# 清华北大为何培养不出一流人才（合集5篇）

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-04

*第一篇：清华北大为何培养不出一流人才清华北大为何培养不出一流人才不管清华北大在世界大学之林中处于什么地位，毋庸置疑的是，这两所大学是中国当之无愧的一流大学。然而，让这两所一流大学尴尬的是，1949年过去都60多年了，除了培养了一些国家领导...*

**第一篇：清华北大为何培养不出一流人才**

清华北大为何培养不出一流人才

不管清华北大在世界大学之林中处于什么地位，毋庸置疑的是，这两所大学是中国当之无愧的一流大学。然而，让这两所一流大学尴尬的是，1949年过去都60多年了，除了培养了一些国家领导人外，却难以培养出真正的一流人才来。按照仙逝没有几年的大科学家钱学森的说法，中国大学总是培养不出杰出人才。很明显，清华北大也包括在“中国大学”之内。善良的人们不禁要问了，清华北大为什么就培养不出一流人才来呢？

其中原因肯定不少，但人们常说的是，由于清华北大的师资队伍中缺乏一批世界大师级学者，故而就缺乏一批世界领先水平的学科，培养不出一流人才来就是理所当然之事。而据我这个在应试教育苦海中垂死挣扎了十几年的老九来看，虽然教授们逃脱不了责任，但更主要的是，清华北大招收的学生压根就不是一流人才胚子。由于招生录取制度的单一浅薄，中国的大学只会通过单一的考试分数选拔所谓的人才，在如何发现识别选拔优秀人才方面还缺乏起码的经验。可能清华北大里的各路状元和培养出状元们的各路名师就急的要骂娘了，且慢——先听我把话说完再骂也不迟。清华北大每年几乎把全国各省市的状元一网打尽了，可惜这些状元只是应试分数了得，其它方面则未必了得，而后者才是成为一流人才的决定性因素。

中国的学生只是被迫接受了一种填鸭式的应试教育，而说不上已经接受了良好的基础教育——包括国民教育或者叫公民教育。良好的教育绝不是学生具有唱歌跳舞弹钢琴的特长，更不只是获得了比较高的文化课考试分数，它还要求学生要有正确的价值观和良好的道德判断力，具有辨别是非的能力和强健的体魄。这将为学生上了大学乃至毕业以后人生和事业的发展奠定坚实的基础。可惜我们的各级学校除了最爱的分数以外，其他的什么价值观、道德判断力，辨别是非的能力和强健的体魄，就都顾不上了，能在课堂上照本宣科进行大而无当的说教，就已经是在贯彻党的教育方针政策了。

要想成为一流人才，就必须具备进一步发展的潜力。在这个快速变化的全球一体化时代，科技进步日新月异，未来世界变幻莫测。今天人们在大学里学习的不少知识，很快就会变成明日黄花，无法应对日益复杂的未知世界。只有一个办法，可以让人赶上时代前进的步伐，那就是必须具备终身学习的能力，也就是自学能力，随时根据现实环境的变化而学习，充实完善自己解决问题的能力。这种自学能力需要学生在十几年的学习期间通过老师的指导训练获得，同时要养成良好的学习习惯，形成正确的思维方式，以及持续不断的求知欲望。可是，在中国的学校里，课堂上老师用的是填鸭式的满堂灌，课后是高强度的题海训练，培养不出自学能力不说，连思维方式也成了僵化死板的条件反射，尽管许多高考分数很高的学生聪明勤奋，但在中学阶段已经被日复一日的机械训练磨钝了求知的激情，早就丧失了学习的兴趣和动力。各地的高考状元中虽不能说全是这样的学生，但这种学生为数肯定不少，清华北大招了这样的学生，明明是小家碧玉的宠物猫，却要把它培养成威震百兽的虎大王，这可能吗？

要想成为一流人才，还应当具有强烈的好奇心、丰富的想象力和旺盛的创新欲望。爱因斯坦曾经说过：“想象力比知识更重要。因为知识是有限的，而想象力涵盖世界的一切，推动着进步，并且是知识进步的源泉。”是啊，只要有了好奇心和痴迷执著不顾一切的狂热激情，人才才可能为自己即将从事的事业倾注全部的心力，从而作出非同一般的成就。人类文明史上的所有伟大创造，无不是来源于这种想象力和创新精神。这是一个国家和民族前进的根本动力。让我们沮丧的是，应试教育在中国已经发展到了登峰造极的地步，为了压榨学生的分数，学校和老师们无所不用其极，经过他们十几年齐心协力的努力压榨，学生强烈的好奇心和丰富的想象力早被扼杀殆尽了，旺盛的创新欲望还从何谈起呢？

