# 构建合理人力资源体系范文合集

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-03-10

*第一篇：构建合理人力资源体系构建合理人力资源体系助推县域经济社会发展中共桂阳县委政策研究室人才资源是第一资源，人才问题是关键性问题，人才工作是战略性工作。当前，桂阳正处于经济转型发展的关键时期，能不能实现我县经济发展方式从量的增长向质的提...*

**第一篇：构建合理人力资源体系**

构建合理人力资源体系助推县域经济社会发展

中共桂阳县委政策研究室

人才资源是第一资源，人才问题是关键性问题，人才工作是战略性工作。当前，桂阳正处于经济转型发展的关键时期，能不能实现我县经济发展方式从量的增长向质的提升转变，由要素驱动向创新驱动转变，由依靠资源能源消耗方式向依靠科技进步、循环推进方式转变，是事关今后长期发展的战略问题。要实现这些目标，关键是要充分发挥人才资源在推动我县经济转型发展过程中的核心作用，着力做好四个关键环节的工作，进一步构建合理的人力资源体系。

一要坚持三个并重，抓好引才环节。当前，我县正着力建设大项目、培育大产业、发展大企业，越来越需要一大批懂经营、会管理、懂技术、有专长的复合型、实用型人才。引进人才是开掘人才资源的必要举措，也是弥补本地人才不足的一条重要捷径。我们要着眼于建设一支有利于当前桂阳经济社会展形势的人才队伍，把好人才引进这一道关口，切实为桂阳转型跨越发展选准才、选优才。要坚持就业环境和创业平台并重，打造人才集聚洼地。切实树立并坚决贯彻“经济发展，人才先行”的思想理念，充分重视人才在推动经济发展，提升经济增长后劲和企业核心竞争力方面的巨大作用，全力营造尊重人才、爱护人才、关心人才、支持人才的用人环境；制定和完善人才引进优惠政策，广开“绿色通道”，提供无障碍、一站式、个性化、全方位服务，为各类优秀人才来桂阳施展才华和抱负营造良好的政务环境。同时，要积极搭建就业创业平台，以我县“一园六区”产业项目建设为依托，把园区作为人才就业创业的载体，形成依托园区引项目，通 1

过项目引人才，借助人才兴产业、做大产业促发展的良好局面。要坚持专业人才和特色人才并重，树立科学人才观。我县是一个典型的资源型县份，面临着产业转型发展的诸多挑战，加快改造提升优势传统产业步伐，大力培育战略性新兴产业，推进工业园区建设需要大量的有较高知识水平和创新能力的专业技术人才；同时，我县生猪、油茶、烤烟等特色农业产业对有丰富实践经验与一技之长的实用型、特色型人才要求较高，所以我们在人才引进的时候既要重视高素质、创新型的专业技术人才，也要重视符合桂阳特色产业发展要求的技能型、实用型乡土特色人才。真正做到人才工作的目标任务围绕桂阳发展来确立，人才工作的政策措施根据桂阳发展来制定，人才工作的成效用桂阳发展来检验，一切唯发展是举，一切唯发展是图，着力构建符合桂阳本土实际、体现桂阳发展特色的人力资源体系。要坚持招商引资和招才引智并重，加快项目建设步伐。人才就是资源，资源就是项目，项目就是资金，资金就是发展。我们在着力做好招商引资工作的同时更要注重招才引智，坚持“两条腿走路”。在招商和引才工作中，要深刻认识二者的重大意义，讲求科学的招商引才办法，牢固树立埋头实干的工作作风，不搞形式主义，不做表面文章，以项目是否真正落地作为检验招商的成败标准，以人才能否发挥实效做为衡量引才的优劣准则。要积极探索，创新方式，坚持以项目为依托，把招商引资和引进人才有机地结合起来，努力实现项目投入与人才引进齐头并进，形成依托项目吸纳人才，通过人才做大项目的良好局面，取得引资和引才“双赢”。

二要做好三个施教，抓好育才环节。必须牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才的投入是效益最大的投入”的思想观念，深入实施人才资源开发优先战略，不断加大人才开发的资金投入

力度，切实加强人才教育培训工作组织领导，积极利用各类资源开展人才教育培训，围绕县域经济社会发展目标，不断创新人才教育培训手段，探索各类人才人培养模式，在具体工作中努力做好三个“施教”。一是因需施教，突出人才培养特色。充分了解当前我县经济社会发展现状以及各类人才的培训需求，统筹兼顾、全面协调，研究制定科学的人才教育培训计划。综合运用各种调查手段，采取深入企业调研、发放需求调查问卷、召开座谈会、重点对象访谈等各种方式，调查了解我县人才构成的能力素质现状，分析掌握推动我县转型跨越发展的人才薄弱环节，尽快把最希望了解的知识、最渴望掌握的理论、最迫切解决的问题，最需要提高的技能转化为相关培训课程，改变“教什么学什么”的传统人才培养模式，努力做到转型发展需要什么就培训什么、人才成长缺乏什么就补充什么。二是因岗施教，突出人才培养重点。要对不同层次、不同类型的人才采用不同的培训方式，确定不同的培训内容和培训重点。针对非公有制企业领导人才，要围绕提高他们的思想政治素质和宏观决策、综合协调能力，开设一些专题班次。针对专业技术型人才，要依托重大项目建设，注重引导他们在我县产业发展中的关键领域和关键环节，重点做好一批科技攻关课题，提升我县经济发展的核心竞争力；针对我县充裕的劳动力市场，有关职能部门要多渠道、多方式地开展各种培训活动，全力构建新型劳动力培养基地，真正实现人口大县向人力资源强县的重大转变。三是因势施教，突出人才培养导向。要紧紧围绕县委县政府提出的“追赶长浏望，领跑大湘南”奋斗目标和“二四三”发展战略，结合当前我县的经济社会发展形势，把人才培养的重点放到提升发展经济、建设和谐社会的综合能力上，做到有的放矢。要结合当前各项工作重点，用加快桂阳转型

跨越发展的主题统一各级各类人才的思想和行动，全力打造一支政治素质过硬，业务技能拔尖，大局意识浓厚的人才队伍。

三要做到三个结合，抓好用才环节。“人才发展，以用为本”。做好人才的任用工作是实施“人才强县”战略的重要内容，是创建“创业型城市”和加快培育战略性新兴产业、推动传统产业转型升级的重要举措，更是企业实现跨越发展、科学发展的必然选择。我们要努力做到三个结合，用好现有人才。一是主导与主体结合，增强人才智力支撑。把以政府为主导和以企业为主体有机结合起来，把人才队伍建设纳入县委县政府的经济与发展计划，真正做到谋划发展的同时考虑人才保证，研究政策的同时考虑人才导向，部署工作的同时考虑人才措施。要把企业作为驱动县域经济发展的前沿阵地、人才干事创业的主要平台。坚持任人唯贤，不论资排辈，用人之长，不求全责备，以水平、能力、实绩大胆选用人才，真正做到人尽其才、才尽其用，以智力发挥撑起企业发展，以企业发展助推我县经济又好又快增长。二是开发与利用结合，提高人才利用效率。加大政府财政投入，支持人才开发战略，鼓励支持企业设立人才研究开发机构，壮大高新技术研发人才队伍。力求达到用好一个人才，发展一个企业，带动一方经济，致富一批百姓的目标。把重视合理利用现有人才，作为人才资源开发的基础工作，要注重创新人才工作机制，在健全人才开发体系，改善工作生活条件，营造尊重人才社会氛围等方面不断有所作为，为优秀人才的大量涌现并切实发挥作用创造条件，提供保障，形成鼓励人才敢干事业，支持人才干成事业，激发人才干大事业的良好局面。三是有形市场与无形市场结合，畅通人才流通渠道。进一步建立和完善人才市场，发挥有形人才市场要素配置人才资源的主渠道作用，切实推进各类人才和用人单位两个市场

主体有效对接，形成人才就业找市场，单位用人找市场的人才配置机制；搞好人才市场的网络化建设和劳动力市场建设，实现人才资源共享；继续完善无形人才市场建设，建立健全统一有序、开放竞争的人才流动机制，打破人才的地区、单位和所有制壁垒，融入更加广阔的人才市场体系。

