# 人才与环境

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2025-03-07

*第一篇：人才与环境纵观世界各国的发展史，无不说明，经济的竞争就是科技的竞争，归根到底是人才的竞争，人才优势是真正的优势。而人才的竞争从现实意义上讲就是人才环境的竞争。近年来，从世界范围内的经济理论研究看，都表明这样一个事实：经济系统的知识...*

**第一篇：人才与环境**

纵观世界各国的发展史，无不说明，经济的竞争就是科技的竞争，归根到底是人才的竞争，人才优势是真正的优势。而人才的竞争从现实意义上讲就是人才环境的竞争。近年来，从世界范围内的经济理论研究看，都表明这样一个事实：经济系统的知识水平和人才素质已经纳入到生产的内在部分，也就是说，已经成为提高劳动生产率和经济增长的内在动力之一。经济越是高度发展，科技水平和劳动者的素质在其中的比值就越大。人才既是一个经济、科技问题，也是一个政治问题。所以，国以才立，政以才治，业以才兴，民以才富。怎样创新环境，盘活存量人才、开发实用人才、造就拔尖人才、引进急需人才、激活各类人才，是当前企业要研究解决的重大课题。一，正确认识人才。按《辞海》的解释是：①有才识学问的人，德才兼备的人；②才学，才能；③人的品貌。显然，这里要说的人才是指“有才识学问的人，德才兼备的人”。问题是按什么标准来考、测就能知道他是不是人才？是不是“千里马”？尽管现在有很多人才招聘办法，和 “人才测评系统”，但那只是面试及智力测试而已。所以标准是相对的，况且，按人才招聘办法，和 “人才测评系统”的标准选出的人，在实际工作中也有好多不尽人意的地方，也没有为企业带来很好的效益。因此，人才至少要包含以下三种特性：才能、表现、品德。才能，即知识和能力。但知识不等于能力，能力是知识、智慧和技能在实践中的综合体现。国内年青学者王小平，写了《本领恐慌》一书，提出人的十大本领的建设（“三大根本能力：学习能力、思维能力、创新能力；三大枢机能力：谋划能力、交际能力、说服能力；四大黄金能力：合作能力、组织能力、自知能力、自治能力。”政府官员还应具备：政治鉴别能力、知人善任能力、运筹决策能力、协调控制能力、把关定向能力、现代信息技术能力）。应该说人的本领是多种多样的，不同行业、不同层次有不同的能力要求，但能力有大小，大到什么程度就是人才呢？因此，就有了人才的“表现”表现是指人才必须把他的知识和能力发挥出来，对企业和社会有所贡献，并在一定范围内被人承认。所以，“怀才不遇”不是才。人才的界定是有范围的，在一个单位是人才，在另一个单位可能就不是人才；在一个岗位上是人才，在另一个岗位上可能就不是人才；范围再扩大一点，在某一领域内是人才，在另一领域可能就不是人才。品德好是对人才必须的要求。（四德：政治品德、社会公德、职业道德、伦理道德。）意大利诗人但丁说得好：“道德常常能填补智慧的缺陷，而智慧永远填补不了道德的缺陷。”有德才能海纳百川，凝聚人心，厚德载物。否则，小偷单凭“二指禅”的工夫就可算得是人才，所谓“能人”就是大才。德不仅是遵纪守法，还包括公正、仁慈、自尊、博爱、正直、诚信、服务和艰苦奋斗等等美德，还应包括健康的心理和百折不挠的精神。德还应表现在人才愿意把自己的才能贡献出来，孤芳自赏，有才不用不是才；持才自傲，目中无人，更不是才。

二、创造适宜的环境是人才有所作为、吸引、留住人才的条件。人才环境是多序列多层次的，按环境的范围大小，可分为社会大环境和社会小环境；按环境的属性，可分为自然环境和社会环境；按环境与物质条件的密切程度，可分为硬环境和软环境，等等。一个地方的人才环境、人才状况、人才观念及人才发展趋势，影响甚至决定一个地方的经济和社会的发展。人才生活在客观世界，无时无刻不与周围环境发生密切联系，由此形成了人才与环境之间互相依赖，互相排斥的对立统一关系，正确认识和处理好人才与环境的关系，对于提高人才的使用率，提高整个生产力水平，实现企业做大做强有着重大的意义。在用人的问题上，必须以素质论高低，以能力比强弱，以业绩定优劣，要彻底改变那些官本位、论身份、唯资历、唯文凭、唯职称等过时的用人观念，要树立重能力、重实际、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。要用其所长，避其所短，发挥人才的最大优势。要不断改变管理中重视物质资源、轻人才资源的传统习惯，改变人才能进不能出、职务能上不能下的落后用人制度。引才，育才，目的在于用才，创造一个良好的用人机制，人不分内外，才不论大小，都能人尽其才，才尽其用，这是构筑人才高地的有效手段和最终目的。机制的充分性主要表现为能使人才的知识、能力和创造性在生产经营和管理活动中得到充分发挥。机制的有效性主要表现为人才的知识、能力和创造性的充分发挥的效果符合市场和社会的需求，能实际地为市场和社会所接受和吸纳。马克思主义告诉我们，生产力是社会发展的、进步的原动力，而人才又是这原动力中的决定性要素之一。人才的有无与多少，人才内在积极因素发挥得好与坏，人才素质的高低，是构成生产力水平高与低的最主要的因素。人力资源靠什么配置？在计划经济中，是靠人的意志，而在市场经济条件下，则靠的是价格、工资、待遇、职称、保障、住房、优惠政策、政府的工作效率、奖励政策和财政扶持等，即广泛意义上的人力价格。有了对人才的合理开价，人才自然会向最能体现自己知识、才能价值的方向流动，用不着动员，用不着强制，更用不着行政命令。当前影响人才与环境的主要问题及成因。除了人才自我因素外，简单的说有八个方面:

1、唯学历、唯职称、唯资历用人

2、不公开、不公正、不公平用人。（暗箱操作、买官卖官）

3、长官意志、“团体思维”近亲繁殖。

4、受到歧视和排挤。

5、企业缺乏发展的竞争力和吸引力。

6、工作环境不适应人才的工作与发展。

7、责、权、利不清。

8、工资、福利待遇低。有些领导干部口头上喊人才重要，在实际工作中舍不得多投入，用人上论资排辈，工作上不冷不热。任凭人才“自生自灭”，甚至“叶公好龙”。有“龙”藏着，有“虎”卧着，缺乏爱才之心，容才之量，用才之艺和护才之勇。人才只作个摆设，撑门面，花架子，最后只能是“良禽择木而栖”，“花落人去”。这些问题有的是大环境，有的是内部环境造成，有的是计划经济遗留的产物。有待于我们去思考、认识、在发展中逐步解决。党政领导人格魅力是得、失人才的重要因素。为政之要，首在用人。能否任人为贤，唯才是举，不拘一格用人，以大业聚群才，是领导人格、品质、能力的试金石。没有任何东西比领导的良好品质和胸襟宽广，善于相处，富有创造力，更叫人心悦诚服。领导在有良好品质的同时、若能易于相处，体察下情，不争功委过，而又自知之明，人才就会以“士为知己死”的感情跟随你。古今中外无一不是如此。汉高祖刘邦曾说：“夫运筹于帷幄之中，决胜于千里之外吾不如子房。镇国家，爱抚百姓，给馈饷，吾不如萧何。连百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。”恰这三人帮刘邦打败了不可一世的楚霸王项羽，统一了天下。三国时期的刘备文不如诸葛，武不如赵、关、张。但他们都心悦诚服地辅助刘备。何也，学高为师，德高为范，任人唯贤，得人者得天下。相反的“武大郎开店”，及英国学者所说的“帕金森病”，无一不是一败涂地。

