# 论人才成长的社会环境[全文5篇]

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-07-31

*第一篇：论人才成长的社会环境论人才成长的社会环境一、社会环境的定义社会环境是在自然环境的的基础上，人类通过长期有意识的社会劳动，加工和改造的自然物质、创造的物质生产体系，积累的物质文化等所形成的环境体系。二、对社会环境的分析（一）区域：地...*

**第一篇：论人才成长的社会环境**

论人才成长的社会环境

一、社会环境的定义

社会环境是在自然环境的的基础上，人类通过长期有意识的社会劳动，加工和改造的自然物质、创造的物质生产体系，积累的物质文化等所形成的环境体系。

二、对社会环境的分析

（一）区域：地域环境不一样的，经济水平不一样，当地的文化环境也不一样，人才的储备、适用、竟争也是不一样的。

（二）行业分析：总是在一个行业就业，首先得思考这个行业是朝阳的还是夕阳的。

（三）对一个组织、一个单位、一个公司进行分析：因为每一个公司跟另外一个公司肯定有不一样的，新浪跟百度肯定不一样的，企业的理念都不一样，例如一个单位的话，你要分析的四个要素：

1、老板怎么样？

2、领导怎么样？

3、员工怎么样？

4、氛围怎么样？有多大的经济实力、产值？利润怎么样？它的企业文化怎么样？其中企业文化是最重要的！

（四）分析一个岗位：任何的企业任何的岗位都需要你敬业，还有专业技能。

三、人才成长受社会大环境影响

（一）人才辈出的历史时代总会被人们格外地关注，为什么在春

秋战国时期出现如此众多的杰出人才？群星灿烂的局面与当时的社会环境有直接的关系，是那个时代的特定社会环境造就了人才的繁盛，并使人才发挥了如此重要的作用。剧烈的社会变革，列国相争，多元文化，百家争鸣等环境对人才成长的作用，得出了社会变革环境为人才成长奠定基础；百家争鸣环境为人才成长创造氛围。

（二）不同的历史时期造就特定时期的人才。例如，六十年代中期，知识青年上山下乡，数百万城镇中学生告别父母、亲人、家乡，奔赴农村和边疆，开始了完全不同的生活，知青群体全方位突变的勇气源于反思灾难后人类智慧，源于每个知青对梦想的渴望和人性的伸张。那些有幸赶上77、78届大学末班车的知青们后来成为社会的中坚，同时也造就了一大批富有文学潜力的知青作家。例如：梁晓声、张抗抗、陆星等。他们都在各个领域里影响着改革的进程。

四、社会环境中的家庭环境

（一）北京市副市长陆昊两句名言：

1、不要把独生子女当回事。

2、做一个理论和实践的最佳结合者。陆昊的同龄人当中大多数不是独生子女，他的思想观念是：越是独生子女越要自强、自立。

（二）徐本禹，徐本禹出身在山东聊城一个贫困农民家里。徐本禹以372分的优异成绩考取了研究生，他的导师是华中农业大学经济贸易学院院长王雅鹏教授，同时，他因为学业优秀获得6000元国家奖学金。但当天晚上，他彻夜未眠。猫场镇狗吊岩村孩子们的眼光一直在他脑海中闪现。他到华中农业大学上学时，甚至没有一件御寒的冬衣。是同一个寝室学生的母亲给了他一件夹衣。这是他第一次得到

别人的温暖。今天想想，是这件夹衣改变了他的价值观。2024年徐本禹被评为“感动中国”十大人物之一。

五、人才成长依赖社会环境

（一）建立全国统一的人才循环机制，就能为社会各类人才创造良好的人际环境，心理环境和信息环境。

（二）人才循环能有效防止人的创造力的衰退。一个人长期从事一种工作，必然形成固定观念，思想僵化，难有创新，通过循环，转换学科促使人才从一个领域转向另一个领域去拓荒，去耕耘，则会激活思维，触类旁通，引发创造。掌握多种知识的人容易出成果。

社会环境具备了优良条件，如果我们自身不努力也没用。一个人的成长内因起主导作用，外因起决定作用，整个社会文化环境的好与坏决定着正在成长中的每一个，由此看来，环境造就人。

**第二篇：论大师级人才成长环境的构建**

论杰出人才成长环境的构建

王光龙

11月20日，温家宝总理在国务院教育工作会上表示：“如何培养更多的杰出人才？这是我非常焦虑的一个问题。”我以为，总理提出的问题不单纯是一个高等教育的办学问题，同时也是个杰出人才的成长环境问题。常言说得好，“种瓜得瓜，种豆得豆”，没有杰出人才的不断涌现，应该是我们的人才环境了问题，为此笔者就杰出人才成长环境的构建谈点自己的看法。

一、大学前教育：巩固传统，加大非智力因素教育

“十年树木，百年树人”，杰出人才的成长不可能一蹴而就，更不可能今天提出来，明天就成功，而应该是一个规模浩大的长期系统工程。我以为，杰出人才成长环境构建这个系统工程的起点应该是大学前教育。

