# 引进人才工作要克服几种不良倾向

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-06-19

*第一篇：引进人才工作要克服几种不良倾向受传统观念和各种现实因素的影响，\*\*市部分单位在开展人才引进工作中，在思想观念、工作理念和工作方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进工作的健康发展，而且影响了人才引进工作的成效。围绕现代新\*\*...*

**第一篇：引进人才工作要克服几种不良倾向**

受传统观念和各种现实因素的影响，\*\*市部分单位在开展人才引进工作中，在思想观念、工作理念和工作方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进工作的健康发展，而且影响了人才引进工作的成效。围绕现代新\*\*建设开展人才引进工作，必须切实克服认识上和工作中的不足，才能确保引才工作的顺利实施。

一是要克服重学历职称轻能力素质的倾向。“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”现代新\*\*建设是个复杂的系统工程，需要各种不同层次的人才，那些“重量级”的人才固然重要，掌握一定专业技能的“轻量级”人才同样不可或缺，实际上具有熟练专业技能的同志，往往更是紧缺人才。可以说，人才没有学历、职称高低之分，只有能力、素质强弱之别。只要社会需要就是人才，工作需要就是人才，岗位需要就是人才。因此，各级领导、各个单位一定要更新思想观念，牢固树立科学的人才观，充分认清人才的多样性、层次性和实践性特点，切实做到选人、用人既看学历又不唯学历，既看资历又不唯资历，既看职称又不唯职称，既看身份又不唯身份，确保引进的人才有真才实学，能够发挥应有的作用。

二是要克服重使用轻培养的倾向。培养人才、锻炼人才，既是提高人才能力素质的重要手段，也是吸引人才、凝聚人才的重要方法。外资企业为什么对各类人才具有非常强大的吸引力，一个重要的原因，就是这些企业把员工的继续教育和深造作为一项重要的福利制度坚持不懈地落实好，积极创造机会提高员工能力素质，让员工始终对未来充满信心。反观\*\*，有的单位和领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用着放心、用得顺手的人才老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”机会而变得知识老化，最终因缺乏发展后劲而被时代淘汰。只有坚持终身学习，不断更新知识和技能，才能始终站在时代的前列。各级领导一定要克服“不行就换”的错误思想，自觉站在实施人才引进战略、建设学习型社会的高度看待人才的培养问题，坚持既要用好人才，又要重视培育人才，做到在引进人才时就考虑到人才的继续教育和深造问题，工作中积极为人才创造学习条件、提供培训机会，不断增强他们干好工作的后劲，形成人才培养和使用的良性循环。

三是要克服重招揽人才轻引进项目的倾向。优秀的人才到\*\*来，根本的目的是建功立业，促进\*\*经济社会的发展。如果他们发现创业无机会、干事缺舞台、发展没空间，引来的“凤凰”必定“东南飞”。如何给“怀才不遇”者以发展之“遇”、创业之“遇”、干事之“遇”，需要多方面的努力，一个重要的方法和措施就是更多、更广地引进项目，为其施展才华、展露身手提供舞台和载体。事实上，招揽人才与引进项目，是相互影响、相互促进的。没有人才，项目无以为续；没有项目，人才的存在就失去意义。因此，开展人才引进工作，一定要重视并发挥好项目对人才的带动作用，不失时机地利用项目建设吸引、聚集人才。要坚持把项目作为聚集、吸引人才、智力的平台、载体，自觉做到先引进项目，再根据项目的需要引进人才，以提高人才引进的针对性和人才使用的高效率。或者根据发展战略的需要，同时引进人才和项目，使人才引进与项目引进相互促进，提高办事效率。

四是要克服重外地人才轻本土人才的倾向。在开展人才引进工作中，一些单位和领导认为“外来的和尚好念经”，便不顾实际、想尽一切办法去外面“招贤纳士”，而对身边人才却求全责备放着不用。这种“人才远视症”、“重用女婿不用儿子”的做法，必然会挫伤本地区、本单位人才的积极性，甚至会使本单位人才“外流”，形成一边引进人才，一边流失人才的被动局面。应当看到，发达地区的人才虽然可能会见多识广，具有观念、知识新的优势，但也可能存在引进后“水土不服”的劣势；而本土人才虽然可能会有知识面窄，观念、知识陈旧等劣势，但人才成本低廉，热爱家乡，吃苦耐劳，熟悉情况。两者不存在谁优谁劣的问题。从根本上讲，现代新\*\*建设首先应建立在依靠自身力量的基础上，充分发挥本土人才的聪明才智，通过艰苦奋斗去实现既定的战略目标。重视外地人才，轻视本土人才，势必导致两者的矛盾和内耗，这不仅不利于人才作用的发挥，而且浪费了资金。因此，既要高度重视引进外地人才，也要注意充分发挥本地人才的作用。