四要围绕三个心，抓好留才环节。人才是流动的，要引得进、用得好，更要稳得到、留得住。当前我县正处在工业化、城镇化加速发展的机遇期，加快追赶领跑、转型跨越的攻坚期和全面建设小康社会的关键期。能否留住人才，充分发挥现有人才作用，是县域经济和社会繁荣安定、和谐发展与否的关键因素，我们必须高度重视，做到从心入手，留住人才。一是要解除担心，坚持用待遇留才。良好的政治、生活待遇是尊重人才的具体体现，是留住人才的主要因素和有效措施。对各类优秀人才，在社会上要给“荣誉”，在工作单位要给“地位”。要根据各类人才工作业绩大小、贡献多少，在入党、评先、奖金福利、纳入正规编制等方面给予相应的照顾，解决好人才的养老、住房、儿女就学、家属安置等一系列后顾之忧，使优秀人才能够心无旁骛、满心热忱、积极主动地投身于全县经济社会建设主战场。二是凝聚人心，坚持用感情留才。要把人才视为党和人民的宝贵财富，以对党和人民事业的无限忠诚，以强烈的责任感和事业心，真正做到思想上重视人才，感情上贴近人才，生活上关心人才，事业上鼓励人才。要建立县主要领导联系优秀技术人才制度和单位领导联系技术骨干制度，对人才的基本情况、思想状况，要主动了解，对人才工作、生活、健康等方面的情况，要主动过问；对人才遇到的困难和问题，要主动帮助解决。要充分尊重人才的特殊禀赋和个性，加强沟通、增进理解、兼容并包、凝聚人心。要做到相互信任、彼此尊重，特别是在人才遇到挫折时，要及时给予鼓励和支持。三是调动信心，坚持用事业留才。栓心留人，最根本的是要用共同的理想、共同的追求、共同的事业去团结人、凝聚人。对各类人才，要充分信任、放手使用，从各个方面为他们施展才能、实现抱负提供舞台。要采取有效措施，努力改善工作条件，为他们营造良好的工作环境，充分调动起各类人才的积极性和创造性；要鼓励开拓、支持创新，鼓励探索、宽容失败，充分激发出各类人才建功立业的强大信心和动力；要最大限度地满足各类人才学习提高、更新知识的需求，为他们营造良好的学习环境，使各类人才切实感到，在我县创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

**第二篇：如何构建合理有效的薪酬体系**

如何构建合理有效的薪酬体系

随着公司人力资源项目的逐步推进，在公司确定完组织结构和各岗位工作职责后，公司于4月份开始了公司各岗位的岗位测评工作，公司成立了岗位测评小组对公司所有的147个标杆岗位进行了岗位测评，并顺利地完成了。岗位测评提供了相关的岗位评价依据，保证了公平性，为公司下一步的薪酬设计奠定了一个良好的基础。当然，对于岗位测评与建立薪酬制度的关系可能公司有些员工还不是很清楚，因此，人力资源部将就公司如何通过岗位评价建立公平的薪酬制度进行详细介绍。

一、岗位评价与薪酬公平性认知

如何让员工认同薪酬的公平性，从而产生对组织的满意感和信任度，是人力资源管理面对的挑战。岗位评价是建立薪酬公平的重要手段。加强对岗位评价的过程控制，可以充分发挥岗位评价的作用，引导员工建立薪酬的公平性认知。

岗位评价(Job Evaluation)是企业内部建立薪酬公平机制的重要手段。它是以岗位为中心，依据一定的标准和程序来判断不同岗位对组织的价值大小并据此建立岗位价值序列的一项专门的人力资源管理技术。它的理论假设是:对于不同性质的工作岗位，不论岗位的工作内容是否相同，都可以通过对比岗位背后所隐含的付酬要素，确定它们的相对价值，并据此确定岗位薪酬。例如，尽管一个车间班组长和一个办公室秘书所从事的工作完全不同，但所需要的技能、努力、责任、教育训练水平、对组织的贡献和工作环境等是可以比较的，如果根据一定的标准和程序判断线它们的付酬要素比较结果相同，这两个岗位就应当获得同样的岗位薪酬。岗位评价对于薪酬设计的意义是双重的: 第一，岗位评价在薪酬设计中引入了理性分析的方法，克服了不同岗位之间由于工作性质、工作内容不同造成的价值对比障碍，使得岗位薪酬的制定可以处于同一标准之下，从而为增加岗位薪酬的合理性，克服其制定过程中的主观性、随意性奠定了基础。

第二，岗位评价的程序性特征为薪酬设计引入了程序公平，帮助组织建立员工对薪酬分配结果的公平性认知。研究发现，员工能否建立薪酬公平性认知，并不仅仅取决于分配结果的合理与否，更重要的是对分配决策过程的参与和认同。这就要求岗位评价不能仅仅停留在建立统一的薪酬衡量标准这个纯技术层面上，更为重要的是通过过程控制实现程序公平，为组织的薪酬体系提供合法性解释。

二、通过对岗位评价的方法控制实现薪酬的公平性

选择适当的方法岗位评估技术自产生以来，已发展出多种方法，但归纳起来主要可分为四大类:排序法，分类法，评分制和要素比较法。不同的方法可应用于不同类型和规模的组织，所需要的成本也有很大不同。中小企业由于规模小，岗位数量少，管理者与员工以及员工相互之间对工作性质较为了解，不同岗位之间的价值对比问题容易解决，采用简单的排序法，根据管理者的经验判断往往就能够满足建立公平性认知的需要，所需的成本较小。大中型企业内一般存在着几十个甚至上百个工作性质不同、工作要求不同、工作责任不同的岗位，因此要在大中型组织中建立普遍的薪酬公平性认知，一般需要选择评分制或要素比较法。这两种方法比较复杂，企业一般需要借助外部专家才能完成。

根据我们公司的规模和岗位人员情况，在顾问公司的指导下，我们公司采用的为综合各种方法的各种优点的“点因法”，针对公司目前的实际情况，由于工作性质工作环境的不同，公司将岗位测评分为两个部分，分别是管理（技术）岗位测评和操作岗位的测评，而管理（技术）岗位的测评引入了22个岗位因素进行评定，如风险控制因素、知识技能因素等；而操作岗位测评时则引入了14个岗位因素的评定，如劳动强度、技术技能等相关的因素，由此使得公司的各个岗位处于同一标准进行测评和打分，保证了未来薪酬设定的合理性和科学性。此方法根据决定各个岗位的各种因素以及各个因素所占的权重大小来评估岗位，此种方法具有精确、灵活、公平的特点，从而有效地保证了岗位测评及下一步薪酬设计的公平性。

另外，我们成立了统计小组，对所测出来的各种数据进行及时录入，并设定公式，采用去掉3个最高分和3个最低分的方式，这样不仅可以确保数据准确，信息充分，有助于实现岗位评价指标的科学性、合理性，避免各部门打分人员的偏见影响。这样的程序规范有助于各部门参与薪酬决策，表达意见，避免偏见，体现程序性公平。不仅关注了岗位评价的技术性要求，提高了岗位评价的有效性，并引导公司员工建立公平性认知。从而得到员工的普遍认同，真正起到薪酬激励的效果。

三、实现岗位评价的程序规范性要求，必须对岗位评估的流程进行控制。

岗位评估的过程控制需要在流程的每一个阶段确立控制点，根据不同需要综合应用现代管理手段对岗位评估进行分析、诊断和纠偏。岗位评估的整个流程归纳起来包括以下四个主要阶段：

第一阶段：确定评估计划“预则立，不预则废”，如同所有的管理活动一样，制定评估计划是保证岗位评估活动有效进行的先决条件，是预先控制的主要方法。在此阶段的控制重点是明确建立公平性认知的目标和途径，确定所需的资源供给，保证评估的有效进行。在制定计划阶段控制的关键点一般包括:：选择评估会议主持者和测评岗位对象的选择正确选择评估会议主持者和评估对象对于保证岗位评估的程序性规范十分重要。主持者承担着控制评估会议、处理评估数据、撰写评估报告的责任，因此企业在选择评估主持者时必须要求具有足够的经验。评估会议主持者的作用是保证会议按既定程序顺利进行，确保每一个岗位均能得到公正的评估，但不应影响委员会成员对岗位评估所作的决定。我们公司的评估会议的主持人由顾问公司的严老师主持进行，他具有多年的辅导经验对岗位测评的各个要点都相当熟悉，而作为没有和具体岗位发生利益关系的第三方更能保证岗位测评的公平性。