大学前教育涵盖了幼儿、小学、初中、高中等阶段的教育。从杰出人才素质角度看，我认为大学前阶段的教育主要应该承担三个方面的内容：一是身体素质教育、二是基础知识素质教育、三是非智力因素素质教育。古今中外的事实表明，一个杰出人才的出现，要很好地为社会做出最大的贡献，首先必须有健康的体魄，没健康体魄的人才，即使再杰出，都不可能最大化地回报社会。二是杰出人才一定有极为扎实的基础知识，这种扎实的基础知识的集中表现就是广博的知识面和深入细致的知识点的准确掌握和灵活运用，这正如我们解题，如果不把公理、定量记住，怎么可能谈得上运用公式解答问题呢？只有学会了做加法，才谈得上学乘法和乘方开方。三是非智力因素的素质培养，这实际上是我们目前大学前教育最为缺乏的部分。事实上，一个杰出人才的创造能力，学科发展的领导能力，学术研究的团队合作能力，主要都不是依靠智力水平，而更多是依靠情感、道德、意志等人格方面的非智力因素的发展水平。在我国的大学前教育中，虽然各种儿童心理学、青少年心理学的著作汗牛充栋，但是在我们大学前教育的教学体系中，这些杰出人才最基础的非智力因素的培养体系几乎是全是空白。因此，我们大学前教育中培养出来的许多学生，绝大多数是成为基础知识方面的考试机器，而在人生理念、个人爱好、道德品质、社会交往、团队协作等方面得不到锻炼和发展，产生不了强烈的求知欲、创造欲和合作意识，从而先天地缺乏了杰出人才成长最基础的品格塑造机会。

没有健全的杰出人才的基本人格品质，当然不容易成长为杰出人才。这方面的反面例子在我国是举不胜举。如中科大已经延续了十多年的少年班，这些学生都是智力超常，但在已经毕业的几百名学生中，最杰出的也就几个出国留学生，至今还没出现一个公认的杰出人才。在这些少年大学生的培养过程中，多次出现生活不能自理，学习无法继续的状况。上个世纪80年代一项中美教育专家的共同得出错误结论的考察也可印证我们大学前教育的缺失：当时中国专家说美国的大学前教育，上课秩序混乱，学生可以随意打闹，数学物理考试成绩很差，认为中国二十年人才队伍肯定超过美国。美国专家则说，中国的小学生上课非常认真，学生把两手背在背后，齐声背诵课文，考试成绩非常出色，也认为中国二十年后科学水平会超过美国。

二十多年过去了，历史告诉我们，中美的教育专家们都犯了一个大错，其时的考察研究共同忽略了杰出人才非智力因素的成长过程，从而得出错误的结论。美国大学前教育中对学生的性格发展的宽容，在无意中起到了一个健康人格的训练作用，从而培养了出杰人才成长所需要的最重要的一块基石。类似的例子在我国男子足球界更是屡见不鲜，无数的优秀足

1球人才，由于只注重球员技术训练，而忽视球员的非技术方面的人格品质训练，从而不断上演足球版的伤仲永悲剧。所以，我认为培养我国杰出人才的环境构建，首先应该巩固我们既有的教育优势，强化基础知识教育的体系，大规模增加杰出人才所必须的相关非智力因素的培养教育内容。例如以爱国主义为核心的自尊自强心理训练，以敢为人先、勇创第一的民族自信心的训练，以谦虚谨慎、包容合作的团队协作精神的训练等。另外需要指出的是，我国目前各地遍地开花的各类少儿培训班，包括英语、艺术、奥数等都是与杰出人才成长规律背道而驰的作法，只会极大地消解我国杰出人才的成长空间，因为这类培训已经演化为一种单纯的技术训练，对青少年的身心健康，特别是非智力因素素质的训练和提高不会有任何明显的积极作用。应该引导我们的家长正确对待这种令人眼花缭乱的培训，理解并运用素质教育的核心是兴趣爱好、道德情操等非智力因素方面的素质训练，而不是百科全书式的全能化技能掌握。

二、大学教育：变革传统，突出实践性技能教育

大学是一个人人生的重要转折点，进入大学的学生绝大多数都年满18岁，成为一个拥有自主权利主张的成年主体。在目前的升学制度下，能进入中国大学的学生们，起码都意味着智商水平较高。这就是说，能进入大学的学生，他们的基础知识素质完全具备了成长为杰出人才的基本条件。因此，从这个角度看，大学的确是我国早出、快出杰出人才的关键性环节。但就目前我国高等教育的状况看可以说是弊病丛生：