还有一点非常重要，想成为一流人才的学生更应当具有远大的理想抱负和强烈的社会责任感。理想抱负不能说学生们没有，但那是一种什么样的理想抱负啊！考上清华北大，将来有一份能赚大钱的工作，这种庸俗的理想比比皆是，而不少学校还把它表扬为“脚踏实地”。为国家、民族乃至人类的文明进步作出属于自己的哪怕是最微小的贡献，这种雄心壮志已经被广大师生视为可笑的说教弃之如敝屣。清华北大毕业出来的高端学子，不少都漂洋过海，宁愿做高级打工仔，也不愿对生身故国尽一点社会责任，这其中当然有国家的过错，社会责任感的缺失自是一大原因。江山如此多娇，而国家总是多难，一百年了，我们似乎

还在原地打转，一流人才如果没有一种“敢叫日月换新天”的豪情和自信，谁还能看出我们这个民族的前途所在呢？

要想培养出一流人才，就必须招到一流人才的合格胚子，在这方面，哈佛、耶鲁等世界一流大学就比清华北大强多了，他们绝对具有世界一流的招生眼光。要想被美国的这些顶级名校录取，对学生的要求是非常高的，除学习成绩优秀外，院校一般要求申请者在下述至少两个方面“能力超凡”：音乐、艺术、社会服务、领导才能及体育运动。此外，申请者有无“高贵的灵魂，独特的视角，孤傲的雄心”，也是考察的重点。

而且美国的这些顶级名校为了办出自己学校的特色，都有自己的一套招生标准，标准之苛刻，不能通融，让人难以想象。耶鲁大学的招生官员曾讲述了一个真实的故事：有一个中国学生，对历史学非常感兴趣，在中学阶段就通读了《剑桥中国史》和《资治通鉴》，耶鲁大学著名历史学家史景迁的所有中英文著作他如数家珍，还发表了一些历史方面的小文章。这样的学生简直就是一个历史天才，加以悉心培养，将来肯定是杰出人才，如果这个学生参加清华北大的自主招生，被录取上是不成问题的。但耶鲁最后还是拒绝了他，原因不是这个学生的考试成绩不行。

这个学生是住校生，面试官就问他：“晚上睡觉前你和宿舍里的同学都聊些什么?”他回答说：“我给他们讲各种各样的历史故事。”面试官却不以为然了，他们美国式的思维认为，一个正处在青春期的男孩子，晚上睡觉前和宿舍里的其他男生聊的不是女朋友就是足球，谁会有兴趣去听你的历史故事呢?这个学生的回答只能说明两个问题，要么他说的是假话，要么他和周围的同学不合群。而这样的学生是不符合耶鲁大学的招生标准，耶鲁的人才培养目标是从事公共服务的领袖，一个不能和周围其他人进行良好沟通的人，未来怎么可能率领大家作出巨大成就呢?因此，尽管该学生可能将来会是一个非常了不起的历史学家，但因为不符合耶鲁大学的招生标准，耶鲁还是没有录取。（2024年4月22日《中国青年报》）

这说明世界一流大学在甄别发现选拔潜在性人才方面，确实有它的独到之处。正因为它们有独具特色的人才培养目标，才在招生时想方设法找这样的人才

胚子，进而才能培养出杰出人才。清华北大如果不在这点上下一番功夫，倘若还是在各地高考状元的“掐尖”招生上作无谓的竞争，即使招再多的高考状元，照样还是培养不出杰出人才。

**第二篇：中国足球为何走不出亚洲论文**

论 中国足球为何走不出亚洲

作者：陆海波 董博文

其他研究成员：张家玮 郑超然

指导老师：豆金楠

随着世预赛二十强赛的渐近尾声，中国足球未来数年在国际A级比赛中销声匿迹的现实几成定局，回顾新世纪的头十年中，中国足球在冲出亚洲的征途上充斥着坎坷与荆棘是中国足球最真实的写照。

有人说足球是圆的，这言外之意就是指足球在高水平球员的脚下是千变万化、诡异莫测的，但我惊奇的发现，每当足球到了国足队员脚下，它的形状就像变为了六棱锥，我们仿佛看到一位双脚灌铅的国足成员却潇洒地“凌波微步”，躺着六棱锥向前方未知的无辜观众席射去，射失球后的队员们则一般会一脸无辜地将原因归咎于裁判的不公正，草皮的不规范，或场中的风过大等一系列可笑原因。可想而知，这样的足球态度和风格要想冲出亚洲是很难的。