三、做好人才与环境工作的主要对策。邓小平同志早就指出：“建设四个现代化最缺的不是金融，不是技术，而是人才。人才是最关键的因素”。江泽民同志强调：“实现我们的宏伟目标，关键在人才。各个方面都形成人才辈出，群星璀璨的局面，我们的事业就大有希望”。我们怎样以人为本，创造良好的人文环境，聚才兴业？随着经济全球化、信息化时代的到来，知识创新和技术创新已成为一个国家和地区经济和社会发展的源动力，而创新的关键在于所拥有人才的数量、质量和结构，营造好人才健康成长的良好环境。一是牢固树立人才环境意识，坚决破除一切不合时宜，束缚人才健康成长，不利于人才积极性、主动性、创造性发挥的观念、做法和制度，将优化人才工作环境、生活环境、人际环境放在人力资源工作更加突出的位置，不断提升人才环境的竞争力。二是善于使用人才、放手重用人才，为人才职业发展与自我价值实现提供更多的发展机遇、创造更为适宜的成长空间，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。三是对优秀人才实行适度的待遇倾斜，体现人才的资本价值。四是以人为本，尊重人才、爱护人才、信任人才。五是要建立有效的激励约束机制，通过分配倾斜、岗位晋升、荣誉表彰，充分激发广大职工“忠诚事业、忠诚企业，爱岗敬业、岗位成才”的内在动力；六是要建立终身化、多元化、制度化的教育培训机制，通过大力开展各种形式的岗位培训和继续教育，不断更新职工的知识结构，提高工作能力，以适应企业转型、经济转轨、技术升级、用人转制、社会与人的可持续发展的需要。对于人才，工资、福利、待遇是重要的，但绝不是唯一的，他们更看重的是自身价值的实现与增加。就是哪里的政策机制对人才最具有吸引力，哪里的土壤和环境最适宜人才充分发挥聪明才智，哪里就能够凝聚人才、留住人才。因此，能否有一个广阔的发展空间，让人才的聪明才智得到自由充分的施展与增长，对于吸引人才、留住人才是一个十分重要的因素。绝大多数人才追求的是能够为社会创造价值，获得成功的机会，同时自身也得到发展、待遇得到提高。人才与环境的关系是什么？我们在强调人才要对企业多做贡献的同时，应怎样正确理解和满足他们工作、生活和心理需要？怎样为他们创造一个适应他们发挥作用的最佳的客观环境？这是摆在各级党组织和各级领导面前，要求我们认真对待并切实加以重视的实际问题。对人才要“不求所多，不求通才，但求所为”，结合企业实际，合理引进人才。如果引进的人才不结合企业实际，缺乏成本效益观念，重文凭轻能力、重数量轻质量、重眼前轻未来，不但实现不了预期的目的，还会造成人力、物力、财力的浪费。我们迎来了人力资本的时代，人力资本包括技术创新型人才和职业经理人，人力资本的产生引发了企业资本的变化，因为它使知识成为资本，能力成为财富。一要营造人才制度环境。“筑巢引凤”。“没有梧桐树，引不来金凤凰”。人才犹如候鸟，适者生存。二要营造人才创业环境。使人才的能力得到充分显示，业绩得到社会承认，个人价值得到实现。三要营造人才人文环境。既要为人尽其才、才尽其用，又要以极大的宽容性允许失败，创造一个有利于人才发展的社会环境，给人才创造施展才华的舞台。四要营造人才生活环境。要强化人性化管理，最大限度满足各类人才身心健康的需求和交流、学习、娱乐等社会需求，为人才创造安全、舒适的社会环境。做到“事业留人，环境留人，待遇留人，情感留人”。事业留人，就是要“能者上、平者让、庸者下”。把事业不断做大，为优秀的人才提供更大的发展空间；环境留人，就是要在企业内部构建积极向上的人才环境，做到人尽其才、才尽其用、人尽其职、职尽其能的人力资源管理最终目标；待遇留人，就是我们相信优秀的人才能够给企业创造良好的效益，优秀的人才应当获得良好的回报；情感留人，就是我们在重视个人才能的同时，更加注重上、下沟通，同事间的感情和企业“天人合一”的团队精神。

**第二篇：人才与环境**

中国开启人才回流时代 顶尖人才流失却居世界首位

人民日报：我国流失顶尖人才数居世界首位

在过去三十多年里，中国通过改革开放而迅速崛起成为世界第二经济大国，其核心竞争力主要来自人口红利，来自廉价劳动力和土地，劳动密集型的低端制造业为经济繁荣做出了巨大贡献。但在未来，中国要从经济大国变成经济强国，从发展中国家变成发达国家，从“中国制造”转变为“中国创造”，实现经济结构的转型，必须依靠知识经济、依靠自主创新，一批顶尖人才则是其中最关键的要素。

2024年12月17日发布的“国际人才蓝皮书”《中国国际移民报告(2024)》指出，随着中国大陆经济快速发展和社会的开放，一个新的“人才回流”时代已经开始。

据报道，2024年，中国留学生回国人员人数达13.48万人，创历史新高。截至2024年7月，中国已吸引“千人计划”专家2300人。[详细]

然而，据中央人才工作协调小组办公室负责人透露，“我国流失的顶尖人才数量居世界首位，其中科学和工程领域滞留率平均达87%。”这位负责人强调，我国人才队伍的规模、结构和素质等与世界先进国家和经济社会发展需要相比，还有很多不适应的地方，特别是高层次创新型人才匮乏。[详细]

这样的数字意味着，虽然我国已经成为最主要海归回流接纳国，然而，对国家发展极为重要的“顶尖人才”们，却不愿意回到自己的祖国，这是为什么？

人才争夺战全球开打 发达国家成中国劲敌

钱学森回国前被美国软禁5年之久

事实上，人才流失是发展中国家面临的共同问题。

在2024年9月举办的，院士大会科技部长论坛上，多国科技部长或代表都谈及到本国人才流失的挑战：一些国家派遣年轻人到发达国家去留学，并把一些学有所成的年轻科研人员“买”回本国，这些国家人才举措施行的背后凸显的正是这一问题在发展中国家的严重性和普遍性。[详细]

香港科技大学丁学良教授表示，目前人才争夺战已在全球开打，“这场仗打得最棒的是美国，吸引了全球最多的人才。现在西欧也在想办法把流到美国去的人往回拉。从1989年起，香港也做了很多政策、法律和财政的努力。台湾、韩国、日本都在做类似的工作。最新一波的大努力来自中东。这是一场全球战争。中国想竞争人才，对手很多。香港、新加坡、台湾都修改了相关法律，以便各地留学者能去工作和定居。”[详细]