五是要克服重提高待遇轻改善环境的倾向。在\*\*地区经济发展水平比东部发达地区落后的情况下，仅以高工资、高档住宅和高额奖金来招揽人才，不仅增大人才成本，使财政不堪重负，也很难引进优秀的人才。因此，用高工资、高奖金、高福利来“换取”人才，只能是权宜之计，也不符合整个人才队伍的思想实际。增强\*\*的人才竞争力，必须坚持从人才队伍的思想实际出发，从人才成长进步的客观规律出发，克服“有钱能使鬼推磨”的错误思想，始终把工作重心放在建设促进人才成长进步和充分发挥作用的“小环境”上，防止因环境不佳使引进的贤

**第二篇：引进人才工作要克服几种不良倾向**

受传统观念和各种现实因素的影响，\*\*市部分单位在开展人才引进中，在思想观念、理念和方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进的健康发展，而且影响了人才引进的成效。围绕现代新\*\*建设开展人才引进，必须切实克服认识上和中的不足，才能确保引才的顺利实施。

一是要克服重学历职称轻能力素质的倾向。“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”现代新\*\*建设是个复杂的系统工程，需要各种不同层次的人才，那些“重量级”的人才固然重要，掌握一定专业技能的“轻量级”人才同样不可或缺，实际上具有熟练专业技能的同志，往往更是紧缺人才。可以说，人才没有学历、职称高低之分，只有能力、素质强弱之别。只要社会需要就是人才，需要就是人才，岗位需要就是人才。因此，各级领导、各个单位一定要更新思想观念，牢固树立科学的人才观，充分认清人才的多样性、层次性和实践性特点，切实做到选人、用人既看学历又不唯学历，既看资历又不唯资历，既看职称又不唯职称，既看身份又不唯身份，确保引进的人才有真才实学，能够发挥应有的作用。

二是要克服重使用轻培养的倾向。培养人才、锻炼人才，既是提高人才能力素质的重要手段，也是吸引人才、凝聚人才的重要方法。外资企业为什么对各类人才具有非常强大的吸引力，一个重要的原因，就是这些企业把员工的继续教育和深造作为一项重要的福利制度坚持不懈地落实好，积极创造机会提高员工能力素质，让员工始终对未来充满信心。反观\*\*，有的单位和领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用着放心、用得顺手的人才老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”机会而变得知识老化，最终因缺乏发展后劲而被时代淘汰。只有坚持终身学习，不断更新知识和技能，才能始终站在时代的前列。各级领导一定要克服“不行就换”的错误思想，自觉站在实施人才引进战略、建设学习型社会的高度看待人才的培养问题，坚持既要用好人才，又要重视培育人才，做到在引进人才时就考虑到人才的继续教育和深造问题，中积极为人才创造学习条件、提供培训机会，不断增强他们干好的后劲，形成人才培养和使用的良性循环。

三是要克服重招揽人才轻引进项目的倾向。优秀的人才到\*\*来，根本的目的是建功立业，促进\*\*经济社会的发展。如果他们发现创业无机会、干事缺舞台、发展没空间，引来的“凤凰”必定“东南飞”。如何给“怀才不遇”者以发展之“遇”、创业之“遇”、干事之“遇”，需要多方面的努力，一个重要的方法和措施就是更多、更广地引进项目，为其施展才华、展露身手提供舞台和载体。事实上，招揽人才与引进项目，是相互影响、相互促进的。没有人才，项目无以为续；没有项目，人才的存在就失去意义。因此，开展人才引进，一定要重视并发挥好项目对人才的带动作用，不失时机地利用项目建设吸引、聚集人才。要坚持把项目作为聚集、吸引人才、智力的平台、载体，自觉做到先引进项目，再根据项目的需要引进人才，以提高人才引进的针对性和人才使用的高效率。或者根据发展战略的需要，同时引进人才和项目，使人才引进与项目引进相互促进，提高办事效率。