今年的足球赛事是不少的，但大多与国足没有直接关系。亚洲杯上的男足未出线丧失世界杯的资格、以及大运会上惨遭日本淘汰。在着一个个糟糕成绩的压力与强大的媒体舆论下，中国足协迫于压力只得做出调整——“换帅”。提到“换帅”那是中国足协展开工作的一大特点但从米卢到高洪波再至目前的卡马乔没有一位带领国足的历史成绩超过米卢在02年出现在世界杯上的那一刻。

当我们羡慕近邻日本近年的足球迅猛发展时，却忘记了我们的基础:6万球员。当日本凭借香川真司第四次夺得亚洲杯时，在国内还有千千万万个香川真司，而且这个数字还在以裂变式增加。而我们又有什么呢？中国的联赛成立即将20年之际中超送给我们的是“赌球”、“假球”、“黑哨”这些令心已凄凉的中国球迷更加麻木的词汇。

加上中超联赛疯狂引援，主力整容的“国际化”致使中超本土球员发挥的大大限制，导致本土球员成长进度大打折扣，2024年8.3日中超冠军广州恒大在主场迎来了西甲劲旅皇家马德里队，结果，我们所寄予厚望的冠军居然1：7落败，这说明什么？我们作为球迷应当好好想想。请记住，冲超联赛的设立本质原因是为了发展中国足球实力，而不是为了解决人们的工作问题，更不是为了让一个俱乐部夺得冠军让一个地区的球迷扬眉吐气，是为了培养本土球员，记住，是为了培养本土球员啊。

球迷也同样会影响到球员的发挥，试问中国球迷对于中国足球的期望是什么？夺得大力神杯，这个目标对于发展未成熟的中国足球未免难度太大，球迷的冷嘲热讽致使球员的热情得不到提升，所以，所有的球迷朋友们，不管我们深爱的中国足球成绩多么令人伤心，请赛前多给他们一些鼓励，丢球后多给他们一些支持，输球后多给他们一些安慰，赢球后多给他们一些掌声。

要问中国足球为何冲不出亚州,其实答案就在我们身边，你们学校有人踢球吗？你们老师鼓励你们踢球吗？你们周围有足球场吗？你从小到大看过一场足球比赛吗？好了在我一连串的质问之下，答案显而易见，意义不言而喻。

再者说，社会矛盾也使得球员的心态受到影响，对于球迷眼中的“高丽棒子”和“小日本鬼子”是中国队在亚洲球队当中的死敌，这与政治历史色彩有着显著的关系，而足球界偏偏就是喜欢促成矛盾球队间的对话，亚洲杯，大运会，每一次都被死敌踏着肩膀捧得冠军，这也促成了“恐韩症”和“恐日症”，一些无聊的人一定要统计近几年来中国落败情况，这就是的球员心里收到一些影响。中国球员心里素质有待提高，意大利足球在06年第四次捧杯，但是那一年恰恰是意大利足球遭遇毁灭性打击的一年，电话门事件下是意大利球员艰难战队的场面。

曾经我们梦想世界之巅，而今我只望突破亚洲，希望这一小小的，但被13亿国人赋予了大大的希望的梦想能在全社会的共同努力下实现。

请不要给已经麻木的中国足球再注入一针吗啡，她怕受伤。

**第三篇：公车改革为何走不出\"怪圈\"**

公车改革为何走不出“怪圈”

年末岁终，有关公车改革的话题再次引起广大干群的关注。在网络上搜寻公车改革，仅用0.07秒，出现335000个有关公车改革的查询结果。公车改革喊了几年，为何总是旷日持久，举步维艰。临近全国“两会”前夕，有关公车改革必将再次成为代表和委员们的热门话题。

一、公车改革为何原地打转路在何

方？公车引发的“车轮腐败”问题，近年来大有愈演愈烈的态势。这几年，公车改革经过各地实践，大多采取取消公务用车，发放交通费用补贴或实行集中统一管理等办法。由于我国大大小小的官多，尽管各级政府制定了一套又一套制度，出台了一项又一项政策，可是“公车腐败”现象不仅没有得到有效遏制，反而有愈演愈烈之势。其实道理很简单，公车改革的阻力来自于既得利益的领导阶层。任何一项改革必然会触及到一个阶层的利益。如国企改革，一批工人下岗，各级领导在不涉及自身利益的前提下能够冲锋在前，大刀阔斧，乘风破浪。但公车改革涉及到自身既得利益的时候，就显得不那么痛快，难以“忍痛割爱”了，或左顾右盼，或等待观望，反正不做改革的先锋。如今的改革已经到了“深水期”，涉及到领导阶层的既得利益，就没有工人、农民在改革中那么好说话了，改革的难度大大增加。如执政能力建设、遏制两极分化、反腐败斗争等等，说明改革进入攻坚阶段。那么，下一步公务用车制度改革会不会又在与“潜规则”的博弈过程中扭曲变形呢？首先，补贴的标准如何制定？因为中央没有统一规定，具体实施方案由各地制定，如果地方政府不顾当地经济的发展水平和财政的承受能力，将补贴标准定得很高，那么改革的意义就会大打折扣。其次，按照中央有关公务用车制度的规定，较低级别的领导并无专车待遇，有些地方却大小领导人人都有一份车贴。这等于把应当清理的“专车配置”，变成了名正言顺的“车贴”。第三，新的用车模式下可能出现上级坐车下级出钱的怪现象。因此，公车改革尽管搞了几年，但成效不大，似乎在原地打转，没有走出“怪圈”现象。