中国人才研究会副会长王通讯曾总结了人才大战的10种武器，比如在华设立研究机构、合作办学设奖等隐形手段。据了解，2024年左右，清华大学近百种奖学金里，外企公司占了一半，北京大学总额400多万元的奖学金中，外企占了300万元。而商务部公布的2024年统计表明，外国公司在华投资设立的研究中心将超过800个，而6年前这些研究中心仅为100个。而此前被报道过的不断涌入国内的“洋高考”也恰恰是很好的注脚。

“国外一方面能提供更好的教育条件，另一方面加大了对中国人才的吸引力度，在移民政策方面制定了很多优惠措施。国外在‘拉’（pull），而国内教育、用人、移民制度改革缓慢，等于是在‘推’（push），在‘推拉因素’双重作用下，留学人数这几年激增。”[详细]

这种现象无异于一种新的殖民主义，西方国家用这种方式掠夺的是人才，而不是未经加工的原材料。中国不是这种国际性的人才流失的唯一受害者，但却是最大的受害者。[详细]

光谈感情难留顶尖人才心 良性发展方是根本

如何看待留学生“新回国潮”？

中国是全球增长最快和最具活力的“增长极”，然而在物质财富迅速积累的同时，中国也正在付出巨大的增长代价：不断上涨的生活成本、城市化进程中的环境污染、食品安全以及较高的税收负担和较低的福利水平等等，这一切开始动摇了人们幸福的基础。

据统计，上世纪90年代末以来，各主要西方发达国家政府的国民福利开支，一般占本国政府总支出的1/2到2/3，占本国国内生产总值(GNP)的20%~30%。而相比之下我国2024年中央财政中的社保支出、医疗卫生支出、教育支出分别为7.6%、2.7%、4.5%，整体国民福利水平相去甚远。[详细]

在社科院《2024年全球政治与安全》的报告中指出：“在中国留学生定居海外的众多原因中，个人收入、就业机会、工作环境、研究设备以及生活水平方面存在的巨大的社会经济差异，是主要原因。”简单地说，优秀的留学生能在国外挣到多得多的钱，享有更好的工作环境，结婚之后也不必担心独生子女政策。[详细] 所以“人才流失”，探其本源，是中国当下没有一个良性的发展环境。现在“拼爹”、“拉关系”等现象在国内蔚然成风，而有能力却“无爹可拼”、“无关系可拉”者自然无人问津，继而转投他处；无良商家昧着良心制造售卖毒食品、毒衣物、毒家具大赚其钱，人才们为国家默默奉献，却饱受问题食品、问题衣物之困，不免让人心寒；贪污腐败者肆意横行，利用职权之便坐享其成，将人民血汗钱悉数收入囊中，同样打击人心。以上种种原因的存在，阻碍了良性发展环境的形成，让众多的“顶尖人才”投向他处。[详细] 没有良性发展这棵梧桐树，如何引来“顶尖人才”这只金凤凰？

吸引人才 宽松的政治环境不亚于经济待遇

高考状元为何32年憋不出顶尖人才

可以说，行政权力主导一切，是浪费研究资源、摧毁创新潜力的有效手段。

顶尖人才并不都是做政治研究，只不过对受了高等教育的人来说，环境因素会影响到他们的精神生活、心理状态，还会影响到专业研究，因为这关系到你可以招什么人，组建什么团队、出什么样的绝招竞争。如果只给归国者经济上的好待遇，给项目经费，而行政管理体制不做重大改革，那是不行的。在北美做重要科研决策时，都是专业意见主导，行政干扰极少。把牛人请回去后，又把他放在行政主导一切的僵硬体制下，做这个要批准、做那个要等候，不用两年，他的创造力就磨掉了。行政权力主导一切，是浪费研究资源、摧毁创新潜力的有效手段。

香港科技大学丁学良教授透露，曾有回国去清华大学的一位教授抱怨：只要牵涉到教学，几乎一切方面的一切细节都要受行政管制。在做研究的领域里，也得想尽办法才能找到打擦边球的小小空间。[详细] 这样的行政环境，又怎能吸引“顶尖人才”？想让“顶尖人才”回国，就不能在他们的脚踝上加套沉重的行政枷锁，这会拖缓他们飞奔的步伐。

**第三篇：环境与人才的关系**

青年是渴望创造的。只有创造，才能成才。然而，正如马克思所说：“人们自己创造自己的历史，但是他们并不是随心所欲地创造，并不是在他们自己选定的条件下创造，而是在直接碰到的，既定的、从过去继承下来的条件下创造。”这些条件，就构成了每个人所面临的环境。人的一生中，总的看，有顺境，也会有逆境。怎样才能在顺境中长驱直进，在逆境中经受磨炼，以增才益智，为社会多作贡献呢？