首先是高等教育的教学结构老化，与中学的知识性应试教学没有本质区别。大多数高等学校的教学内容、方法、考核体系都很陈旧，老师基本是拿着一本教材照本宣科，学生在下面专注地记笔记，然后理工科学生做作业，文科学生放敞马。这样的结果是，学生60分万岁，老师也是简单化地以学生对知识点掌握的程度的得分，作为考核学生成绩的唯一标准。这种应试型的学生能力评价体系，还表现为硕士研究生升学考试、甚至博士生的招生考试中。在研究生考试里，按道理应该完全以考察学生创造性科研能力为主，但实际上仍然是教育部给了一个强制性的外语、政治标准，专业课考试虽然目前仍然以高校自主命题为主，但考试评分方法还是按高考一样依据答题的踩点给分方式。事实上，任何一篇有学术价值的文章，都不可能面面偏倒，而创造性和创造能力常常就是在某一点的突破上表现出来的，但我们的考试制度根本不可能给在考试答题中提出新观点的考生给高分，而是简单化地以标准答案给分。这种机械化的应试型学生素质评价方式同样也表现在司法考试、会计师考试中。以此相对应的学生奖学金评定也是简单化地以成绩论英雄，虽然许多高校为了鼓励学生创新，增加了以学生发表文章数量为奖学金的重要指标，但由于大多数学生论文是花钱购买的版面，许多文章根本毫无学术价值可言，从而使这一指标完全丧失了学生创新能力的导向价值。

第二，专业设置不合理，学制缩水，学生缺乏基本的操作技能训练。改革开放以来，随着社会主义市场经济的深入发展，我们传统的高等教育的专业设置不能满足社会实践的需要，因此根据实践增设新的专业是必要的，但问题的关键在于，许多新设专业根本没有进行科学论证，许多学校在条件并不具备的条件下，盲目地开办新的专业。例如，电子商务专业，这就是一个目前广为社会各界质疑的专业，这个专业毕业的学生，除了具备基本的计算机操作能力外，其他方面几乎一无是处，也成为最难找到工作的专业。还有一些学校，专业设置盲目跟风，如法律专业、旅游专业、市场营销专业等。理工科方面也不见得好多少，如国土资源专业，城市规划专业，物流运输专业等。如果说新增专业因为学科发展变化的原因导致学生技能的训练不充分还情有可原话，那许多传统专业的学生的技能缺乏则完全是因为学制缩水和教学偷工减料所致。例如，学会计的不会工商注册和报税，学国际贸易的不会填报关单，学计算机的不会编写程序，学建筑的不会画图，学机械的不会操作机床，甚至还有学医

学的不知道动物解剖时需要对工具进行消毒等极端现象。目前大学本科学制普遍是四年制，基本上学生第一年熟悉环境，第二年应付英语等级考试，开始谈恋爱，第三年有点学习的感觉，第四年全体找工作，可以想象，四年的学习生活几乎只有一年在读专业书，这样的学生指望成长为专业的杰出人才，与天方夜谭有多少区别？

于是大量用人单位不招应届毕业生，用人单位对新毕业大学生拼命压低工资，甚至出现一些大学生零工资就业的极端事件。站在用人单位思考，有谁愿意付出高额工资招一批什么都需要重新学的员工呢？我认为，基本实践技能的缺乏也是大量的高校毕业生拼命往公务员队伍挤的重要原因，因为公务员除待遇较好外，还有一点是公务员工作客观上较少很强的熟练专业技能是不容否认的。由于专科、本科生的就业挤压，迫使大量学生重新返回校园，挤上考研的另一条路，由于许多学生本科期间应该掌握的基本知识和技能不具备，根本无法进入基本的研究状态，迫使研究生教育本科化，这也就不奇怪为什么会出现几百研究生同堂上课的壮观景象！

因此，我认为所有专业的教学体系都应该向临床医学专业学习，必须有一年的见习时期，同时坚决取缔两年制的硕士研究生教育，在普遍基础知识和技能不足的情况下，两年制的大课教学怎么可能培养出合格的研究型硕士呢？

第三，教师队伍建设浮躁，唯文凭论、唯牌子论、唯科研数量论、人才使用行政化等不公平形式主义现象极为突出。去年，一位深受学生爱戴的复旦大学青年教师不幸去世，事件在全国范围产生很大影响，人们感叹为什么深受学生爱戴的老师评不上职称？由于教育部指挥棒的作用，几乎各家高校都把文凭做为引进人才的最重要标准，从北京大学首先开户无博士文凭不能当系主任的恶劣先例后，几乎所有重点大学都跟风模仿，后来演变为无博士文凭就不能做博士生导师，不能做硕士研究生导师，发展到无博士文凭不允许进入高校教师队伍。于是在一个时期内，形成了各个专业、各学校博士生导师交叉攻博的滑稽景象，全世界恐怕也是绝无仅有。

在教师队伍建设上的浮躁形式主义之风还表现在唯牌子论上，在教育产业化的氛围下，在创办世界一流大学的口号声中，又是北大开启先例，以巨额薪水公开向全球引进顶级人才，其最后的结果已经为丘成桐等海外公认的学术大师们提出了质疑。由于教师队伍建设的唯牌子论，也直接带动了学术话语权的的唯牌子论，出现学术垄断现象，近亲繁殖极为明显。大部分高校，为了显示自己的学术水平，于是不约而同选择给教师压科研论文数量指标办法，以此做为教师职称、待遇的最重要指标，甚至是唯一指标。很快这种科研成果唯数量论的做法扩展到了对研究生、本科生的考核，以及社会各界涉及科研的公立机构，于是迅速激发了各种学术期刊的收费欲望，并以更快的速度抬高了学术刊物的收费价格，出现了全国人民花钱发表文章的怪现状。

