# 人才成长生态环境的构成

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2024-06-18

*第一篇：人才成长生态环境的构成人才成长生态环境的构成林志向.构建海南“人才高速公路”的设想[J].新东方, 2024,(06)人才生态环境是指人才培育、成长和发展的一切内外因素的总和,它是人才作为独特社会群体所共同指向和依托的思想理念、价...*

**第一篇：人才成长生态环境的构成**

人才成长生态环境的构成林志向.构建海南“人才高速公路”的设想[J].新东方, 2024,(06)

人才生态环境是指人才培育、成长和发展的一切内外因素的总和,它是人才作为独特社会群体所共同指向和依托的思想理念、价值追求和文化底蕴.人才生态环境是一个由众多复杂因素构成的社会系统,是一个完整的有内在规律的体系。

赵志宏.保护人才的生态环境[J].中国保险论坛.2024,(10)

保险企业良好的“生态环境”包括内外两个方面：一方面，保险企业人才的外层面“生态环境”。其一般包括一定社会发展阶段中、基本矛盾的影响及人与人的社会关系、社会道德传统、风俗习惯、文化传统的熏陶等；另一方面，保险企业人才内部的“生态环境”。每一个企业要更加注重内部环境建设，对人才进行合理定位与授权，给人才的发展创造一个宽松氛围。

查奇芬.人才环境综合评价体系的研究[J].技术经济.200

2人才环境综合评价指标体系是由经济发展状况、人才创业和保障状况、科技教育和国民素质状况、城市发展状况、社会服务及保障状况、人才中介服务状况6 个一级指标、14 个二级指标、26 个三级指标构成。

1.经济发展状况。经济发展状况对人才环境状况有着决定性作用。经济实力是一个地区经济发展状况的综合体现,第三产业、高新技术产业的兴起和兴旺则是衡量一个地区经济发展水平的标志,劳动力的就业、收入状况是一个地区经济发展状况的直接体现。因此可以从经济实力、产业结构、居民的就业收入状况等三个方面来反映经济发展状况。

2.人才企业和保障状况。吸引人才的关键是良好的创业环境和保障状况,使人才能有用武之地,不然的话,现有的人才也会流失。一个地区人才的事业发展空间可以用博士后工作站、创业中心以及留学人员回国创业的情况来衡量。通过人才基金、风险基金的设立额度可对一个地区的人才创业保障状况加以反映。

3.科技教育和国民素质状况。科技教育和国民素质水平是人才环境的一个主要方面。研发投入占GDP比重、教育投入占GDP 比重以及科技进步率反映了一个地区的科技教育水平,每万人拥有的专业技术人员数综合地反映了一个地区的国民素质状况。

4.城市发展状况。城市发展状况反映了一个地区的发展前景,直接关系到人们的生活状况。其中城市规模、城市外向度可以衡量城市的发展空间,人均居住面积反映了人们的居住环境,而人均公共绿化面积、三废综合治理率则是城市生态环境的体现。

5.社会服务及保障状况。社会服务和保障状况是一个地区稳定人才、挖掘人才潜能、使人尽其才的根本保证和前提条件。其中,每千人拥有医生数量是反映社会服务状况和人们生活水平的主要指标,是人才生活环境的一个重要方面;社会保障覆盖率、每万人刑事案件发生率是反映一个地区稳定的主要指标,是人才施展聪明才智的先决条件。

6.人才中介服务状况。良好的人才环境不仅应能吸引人才、留住人才,而且要有利于人才流动。根据人才服务中介机构的多少可衡量人才中介服务的完善程度,采用人才市场应聘人才数和人才市场招聘企业数可反映人才市场的发育和完善程度。

殷风春.人才生态环境构建研究[J].盐城师范学院学报（人文社会科学版）.2024,(02)

人才生态环境系统的内容大致分为这样几个层次,一方面是从个体生态环境——组织生态环境——社会生态环境;另一方面可以从小系统(内部环境)到大系统(外部环境)最终统一于总体的生态环境。