历览群英千百万，与君把手观青史，风物长宜放眼量。成才需要环境，环境造就人才，人才也能改造环境。

一、一个值得深思的概率——多难成才

历史和当代，出现过许多生命放出光辉的人物。可是，我们是否想过，在他们被人们公认为之前几乎都有一段艰难曲折的经历。或家境贫寒：孙中山十五岁前穿不起鞋子；安徒生幼年以棺板当床；蓸雪芹“寒冬噎酸齑，雪夜围破毡”。或幼年孤失恃：居里夫人、斯汤达尔、达尔文等都是年幼丧母，范仲淹、夏衍也是幼年丧父，牛顿是个遗腹子。或环境不利：爱因斯坦在专利局工作时，只能偷偷地研究相对论；巴斯德赶走了穿越的老鼠，才在一个破阁楼上弄了间实验室；卢瑟福轰击原子核的简陋仪器，都是自己制造的；塞万提斯的名著《唐·吉诃德》，是在楼梯脚边的一张破桌子上写成的。或备受压抑：魏格纳发现大陆漂移现象，招来的却是嘲笑；达尔文发现生物进化，反被“权威”骂了祖宗；伽罗华在群论上的创见，被法兰西科学院视为“完全不理解”，三失其稿，死后十四年才被世界承认；米丘林进行植物杂交实验，神父狂叫：“你竟敢把上帝的果园变成妓院！”„„

通常看来，环境好，条件优越，应当更多更快出人才。但一个不容忽视的概率是，历史上大多成才显著者，却往往是多难多磨的。他们象烈火中的钢铁，锤击下的燧石，风霜中的红梅，经一番磨难，放一番光彩。人们惊羡一个筋斗十万八千里的孙悟空，但八卦炉中又该是怎样一种滋味！常言道，多难兴邦。其实，人才也常常是多难而兴，因为克服困难、奋战逆境的过程乃是造就人才的必由之路。

在当今条件下，人才成长较旧时好多了，但工作、事业上的困难和阻力仍然是难免的。在任何时候，想不克服困难而成就人才，都是幻想。景阳岗上遇老虎，有见虎跑者，有被虎吃掉者，都成不了武松。只有伏虎取胜，奋战过岗的人，才能成为打虎英雄。强者，当然是迎难而兴；弱者，只能是随难而衰。

有山自有攀登者，有水就有弄潮儿。有志者正是克服各种摩擦力而奋然前行的。只有认识这条真理的人，才能正确对待环境，改造环境，去争取胜利。

二、人才的事业进行曲——奋斗之歌

既然眼前的路是不平坦的。那么，你准备怎样度过自己的一生？有的青年认为，我们的前辈是打江山创业的，自然要艰苦奋斗，而我们这一代成才之路，应该是坦荡多了。其实不然，前辈有前辈一代的艰难，今天有今天的艰难。虽然性质不同，但定理则一：只有奋斗才能大有作为；不奋斗，只能沿着庸庸碌碌、玩物丧志、自暴自弃的斜坡滑下去，甚至掉进违背前辈遗愿的泥坑。

古人枚乘的名篇《七发》曰：“且夫出舆入辇，命曰蹶痿之机；洞房清宫，命曰寒热之媒；皓齿蛾眉，命曰伐性之斧；甘脆肥脓，命曰腐肠之药。”意思是说，不论出入都以车代步，那是麻痹瘫痪的机兆；幽深的房屋，清凉的宫室，那是感寒受热的媒介；妖姬美女，那是砍伐性命的斧头；佳肴醇酒，那是腐烂肠子的毒药。这流传千古的名赋，道破了一个真谛：豪华阔绰的生活环境，往往是人生意志的消磨剂。

除去生活环境之外，学习、工作环境也有正确对待的问题。不论在哪个阶段，我们常常看到，有的青年在图书馆工作，但知识却少得可怜，而有的青年借一本书要跑好多路，反而学富五车；有的青年就在科研机关工作，但久久不能入门，而有的青年全凭业余钻研，却一举做出专家们意想不到的成就；有的青年工作得意随心，犹如平川纵马，但恰恰马儿在平地

上忽失前蹄，而有的青年工作上困难不少，但排除了困难，迎接他们的就是满心喜悦的胜利„„透过这些纷繁现象，考察政治、军事、科技、文学、艺术、体育等各界的叱咤风云者，难道你还没听见一支人才的事业进行曲吗？它，就是奋斗之歌！谁用自己的切实努力高唱它，谁就能够有所作为，有所创造。

我们反对仅仅以个人利益为目的，仅仅相信自己为了名利而不择手段的做法，但每个人的奋斗在任何事业上都是不可缺少的。马克思、恩格斯在《共产党宣言》中说：“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。”没有个人的奋斗，就没有集体的奋斗，就没有人类社会发展的今天。