岗位测评的对象可以是所有岗位，也可以是具有代表性的典型岗位。根据我们公司的实际情况，我们总共有200多个岗位，以及一些岗位的职责工作条件等都相对类似，因此我们进行了选择了一些具有代表性典型岗位进行岗位测评作为标杆岗位，但所合并的岗位还是相对较少，合并后的数量约占三分之一到一半之间，共对公司的147个标杆进行了测评。

第二阶段：成立岗位评估委员会，即岗位测评小组成员的选择成立评估委员会的目的，就是通过集体决策的相互制衡，以程序性公正满足组织中各群体的需要，贯彻薪酬设计的公正原则。评估委员的构成须遵循多角度原则，成员最好是来自有代表性的不同部门。尽管在评估活动中涵盖所有领域不可能也不现实，但应尽可能包括多数典型岗位的相关领域人员。其次，评估委员应当在一定程度上熟悉被评估岗位的情况。另外，评估委员的选择还需考虑相关部门成员对其的认可程度，具有一定群众基础、具有责任心、能够保持公正客观的判断，以及高中以上的教育程度对于评估委员来说也是较为重要的条件。依靠评估委员会进行岗位评估，可以大大提高员工以及管理层对方案的接受程度，因为委员们是各领域雇员的代表，作为非专家对评估过程参与和了解，有助于减少岗位评估的信息不对称，增强来自于集体判断和“自己人操作”的心理优势，这对于岗位评估方案的解释有很大影响。

综合以上的各个要素，并考虑到公司的实际情况，此次公司管理（技术）测评小组的组成为每个部门派2人，为经理和一位车间主任（主管），公司总共14个部门，另加2名副总经理，总共组成了30人的管理（技术）岗位的测评小组进行测评。而在做操作岗位测评时，由于考虑到车间现场生产实际情况的了解程度，成立的操作岗位测评小组的成员则主要是生产系统的人员，由7个相关部门（假捻、纺丝、聚合、短纤、电仪、动力、资材）每个部门派3人，另加生产部派1人，共组成了22人的操作岗位测评小组，而且在测评打分之前还组织了小组成员对公司的各个岗位进行了现场的观测，加强对公司各个岗位工作情况的认知，也保证了岗位测评的公正性。评估前进行相关培训：有效的评估必须确保每个成员熟悉和理解岗位评估的目的，现行体系和岗位评估的过程，以及他们的责任。为了此次评估的有效进行，顾问公司的严老师，结合他多年的咨询经验，为我们公司的相关评估人员进行了多次的培训，包括试打分的时间总共培训了两天的时间，并进行了手把手指导，从而使评估顺利有效地进行。第三阶段：岗位测评会议的召开，即评估的进行

①评估会议的准备工作。有效的评估对于评估会议前的准备要求十分严格。首先，我们借用投影仪和笔记本电脑，将各岗位在组织结构图中的位置以及职务说明书投影出来，并由会议主持人读一遍，其次，我们召开的会议必须准备不受打扰的、测评时在公司二楼培训室并让测评人员将手机关机或是调到震动状态尽量保证会议不受打扰。②评估会议遵循的原则。评估会议必须严格遵循以下原则：

A.客观性原则。即要求所有评估人员在阅读岗位说明书的基础上，本着客观公正的原则进行评估。B.记录性原则。所有评估必须采用书面形式进行，原始资料由人力资源部进行妥善保存。C.数字化原则。在评估会议中评估结果必须一律转化为数字，以便信息处理和对比。

D.统计原则。会议主持人在评估结果的数字化基础上，运用统计方法进行归纳整理，得出最终结果。E.可靠性原则。评估会议必须保证评估数据的真实、准确、可靠性)。

第四阶段：方案报告的出台在两批次52位测评人员和测评主持人的辛勤工作下，经过了对147个标杆岗位，22（14）个测评因素的打分，共得到69212个数据，通过统计小组6名成员对69212个数据进行输入、汇总等一系列的工作，最终得出了147个标杆岗位的有效分值。由此得出个公司各个岗位的的排序及档次级别分布情况。这些，都由顾问公司出台了岗位测评分析报告，作为下一步设计薪酬制度和岗位定等定级的重要依据。

总之，岗位测评是公司薪酬体系设计的重要依据，岗位测评的成功与否直接关系到我们公司薪酬制度的合理性和公平性，直接影响到我们是否能够最大限度地提高员工的劳动积极性，提高工作效率，从而提高公司的竞争力。

**第三篇：浅谈企业人力资源培训体系的构建**

浅谈企业人力资源培训体系的构建

【摘要】十一世纪是科技、经济快速发展的时代,优秀企业层出不穷，而人力资源作为企业的核心资源,对其开发和使用的程度决定了企业竞争力强弱。对于一个企业来说，积极采取有效的措施致力于进行人力资源培训体系的建立具有着十分重要的意义，通过进行人力资源培训体系的建立，能够为企业培养一批高质量的有用人才，对于提高企业自身的综合竞争能力具有着非常明显的促进作用，企业是一家综合性建材电子商务企业，主营业务为招标信息、建材市场、配套交易等。人力资源培训中存在着培训重视不够、培训体系不健全、师资力量薄弱、培训经费不足等问题。文章主要论述了我国当前企业人力资源的现状，我国企业人力资源管理目前存在的问题，根据具体的问题提出了相应的解决对策，希望能够为相关的工作者提供一定的参考与借鉴。

【关键词】：人力资源，培训体系，建设

绪论

随着社会的发展，时代的进步，各个企业之间的竞争也变得越来越激烈，当前企业的竞争，归根究底就是人才的竞争，对于企业来说，积极采取有效的措施来提高员工的综合素质水平显得尤为重要，人力资源就承担着这样一个重任，为了能够达到提高企业综合竞争能力的目的，必须要对人力资源培训体系建设引起足够的重视，尽可能的完善相应的体系。

企业在全球经济快速发展的影响下,人力资源培训体系建设显得更为重要。企业必须与时俱进地打造一个健全的人力资源培训体系，同时，要结合企业的实际情况来确保此培训体系的针对性与有效性，如何构建一个科学稳健、系统完备、运转有效的人力资源培训体系，特别是当前经济全球化、科技发展速度日新月异的大背景下,对每个企业都有着显著的战略意义。也正是因为这方面原因的存在，使得企业之间的竞争变得更加记录，人力资源培训已经成为企业健康持续稳定发展的内在动力。

企业给予不同阶段的员工恰当的培训,不仅对提高员工的自身综合素质有着显著的意义,更能统一员工与企业运作的方向,对于员工的工作效率,企业不同岗位流程流畅性都有着非凡的意义,从而增强企业自身的核心竞争能力，提高企业的经济效益。

一、人力资源及培训理论概述

（一）人力资源概念

人力资源，简单说来就是劳动力资源，具体指的就是有着一定的劳动能力，可以促进社会与经济持续稳定发展的人口综合。通常情况下，人力资源包含两个层面的含义，一个是质量方面的，另外一个是数量方面。而质量则更加偏向于技能，文化程度与身体状况。数量则是指的具有劳动能力的人口数量。随着社会的发展与进步，人们也开始认识到人力资源的重要重要，目前，世界上很多国家都在采取有效的办法来提高国人的整体素质，为的就是能够促进国家的发展。