此外，教师队伍建设中研而优则仕也是必须改变的现象，例如八十年代一位陈姓归国学者，本有可能成长为生命科学的杰出人才的，但很快当了院长，再做了校长，如今已经很难听到其杰出的研究成果了。

三、科研领域：回归传统，走工农相结合的道路

走工农相结合的道路是中国革命取得成功的基本经验，也是中国社会主义建设事业取得成功的基本经验。从世界范围看，除数学、物理、化学等最基本的基础学科外，几乎所有的重大科学突破或技术突破都是在工厂、农村等实践第一线产生出来的。我国古代的四大发明，没有一个不是在生产实践的第一线发明出来的，西方牛顿的万有引力定律也是在开普勒等人长达几十年的天文观测数据基础上才提出来的，即使是爱因斯坦的相对论，也是因为有大量科学家在实验室找到证据才得以为世人所认同。世界上获得诺贝尔奖金最多的美国贝尔

实验室，本身就是一个企业建立的实验室，是专门服务企业新产品开发的。我国的杂交水稻大师袁隆平，只有中专学历，是靠几十年在田间种水稻亲历亲为才成长为一代大师的。

在纯粹社会科学领域，伟大的学术成就更需要走与工农相结合的道路。摩尔根为写《古代社会》在印弟安人原始部落生活了十年，马克思的资本论从一开始就与国际工人运动密切相关，毛泽东的《湖南农民运动考察报告》本身就是在农民中发动革命的成果，费孝通的《江村经济》也是几十年社会生活一线的集大成。即使象新制度经济学这样推理性很强的学科，香港张五常为研究其中的产权结构的激励作用，还亲自在街头摆卖桔子的地摊。

然而，改革开放后，出于对文革左倾主义思想的纠正，我们从否定大规模知识青年上山下乡的一个极端发展到了另一个极端：科学研究严重脱离群众、脱离工厂农村第一线的实践需要。

首先是学农的不愿到农村，学工的不愿到工厂，学文的不愿到基层。这当然最根本原因在国家宏观的分配政策不合理所致。例如我们大量的三线企业职工，由于改革过程中制度设计不合理，被职工们私下戏称为：献了青春献终身，献了终身献子孙。的确，从个人短暂的生命过程看，如果分配制度不合理，我们很难有理由说服大学生们和科研工作者必须要深入到工厂、农村、基层去奉献青春和一生。在分配制度上的严重行政化偏好影响下，人都是理性的经济动物，不可能不选择能更好获得利益的中心城市和各种管理岗位。何况，我们对各类做出贡献的技术型人才的最重要激励方式就是给以行政职务。

大学生、科研学术工作者不愿意到工厂农村第一线的第二个原因就是科研学术风气的不公正。在我国目前的科研管理体制下，从立项到成果发布和评定，都是行政主导。比如国家级重大课题的绝大部分集中在北京，这除了北京人才多外，与北京近水楼台先得月也不无关系。最典型的事件莫如西南政法大学，这是我国第一所重点政法大学，在几十年里法学研究水平在国内可以说是遥遥领先，可是由于地域关系，最后进不了211工程大学，如今也被边缘化为二流政法院校。

学术风气不公正在单位内部就表现为得名的不做事，做事的什么也得不到。在科研立项上，拿课题的不做事，做事的拿不到课题，最后出现了职业课题申报人等现象。科研经费的使用上，也有许多值得改革的地方，如目前所有的科研经费中都不包含对课题工作者的劳务补贴，而必须按课题申报中的费用项目进行报销，这也造成许多课题研究者不得不做找发票做假帐，并把大量的经费用于课题评审通过时的非科研支出。科研经费的使用对社会科学课题存在着严重的歧视现象，认为社科课题不需要多少硬性支出。事实上一个富有实践价值创新型社科课题的成本消耗并不会比自然科学课题少。例如，农村包围城市这无疑是一个社会科学结论，但我们算一下帐，这个科学结论的得出，中国人民付出了多少血和生命的代价。又如改革开放是从四个特区建设开始的，而这四个特区的成功又集聚了全国人民多少智慧和劳动呢？而现在，一个国家级社科课题，通常只有区区一万元人民币，在事实上课题承担者会从中节余部分归已作为劳务补贴的情况上，怎么可能出现资料详实，能准确反映基层生产实践实际的研究成果呢？比如，我们的中小企业政策制订者，有多少人有过亲历亲为的中小企业经营管理经历？我们国营企业经营者的选拔人，又有多少亲历过激烈市场竞争的企业经营洗礼，我们的劳动法起草人有多少聆听过农民工的声音？

因此，在新的历史条件下，为了杰出人才的不断涌出，我们在科研领域，必须回归传统，重新引导科研人员走工农相结合的道路，只有这样我们才可能培养出大量合格的杰出人才。

四、社会领域：创新传统，营造敢为人先的社会风尚

传统是一个相对的概念，计划经济相对于市场经济，计划经济是传统；中医相对于西

医，中医是传统；三从四德相对于男女平等，三从四德是传统；封建专制相对于民主科学，封建专制是传统。因此，在每一个时代，都会逐步形成自己的传统，以新的传统代替旧有的与时代发展不相一致的旧传统。