三、权衡“四大要素”——利弊长短

要奋斗，必须在眼前的条件、环境中奋斗。这就是要权衡一下利弊长短，选择好自己奋身一跃的方向。

利弊，是指客观环境之利弊。要考虑在自己具体所处的环境中，哪些条件是有利于自己朝着某个方向发展的，哪些条件是不利于自己朝着某个方向发展的。朝哪个方向努力，可能做出较大成绩；朝哪个方向努力，可能费力不讨好。同时还应想到，既不能把事情想得过于简单，或是想入非非；也不能把困难想得过于严重，以至裹足不前。事物总是一分为二的，不利因素与有利因素在一定条件下是互相转化的。实际上，人才的成功往往是个人内在因素与社会外在因素综合效应的产物。所以，不但要锻炼内在因素，还必须正确认识和善于利用环境。

环境，有本单位的“小环境”与社会的“大环境”之分。对自己身边的小环境进行分析，对于找到自己的发展方向固然重要，但放开眼界，认清时代的要求，历史的方向，人们的需要则更加重要。时势造英雄，使自己的志向顺应时代潮流，就从根本上利用了时代大环境的有利因素。前者，利用“小环境”者，有如解放前杨振宁看到自己难以得到起码的物理实验仪器，从而决定专攻理论物理学。后者顺向“大环境”者，有如孙中山、毛泽东等革命先驱，把握历史潮流，奋起领导革命。当代社会，实现和谐、科学发展是人民的愿望，历史的必然。然而，前进的道路并非一帆风顺。在有志者心目中，真是大有作为之机。

长短，是指主观条件之长短。文学家必须对生活有深刻的洞察力，运动员必须有健康的体质，舞蹈家必须有匀称健美的体形等等。正确认识自己是不容易的。有人看不到自己的长处，需人指点；有人看不到自己的短处，需要自谦。趋长避短是人才成功的共同门径。戏剧里有句格言：师傅开错了蒙，如同放火烧山。意思是说，要因材施教。如果把一个人才的长短看错了，就会把一个人的艺术生命毁掉。比如，一个人适合唱老旦的，非要她唱小旦不可，结果，小旦没学成，嗓子也唱坏了。这叫戏路子不对。可见，分清个人的长短，对于能否看出人才是至关重要的。

在实际生活中，利弊长短四大要素相互作用，相互制约，相辅相成。一个人如能从“自我”中跳出来，客观地将自己各方面因素综合平衡，作出自己奋斗方向的最佳选择，实在是太重要了。只有这样，才能最大限度地发掘出一个人的价值，把知识贡献给社会。

认识一个人的价值，需要伯乐。千里马在我们这个社会肯定很多。这样的同志，一方面要做好自己的本职工作，一方面完全有理由毛遂自荐，为社会所用。如果一个人确实在自己职业之外的另一个领域可以为国家为社会做出更大贡献，为何不能打破“所有制”的局限？马克思在《资本论》中带有讽刺意味地说：“鞋匠，管你自己的事吧！——手工业智慧的这一‘顶峰’，在钟表匠瓦特发明蒸气机，理发师阿克莱发明经线织机，宝石工人富尔顿发明轮船以来，已成为一种可怕的愚蠢了。”可是，这种“可怕的愚蠢”至今还严重地存在于我们一些人的头脑中，这也是组织体制改革的重要课题之一。

意大利诗人但丁说过：“要是白松的种子掉在英国的石头缝里，它只会长成一棵很矮的小树，但要是它被种在南方肥沃的土地里，它就能长成一棵大树。”这是讲环境的重要。但

另一方面，人们也看到有些种子幸运地落在南方沃土之中，也没长成大树；而有些松子掉进了北方的石缝里，却长成了参天的苍松。更何况，人才不同于树苗，他还有主观能动性！

打破环境决定论，朝着历史的航标，扎根在人们智慧的土壤之中，在探索中设计，在设计中调整，在调整中作为。芽而后茎，茎而后叶，叶而后花，花而后果——就这是结论。

文章来自

**第四篇：环境成就人才（定稿）**

环境造就人才

《三字经》云：“人之初，性本善；性相近，习相远。”人生下来，本性都是一样的善良，但由于生存环境的差异，造就了人不同的性格，也就影响了一个人的一生。

伟大的相对论创造者——爱因斯坦小时候十分的贪玩，他的小伙伴们也是比他过之不及的，但终于他爸爸的一席话让他明白：环境的好坏对于学习来说是多么的重要。于是他离开了那群顽皮的孩子们，勉励自省，在热嘲冷讽中，那个被认为愚笨的总是异想天开的孩子，后来用“相对论”征服了世人，照出了生命的光辉。

记得我曾学过的一篇古文———《伤仲永》。仲永天资聪慧，是个难得的人才。他在5岁时即会吟诗作对，且从此指物作诗立就。可是，就是这么一个才华横溢的神童，最终毁在了不良环境的魔爪中。他的父亲是金钱观念极强的“财奴”与“小市民”，不为仲永的前途做长远的打算，而只顾眼前的利益，把仲永当作一棵万能的“摇钱树”，最终导致了仲永的悲惨命运与惨淡人生。可见，环境对人的影响是多么的深远！

