效益。但当前重“过程”不重效益的现象还较普遍，主要表现在两个环节上：一个是培养环节上，只重数量不讲结构和质量，有的专业供过于求，有的专业则嗷嗷待哺。比如雷达、火控、光电、导弹维修和战场侦察、传感等专业人才，年年喊缺年年欠，而有些专业则年年喊超年年供。另一个是使用环节上使用不当，造成有些专业人才虽然培养质量较高，数量、结构也合适，但由于专业不对口，不能学以致用或人浮于事，体现不出培养的价值。

注重质量的理念。兵家有言：“兵不在多而贵精。”这在以知识和信息技术为主流的新军事变革时代，显得尤为深刻。以往的战争包括机械化战争时期，专业技术人才的质量缺憾，一般还可以通过数量来弥补。而从近几年发生的几场高技术局部战争看，人才素质的缺憾则很难以数量进行弥补。在许多技术难题面前，低层次人才与高层次人才则根本不具有可比性。

注重培养的理念。从培养与使用的关系上看，培养是使用的基础，使用是对培养的检验。光使用不培养，必然会“江郎才尽”；而光培养不使用，则等于只“磨刀”不“砍柴”，是纯粹的浪费。有的部队近年新列装的武器装备之所以没有及时形成战斗力，主要原因就是缺少相应的专业技术人才保障。所以，必须从思想上理清人才培养与使用的关系，确立人才既要科学培养又要科学使用的理念，实现人才与装备有机结合。

注重成本的理念。注重制度成本，就是要制定科学合理的人才政策制度，并采取有力的检查督导措施确保贯彻落实。注重机会成本，就是要大胆发现人才，科学地使用人才，积极主动地为人才的成长发展提供机会。注重健康成本，需要组织和个人双方努力，党委领导要高度重视专业技术人才的健康，经常教育和组织查体，科学调节好工作和休养的关系；个人要加强自我保健，淡泊名利，以良好的心态投入工作。注重无形成本，就是要科学把握好培养教育主体的综合素质、人格力量、工作能力等方面的投入程度，确保他们始终处于最佳工作状态，为建设一支政治合格、作风优良、业务精湛、技术过硬、结构合理的人才队伍提供坚强保证。（王培佐）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！