中国是一个缺乏创新社会文化氛围的国家，很早就形成了言必称上古三代的向后看保守主义传统。这种因循守旧，抱残守缺，明哲保身的社会氛围，极不利于创新型杰出人才的成长。众所周知，创新必然意味着对现存秩序的破坏，意味着对旧有习惯的打破，意味着失败的风险。因此，在一个人人自危，唯权威之言是从，不敢为人先的社会里，很难想象如何做出划时代的创新成果来。因此，为了国家杰出人才的成长，我们必须打破旧传统，确立新传统，树立敢为人先的创造型社会风尚，让敢为人先的精神成为我们全时代的社会时尚。

在科学研究上要敢为人先，首先必须要树立独立自主、自尊自强的民族自信心。中国人民在一穷二白的基础上，能用短短半个世纪的时间建立起独立的工业体系，建立起强大的国防体系都是得益于，中国人民独立自主、自尊自强的强烈民族自信心。在极为艰难的条件下，我们老一辈科技工作者，克服重重困难搞出了两弹一星，这充分说明只要我们敢为人先，就没有攻克不下的科技难关。

第二，要确立敢为人先的社会风尚，就必须建立起包容异端思想的文化价值观和舆论环境。全社会甚至要习惯包容各种各样的异想天开想法，切忽把一些我们现实科学常识不能理解的新见解一棍子打死，搞人身攻击。例如成语杞人忧天，杞人所担心的天会不会塌下来其实就包含了对天体运行的观察和思考，这种对杞人忧天行为的嘲笑行为很难说不是扼杀了一项正确的科学探索思维。当然，我们在包容各种新思想的同时，也必须加大科学世界观的宣传，坚持马克思主义理论对社会科学领域的指导地位。其中坚持马克思主义对社会科学指导地位不动摇主要是指立场方法的指导，也就是科学研究服务于谁的指导，不涉及对具体问题所进行独立思考的简单化粗暴干涉。

第三，确立敢为人先的社会风尚，必须建立配套的创新成本分担机制。杰出人才是在不断创新的过程中成长起来的，但任何一个创新都不可能百分之百的保证成功，相反十次创新委可能九次都失败。美国社会的风险投资经济实践也告诉我们，风险投资的成功率最多不超过10%。这说明，创新的成功是建立在许多次失败的基础上的。但是如果我们始终把创新寄托在民众的个体力量上，让创新的成本全部由创新者个人承担，这无疑会使许多有创新能力的人止步于创新风险前，从而使杰出人才失去成长的可能。因此，建立科学合理的创新成本分担机制，是引导人民积极参与创新，接受创新的社会风尚，从而为杰出人才提供成长的土壤最重要的制度之一。

中共成都市委党校，王光龙电话：\*\*\*E-mail:wolong68@163.com

**第三篇：论人才工作**

论人才工作

以科学人才观为统领，是实施人才优先发展战略的关键所在。搞好人才的开发、吸引、培养和使用，应树立科学的人才观念、破解人才工作的矛盾、找准人才工作的定位、抓住人才工作的关键，为经济社会科学发展提供不竭的人才支撑和智力支持。

一、树立“五种观念”

人才观与发展观、政绩观、群众观是密切联系的统一整体，只有树立正确的人才观念，充分认识落实科学人才观和实施人才优先发展战略的重要性和紧迫性，才能自觉增强大局意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，更好地为区域的经济发展服务。

一要树立“人才资源是第一资源”的观念。实践证明：谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了发展的主动权。大家也都知道这一点，但知易行难，需要我们真正牢固树立以人为本理念，把人才资源当作第一资源，把人才竞争当作第一竞争力，切实把人才开发工作摆到第一战略去实施。

二要树立“人才不求所有但求所用”的观念。传统观念中挖墙脚式的人才掠夺已经过时，特别是对于欠发达地区来讲，想引进高层次人才为我所有更不现实。要学会用新的观点、新的思维来看问题，力求由单一人才开发向多元人才开发拓展，由部门人才开发向全社会人才资源共享延伸，由就人才开发人才向人才与技术、项目捆绑引进转变。

三要树立“埋没浪费人才是过错”的观念。人才要发挥作用固然要靠自身能量的释放，但没有外因的作用也容易一事无成。我们必须以求贤若渴的姿态，真正把选贤任能作为义不容辞的历史责任，要用识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，为各类人才提供发挥聪明才智的天地，开创人才辈出、群贤毕至的良好局面。

四要树立“人才价值来源于创造”的观念。是人才，必然有价值，但其价值不是文凭、职称的代名词，而是体现在创业、创新、创造上。因此，要积极鼓励和激励更多的优秀人才流向基层、流向企业，特别是流向民营企业，流向经济建设主战场，流向能发挥自己作用的地方，为社会创造出更大价值。如果贪图清闲安逸，脱离实际，远离一线，再高的学历、再高的职称也无任何价值而言，也就不称其为人才了。