曾听说，在一所大学里，有两名水平相当的新生，被分到两个宿舍。其中一个人，他的室友都很刻苦，他们每天上自习，去图书馆，一个比一个会来得晚，在学习上总是暗中较劲。而另一个，则是被分配到的宿舍里，室友都很贪玩，在学习上不求上进，一个个都忙于逃课，恋爱，总在吃穿上攀比。四年之后，可想而知，前者考上了研究生，而后者则靠作弊混了个毕业证，近乎失业。环境对人的影响，可见一斑。

古人常讲“近朱者赤，近墨者黑。”这也是从小父母对我最多的教诲，他们总是要借此告诫我交友要慎重，其实，是怕我周围的环境不好而影响我，毕竟，朋友也代表着你的环境。如果你成天只是和一群不三不四的人混在一起，久而久之，你的言行只会越发低俗，不会变高雅，如果你常跟优秀的人在一起，与他们一起讨论问题，时间长了，你会发现自己渐渐提高了。“经常站在天才的肩膀上聆听他们的声音，久而久之你也会变为一个天才。”我想，这也是“孟母三迁”的原因吧。

因此，环境的影响，深远而重大，无数的例子无一不证明，是环境造就了不同的人。人是一种群居的生物。人的情绪、行为、习惯在很大程度上会受到集体的影响。但古语有云：三人行必有我师。择其善者而从之，其不善者而改之。我们可以改善我们身边的环境，学习别人的优点，从他人的身上认识到自己的不足，从而达到自省，提高自我的价值。

虽然当今社会诱惑太多，但我们可以创造属于自己的一片心灵净地，在外界还属于我们的净地上（学校），创造属于我们的精彩。

**第五篇：金融人才面临的环境与金融人才的培养**

摘要：随着金融全球化的持续快速发展，能否培养出适应国际竞争的高素质金融人才，已成为我国金融业应对激烈国际竞争的关键。作者在分析金融人才面临的国内、国际环境的基础上，提出我国金融专业人才培养的具体措施与建议。

关键词：金融人才；环境；培养

一、金融人才面临的环境

从20世纪末到本世纪初，无论是国内金融活动，还是世界金融都发生了一系列深刻的变化，这些变化对高校金融专业人才的培养产生了重大而深远的影响。

首先是金融活动的领域不断扩大，金融活动的内涵日益丰富，金融在国民经济中的地位迅速提高，金融已成为现代经济的核心。主要表现在：①金融机构中非银行性金融机构如证券公司、保险公司等迅速发展，银行业特别是国有银行正在进行着深刻的制度创新。②资本市场从无到有，从小到大，已成为社会主义市场体系的重要组成部分。在促进国有企业机制转换，促进社会储蓄向投资转化，实现资源优化配置，促进经济发展等方面发挥了积极作用。③企业个人的投资和融资活动，企业生产与个人生活消费与金融市场和金融机构日益联系在一起，企业、个人越来越成为金融活动中的重要参与者。④宏观金融调控在经济活动中的影响力日益增强，已成为我国调控国民经济活动的最重要杠杆之一，同时，金融调控的复杂性和难度也在加大。客观现实的发展变化，要求培养出的金融专业人才既要熟悉宏观金融理论，也要具备金融市场实际操作与企业财务管理等方面的能力；既要懂理论，更要懂实务；既要有知识，更要有能力。

其次是金融全球化进程加快，中国逐渐成为金融全球化体系中的一个重要组成部分。主要表现在：①国外资本流人中国的数量迅速增加。自1993年以来，到去年为止，我国已成为吸收外商直接投资最多的国家，首次超过美国。此外，来自国外的间接投资也在迅速增加。②资本外流迅速增加。据统计，我国对外直接投资存量在1998年是1985年的160多倍。同时，由于一部分非法资本外流难以统计，实际资本外流规模远大于此。③金融机构的国际化程度加强，具体表现在：加入 WTO过渡期结束后，外资金融机构将享受与中资金融机构同等的国民待遇，同时国内金融机构的国际化程度也在不断提高。此外，中国的资本市场也在逐渐开放，已成为全球金融市场的重要组成部分，同时，中国正不断加强与国际金融机构之间的联系与合作。中国与世界融为一体的金融实践要求高级金融人才要越来越多地参与国际金融竞争，这对人才培养提出了更高的要求。

二、金融专业人才培养的措施与思路

(一)课程体系建设

我校的货币金融学专业是改革开放以后建立起来的。课程设置偏重宏观金融理论，偏重于对宏观金融政策提供理论指导和解释，毕业生主要服务于政府部门。随着我国经济改革的进一步市场化，目前，微观金融理论问题越来越突出。比如银行、证券、保险等形形色色的金融机构迅速发展中的微观经营管理问题，许许多多企业(也包括个人等)微观的投资、融资决策问题，不断增加的金融工具的估值和定价问题等，这在我们的教学中很少涉及。