（二）人力资源特点

人力资源主要具有以下几个方面特征;首先，人力资源具有着一定的生物性，也就是说，其与其他的资源存在着最大的差异在于，它属于人类自身所有,具有生物性,与人的基因、生理特征等生物结构联系紧密;二是连续性,持续开发人力资源,使用过程中再培训，积累经验再开发、再创造等诸多过程;三是两重性,指人力资源既包括消费又包含生产的双重特性。四是具有时代性的特征，需要注意的是，对于人力资源本身来说，其质量的进一步上升，与其所处的社会背景有着很大的关联，有着十分明显的时代性特点；五是能动性，人力资源包含两方面的力量元素，一个是体力，另外一个是脑力，这两者密切联系，不可分割，有着非常浓重的主观能动性色彩，所以有着较大的开发潜能。

（三）企业人力资源培训重要性

对于人力资源的理论来说，其最为关键的一个中心思想就是培训，随着社会的发展，时代的进步，人力资源的地位也逐渐凸显出来。作为企业，需要认识到人力资源培训的关键意义，通过展开人力资源培训来进一步提高员工的各方面能力，使得员工能够轻松的胜任岗位职责，更为重要的是,培训能够促使员工与时俱进，提升员工接受新技术和适应环境变化的能力，其潜在价值对企业意义非凡。

员工接受企业培训，不仅对升员工的业务水平提高有帮助，对个人素质提升也会产生不小的影响,深层次里还可以提高员工的能动性增加员工归属感,为企业的百年大计培养储备人才,让企业的持续发展成为可能。优秀企业之间的竞争,归根结底还是人才的竞争。人才的价值体现在其熟练的业务能力、宽广的知识面和积极认真的工作态度。由于高新技术和新理念层出不穷,公司员工如果不能紧跟市场变化，及时更新就不能适应快速变化的现有社会环境,因此提升公司员工的综合素质就显得尤为重要。

二、企业人力资源培训的现状分析

（一）企业人力资源现状

企业2024年成立，是一家做有关建筑方面信息咨询、招投标信息的电子商务公司，截至2024年4月底,企业员工总量105人,其中普通基层员工80多人,中层管理人员12人,高层管理人员8人。企业整体员工的学历水平不高,管理团队管理水平较低。下表1显示了

2024年、2024年、2024年近三年来企业人力资源教育和学历层次状况。

表1

企业人力资源受教育和学历状况

年份

学历层次

高层管理人员

中层管理人员

普通基层员工

人数

占比

人数

占比

人数

占比

2024

硕士及以上

0.00%

20.00%

0.00%

本科

33.30%

40.00%

0.00%

专科及以下

66.70%

40.00%

100.00%

2024

硕士及以上

0.00%

13.33%

0.00%

本科

30.00%

33.33%

3.00%

专科及以下

70.00%

53.33%

97.00%

2024

硕士及以上

0.00%

6.70%

0.00%

本科

29.41%

43.33%

12.10%

专科及以下

70.59%

50.00%

87.93%

从该企业员工受教育程度与学历状况来看,企业的员工构成中,高层管理人员在2024、2024、2024年这三年当中,人数快速增加。本科学历高层领导者所占比例逐年下降，硕士及以上学历的中层管理人员的比例逐年下降，主要是由于中层管理人员总数增加所致。本科学历所占比在2024年有所下降，在2024年又回升趋势。企业的普通基层员工学历等次和受教育水平不高。2024年普通基层员工总数比2024年增长了约155%,本科学历层次的员工比2024年增加167%,在当年普通基层员工中的比重依稍有提高；2024年比2024年增长了约377%,本科学历层次的员工由2024年的3人增长到2024年的25人,比2024年增加178%,是2024年的8倍多。

（二）企业人力资源培训的现状

企业从3015年开始陆续采取一系列措施，主要有制定培训制度、鼓励员工参加培训、增加培训课程、拨经费外出学习等。

1.员工参加培训的情况

公司成立之初规模较小，在2024、2024两年开始逐渐盈利并走向规模，招聘规模也加大力度，并在学历上也相应提高了标准，这也是人力资源改善的原因。虽然公司成立有近3年时间，但是培训则是从2024年4月份刚刚开始,企业人力资源培训情况如下表所示:

表2

企业2024年员工培训情况

培训时

间

高层管理人员

中层管理人员

普通基层员工

培训人次

总人数

人均

次数

培训

人次

总

人数

人均

次数

培训

人次

总

人数

人均

次数

2024，04

266

8.7

754

从表2可以看出,企业此次培训主要针对中低层新进员工，说明企业的培训主要目的是使员工快速对公司情况和业务有一个了解,停留在一个很浅的层次。

2.培训师资情况

表3

企业培训师学历层次和职称情况

年份

培训师总数

学历层次

所获职称

硕士及以上

本科

专科及以下

高级

中级

初级

2024

从表3的数据进行分析,可以看出企业的培训师学历层次集中在本科和专科层次,而职称则都在高级级职称上。是因为现在公司培训讲师主要是经理以上级别的领导，因为公司业务发展较快，培训内容以介绍不同部门业务为主。

3.培训经费执行情况

表4

企业培训经费情况

（万元）

年份

设施设备培训费用

师资力量建设费用

培训活动费用

费用额

人均

费用额

人均

费用额

人均

2024

0.0762

因为得到母公司的大力支持，培训设备，场地等都可借用，因此花费并不大。培训讲师都是内部管理层，师资力量建设目前并没有开展。因为公司战略合作客户比较多，所以管理层经常被委派外出参观学习，活动经费占了不小的比例。

4.培训考核评估情况

因为培训系统刚刚建立，迄今公司并未执行有效的培训考核评估情况。但培训考核评估作为人力资源培训体系重要的一环，没有有效的评估机制就无法保证企业的培训是有效的，并无法从评估反馈中改善人力资源培训流程，不能做到与时俱进和因材施教。

三、企业人力资源培训问题

当然，不可否认的是，当前我国企业的人力资源培训依然存着诸多方面的问题，具体问题表现为以下几点：

（一）企业个别领导培训观念落后

企业的领导与相关责任人员并没有认识到人力资源培训的重要作用，在有些时候，甚至存在着妨碍人力资源培训行为的存在，虽然大多数人力资源培训工作支持的高级管理人员，但也有其他人员的培训，提高员工的技能和质量影响不大，而耽误正常的工作时间，而忽视了人力资源培训的长远意义，急功近利，对太急躁，追求人力资源的培训效果，希望通过几个简单的训练，马上在工作人员的帮助。虽然企业领导人说，在培训工作的支持，公司政策和预算的发展，给训练倾斜，但仍有敏捷的头脑，对长期战略意义的培训工作仍然是对培训效果缺乏深刻的理解，追求眼前的，要组织工作培训活动的直接需要。

（二）企业培训方式单一

培训内容单一，培训方式简单,普通基层员工获得培训的机会较少,与公司的业务发展速度和专业度上还存在不小的差距。在培训计划上,虽然制作有人力资源培训计划及培训时间表,但缺乏长远的培训规划。企业人力资源培训方法单一且传统,培训课程上仍以讲师讲授理论部分居多,没有与员工互动;忽视深层次的需求如提高员工思想观念、提升价值观和适应能力等。培训机会方面,很多新员工所获培训机会较少,培训的大部分内容针对性差,难以收到良好效果。

（三）企业培训师资力量薄弱

企业的师资力量主要是部门主管、经理,难以满足企业日益增长的培训师资需要。很多主管、经理未受过培训师专项教育,培训显得不够正规和专业，还有待加强与改善;培训团队成立时间不长,成员之间讲课方式不尽相同，培训师的团队意识不强。培训师自身没有专门接受系统培训的机会，阻碍了自身专业素质和综合素质的提升,已经无法满足公司培训快速发展需要。

（四）企业培训经费不足

人力资源培训资金投入严重不足，没有设置相应的经费保证，在企业人力资源培训与其他事情发生重合的时候，往往都会受到影响，有时候甚至资金取消培训，没有独立的培训经费,当企业遇到特殊情况需要削减费用时,往往会压缩培训经费。因此,专项的培训预算是培训经费保障必不可少的一部分。