人才个体生态环境主要是遵循人才的成长规律,在不同的成长阶段、不同的地点和不同

成长条件下个体所具有的环境存在着很大的差异性。人才进入组织后,人才具有自组织性和组织自身的一些特点。因此人才组织环境中的工作环境、行业环境、竞争环境、制度环境和文化环境都对人才的成长和发展具有重要的影响和作用。社会政治环境包括社会运行环境、政治制度环境、意识形态环境、法制环境、组织环境,社会经济环境包括社会经济政策环境、社会市场经济环境、社会竞争经济环境,社会文化环境包括文化环境、教育环境、伦理环境、舆论环境、职业道德环境、社交环境,社会科技环境包括科学理论环境、科学实践环境、技术创新环境、技术应用环境。人才生态环境的形成过程正是生态系统内各要素的矛盾运动过程。所有的人才生态环境构成要素形成一个复杂的系统,系统内各要素相互运动、相互作用、相互影响,从一个动态(非稳定态)趋向新的动态(稳定态)的过程,就是系统趋向和谐生态的过程。

李锡元，查盈盈.人才生态环境评价体系及其优化[J].评价与预测.2024，（03）

人才生态环境评价体系包括3 个层次，构成一个立体的结构：

基础层次

（1）薪酬水平。指企业、事业、机关单位的在岗职工在统计年度内所得的货币工资平均额。薪酬支付是人才维持生活的主要来源，较高的薪酬水平对于吸引人才来说无疑具有决定性作用。而公平合理的薪酬还能有效激励人才，充分调动人才的积极性和创造性，发挥才干。

（2）物价水平。物价水平能够反映该地区的经济发展程度，并对人才的生活质量有较大影响，因此合理的物价水平对人才吸引也具有十分重要的影响，比如房价直接决定人才对房屋的可得性。

（3）自然环境。包括自然灾害发生频率、空气质量、水质量、人均公共绿地面积等有关指标，间接反映人才的生存、安全和身体健康状况。

（4）公共基础设施状况。包括交通状况、邮政、电信、水电系统输出能力状况等有关指标，反映该地区的生活便利程度。

（5）医疗水平。通过每千人拥有医生数来衡量，间接反映该地区人才的健康保障状况。

（6）治安状况。通过刑事案件的发案率来衡量，反映该地区人才生命财产的安全状况。

（7）交通安全状况。通过交通事故的发生率来衡量。

社交层次

（1）社交公共设施状况。包括信息交流设施、公园、图书馆、博物馆、文化馆等，满足人才社交、精神文明需要。

（2）文化氛围。表明一个地区人民的主动开拓、创新精神、竞争合作意识、挑战意识、对外来人才的接纳和对人才、知识的重视程度等。对该指标的评价只能通过问卷调查收集主观印象，再进行数据处理形成。

最高层次

（1）相关行业发展状况。可通过行业产值来进行评价。发达的行业发展程度能够给专业人才提供更广阔的发展空间，满足人才的发展需要。

（2）人才社会供需指标。现实表明各类专业人才的供给和社会需求是不均衡的，人才缺乏不利于经济社会的发展。而人才供给大大超过实际所需，不仅造成人才浪费，而且容易导致人才恶性竞争，扰乱正常的用人秩序，不利于人才发展。

（3）人才中介服务状况。就人才而言，适当的工作流动对提高自身能力是非常必要的。因此帮助人才流动的人才中介服务，是构成人才生态环境的一个重要因素。可通过：①进入人才市场的企业数和应聘人才数，反映企业对人才的需求以及人才市场的发育和完善程度。②人才服务机构承担人事代理数，反映人才从对单位的依附转变到对社会的依附程度，值越

高表明人才中介服务完善程度越高，越有利于人才流动。

（4）教育状况。可通过一个地区的幼儿园、小学、中学、中专、大专、本科、科研机构及培训机构的数量和平均服务人数来反映。发达的教育系统可以直接培养各类高素质人才，高校和培训机构能够满足人才“充电”的需要。而对于人才出于培养下一代的考虑，无疑也具有吸引力。

（5）人才政策和法律状况。包括有关人才政策、投资环境、对相应产业的支持态度、必要的风险资金等等。人才的自我实现需要依托于良好的政策条件，这是人才生态环境中最为关键的要素[3]。具体包括：①人才基金：政府、用人单位为吸引人才而设置的专项补贴经费。②风险基金：政府及社会为鼓励人才从事科研和创办企业而设立的有偿贷款。③有关创业优惠政策、用工制度、利益分配制度、社会保障制度、人才流动政策等。④知识产权保护法律。