四是要克服重外地人才轻本土人才的倾向。在开展人才引进中，一些单位和领导认为“外来的和尚好念经”，便不顾实际、想尽一切办法去外面“招贤纳士”，而对身边人才却求全责备放着不用。这种“人才远视症”、“重用女婿不用儿子”的做法，必然会挫伤本地区、本单位人才的积极性，甚至会使本单位人才“外流”，形成一边引进人才，一边流失人才的被动局面。应当看到，发达地区的人才虽然可能会见多识广，具有观念、知识新的优势，但也可能存在引进后“水土不服”的劣势；而本土人才虽然可能会有知识面窄，观念、知识陈旧等劣势，但人才成本低廉，热爱家乡，吃苦耐劳，熟悉情况。两者不存在谁优谁劣的问题。从根本上讲，现代新\*\*建设首先应建立在依靠自身力量的基础上，充分发挥本土人才的聪明才智，通过艰苦奋斗去实现既定的战略目标。重视外地人才，轻视本土人才，势必导致两者的矛盾和内耗，这不仅不利于人才作用的发挥，而且浪费了资金。因此，既要高度重视引进外地人才，也要注意充分发挥本地人才的作用。

五是要克服重提高待遇轻改善环境的倾向。在\*\*地区经济发展水平比东部发达地区落后的情况下，仅以高工资、高档住宅和高额奖金来招揽人才，不仅增大人才成本，使财政不堪重负，也很难引进优秀的人才。因此，用高工资、高奖金、高福利来“换取”人才，只能是权宜之计，也不符合整个人才队伍的思想实际。增强\*\*的人才竞争力，必须坚持从人才队伍的思想实际出发，从人才成长进步的客观规律出发，克服“有钱能使鬼推磨”的错误思想，始终把重心放在建设促进人才成长进步和充分发挥作用的“小环境”上，防止因环境不佳使引进的贤

才变成“闲才”。

**第三篇：学习科学发展观心得体会：要防止三种不良倾向**

科学发展观既是重大的理论问题，也是重大的实践问题。在具体工作实践中，要正确把握好科学发展观的内涵与实质，防止三种不良倾向。

一、在落实科学发展观的指导思想上要防止跟风跑、赶时髦

科学发展观的基本要求是统筹发展，注重的是发展的全面性、协调性、可持续性。其中很重要的一个方面是统筹区域发展，就是要根据各地的资源秉赋和优势、特点，考虑产业的合理布局和科学分工，实现成本最小化和效益最大化。然而，我们有些地方在抓发展上，片面性很强，一讲全面发展，就对坚持以经济建设为中心产生摇摆；一讲统筹协调，就认为可以不要发展速度，各个方面都要平均发展；特别是一强调工业化，就攻其一点不及其余，不管是限制发展区、禁止发展区，是风景旅游区、生态保护区，还是政治文化区、中心商贸区，都提出了工业立区、工业强县战略，包括一些乡镇也是这样。这种跟风跑、赶时髦的现象，大有历史上大办钢铁的势头，是不符合科学发展观的。究其原因，一是政绩观问题。从政者都希望进步，将工作重点向领导关注什么倾斜。领导关注工业发展，就一阵风地将工业化作为最大的政绩去追求。二是评价标准问题。对一个地方的业绩进行综合考评是十分必要的，现在的问题是评价标准没有区分不同地区的不同情况，而是一个标准一刀切。这就导致一些地方脱离实际，急功近利，不顾经济社会发展的客观规律，乱上项目，滥铺摊子，大搞工业化。三是利益分配机制问题。天下攘攘，皆为利往。发展农业，转移支付的标准根本解决不了基层干部薪酬、工作经费。如何提高财政收入？只有谋求税率高的项目。而发展工业，见效快，税收丰，于是就跟风跑、赶时髦。要从根本上解决这些问题，必须从利益分配机制上突破，让那些禁止发展或限制发展的区域通过这个机制能获得相应的利益，这样，这些区域才能自觉地按照科学发展观的要求，安排好本地区的发展问题。