（五）企业培训机制仍不完善

（1）缺乏客观务实的培训需求分析机制

企业培训体系当中没有设置相应机制，导致了企业人力资源培训变得毫无章法、毫无规划，有的企业尽管已经进行了相应机制的设立，但是却没有发挥出应有的作用，这些机制往往都是对岗位需求比较重视，对于员工的个人培训方面却没有引起相应的重视，很多企业都是在出现问题的时候，才会制定一个培训计划，所谓的培训，也只是驻足在企业新员工对企业情况的基本了解，培训的针对性非常低，员工在接受培训的过程当中也表现得非常迷茫，无法发挥理想的培训效果。

（2）缺乏科学先进的培训评估机制

由于企业缺乏良好的培训评估机制,培训后员工的收获和效果,没有持续跟踪以得到有效反馈,不能对以后培训起到改进作用,不能使两者相得益彰。企业通过考试的方式来对员工接受培训的情况有所了解，倒是，考试这种形式相对而言较为刻板，对于员工来说，所掌握到的培训知识单纯通过考试来了解是远远不够的，考试只能了解极其片面的内容，根本没有办法了解到人们培训接受的深度与实际效果。

四、企业人力资源培训体系解决方案

（一）加快企业培训管理系统建设

对于一个企业来说，进行培训管理系统的建立，最为直接的一个目标就是为企业提供更高的服务，提高企业的核心竞争力，因此,要促进完善企业的培训管理系统,实行按照培训层级负责分工的制度,全面贯彻落实培训管理工作。

（二）改进培训方式

进行企业培训课程的适当调整，删除不需要课程，修改不科学、不合理的课程，进一步促进培训资料的有效提高，结合社会的具体情况与企业发展的要求，对课程进行相应的计划与设计，改进培训课程流程:

削减无益内容，增加期望改进内容，梳理课程主干内容-进行时间合理规划。改进培训方式，对企业来讲,如果要改善培训效果,实现培训目标,就要改变以往的单一讲授方式,尝试多种培训方式,采取案例式、辅导式、会议式等多样的培训方式,让员工寓乐于学,增加员工参加公司组织的培训的积极性,从而提升员工的学习效果和。

（三）加强企业内部培训师队伍建设

首先可以划分出不同级别培训师的能力指标;从课程设计能力、演讲能力、培训现场掌控能力等方面考核培训师的教学水平;设立统一的授课标准,按照标准授课。培训讲师如果多次不能达到应该具备的能力水平要求时,则取消讲师资格。其次可以给予培训师机会优先选择的权利，（四）规划企业培训预算

预算资金和人力资源培训为企业提供人力资源培训的财政支持和资助，如果员工培训经费由财政支持和保护不到位，那么人力资源培训的实施与效果是不是有效的保护。培训预算作为企业培训计划的先决条件，必须严格按照预算执行，根据培训预算下达培训经费并落实到位，不能擅自降低培训预算支出。对于企业培训预算的方式，主要分为两种，第一种是结合员工的相关方面情况，进行针对性的课程的建立与设计，预算资金的分配；二是与员工的等级划分的依据，把资本分配预算根据高层，在不同级别的中层管理者和普通员工的比例。

（五）完善企业人力资源培训机制

（1）建设与完善准确的培训需求分析机制

要确保人力资源培训有着一定的效果，能够真正的促进企业的健康稳定发展，首先需要了解培训的需求，还必需进行培训需求分析机制的建立，了解员工的需求是什么，了解员工欠缺什么等相关方面的因素，然后再对这些信息与资料进行汇总，形成一个内容丰富的培训信息系统;建立畅通的沟通机制,让管理者与员工的信息交流便捷,方便培训交流;关注同行优秀企业的培训经验,为进一步开展培训做好储备;注意客户反馈,把客户对企业及员工的反馈,作为培训内容的参考依据。企业的工作环境相对集中,实行员工集中培训较方便，但是因为公司发展较快，部门较多，各个部门工作内容不一致。因此,更要根据公司自身情况建立和完善客观准确的培训需求分析机制,为培训体系提供客观准确的需求分析机制。

（2）建设并完善科学严格的培训考核与评估机制

内外部培训评估。内部培训考核方法有实操考核、课堂纪律考核、上级领导考核、理论考核考核等方法。外部培训评估提交提交证书，笔试成绩等。培训效果评价是企业培训过程中的最后一个环节。由于企业未能对培训进行科学的培训效果评价，不能为企业未来的培训提供有价值的信息，因此必须在企业中实施培训效果评价。培训效果评价结果与培训课程的改进和教学方法的调整密切相关。首先，要明确评估项目，评估标准的发展。量化考核项目指标，使考核活动能实际运行。二要确保考核的客观性、考核结果的公开性，接受工作人员的监督，及时纠正偏差。它是一种结合实时评价和长期跟踪评估，如果两者的结果是一致的，以表明员工真正掌握的知识和技能的训练，以实际工作。需要注意的是，在进行培训计划制定的时候，需要对培训的目标有着明确的规定，与此同时，还需要对培训的结果进行相应的评估，了解培训所带给企业的相关效益到底如何。

四、结论

对于企业来说，人力资源管理具有着非常重要的作用，企业无论处于什么阶段都不能忽视人力资源的管理，此外，在做好人力资源管理工作之后，还必须要积极的进行管理方式的创新，提高管理的笑脸与质量。但是，很多企业在人力资源管理方面存在着各种各样的问题，通过本文的论述，希望能够为相关企业提供一定的帮助，当然，我的研究还不够完善，在以后我还将进行进一步的研究。

参考文献

[

]

陈银法.人力资源开发与管理通论[M].北京经济管理出版社.2024.[

]

郭庆松.现代人力资源管理[M].上海文汇出版社.2024.[

]

何娟.人力资源管理[M].天津大学出版社.2024.[

]

胡君辰.人力资源开发与管理教学案例精选[M].上海复旦大学出版社.2024.[

]

胡春.企业人力资源开发[M].人民教育出版社.2024.[

]

(美)TimAng,姜旭平主编.管理我的员工绩效[M].上海交通大学出版社.2024.[

]

夏光主编.人力资源管理案例[M].机械工业出版社.2024.[

]

李中斌,张向前,郭爱英等著.人力资源管理[M].中国社会科学出版社.2024.[

]

赵曙明.中国企业人力资源管理[M].南京大学出版社.2024.[

]

窦胜功著.人力资源开发与管理[M].沈阳出版社.2024.[

]

(美)菲利普.艾文斯,托马斯.沃斯特.裂变一新经济浪潮冲击下的企业战略M.上海远东出版社.2024.[12]

王贯中.完善国有企业人力资源培训机制的探讨[J].企业家天地.2024.[13]

尹琳珊.试析企业人力资源培训体系的构建[J].中国商界.2024.

**第四篇：构建合理教学体系 增强理论教学效果**

摘要：共产主义是人类最崇高的社会理想是《马克思主义基本原理概论》的第七章，作为集中体现马克思主义根本价值目标的一章，如何灵活多样地讲好这一章，可以在教学体系构建方面作一些实践上的探索。

关键词：马克思主义基本原理概论；第七章；教学体系；构建

中图分类号：g641 文献标识码：a 文章编号：1671-0568（2024）29-0041-04 贯穿马克思主义的中心线索是工人阶级和全人类的解放，解放工人阶级和整个人类、实现共产主义社会是马克思主义追求的根本价值目标。而实现共产主义社会，则集中体现了马克思主义基本原理的科学性和革命性。这一根本价值目标，在整个《马克思主义基本原理概论》的理论体系中又集中体现在最后一章第七章。笔者在教学过程中，通过对教材的全面解读，以集体确认的重点为基础，以两大专题为脉络，利用问题带出理论，多角度、多案例、史料与现实相结合，在教学体系构建方面对第七章做了一些实践上的探索。

一、确定第七章教学的总体思路 1.内容主线

确定本章由三个相互关联的问题构成内容的主线什么是共产主义？共产主义如何实现？青年学生应当怎样做？ 2.知识要点

本章主要有以下四个知识要点其一，马克思主义经典作家对共产主义社会的展望；其二，共产主义社会的基本特征；其三，共产主义社会理想实现的历史必然性；其四，共产主义理想实现的长期性。3.教学重点