五要树立“各行各业人才辈出”的观念。后发展地区高精尖人才的确很少，但并不等于无人才可言，不正视这一点就会陷入提才兴叹的被动境地。事实上，无论机关干部、企业经营管理者、专业技术人员，还是工人、农民，只要是有一技之长，能够创造财富的人，都是宝贵的人才。科学家袁隆平是人才，新时期产业工人的代表许振超也是人才。因此，要放手让各类人才充分施展才华，让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竟相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

二、破解“三个矛盾”

当前，人才工作与经济发展不相适应的地方还很多，人才队伍建设仍处于矛盾交错之中，一些观念性、机制性、制度性的问题需要破解。

一是破解人才结构不优与人才分布失衡的矛盾。从现有人才队伍结构上

看，存在着“三多三少”的问题。即初级人才多，拔尖人才少；行政管理人才多，专业技术人才少；凭经验吃饭的人才多，靠创造立身的人才少。人才结构不合理本身就是先天不足，而有用的人才多数又不在需求的岗位上。这种人才分布上的失衡反过来又放大了人才结构不优的缺陷。

二是破解人才政策激励与人才待遇滞后的矛盾。近年来，各地纷纷出台了不少激励人才发挥作用的优惠政策，如提高工资补贴、破格晋升职称、个人贡献大小与所得报酬直接挂钩等等。但从实际情况看，有些激励性政策，或者不便考核操作，或者财力紧张，很难落到实处，致使一些人不愿意从事农村生产一线工作，甚至转行改做其它工作。

三是破解人才市场配置与人才部门所有的矛盾。社会主义市场经济体制的一个鲜明特征，就是实现市场机制在资源配臵中的基础性作用。人才作为第一资源，理应打破地域、行业、部门界限流动，使市场成为人才配臵的主体。但在现实中，很大程度上仍沿用计划经济的管理方式，人员流动要受单位体制、个人身份、人员编制、工资渠道等多种因素的制约。往往是这边喊着不拘一格选人才、不唯学历、不唯职称、不唯身份，而那边做起来却不得以人为设臵条条框框。这些问题要解决起来确实不是件容易的事。

三、找准“三个定位”

凡事都要讲究找准定位。抓人才工作的重中之重也是定位。定位准了，用劲才能抓到着力点，落实才能抓到落脚点；定位找不准，座标找不对，就是“盲人骑瞎马”。

一要找准原则定位。必须坚持党管人才原则，加强党对人才工作的宏观管

理，整合人才工作机制，统筹、搞活、用好社会各类人才资源。重点做好制定政策、整合力量、营造环境、提供服务的工作，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，为一切有志成才的人提供更多发展机遇和更大发展空间。

二要找准工作定位。要整合担负人才管理、服务职责的相关职能部门这股

主要力量，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作新局面。在开发使用人才时要充分考虑人才的需求、尊重人才的个性、维护人才的权益，为人才成长和发展提供政策支持、服务保障和法律保证。

三要找准角色定位。抓人才工作不能政府部门“一头热”，人才始终是人

才工作的主体，“人才”不响应，不管制定的人才政策多么完善，还是白搭。因此，应该经常性地跟人才交流，得到人才的响应。调动他们参与人才管理的积极性，不仅要知道他们所想所愿，更要知道他们所困所惑，认真为人才排忧解难，提供服务，不断完善人才工作体制机制，让人才留得住，发挥好在经济社会发展中的“主体”作用。

四、抓住“三个关键”

人才工作是一项系统工程，是一个长远大计。它的战略意义和深远影响不言而喻，然而要使此项工作收到实效，必须要紧紧围绕吸引、培养和使用三个环节，抓住人才与人才工作结合的关键。

一是抓住“策略聚才”的关键。引进外地人才，尤其是高层次人才尽管难

度较大，但对于特别需要的还是要不惜代价而为之。人才引进的主要策略是什么？一靠尊重，二靠待遇。人才生活在群众中间，人们对人才的尊重、支持、信

赖的程度，对人才会产生很大影响。因此，一方面要努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围；另一方面，也要给人才发展积极创造条件，以良好的环境聚集人