二、在实践科学发展观的过程中要防止以假代快、以慢代好

科学发展观是科学与发展辩证统一的世界观和方法论，将好与快紧密联系在一起。然而，我们有些地方在发展过程中，往往不能妥善处理科学与发展、好与快的关系，强调发展、快就忽视科学、好，搞大跃进，以假代快；强调科学、好就忽视发展、快，慢慢腾腾打基幢，以慢代好，以一种倾象掩盖另一种倾象。这既是历史性的经验教训，也是反复出现的一种不良社会现象，与科学发展观的要求极不协调。因此，在实践科学发展观的过程中，一方面要防止打着求好的旗号，四平八稳，不思进取，当太平官，以好为借口，掩盖不会谋发展、不会干发展、不会快发展的事实。另一方面，更多的要防止以假代快，脱离实际，盲目攀比，虚报浮夸，搞泡沫经济，数字看上去很大，却看不到工厂，看不到税收和用电量的增长。如何防止这些问题，关键是要建立一套相互支撑、相互印证的评价体系。要用这套评价体系去检验和评价一个地方的发展成果，这样的成果才是真实的、有说服力的。

三、在落实科学发展观的主体干部选用上要防止画地为牢、形而上学

科学发展观的核心是以人为本，落实科学发展观也要坚持以人为本。因为落实科学发展观要靠人去执行、去推动，所以一定要把选准人、用对人、育好人作为根本来抓。现在，选人用人的范围越来越窄，条条框框越来越多，有很大的局限性、机械性。过去，干部可以从国有企业、事业单位优秀分子中选拔，现在实行公务员登记、国有企业改制以后，选拔的范围越来越窄，这部分人才受到身份限制，难以进入党政机关班子。特别是县市一级，企业大都民营化了，企业里的优秀人才根本进不了党政机关，长此以往，我们党提出的扩大党的执政基础，巩固党的执政地位的要求就很难落实。同时，在干部使用上也存在一些形而上学的东西，比如，强调知识化就唯学历，强调革命化就唯资历，强调年轻化就唯年龄，强调公信度就唯选票。还有，对干部培育也主要局限为党校培训，所学知识与服务发展、服务经济、服务企业联系不紧，与提升干部领导科学发展的能力衔接不够。这些作法都与贯彻科学发展观的要求不相适应。为此，必须进一步解放思想，以改革创新精神推进干部工作。第一，要以开放的思想选拔人。就是要扩大选人视野，扩大选人范围，扩大选人对象，不能局限于在公务员中选人，在党政机关中选人。特别是要吸引一批企业高管人才进入党政机关，选派一批党政干部到企业工作，以适应党政机关服务市场主体、了解市场主体的需要，培养一批懂经济、懂发展，能领导发展、驾驭市场经济的人才。第二，要以实绩标准使用人。实绩是干部素质和能力水平的综合反映。

科学选人用人，必须以科学发展观为统领，把发展实绩作为第一标准，建立健全科学的实绩考评体系。干部首先要干事，根本要干事，因此一定要把选用干部的标准同发展的要求统一起来，防止出现讲工作时强调实绩重要，选干部时强调平衡重要，结果出现两张皮。此外，还要防止唯学历、唯资历、唯年龄和唯选票，注重听取地方党委的意见，坚持以发展论英雄，凭实绩用干部的导向，真正把最优秀的干部选拔出来，配备到发展最需要、最关键的岗位上，把选人用人的着力点向那些在实际工作中致力于发展、埋头于发展、积极谋求发展、努力促进发展的干部倾斜，真正让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有地位。第三，要用企业化方式培育人。现代企业的文化比较先进，有很多方面值得党政机关学习借鉴。将现代企业的先进思想、先进理念、先进方法引进到党政机关，改造公务员队伍，对于提高干部的服务意识和管理水平具有十分积极的意义。近年来，我们在引进现代企业文化方面进行了积极探索，先后向全市领导干部推荐学习《没有任何借口》、《自动自发》、《谁动了我的奶酪》、《致加西亚的一封信》、《细节决定成败》、《工作就是责任》等15本企业文化培训书籍，每年拟定10多个专题在全国范围内邀请知名企业家和学者来宜城为干部举办专题讲座，先后选派了40名优秀年轻干部到东风汽车公司等现代企业挂职锻炼，使各级干部行政管理能力得到有效的提升。