经过解读教材与集体研讨，确定了本章的三个教学重点其一，共产主义的基本特征；其二，共产主义是社会历史发展的必然趋势；其三，两个必然和两个决不会。4.讲授难点

联系现实困惑和学生现状，确定了本章讲授时应解决三大难点其一，要讲清楚共产主义实现的历史必然性及长期性；其二，要讲清两个必然和两个决不会的关系；其三，批判共产主义是乌托邦的错误思想，坚定青年大学生的共产主义理想信念。5.学时安排

本章计划5学时，其中，教师讲授环节4学时，学生互动环节1学时。

二、变教材内容为专题式讲解 1.对于大同理想与人文关怀专题

在本专题中，要讲解清楚以下五个内容其一，古今中外人类对理想社会的追求；其二，马克思主义经典作家展望未来社会的科学立场和方法，与空想社会主义有本质区别；其三，共产主义的含义以及马克思主义经典作家揭示的共产主义社会基本特征；其四，通过两个必然和两个决不会的内在联系，揭示出实现共产主义的必然性和长期性；其五，实现共产主义是人类最伟大的事业，体现出对全人类解放的终极关怀。2.对于人的全面发展专题

在本专题中，要讲解清楚以下四个内容--其一，对人的全面发展的深度解析；其二，人的发展的三个历史阶段；其三，实现人的自由全面发展的条件和途径；其四，人从必然王国向自由王国的飞跃与全人类的彻底解放。3.对于整章内容来说

通过整合教学内容，同时在讲授中结合相关教材内容进行课堂讨论，从而利于突出重点，并避免了与本课程前面所授内容以及其他马克思主义系列课程相重复。

三、采用生动多样的方法导入教学 1.音乐导入 多媒体教室的方便之处，就是可以方便的寻找所需要的影像教学资料，例如，课前或课间就可以查找一些第七章教学内容有关的音乐、歌曲等作为本章的辅助教学方式。教学中，播放第七章片头课件时，可将《国际歌》这首响遍全球的伟大旋律作为背景音乐：这是最后的斗争，团结起来到明天，英特纳雄耐尔就一定要实现！雄壮的歌声曾经鼓舞着中华儿女不懈努力直到取得最后胜利，课堂上也能深深感染并吸引着学生去探索马克思主义真理。这首歌曲也可作为整章结束时红旗课件的背景音乐，课堂效果都非常好。2.问题导入

开始讲授本章时就直接提出与课程内容有关的三个问题并展开短时的课堂讨论其一，理想社会何在；其二，共产主义是乌托邦吗；其三，如何认识必然和自由的关系。这三个问题可有效带动学生进行共产主义之思，并引导他们关注全章内容，成为一种全新的课前介绍方式。3.多媒体视频导入

在讲解第一专题时，利用多媒体设备播放文献纪录片《共产党宣言》片段。《共产党宣言》是一部具有世界历史意义的文献，它标志着马克思主义的诞生，开辟了国际工人运动和社会主义运动的新局面，第一次较为完整而系统地阐述科学社会主义基本原理，从其诞生起就成为世界无产阶级的锐利思想武器。讲授绪论时就曾向学生介绍过这部划时代的著作，本章教学中则以影像资料的形式，回顾了马克思和恩格斯写作《共产党宣言》时的情景，再现了当时的历史背景和深刻的阶级斗争，揭示了《共产党宣言》对整个社会主义运动和人类进步的指导意义和深远影响。4.语言导入

观看完《共产党宣言》的文献片后，可以向学生特别提示《共产党宣言》的现实意义，以语言导入的方式，强调著作中的论断仍具有现实意义，全球化背景下讨论的内容在著作中都有所涉及；就对资本和资本主义的分析来说，《共产党宣言》几乎比任何一本著作都更精彩、更容易理解；马克思的许多思想，尤其是他的方法贴近现实，我们今天仍然可以借鉴。重温150年前马克思、恩格斯所揭示的两个必然的真理，能够引导学生思考这一真理的现实意义，进而引出两大专题的教学内容；同时也巩固了前面的学习内容，加深了学生对历史唯物主义揭示了人类社会发展规律的理解，课堂教学效果较好。

四、对重点难点知识加以解析

在讲解理想社会的描述时，要重点分析马克思主义与空想社会主义的本质区别，解释清楚马克思主义经典作家展望未来社会的科学立场和方法，更加能说明马克思主义对于人类理想的论述具有科学性、革命性、理论性、现实性，为后面讲授共产主义是能够实现的社会理想打下了基础。

在讲解共产主义的概念时，要讲清楚共产主义的内涵，即共产主义指的是什么。通过恩格斯对于经典论述共产主义的几段话：建立在因发展工业、农业、贸易和殖民而产生的大量的生产力和生活资料的基础之上，建立在因使用机器、化学方法和其他辅助手段而使生产力和生产资料无限增长的可能性的基础之上；共产主义是关于奴隶、农奴或手工业者不可能实现而只有无产者才可能实现的那种解放的学说；共产主义是关于无产阶级解放的条件的学说，给学生说明共产主义是指一种理想的社会制度、一种科学的理论体系、一种向着美好社会前进的运动，即包括了理论体系、社会运动和理想社会制度三方面的内涵。在讲解共产主义的基本特征时，为了让学生能够深入理解共产主义而不是仅停留在字面上，可以采用问题的形式进行分析，例如，提出：物质财富极大丰富是不是无限度地增加物质财富、无限度地扩张生产力？如何实现各尽所能、按需分配的原则？等问题，结合一些经典原著的论述，启发性地引导学生真正理解共产主义的基本特征，从而让学生体会到共产主义社会是人类历史上最合理、最进步、最美好的社会制度，是真正实现真、善、美的社会。

在讲解两个必然和两个决不会的关系时，可以结合当代世界资本主义的发展，深化学生对两个必然和两个决不会的理解。根据资本主义的寿命取决于它能容纳生产力的能力的观点，来考察当今资本主义是否已成为生产力进一步发展的障碍。通过分析，其一，现在资本主义国家还具有科技创造的能力，在新科技革命带动下使经济形式迈上新台阶；其二，现在世界上还有一些前资本主义或资本主义欠发达的国家和地区，这些地区的资本主义还有继续发展的余地。以此实例深入认识了两个决不会是两个必然实现的客观条件，使学生能够结合当代资本主义的实际，深刻理解共产主义的实现既是一个必然的结果，又是一个长期的过程。在讲解建设社会主义与实现共产主义的远大理想时，通过分析两对关系来深化学生的理解其一，社会主义与共产主义的联系与区别；其二，中国特色社会主义共同理想与共产主义远大理想的关系。通过分析，使学生在马原课上能更多了解马克思主义经典作家的基本观点；并结合今天生活的现实，理清社会主义、共产主义的发展道路，感同身受，更加深化对共产主义的理解与认识，坚定实现共产主义理想的信心。

在讲解人类从必然王国向自由王国飞跃时，引用《共产党宣言》、《资本论》等著作中的经典论述，先分析必然王国与自由王国的关系；再进一步指明必然王国和自由王国不是空间概念，而是一对历史性概念。从而引出当社会生产力高度发展时，私有制就将被废除、物质生产活动和精神创造活动的对立就将被消灭，人的自由而全面的发展才能实现，而摆脱必然的束缚而走向自由王国的那一天，也就是共产主义的实现。

五、选择适当的案例与教学资料

在讲授古今中外人类对理想社会的追求时，利用多媒体播放柏拉图的理想国、托马斯·莫尔与《乌托邦》、康帕内拉的《太阳城》、圣西门对未来社会的预言、丹尼尔·贝尔的后工业社会理论等案例课件来介绍西方思想家对理想社会的描述，播放孔子的治国治家之道、儒家《礼记·礼运》中的大同社会理想、老子提出的解决社会矛盾的方案、历次农民革命追求社会理想的历史回顾、康有为及其《大同书》等案例课件来介绍中国思想家对理想社会的描述。这些都是古今中外颇具代表性的经典思想，在扩大学生知识面的同时，增强对马原课的学习兴趣，使枯燥的理论更易被接受，为引出马克思主义对未来社会做了准备。在讲授对共产主义的追求是理想与信念的统一时，利用多媒体播放愚公移山和精卫填海的案例课件进行讲解。愚公一家只靠肩挑手搬，要移走太行、王屋两座大山，愚公坚信不移，每日挖山不止；精卫填海的神话也是这样，它每日衔石衔草，以投大海，只都是坚定的信念的力量。在这些故事中，包含着劳动人民对于理想实现的必然性的坚信。而共产主义信仰中更是包含着一系列科学的理念与信念，比如：主张全心全意为人民服务、人的自由而全面发展、社会的真正公平和平等、人与人之间和人与社会之间的和谐等等。这些基本信念具体体现在一个未来的目标上，就表现为共产主义理想。通过这样的类比法讲解，使得共产主义理想信念更加贴近我们的寻常生活，更有说服力和亲和力。