在发达的市场经济国家，金融学的发展有两个方向：一是把宏观金融理论部分作为宏观经济学的一个分支；二是把微观金融理论部分作为管理学的一部分，强调直接服务于市场和企业。结合我国的实际，借鉴国外经验，我国高校金融专业人才培养应努力适应金融市场的变化需求。在课程体系建设中要及时设置、更新课程，淘汰过时的旧课程，尽量体现现代金融理论的发展成果，将课程体系的中心逐渐从宏观转向微观，逐渐从以银行为核心转向以资本市场为核心。

(二)改进教学方法和教学手段

到目前为止，我国高校金融专业教学大都以课堂讲授为主，以灌输式为主。这种教学方式导致的结果是“上课记笔记、考前背笔记、考后全忘记”，导致学生的学习兴趣丧失，学习知识的能力得不到提高，培养出的人才难以适应现代化金融工作的需要，更不用说适应国际金融竞争的需要。因此，必须进行改革。

1．引进案例式教学。金融学的许多课程实践性强、业务性强，适合于案例教学。案例教学通过对各种经典案例的分析与讨论，有利于加深学生对所学专业理论的理解，培养学生理论联系实际、分析解决问题的能力，提高学生的学习兴趣与主动性。客观上也有利于提高教师教学的主动性与兴趣。国外大学财经类专业课程中，案例教学的地位十分重要，就是在国内大学的MBA和法律专业教学中，案例教学的运用也十分普通。因此，金融专业教育在引进案例教学时应注意借鉴这方面成功的经验。同时，应意识到，制作金融教学案例是一件非常复杂的工作，需要校际间的合作，才能收到好的效果。

2．强化模拟教学。目前，许多金融专业大学生毕业后，都有种感觉，觉得学校里学的东西没有什么用。同时，用人单位也反映，大学生不如中专生实用。这从一个侧面反映了我们的金融教育脱离实际。为此，我校积极探索模拟教学，并取得了

一定的实效。我们在“证券投资学”、“银行会计学”、“国际金融学”等课程中进行模拟教学，效果较好，受到学生欢迎。

3．“走出去，请进来”。所谓“走出去”，就是创造条件让学生到金融实际部门和金融监管部门去实习，包括到银行、证券公司、保险公司和其他金融企业等金融部门实习。学校应努力探索一套有效的机制以保证实习效果，从而有效地配合学校内的专业学习。

所谓“请进来”是由于金融业的变化非常迅速，由于各种原因，教师难以跟踪最新的金融动态，所以，学校应该定期聘请金融实际部门的专业人士给学生讲课或办讲座，这样可以使学生把握最新的金融发展状况与趋势，强化理论与实际的结合。

(三)改革考试制度

考试是教学环节的一个重要组成部分，某种程度上决定着学风，决定着教学方法和教学手段改革的效果。目前，高校金融学的考试主要以闭卷为主，试题难度较小。许多学生平时不努力学习，依靠考前集中时间的死记硬背也能取得不错的成绩，这不利于学生创造能力和创新思维的培养。为此，应采取灵活多样的考试形式：有些课程可以采取口试形式；有些课程可以采取写论文形式；有些课程可以让学生完成案例分析报告；即使采取闭卷考试的课程，也要增加运用基本理论分析实际问题的试题，减少死记硬背式的试题；学生平时的课堂表现，完成作业情况等也要构成考试成绩的一部分等等，力求客观地反映学生的学习情况。

(四)逐步推广双语教学

实行双语教学，使用英文原版教材，是培养适应国际金融竞争，熟悉国际惯例和规则的高级金融人才的重要方法，有利于学生吸收学科前沿的专业知识和理论。实行双语教学，从我校实践看，面临许多困难，一是学生的接受能力问题；二是师资力量问题。在推进双语教学中，首先要加大师资的培养。要有英语水平较高，懂得西方金融学教学内容和经济金融市场运行机制，同时也精通中国金融活动的教师。这是推进双语教学的关键。其次，是要选好教材。选择英浯原版教材进行双语教学，要认真分析和对比国内外同类教材，既要跟踪学科前沿，也要结合中国金融实际和本门课程所需。第三，要充分号虑学生的专业基础和语言基础，在课程的要求上要适度，循序渐进。

参考文献

[1]刘世清．我国研究生培养中存在的问题与对策研究[J]．中国高教研究，2024(2)．

[2]李扬等．中国金融理论前沿[M]．北京：社会科学丈献出版社，2024．

[3]杨淑欣等．大学生可持续发展能力及其培养[J]．中国高等教育，2024(18)．

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！