才，倒出位子让给人才，拿出重金奖励人才，不断提高对各类优秀人才的吸引力。

二是抓住“统筹培养”的关键。构筑人才高地，不仅要大力实施人才开发引进战略，更要在本土人才培养上做文章，绝不能对已有的人才视而不见。应该看到，本土人才既有适应环境、愿为家乡做出贡献的强烈愿望，也有不断提高自身素质的内在动力。因此，要根据本地区现有人才状况和发展目标要求，制定出一套动态有序的人才培养方案。要紧紧围绕项目开发和招商引资这条主线，切实培养一大批经济管理型人才，着力提升驾驭市场经济的能力；要紧紧围绕实施农村实用人才工程这个重点，按照实际、实用、实效的原则，组织培训各类乡土人才，着力提高他们的科学文化素质和解决实际问题的能力；要紧紧围绕主导产业和战略性新兴产业发展需求这个关键，挑选一批学历高、素质好、有培养前途的优秀人才，到一些重点院校进行学习深造，努力做到学有所专、学有所成、学有所用。三是抓住“以用为本”的关键。发挥人才的作用，贵在知人善用。知人，重在知其所长所短，善用，重在扬长避短。对于一个人来说，扬其长则可能是人才，用其短则可能成为庸才。做到知人善用，把握好以下几点至关重要。一要公开公平选用。要建立一套公平、公正、公开的选拔人才机制，做到公平竞争，公正评判，公开用人，真正做到唯贤是举，以政绩取人。二要放心放手使用。要相信人才的潜能，施以重担，委以重任，最大限度地调动人才的积极性。三要诚心诚意支持。要想干一番事业，必然有成功有失败，要给予创新创业者极大的支持与鼓励，从政策、资金、服务等方面给予倾斜，在优惠贷款、提升培训、税费减免等方面提供多元化支持。

**第四篇：人才成长规律**

1.模块综合测评认真对答案，回顾题型

2.阅读：知识清单P248（小说阅读）P252（人物传记）3.写作：阅读下面的材料，根据要求写一篇不少于800字的文章。

有一种热带观赏鱼，在小鱼缸里不管养多长时间，也只能长到3寸来长。然而，将这种鱼放到大水池中，两个月就可以长到一尺长。

狼是一种有极强好奇心的动物，它们对周围的环境总是充满兴趣，不断体验，从而躲避危险，发现实物，顽强地生存下来。

心理学家罗森塔尔曾随机挑选出一些学生作为“最有前途者”，然后将名单交给班主任。由于老师对这些学生寄予了更大的期望，八个月后，他们的成绩明显提高。

以上现象启发人们认识到人才成长是有一定规律的。

要求选准角度，明确立意，自选文体，自拟标题；不要脱离材料内容及含义范围作文，不要套作，不得抄袭。

丹墨莲梅

鱼生活在小水缸中就长得小，到了大水缸中就会长得大，环境决定着鱼；狼不断探索着新的环境，生存技能不断提高，环境改变着狼；被周围的人认为是“最有前途者”，于是学生的成绩就会不断提高。环境的确影响着人。

古人也说过：“与善人居，如入芝兰之室，久而不闻其香，即与之化矣。与不善人居，如入鲍鱼之肆，久而不闻其臭，亦与之化矣。丹之所藏者赤，漆之所藏者黑。”处于香的环境，自己也会香，处于臭的环境自己也会臭。这句话的意思是香臭丹墨会影响人，周围的环境会把人影响到与它融为一体，所处环境会影响一个人的成败。

但是在环境面前，人就只能任环境改变自己，塑造自己吗？

自古便有“乱世出英雄”这种说法。春秋战国，群雄混战，杀人盈野，民不聊生，在这种环境中，人们都退缩了吗？儒者在颠沛流离中思考“王道之始”在哪里，于是成就了千古至圣；战者在流血漂橹中思考“不战而屈人之兵”，止戈为武，于是成就了兵圣。偏僻的南阳并没有把诸葛孔明变成鄙陋的村夫；蛮荒的北海没有把苏武变成西伯利亚的牧民；清净的寺庙也没有把朱元璋变成虔诚的和尚。

伟大的民族英雄林则徐，任两广总督时，可以在烟馆遍地的国内环境中，烧起一把销烟的熊熊烈火，让国人迷离的双眼从鸦片缭绕的青烟中睁开。即使后来因此被贬西北边疆，他仍然没有因为环境的恶劣而停下他为民造福的脚步，在风沙中他徒步勘测地理状况，在干渴中他规划设计，因地制宜地大力发展坎儿井，人们至今还称其为“林公井”，清流泽被世人，惠及子孙。

环境固然可以影响人，但是却不能起到决定作用。种子生活在阴暗潮湿的土壤里，但是它不会被永远埋没，依然可以择机萌发；雏鹰生活在悬崖峭壁上，但是没有因此而蜷缩待毙，依然可以勇敢地振翅高飞，翱翔天宇；莲，出淤泥而不染，濯清涟而不妖；梅，凌寒独自开，暗香盈风雪。

环境如丹如墨会改变人，但是人也可以如莲如梅不被环境改变，在坚守中绽放自己，成就自己。人，勿以丹、墨为借口，要以莲、梅为榜样！

[技法分析] 高度概括 立意恰当

作者对试题三则事例材料进行了高度的提炼，并借用古语，以香臭丹墨为喻，概括出了环境对人才成长有着极为重要的影响。但是，作者并没有停留在这个层面上，而是更进一步，从儒者、兵家、诸葛亮、苏武、朱元璋、林则徐等大量的历史人物成就经历中，说明“环境固然可以影响人生，但是却不能起到决定作用”，再用种子、雏鹰、莲梅来比喻，提出要像莲梅那样不被环境所改变，“在坚守着绽放自己，成就自己。”文章观点明确，比喻恰当，内容充实，是一篇优秀的考场作文。