在讲授共产主义理想是社会政治理想与个人道德理想的统一时，利用多媒体播放优秀共产党员焦裕禄、王进喜、孔繁森、蒋筑英、牛玉儒、宋鱼水、雷锋、任长霞的影像资料，说明坚持了共产主义的理想和信念，就如同有了浩然正气，就能抵制金钱、名利、权力地位的诱惑，就能抵制各种腐朽思想的侵蚀，就能经受任何艰难曲折的考验，永葆高风亮节。同时对比性地播放成克杰、余振东、胡长青等贪官污吏的影像资料，说明信念动摇、信仰失落、理想平庸的人就会被金钱、名利、权力地位所诱惑，从而干出一些损人利己、损公利私甚至触犯刑律的勾当而走向沉沦。通过影像资料进行正反两方面的对比，更能突出强调优秀干部的高尚情操和腐败分子的丑恶嘴脸。

在讲授共产主义理想的追求是目标与过程的统一时，利用多媒体播放青年毛泽东、写作《新民主义主义论》、董存瑞、夏明翰等前赴后继、英勇奋战的共产党人及方志敏就义诗等影像资料，说明为了共产主义的远大理想，人们前仆后继，英雄奋战，不管遇到多大挫折、多大风浪，总是毫不动摇的坚持共产主义的理想和信念，并为之奋斗一生的感人事实。实际教学中，学生们在缅怀英雄的过程中深受高尚情操与远大理想抱负的感动，丰富的影像资料可有效地渲染气氛，更胜于空洞的说教，课堂效果很好。

在讲授树立共产主义的远大理想，积极投身中国特色社会主义事业时，选择改革开放以来百姓生活的十大变迁、对比主要国家国内生产总值、我国东西部差距比较、华西村纪实等案例辅助教学，以现实中真实生动的例子，说明共同理想与远大理想的关系。从身边日新月异的变化，让学生感受社会主义建设的步伐，从而可以更加坚定共产主义的必胜信念。

在课程结束前的时段，课件上出现的是动画效果制成的飘扬红旗，再次唱响《国际歌》的雄壮旋律英特纳雄耐尔就一定要实现！背景音乐与红旗画面相结合，大大强化与渲染了整堂课的教学效果。并以此作为全部教材的结束之举，不需要陈述任何语言，就可以此时无声胜有声地起到画龙点睛的作用。学生们沉浸在感动与回味之中，教学效果非常好。

六、灵活多样地引导学生参与课堂互动 1.通过讨论来纠正现存的一些错误认识

现实生活中，有些人对共产主义存有怀疑，进而产生了一些错误认识。在讲课中要注重纠正一些思想误区，可采用案例引导的方式，组织学生发言和讨论。例如，在实际教学中，先给学生介绍《参考资料》刊载的几篇文章，再提出一些错误观点其一，共产主义渺茫论；其二，共产主义失败论；其三，共产主义等待论；其四，共产主义终点论。在启发学生认真思考、积极驳斥的过程中，起到纠偏、树正的作用，也更能深化对共产主义的认识，坚定青年学生实现共产主义理想的信念。2.组织学生进行课堂辩论

针对教学内容，布置辩论题让学生提前做好准备，利用一节课时间组织一次辩论。例如，介绍老人节衣缩食资助贫困学生中出现的一些怪象的背景材料，组织学生进行名为‘没有回报的道德活动’究竟有没有意义的主题辩论，从而培养学生明辨是非的能力，引导他们树立高尚的道德情操，积极投身于中国特色社会主义的建设事业。

**第五篇：如何合理配置人力资源**

如何合理配置人力资源

在人类拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，因为它是经济发展的第一资源，如果没有人力资源作为基础，其他任何资源都无法实现其经济功能，因此，人力资源管理就成了现在企业管理的核心。

人力资源管理的基本任务，就是根据企业发展战略要求，通过有计划的对人力资源进行合理配置，搞好企业员工的培训和开发，采取各种措施，激发员工的积极性，充分发挥其潜能，做到人尽其才，才尽其用。更好的促进生产、工作效率和社会经济效益的提高，从而确保企业发展战略目标的实现。

由此可见，如何合理配置人力资源是人力资源管理中心的重中之重。本文以人力资源如何配置谈一点看法。

一、建立完善的招聘体系

如今，人员招聘是企业获得人力资源补充的重要渠道之一，也是外部人才进入企业的唯一通道。因此，成功的开展招聘活动，建立完善的招聘体系就显得尤为重要。建立完善的招聘体系就是在招聘过程中要明确：招聘什么样的人才？什么时候招聘什么人，如何去招聘合适的人？

1、人员原则

一是公开原则。把招聘岗位、数量、时间、资格条件、考试办法公开。

二是平等原则。对所有应聘者一视同仁，提供平等竞争机会，不拘一格选才。三是竞争原则。通过考试竞争和考核鉴别来选拔人才。

四是择优原则。通过广揽人才，选贤任能，挑选一流人才。

五是量才原则。重视人才的专长，量才录用，做到“人尽其才，用其所长”。六是效率原则。力争用尽可能少的成本、短的时间，录用到高素质人才。

2、招聘人员时间

一是业务扩大，人手不够。

二是原有员工调动、离职、退休、死亡等出现职位空缺。

三是员工队伍不合理，急需补充合适人才。

四是组建一个新的企业。

3、招聘人员过程

一是招聘之前应进行岗位分析，岗位分析可以很好的把握公司内部需求动态，明确、详细的职位要求可以保证公司招聘到最合适岗位要求的人才。岗位分析是开展人力资源管理的基础，是公司开展招募、培训以及薪酬管理活动的首要条件。它对公司招聘体系的建立起着决定性作用。

二是人员的招聘可以实行内部招聘和外部招聘，内部招聘能很好的激励现有岗位的员工不断地进步，使公司的成长和员工的成长同步，同时，也能大大缩短外来员工适应新岗位的适应期。而外部招聘的挑选余地很大，可以确保招聘到许多优秀的人才。同时，外部招聘在无形中给公司原有员工施加压力，形成危机意识，激发斗志和潜能。不论是内部招聘和外部招聘，在为公司招募人才的同时都要权衡其利弊，两者相结合，才能真正招募到合适的人才。

三是选择与工作岗位相适应的人员，通过初步面试、评价、申请表和简历，经过测试、面试、个人证明材料检查和背景调查，录用等步骤，选择与工作岗位相适应的人员，如果员工条件过高、过低或与工作岗位不相适应，他很可能会离开企业。虽然在某些情况下，员工的流动对企业的发展有一定的作用，但代价很高，特别是高流动率的企业不可能有好的业绩。

二、建立有效的用人机制

员工的使用是人力资源管理的核心，人力资源管理的其他各项工作都是围绕员工使用来进行的。建立有效的用人机制，其实就是在使用人员中要明确：使用什么样的人才？使用人才的内容，如何使用人才？

1使用原则

一是人事相等原则。按工作的需要，挑选最合适的员工，达到最佳组合。二是权、责、利一致原则。就是权责越大，相应给予的利益、报酬应越丰富。三是德才兼备原则。就是德与才的统一，两者必须结合，不可偏废。