**第四篇：树立正确权力观要力戒五种不良倾向**

文章标题：树立正确权力观要力戒五种不良倾向

树立正确权力观要力戒五种不良倾向

领导干部要树立正确的权力观必须不断加强学习，提高修养，增强党性意识，还必须牢牢守住思想道德防线，永葆共产党人本色，切实为人民掌好权，用好权。在实际工作中要力戒五种不良倾向。

一力戒独断专行。权力是腐败的轴心，一些大权在握，且

独断专行，喜欢自己说了算的掌权者，如果处处以“我”为中心，我行我素，不接受必要的监督，必然会导致腐败。随着市场经济的深入发展，发展经济，提高效益成为众多企业的头等大事，在这种情况，一些单位的“一把手”形成了高度集中、没有制约的特权，把权力操纵在自己手中，无论大事小事，都由他一个作主，没有任何商量余地，并且不愿听取别人的意见和建议，即便出现失误，仍然一意孤行，久而久之，势必会产生腐败。因此，要努力限制绝对权力，防止权力的滥用；要严格实行民主集中制原则，坚持集体研究讨论，集体作出决定，绝不允许一个人说了算，这样才能杜绝独断专行，减少权力腐败。

二要力戒特殊化。某些领导干部在各项规章制度面前搞特殊化，对别人严，对自己松，甚至带头破规废制，违规操作，这是极其严重的违纪现象。国有国法，家有家规，每个企业、每个部门也都有既符合自身实际，又能促其健康发展的规章制度。而作为领导干部，不仅是各项制度的制定者，更应该是执行制度的带头人。然而，在现实工作中，偏偏有些人反其道而行之，存有特权思想，他们认为。这些制度是我制订的，是要求工人去严格遵守的，而把自己放在被约束的范围之外。试想，既然能在制度面前搞特殊化，就很难保证不做有悖于法律的事情，很多的前车之鉴就能充分证明这一点，但愿我们每一个党员领导干部要消除特权思想，带头执行各项制度，坚持在制度面前、法律面前人人平等，千万不要蹈其覆辙。

三要力戒任人唯亲。坚持任人唯贤，反对任人唯亲是我们党一贯的做法和要求，无论是在选人用人方面还是在干工作方面，坚持任人唯贤，善于听取好的意见，就等于树起了一面旗帜，对广大职工产生积极的引导和示范作用，反之，任人唯亲，只要你对我好，好话孬话我都听，这不仅助长了不正之风，更损害了党的形象，损害了干部与职工群众的关系。作为领导干部，不管在什么情况下，都要做到实事求是，严格按党的原则和政策办事，更不能拉帮结伙，要始终坚持公道正派、公正无私、唯贤是举，这样才能明辨是非，经得起考验。

四要力戒公私不明。领导干部树立正确的权力观，首要的一点是正确处理好公与私的关系。要时刻明白自己手中的权力，是党和人民赋予的，必须始终用来为国家和人民谋利益，而绝不能把它变成谋取个人或少数人私利的工具，这是每一名称职的领导干部必须具备的基本权力观。而现在有的领导干部却时刻把升官与发财牢牢连在一起，认为有权就有钱，有权不用，过期作废。他们把党和人民的利益放在一边，一味追求个人利益，到处伸手。为此，领导干部要不断增强立党为公、诚心为民的公仆意识，自觉摆正国家、集体和个人三者利益关系，做到公私分明，公而忘私，做人民的好公仆。

五要力戒放松自律。人生最大的敌人就是自己，这已是众所周知的道理，也是一些深陷囹圄的人的深深悔悟。作为领导干部，如果放松了学习，不能自己严格要求，就难免会出现这样或那样的错误甚至会违法违纪。因此，每一位领导干部，不仅要时刻把自己置身于监督之中，自觉接受各种监督，更要增强自律意识，经常反思自我，解剖自我，要自重、自省、自警、自励，切不可对自己放松要求，放任自流。实践证明，只要领导干部认真执行各项廉洁自律的规定，时刻严于律己，处处防微杜渐，就能够在思想深处引起高度警觉，自觉抵制各种腐朽思想的侵蚀，从而牢固树立起拒腐防变的思想道德防线。