二、不能过高评价公车改革的成果。现在的公车改革是政府既当裁判员又当运动员，自己制订规则、自己执行、自己解释。这就像外科医生给自己做手术，在不打麻药的情况下，遇到一点痛就会本能地将手术刀缩回来，肯定不会像给病人做手术那样利索干净有力。难怪干群质疑这种让既得利益者主持公车改革，肯定不会完全代表公共意志。现在各地在公车改革上都有创新做法，大多采取货币化方式，基本做到人人有份，皆天欢喜。而且在算经济帐的时候，总是比原来节约了百分之几十。其实，聪明人只要稍微动一下脑筋就能看出，公车改革的帐不能这样算。原来在公车使用中“公务占1／3，领导私用占1／3，司机私用占1／3”，也就是说，费用中的2／3是不合理的。“车改”后虽然从表面上看节约了1／3，其实仍然有1／3不合理的费用被保留了下来，这是以改革的名义把这部分不合理开支“合法化”了。此外，还有这个节约帐也要看是建立在什么基础之上。假如一个街道办事处过去超配了10辆车，每辆车按5万元计算，全年要支出50万元。而车改后包括发放种类补贴，每年只要30万元，意味着全年能节约20万元。按照这样算法，车改的成效就十分明显。反之，如果这个街道按规定仅配了二辆公车，每年仅支出10万元，而车改后按同样规定发放补贴，每年却要增加20万元，这又如何肯定车改政绩呢？因此，这种自吹自擂的政绩要打一定的折扣才能让百姓心服口服。好范文版权所有

三、公车改革方案要体现社会公众意识。原来只在个别地方实行的公车改革，如今已呈燎原之势。公车改革事关党风廉政建设，节省资源和成本，势在必行。如今一些地方和单位的公车改革收到一定成效，多有可圈可点之处。但同时也存在不少问题，值得记取和反思。一是标准不合理。公车改革有卖车买车问题，还有补贴问题。一些单位制定的公车拍卖标准不合理，给领导的补贴和给普通职工的补贴差距太大，领导捞好处太多，职工吃亏太多。一些事业单位，只补贴从事行政工作的人员，从事业务工作的职工根本没有考虑在内。标准不合理、不科学，导致公车改革无法取得应有的成效。二是操作不规范。改革需要规范程序，需要在阳光下进行，才能保证改革公正、公平。有的则在内部拍卖公车，领导举牌后谁还敢再举？领导仍然是摘最大最肥桃子的人；有的单位搞公车改革，关起门来自行出台办法，不经过科学、合理的论证，不征求、不听取群众意见；有的单位既发补贴又配公车，变相给领导和职工提高待遇，致使群众意见不少。三是目的不明确。公车改革的目的在于降低政府运行成本，取消官僚特权，堵住腐败漏洞。但是上述种种行为不但无助于取消官僚特权，还助长了官本位的风气。因此，公车改革者首先要认清到底为什么要搞公车改革，是处处站在领导的角度，代表领导的利益，还是出于公心，代表广大群众的利益。如果是前者，处处为领导着想，事事为领导考虑，那公车

改革完全成了一场换汤不换药的“政治秀”，不再具有任何意义。公车改革问题已经上升为社会热点焦点，那么，有关公车改革方案一定要体现社会公众的主流意识。否则,改革就不可能彻底或成功。要把公车改革的标准让群众来评判，把群众满意不满意、赞成不赞成作为第一信号。