王瑛，孙振华.人才生态系统揭示[J].人才生态系统主要由三大部分构成:人才要素、自然环境要素以及社会环境要素。

人才要素

人才要素是人才生态系统研究的主体，主要涵盖个体因子与群体因子。

个体：个体是人才生态系统中的基元。系统中的个体有着不同的类别、层次、角色和职业差异等，对个体要素的研究可以借助现代行为科学、心理学、管理学以及经济学对个体研究的有关成果，但更为迫切的是从生态系统的角度构架其自身的研究体系。

群体：群体是人才生态系统中的基本要素。任何系统中的人都依据一定的目标和机制聚合成一个个的群体。在实际的人才生态系统研究中，往往会将系统中人的要素划分成一个个群落，以此削减变量数，更便于研究和调控。各群落自身的特征、群落间及其和环境间的关联关系是群体因子研究的重点，为解决这一问题，同样可以引人生态位概念加以解决。

自然环境要素

自然环境要素的主要研究点与一般意义上的生态系统类似，主要指系统中非人为因素形成的、对系统产生深刻影响的自然物，包括气候、空气、阳光、森林、动植物、土地、海洋等，它从基础层面全方位地影响着人才系统的生存状况。

.社会环境要素

社会环境要素是人才生态系统的本质要素，它主要指目标人才系统中的人类自身组织和行为构成的社会因素，包括政权、法律、军队、文化、经济等内容。人才生活于具有一定的物质、精神和人际条件的社会环境之中，人才的发展离不开物质与精神所形成的要素，这些要素能有力地影响人才资源的培养、使用等情况，从而对整个区域的人才状况产生重大影响。

实施人才强国战略营造人才生态环境——河南省人事厅厅长王菊梅纵论人才成长生态环境历史和实践证明，人才生态环境包括人才生存的自然环境和社会环境，也叫硬环境和软环境两个基本内容，同时，随着时代的进步，决定人才生存的因素逐渐由硬环境转变为软环境，并会最终达到软环境占绝对主导地位，硬环境占次要地位的程度。同所有人一样，人才也包含了自然人和社会人两个方面。人才生存的硬环境指的是人才作为自然人所需求的自然环境因素，是人们的生命存在的基本条件和身体能直接感受到的客观因素，主要包括：食物，生命安全，气候，环境，生活条件等等；而软环境则包括了人才发挥作用所需要的其他条件，如知识更新和再学习的文化环境、信息交流环境，知识转化所需的政策环境，施展才能所需要的产业和行业地位，开展工作所需要的人际关系环境甚至生活习惯等等。

1、政治、政策和经济环境，包括稳定的政策，如良好的投资、创业政策环境，人才、资金等要素顺畅的流动条件，政府对相应产业的支持态度，充裕的风险资金等等。人才的自我实现是依托于研究或创业，研究或创业所需要的客观环境，即是人才对政治、政策和环境的需求。

2、行业环境和工作环境，包括行业的发展前途，行业在全国乃至世界的地位，是否与自己的兴趣爱好和对未来的规划一致，工作岗位是否能为自己提供施展才华的条件和机会，是否受到领导和同事的信任和尊重，是否有提升的机会，是否具有有利于自己的竞争环境。

3、再学习的环境，包括文化环境，学术研究的氛围，专业资料是否充裕。在当今社会，知识更新迅速，各种人才为了适应工作的需要和自身知识体系的更新换代，再学习己经是工作的一个重要组成部分，优越的再学习环境，也是吸引人才、留住人才的一个重要因素。

4、信息交流环境，包括行业、专业间的学术交流和技术交流，不同地域之间的经济信息、市场信息的交流，与国际先进技术、科研成果的交流，其他大众信息的交流。建设大容量、高效率的信息交流设施，如高速宽带网、提高政府管理和居民生活信息化水平、方便的图文媒体信息传播渠道等等。

5、就业机会，就业问题不再是简单的找工作，就人才而言，适当次数的工作流动是非常必要的，发达国家的人才流动率远远高于发展中国家。美国经济学家摩尔根根据多年的研究指出，要适应社会化大生产的需要，人才流动率应为10%~15%为适宜，美国每个专业人才一生要换12次工作，日本人要换5 次，而我国不足一次。就业机会包括高效的人才中介服务，畅通的人才流动政策和大量的新增就业岗位，大量充裕的就业机会和自由的人才流动政策是构成人才生态环境的一个重要因素。