《树立正确权力观要力戒五种不良倾向》来源于feisuxs，欢迎阅读树立正确权力观要力戒五种不良倾向。

**第五篇：中老年人要克服恐病症**

中老年人要克服“恐病症

在日常生活中，常有这样一些中老年人，当看见同龄好友生病或病逝后，也觉得自己身上这痛那痛，怀疑是患了种种疾病，甚至怀疑患了癌。虽经各种检查未发现异常，自己仍不能消除疑虑，由此产生恐惧、悲哀等消极情绪，给工作带来影响，给家庭生活带来阴影。其实，这些人不一定会有什么“病”，而是产生了恐病情绪。

中老年人为什么会产生恐病的情绪?

第一，身体素质的“自然滑坡”。部分中老年人，总是要求自己的身体状况像年轻时一样。殊不知，人到中年，精力和身体都不如青壮年时那样旺盛和强壮，大部分人都在走“下坡路”，并出现一些“生物性衰老”现象，如容易疲倦、新陈代谢降低、身体发胖、体重增加等，这是不足为怪的。中年是人生中“负重”最大的时期。中年人大都把精力放在工作、学习和家庭生活上。对自己的一些慢性病未引起足够的重视，直到病情明显，影响生活，这才意识到自身身体状况欠佳，由此产生恐病情绪。

第二，敏感多疑，好钻“牛角尖”。中老年人往往多思善虑，看了某篇医学科普文章，容易联想到自身的病痛，常常把自己身上的不适和书上某种疾病“对号入座”，表现出高度的敏感、关切、紧张和恐惧，并自以为是地分析这些不适感的原因，想象病情的发展和后果，由此想入非非，日思夜虑而感到恐惧。第三，“触景”生“情”。上了年纪的人上医院探望病人以及参加追悼会的机会多起来，看到别人患病或去世，往往要联想到自身的病痛。又往往从坏处去想，常常想到自己已是生活在“有限的时间”里，今天看到的美丽鲜花，明年不一定能看到。一些老年人听说亲戚或朋友因患疾病而去世，就会很快联想到自身，怀疑自己也患病，伤感、恐惧就像“魔影”似的骚扰着他们的生活。

第四，老年人患慢性病者较多，周围环境对病人的心境起着重要的作用。在良好的环境中，病人有一种舒心、快乐、安全感，恐病情绪会减退或消失。如果家庭中经常争吵，会给病人以新的劣性刺激，不利于疾病康复。老年患者往往非常注意周围人群对自己病情的反应，哪怕是一句话，一个动作，甚至一个表情，都会引起病人惶惶不安而产生恐病情绪。

怎样消除恐病情绪呢?首先，中老年人应定期参加体检，身体感觉不适，要及时到医院就诊检查，而不要胡思乱想，自作主张，随便服药。随着医疗检测手段日臻现代化，能够早期发现疾病，早期治疗。要相信科学，相信医生，那种无端的恐病情绪是毫无意义的。

有了病，要正确对待，对疾病采取“既来之，则安之”的正确态度。有的人虽患重病，但能正确地对待疾病，积极治疗，积极生活，保持良好的精神状态，预后往往比较好。可有的人由于消极悲观，结果无病呻吟，精神萎靡不振，反而损害了自己的健康。

中老年人要多参加集体活动，培养多方面的爱好，提高生存能力。要正确学习理解医学知识，不要用教条的方式照搬和盲目“对号入座”。必要时可到医院去做检查，排除疑虑，这样有助于消除恐病情绪。处于更年期的人们(包括男性和女性)，身体会发生一些变化，如体力下降，腰酸背痛，长期坐着工作产生头晕等，女性还会出现某些妇科症状和精神症状，这些是生理变化的必然现象，不必恐惧。

一个良好的生活环境对中老年人也很重要。要善于创造一个欢乐、开怀的环境，用新的乐趣、新的知识丰富自己的生活，抵制恐病情绪。要学会宣泄恐病情绪，可找知心朋友倾诉你心中的疑虑、恐惧感。若无合适对象，也可握笔疾书，让恐病情绪在你笔端得到发泄，这样有助于恢复心理平衡。

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！