成长三步曲

一涧飞瀑，碎琼乱玉，造就这胜景的不是水；一地竹影，摇曳生姿，练就此态势的不是风。没有侧立千尺的绝壁，好水难为瀑；没有临风飘举的翠竹，劲风不生姿。同样，没有广阔的空间、浓厚的兴趣和美好的期望，人才便难以成长。

空间

心有多大，梦想的翅膀就能飞多高；空间多大，人才的成长就能有多广。热带观赏鱼体形的大小取决于它生存空间的大小，人才的成长同样与周围的环境息息相关，成长空间的大小无形之中影响着人才的成长。无边的草原造就了蒙古民族宽广的胸襟，茫茫的戈壁磨炼出成吉思汗的勃勃雄心。袁隆平将自己的研究生送往美国、澳洲攻读博士，让他们接触更多的知识，适应更广阔的空间，增长见识，提高能力。

给人才成长一个良好的的环境，让他们在宽广的空间自由飞翔。

兴趣

兴趣是人才成长不可或缺的先导，是人才成长的阶梯。狼对周围环境的兴趣让它们一次次发现食物，躲避危险，顽强生存；人才亦需要拥有对周围事物的浓厚兴趣，不断探索，积极实践。李时珍对医学的兴趣成就了伟大的《本草纲目》，贝多芬对音乐的兴趣成就了著名的《命运交响曲》，达尔文对自然的兴趣成就了划时代的进化论，巨晓林对专业技术的兴趣让他从一名普通农民工成长为知识型新型工人„„太多太多人才的成长，都与他们对周围事物的兴趣有着密切的关系。兴趣，是成长途中的绿荫，带给我们希望与憧憬，引导我们走向成功与辉煌。

给人才成长一个兴趣的平台，让他们挖掘出人生的光点。

期望

都说期望是人生独一无二的画笔，期望的存在让人生的纸张倍显辉煌。普普通通的学生，因为肩负老师的期望，便勤奋进取，成绩进步。人生在世，一路前行，期望则是路途中的加油站，送给人们无限的动力和支撑。因为感受到民族的期望，鲁迅毅然拿起了拯救国人灵魂的笔杆；因为肩负着人民的期望，毛泽东勇敢挑起了民族解放的大旗；因为背负着国家的期望，中国体育健儿在奥运会上勇夺一个个的奖牌„„他们的成长，与众人的期望有着密不可分的关系。

给人才成长一份期望的眼神，让他们自己描绘美好的蓝图。

雄鹰直冲云霄需要翅膀的不停拍打，种子破土而出需要始终如一的钻劲；人才成长亦需要三步曲的轻轻弹唱。奏响人才成长的三步曲，让我们奋发向前，成长为真正有用的人才。

[技法分析]

构思精巧

层次清晰

这篇文章构思精巧，层次清晰。除首尾两段外，中间分别拟了三个小标题，让人一目了然，能迅速而准确地把握作者的思路和文章的层次。首段从自然界的风景到人才成长，自然贴切，充满哲思，充满才情，末句作为中心观点，统领全文。然后分别以“空间”、“兴趣”和“期望”为小标题，每个小标题下都是先列出典型事例，再用一句单独成段，作为对该小标题阐述内容的小结，这样，使文章结构显得非常精致，层次也很清楚，足见作者谋篇布局之用心。最后，由“雄鹰”“种子”再到“人才成长”，自然而贴题，文末点题，突出主旨。

**第五篇：领导人才成长**

领导人才成长

在找到千里马之后，公司应该通过一系列的轮岗机会来培养这些有领导潜质的人才。假定一位领导人才在45岁时能成长为公司高层领导，而且在每?岗位上需要工作三到五年才能真正学有所得，做出成绩，这意味着他从刚入职到最终担任高层领导，大约将会经历5次轮岗。因此，这些岗位的选择及具体工作安排就显得尤为重要。公司应当通过每次轮岗实现培养效果最大化，这些有领导潜质的人才自己也应当积极抓住每次机会，在多个领导力维度上让自己接受挑战、努力学习、加速成长。这些领导力维度包括业务判断力、心理学、激励他人完成工作以及不断督促自己进步的各项能力。

“一刀切”式的传统职业发展路径及岗位轮换模式已无法培养出适应21世纪需要的领导人才。在这种传统培养模式下，岗位轮换往往太快，这些有领导潜质的人才不得不急匆匆地从一个地区搬到另一个地区，从一个职能部门挪到另一个部门。有时他们还没来得及做出成绩或真正融入不同的文化环境，就已经被调到下一个岗位上，因此公司很难考察他们的实际能力。而且有时这些岗位轮换的工作安排重复性很强或者过于简单，工作难度及复杂程度都很难达到锤炼人才的要求，无法帮助他们做好准备，胜任未来更高的职位。更重要的是，由于工作没有挑战性，这些领导人才会觉得无聊乏味，因而会在公司之外积极寻找更大的发展机会。

与传统培养模式相反，高层领导的轮岗培养模式会让这些有领导潜质的人才在充满紧迫

感的氛围下成长。他们的每一个新岗位都必须充满挑战，这样才能激发他们充分发挥自己的领导才华，才能督促他们不断学习新的领导技能、磨砺自己的性格品质。

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！