6、较高的生活质量，包括在现有收入水平下所可以提供较高的生活水平，便利的生活条件如住房、交通、通信，较高的生活感受如一个城市的生活习惯、语言、风俗习惯和人文环境等等。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：良性的人才生态环境的十个标准**

为什么野生大熊猫仅能在我国四川、陕西和甘肃的若干狭小区域内存活？因为那里有适宜它们生存的生态环境。

为什么多年不见踪影的珍奇鸟类，重新回到了一些城市的湖面？因为经过治理，那里的环境得到了改善。

动物的生存需要适宜的生态环境，人才的发展也同样需要适宜的生态环境。

中国人民大学劳动人事学院教授彭剑峰说，一个国家，一个地区，乃至一个单位，能否吸引优秀人才，取决于它能否为各类人提供一个良性的生态环境。

“家有梧桐树，引得凤凰来。”彭剑峰指出，人才吸引力的竞争，从本质上讲，是人才生态环境的竞争。彭剑峰认为，良性的人才生态环境具有以下十条标准：

一、人才的主权得到尊重，人才价值得到有效实现。

彭剑峰说，要创造良性的人才生态环境，必须首先在整个社会倡导“人的价值高于一切”的观念，充分尊重人的价值；其次，要承认人力资本产权。他指出，在新经济时代，人才资本和货币资本一样具有产权性质，具有剩余价值索取权，人才资本所获得的知识和智力资本收入神圣不可侵犯。

党的十六大明确指出，要确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献分配的原则。彭剑峰认为，贯彻这一原则，必须确认企业家和知识创新者的价值，建立新的利益分配体系及社会认知系统，解决智力劳动参与收益分配的问题。

二、完善的知识产权保护法律制度，成熟的产权保护技术及全民产权意识的确立。

彭剑峰表示，保护知识产权，就是保护人才的劳动，保护人才的合法权益。他认为，没有健全的知识产权保护法律与技术体系，人才的价值就得不到真正体现，也就不可能使创新型人才脱颖而出。

三、全球视野的人才标准与人才竞争条件。

在人才流动国际化、人才竞争全球化的大背景下，考虑优化人才生态环境问题，必须要有全球视野，在“小圈子”里选人，在“土围子”中倒腾，只能是“孤芳自赏”、“作茧自缚”、“固步自封”，绝不可能创造出良好的人才生态环境，从而也就无法吸引和留住人才，无法提高人才竞争力。

四、建立了以信誉与职业道德为基础，以能力和贡献为准则的用人机制。

用人机制是职场中的一柄“魔杖”。机制好，懒人可以变勤快，机制不好，勤快人也勤快不起来。彭剑峰说，判断一种用人机制好还是不好，最根本的要看它是“论功行赏”，还是论其它别的东西行赏。如果不讲能力讲关系，不看贡献看“背景”则必然恶化人才生态环境，“君子”远去，“小人”得势。

五、人才流动和人才配置的市场化、有序化。

在这样的环境下，市场在配置人才资源方面的基础性作用得到充分发挥，各类人才享有完全的职业选择权，户籍、档案……一切阻碍人才流动的“樊篱”统统被冲破，人才实现了真正意义上的无障碍流动。与此相应，人才配置不再靠行政指令，而是通过市场进行调节，且通过供求信息的引导，实现有序的流动。

六、人才资源真正成为企业经营的核心要素与竞争优势的来源。

人人都知道，“企业的竞争，说到底是人才的竞争”，但事实上，并非每个企业都把人才看作企业经营的核心要素。

瑞士商学院Johan Roose教授明确指出：企业的竞争优势来源于人力资本，而不是公司拥有和控制的实物资产，智力资本可以决定一家公司未来的盈利能力，而智力智本概念兴起的最好例证就是比尔·盖茨和他的微软，如果微软顶尖的５０名程序员突然全部离开，微软的股票可能会狂跌不止。

彭剑峰说，一个真正在行动上而并非口头上尊重人才、重视人才的企业，必定能够成为一个成功的企业。

七、教育资源的市场化和非垄断化。

彭剑峰认为，教育资源的优化与配置，是一个国家人才生态环境建设的基础。２１世纪的中国教育，担负着提高国民素质，为经济社会发展提供人才支持和知识贡献的重任。彭剑峰说，要构建完善的现代国民教育体系和终身教育体系，必须深化教育体制改革。他主张给民办教育以应有的社会地位和尊重，使民办教育成为我国教育事业的生力军。