**第四篇：高考状元为何32年憋不出顶尖人才**

高考状元为何32年憋不出顶尖人才

张军瑜：2024-06-25 08:02

一年一度的高考分数下来了。

各省市的高考状元们都会成为大家热情围观的对象。荣光过后，这些状元们走上工作岗位，在各自的领域表现如何？还能不能重现当年6月份到9月份的辉煌？结果恐怕让人比较失望。调查显示，自1977年至2024年的32年间，中国大陆的1000余位高考状元，无一位是在学界、商界、政界等方面的顶尖人才，他们的职业成就远低于社会预期。

这是我们这些年走过的教育之路需要反思的一个最现实的反证。这些状元说白了只是应试教育下的状元，是做题得分能力这场马拉松的状元。现在，马拉松结束，另一场人生大赛开启，这些状元们却已经不再具有夺冠的压倒性优势，在比高考更重要的职业生涯上退出冠军的争夺。

因为上的是名校，接受的是国内最顶尖的教育，有着过硬的文凭，客观地说，这1000余位状元各自的职业表现起码应该还都算是差不多，只是相比于当初的状元光环，他们的职业光芒并没有人们想象的那么灿烂。不排除中间的许多人，甚至还“泯然众人矣”。状元只是中学阶段我们国家每年所能给予这一批学子们的最高荣誉。社会、学校把这些人捧成类似于神话的存在，在这样一种神话之下，大家各取所需，个人得到荣誉和想要的名校、奖励，学校得到资本，老师得到奖金，同龄人得到偶像，社会大众得到精神慰藉。神话之后，学校、老师，甚至是社会，会躺在这个神话的身子之上继续混生活，混到更好的生活；对于状元自己，神话的光环却在慢慢弥散和弱化，在另一场已经开启大幕的比赛当中，神话只是一个过去式的传说，而他们却早已经失去了继续创造神话的能力和条件，或者说，当年他们引以为傲的应试能力，并不适合现在残酷的丛林生存法则需要。

我们教育的矛盾就在于我们把最好的教育资源捆绑给这些应试能力最出众的状元们，希望可以用最好的资源把这些应试状元们转化成我们社会最顶尖的人才，到最后却发现，当初的种子选择可能就是一个错误，这些状元种子们可能更适合长成园艺博览会上最娇艳的花朵，你却一心要他们长成旷野上的参天大树。而最适合长成社会需要预期的那些参天大树的种子们，可能早在当年高考的时候，就被阻止在最优势教育资源的大门之外。

于是，大家都矛盾，大家都纠结。于是，高考状元32年也没憋出一个顶尖人才。(责任编辑：宁肇刚)

**第五篇：聘任制公务员为何“只进不出”**

聘任制公务员为何“只进不出”

在深圳4万多名公务员中，聘任制公务员占比近10%。然而在首聘3年期满后，竟无一人解聘。针对“只进不出”的怪相，一些人担心，聘任制改革是否只是换了外套的“铁饭碗”？（5月4日 新华网）

不可否认，公务员聘任制确实在一定程度上激发了公务员的工作能力，提高了工作效率；聘任制公务员普遍综合素质较高，为了争取续聘，工作状况和态度较好，这也可能是实情。但4000多名聘任制公务员“无一解聘”，如此高的“通过率”还是难免让人心生疑窦：聘任制公务员在什么情况下才会被解聘？聘任制公务员是否存在考核标准？聘任制改革是否“换汤不换药”？

笔者认为，公务员聘任制尚处于试点、普及阶段，“万事开头难”，不能因为出现了一些问题就简单地将其否定。这个阶段，正是需要发现问题和解决问题的阶段。所以，有问题不可怕，重要的是想办法解决问题。

一方面，聘任制公务员的考核标准应更加细化。据了解，当前聘任制公务员在考核方面较为抽象和封闭：抽象体现在“无大错，即合格”，很少考虑工作成果及工作效率；封闭体现在大部分的考核都在所在单位内部进行，缺少上一级的介入和下一级的监督。细化聘任制公务员考核标准，需要对聘任制公务员进行长期的考核，考核期间不仅要考察“无过”，同时更应考察是否“有功”，可以引入企业的工作绩效制度，多做多得，少做少得，不做即是“有过”，杜绝“不求有功，但求无过”的松散思想。

另一方面，聘任制公务员考核必须建立淘汰机制。所谓聘任制，其核心便是打破了公务员的“铁饭碗”。公务员干得好不好，一考核就知道，但倘若考核过后无措施，考核便成为了一句空话。所谓措施，便是引入淘汰机制，让“干得不好就淘汰”的压力落在每一个聘任制公务员身上，刺激其负起工作责任，提高工作效率。

公务员聘任制对提高政府行政效率、改善公务员工作状态是一针“良药”，为了充分发挥其“药效”，打破“只进不出”、“零淘汰”这样的怪圈势在必行。

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