四是用人所长原则。根据每个人的能力大小和能力作用方向的不同，安置其到最能发挥特长的岗位，而且要能容人所短。

五是兴趣引导原则。尽量将员工安置到其感兴趣的工作岗位上。

六是优化组合原则。根据员工的性格、年龄、能力要素匹配构成群体，形成良好的人际关系，形成科学的人才结构。

2员工使用内容

一是新员工的安置。将新员工安置在预定的岗位上。

二是干部选拔、任用。从员工队伍中或招聘中选拔能力卓著，绩效突出者担任各级领导职务。

三是职务升降。通过绩效评价，任免各级领导。

四是员工调配。根据实际需要，调配各岗位员工，提高工作效率。

五是优化组合。不断优化人员，提高整体效率。

六是员工的辞退、退休管理。

3员工使用程序

一是分析员工任职资格，对员工的能力进行评价、确认了解培训工作是否达到了履行岗位职责的要求。如果员工已具备了上岗条件，则安排其上岗，如尚未达到要求，则需要重新培训或进行辞退，解除劳动关系。

二是员工进入工作状态。一般采用聘任制、订立劳动合同的方式上岗。三是员工开始工作之后，对员工的工作进行监督，考察，进行评价。

四是人事调整。就是对员工使用进行调整，包括晋升和降职，目的在于改善和提高工作质量和效率。

三、建立诱人的培训体系

当今世界科学技术日新月异，人才市场瞬息万变，这对人才的素质要求越来越高，人力资源的培训正成为企业诱人的福利，“终身教育”“学习型组织”的提法都表明人力资源开发以成为企业增强竞争力的重要途径，建立诱人的培训体系，其实就是在培训过程中要明确：培训的形式、培训的内容、培训的体系。

1、公司的培训形式

一是脱产培训，一般企业对企业高层管理人员，技术骨干，集中时间，离开工作岗位在专门的学校，研究机构等脱产学习，俗称：“充电式学习”。

二是不脱产培训，从业人员通过实践学习或利用业余时间进行培训，这是企业培训的主要途径。

三是业余培训。员工利用工作以外的业余时间，通过自学或函授教育获得新知识，进行个人能力开发。

2、公司培训内容

一是对管理人员可进行国内外经济现状，经营管理知识国际市场经营知识，领导方式，工作方法，思想政治工作等培训。

二是对经营人员可进行企业年处的经营环境，经营方针，经营目标，经济法

律知识，外语培训等。

三是对技术不员可进行专业知识项目管理，组识管理计算机，外语培训。四是对一般员工可进行企业管理，现状和方针，业务知识如何处理工作，待人等培训，3、公司培训体系

员工能力开发在短期内是很难见效的，企业只有通过长期的有计划和教育培训，才能培养出自己年需要的人才，按照管理职能和管理层的不同，培养体可分为二类：

一是职能体系，就是纵向的教育培训体系，根据企业内部的管理职能不同，如生产、技术、销售，分别进行不同内容的教育培训。

二是阶层体系

就是横向的教育体系，是从经营层、管理层、监督层、骨干人员、一般人员、新进公司人员等分别进行培训。

完善企业的培训体系也是等于为公司储备大量的有用之才，一旦某个岗位上的人员离开，就可以在最短的时间内找到顶替其工作的人。这样就能把因为人员变动产生的损失减到最小。

综合上述，完善培训体系是一个企业自身不断成长的需要，也是企业拥有自身发展需要的人才队伍的重要保障。

四、完善市场化薪酬体系

如果说培训能很好的让员工为企业服务的话，那么，完善的薪酬体系制度则能更好的留住人才，它是一个企业有没有吸引力的主要依据。每一位员工都希望自己获得同事、企业、社会的认可，其中最主要的方式就是其薪酬。完善市场化薪酬制度就是在实施过程中要明确，薪酬的功能、薪酬的结构、如何设计与管理的薪酬制度。

1、企业薪酬功能

一是补偿功能

二是调节功能

三是激励功能

2、企业的薪酬结构

一是基本薪酬部分。主要是员工岗位、职务、个体间的差异为基准的薪酬，一般占工资的50%——60%，由最低工资、岗位工资、技能工资等组成。

二是奖励薪酬部分。这是员工超额有效劳动为依据的薪酬，由年终奖、劳动分红、特别贡献奖、经常性工作奖组成。

三是各种工作性补贴。以员工所在劳动强度和劳动条件为依据超额劳动的补偿。一般约占工资的5%——10%。

四是地区性津贴。这是对员工在不同地区间的实际工资差异的一种补偿，一般约占工资的5%——10%。

3、企业薪酬制度

设计与管理薪酬制度是一项最困难的人力资源管理任务，如果企业建立了市场化薪酬制度，企业就会进入创新的循环。而如果这些制度失灵，那么接踵而来的就是员工心灰意冷和工作效率的下降。最终导致企业人才的流失。因此，完善市场化薪酬制度，要做到将“心”比“心”，要用企业的“薪”换员工的“心”。

一是企业要提供有竟争力的薪酬。为员工提供有竞争力的薪酬，使他们进一步珍惜这份工作，较高的报酬会带来员工更高的满意度，较低的离职率，一个结

构合理、管理良好的绩效薪酬制度，能留住优秀的员工，淘汰较差的员工。

二是要重视内在的报酬。内在的报酬是基于工作任务本身的报酬，如对工作的胜任感、成就感、责任感、受重视、有影响力、个人成长和富有价值的贡献等。事实上，对于知识型的员工，内在报酬和员工的工作满意感有相当大的关系，让员工从工作本身中得到最大的满足，这样公司就能把员工从主要依赖好的薪酬制度中转换出来。而让更多的员工依赖内在的报酬，也使企业从仅靠金钱激励员工的循环中摆脱出来。

三是要让员工参与薪酬制度的设计与管理。公司领导层应该与员工进行交流沟通，开放相关的薪酬信息，让员工了解到只要通过努力就能得到相应的报酬。让员工参与薪酬制度的设计和管理有助于一个更合适的员工需求和更符合实际的报酬制度的形成，用公司管理层的真心换取员工的信任和信心。

四是要有一个公平的评估体系。如果没有合理的评估体系，薪酬制度也就成了虚设。在公司制定薪酬制度时所遵循的原则是“论功定酬”，也就是员工有机会通过不断提高业务水平及公司的贡献而获得加薪。在“论功定酬”中，对员工进行公平、公正、公开的绩效评估至关重要，同时，评估也需要因人而异，真正做到“以人为本”。

完善市场化薪酬制度是公司有效的激励途径，它可以更好的激发员工的工作热情和斗志，全身心的投入到工作中去，不仅让员工觉得实现了自己的人生理想。对企业有了满足感和归属感。而且企业也将实现利润的最大化。真正实现企业和员工的双赢。

五、合理配置好人力资源

人力资源是企业最宝贵的资源，它比其他的技术、资金等其他资源更宝贵。企业的最终目的是盈利，因此，只有合理的配置人力资源，建立精简、高效的企业组织结构，才能实现企业利润的最大化。在合理匹配人力资源中，一定要“以人为本”，也就是说：在最合适的时间把最合适的人放到合适的岗位上。人是匹配的中心，一切都要围绕人进行。

人力资源的合理配置，首先要预测企业有多少个工作岗位，那些工作岗位需要填补，岗位的要求是什么，弄清工作岗位的性质很重要，不要盲目的招聘高级人才，否则往往形成高人才低配置的现象，造成人才的极大浪费。对员工和企业都是损失。

其次，要考虑员工的现实能力和潜在能力，现实能力是由一个人以前的学习和经验积累而成的；而潜在能力则主要依据一个人的兴趣、爱好、性格、气质等。对于岗位职责明确的工作，可以倾重于员工的现实能力，对于岗位职责不明确的，则可更多的考虑潜在能力。

根据行业的性质不同，有的企业往往会有人力资源需求的淡季和旺季之分，旺季人力资源需求往往达到了饱和程度，而在淡季却又有许多人力资源得不到充分的利用，这就需要管理者通过对岗位和人的双重衡量，将合适的人放到合适的岗位上，从而实现人才的合理配置。人力资源的合理配置，还可以很好的激励员工最大限度的发挥自己的潜能，它比薪酬激励更有效，是人力资源管理较高的境界，同时，对于挽留高级人才也是最有效的办法。

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！