八、公平的就业环境。

在这样的环境下，“工作的权利”不再是口号，而是活生生的现实。年龄歧视、性别歧视、籍贯歧视、相貌歧视等一切阻碍公平就业的顽疾，统统被扫除。

彭剑峰说，所谓公平就业，不仅要保护人力资源的弱势阶层免受伤害，还应保证人力资源的强势阶层最大限度地创造价值并分享价值。

九、廉洁、高效、规范、具有服务意识和人性化的政府行为及吸引优秀人才的特别政策。

彭剑峰对各地政府不遗余力地优化发展环境的举动表示赞赏。他同时认为，优化人才生态环境，各级政府亦责无旁贷。他说，一个地区，能不能吸引并留住人才，适宜不适宜人才成长和发展，政府行为及其人才政策，是一个决定性因素。

十、开放和开明的经济政策，持续的经济增长，良好的生活和居住环境，富有活力的文化。

彭剑峰认为，人才生态环境是一个系统工程，“只见树木，不见森林”，“就事论事”，“单打一”，不可能营造出良好的人才生态环境。必须统筹兼顾，整体治理，方能建起人才“乐园”。

改善与优化人才生态环境，说到底是为了增强吸引力，提高凝聚力，为各类人才提供适宜生存，展示才华的空间，促进经济和社会发展。

彭剑峰说，过去我们的常讲“适者生存”，说的是人要适应环境，现在我们要把这句话倒过来：“生存者适”，社会和政府要为人才提供适宜的生态环境，而不是要求人才去适应你那里的环境。

环境好则人才聚，人才聚则事业兴。这就是环境与人才、人才与事业有机联系的辩证统一关系，这也是我们倡导改善和优化人才生态环境的全部意义所在。

**第五篇：把握人才成长规律**

把握人才成长规律

培育航天科技英才

中国航天科技集团公司副总经理、党组成员雷凡培

中国航天科技集团公司是我国高科技战略型企业集团，也是我国航天科技工业的主导力量。多年来，我们遵循人才成长规律，依托重大工程实践，优化人才发展环境,培养造就了一支高素质的航天科技人才队伍，为推动我国航天事业的迅猛发展发挥了重要作用。

一、注重遵循人才成长规律，促进人才有序发展

一是分层把握科技人才成长特点。目前，集团公司拥有31名院士、300多名国家级和集团公司级专家、400多名型号领军人才。通过总结航天科技人才成长特点，我们将科技人才分为骨干、专才、将才、帅才和大家等5个层次。其中，骨干是承担型号任务的主体力量，专才是各专业领域的技术带头人，将才是组织型号研制的总指挥和总设计师，帅才是实现航天里程碑式跨越的型号系列总师和领域首席专家，大家是引领航天技术战略发展方向的技术开拓者和杰出科学家。我们按照“工程实践，培养骨干；长期积累，成就专才；一专多能，培

育将才；艰辛砺炼，造就帅才；重德修身，成就大家”的育才规律，有意识地把那些具有较强的专业能力和组织协调能力的骨干向将才、帅才培养，对那些执着专业、精于钻研，但性格相对内向、甘于寂寞的专才，鼓励他们在专业上向纵深发展，成为更高层次的专家。在人才的不同层次和人才成长的不同阶段，采取不同的培养措施，努力做到因才施育、因才施用。最近，我们遵照源潮同志的批示，组织力量专门编写了《航天科技人才成长之路》，对进一步做好人才工作将起到重要的指导作用。

二是分类畅通科技人才发展通道。我们在原有专业技术职务的基础上，根据型号研制和技术创新等不同技术岗位的特点，建立了研究、设计、工艺、质量、标准化以及产品化等专业技术队伍，设置了从技术主管到总师和首席专家的不同等级的技术职务发展序列，明确了相应的管理要求、任职资格以及考核办法，逐步建立起分层分类、进退有序的科技人才职业发展体系。根据航天技术的发展需求，明确了11大类、27个航天主体专业，形成了由国家级专家、集团公司学术技术带头人、院（厂所）级专家组成的三级专家队伍。科技人才职业发展体系的建立和实施，有效引导了科技人才在学术上发展、技术上进步，促进了科技人才有序发展。

二、依托重大工程实践，加快培养青年英才

一是搭建工程实践平台，用航天事业吸引凝聚优秀人才。

我们大力加强科研条件建设，强化与国内知名高校的产学研合作，每年投入近20亿元用于技术研发和科技创新活动，大规模开展航天关键核心技术研究，搭建开放式的工程实践平台。目前，已经建成10个国家级工程技术中心、13个国家级重点实验室、5个国防科技工业研究应用中心和13个国防科技创新团队，与上海交通大学等15所高校建立了35个产学研平台，与哈尔滨工业大学联合成立了空天技术研究院。通过建设这些技术创新平台，有力地促进了载人航天、月球探测、北斗导航和高新武器装备等国家重大工程任务的顺利实施，同时也吸引集聚了一大批优秀科技人才。“十一五”以来,集团公司共引进了1700多名博士生、1.15万名硕士生以及300多名海外优秀人才，其中10位海外高层次人才入选国家“千人计划”。

二是实施人才接力计划，着力培养青年科技领军人才。我们始终坚持工程推进与人才培养同步进行，着力实施人才接力工程和科技领军人才培养计划，注重在重点型号研制、重大技术攻关中考察德才表现。及时选拔政治素质好、技术水平高、组织能力强、工作实绩优的专业人才担任型号总设计师、总指挥，让他们在创新思维最活跃、创新能力最旺盛的黄金期得到重用。通过实施让贤制、竞聘制、助理制，及时将后备人才放到重要项目、重要岗位强化砺炼，在实践中长见识、增才干。对有发展潜力的好苗子，通过型号之间、单位之间的多岗位锻炼、交流，加快提高他们的技术掌控能力和组织管理能力。对

年轻的科技领军人才，做到既放手使用又严格要求，每年向型号总设计师、总指挥颁发型号任务责任令，严格考核，强化履职责任。目前，集团公司400余名正副总指挥和总设计师中，45岁以下的近60%，平均年龄仅44岁；载人航天交会对接工程正副主任设计师，平均年龄仅38岁；月球探测工程设计师队伍中，35岁以下达70%。这一大批朝气蓬勃、极富创新精神和创造活力的青年科技英才正成为我国航天事业发展新的栋梁和骨干。

三、优化人才发展环境，激励科技人才追求卓越

一是培育优秀企业文化，不断传承航天精神。在我国航天事业的发展中，几代航天人不仅为国家做出了卓越贡献，而且也孕育形成了航天精神、“两弹一星”精神和载人航天精神。我们十分注重实践经验与作风传承相结合，坚持实行“导师制”，充分发挥院士和专家群体的“传帮带”作用，通过师带徒，不仅将专家群体长期积累的工程实践经验及时传授给“弟子”，同时也将严慎细实的航天文化和科研作风代代相传。坚持把思想政治工作与企业文化建设有机结合，做好科技人才的思想指导和文化引导，积极倡导技术民主，培育鼓励创新、包容失败的创新文化，切实形成尊重人才、关心人才、爱护人才的良好氛围。目前，“以成功报效祖国、以卓越铸就辉煌”已经成为广大航天科技人才的座右铭，激励着他们为祖国争光、为民族争气。

二是加大对优秀人才激励力度，带动广大科技人才快速成长。2024年，我们设立了航天功勋奖、航天创新奖和航天贡献奖，对突破型号研制重大瓶颈、解决重大关键技术难题的科技人才给予重奖，最高金额达100万元，首批4位航天功勋奖获得者全部是一线的科技领军人才。对一线优秀科技人才，实行政治荣誉、物质奖励、推举专家、培训深造、职称评聘“五优先”，目前，集团公司14位全国人大代表和政协委员中，有11位是一线科技专家。集团公司各级领导人员都直接联系一线科技专家，定期听取他们的意见建议，及时解决他们的实际困难。在航天科技集团公司，科技人才有多大的作为，就会有多高的地位；有多大的才华，就会有多大的舞台。正是有了这支激情昂扬的科技人才队伍，我国的航天事业才会有今天的勃勃生机。

下一步，我们将认真落实源潮同志的重要指示，按照王勇同志的重要部署，继续大力实施人才强企战略，为加快我国从航天大国迈向航天强国提供更加坚强的人才保证。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找