# 管理者要从哪些方面来为企业培养优秀的核心人才

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-07-29

*第一篇：管理者要从哪些方面来为企业培养优秀的核心人才管理者要从哪些方面来为企业培养优秀的核心人才中国正经历着经济发展模式全面转型的时代，伴随着经济的转型，中国的人力市场同样呼唤着价值结构的变革，从.用工荒.到.用人荒.，均从侧面反映了企业...*

**第一篇：管理者要从哪些方面来为企业培养优秀的核心人才**

管理者要从哪些方面来为企业培养优秀的核心人才

中国正经历着经济发展模式全面转型的时代，伴随着经济的转型，中国的人力市场同样呼唤着价值结构的变革，从.用工荒.到.用人荒.，均从侧面反映了企业在快速发展的同时对人才的渴求、对人力资源的重视。升级时代，企业人力资源管理需要怎样的用人策略？总经理在训练核心人才需要进行三个决策，第一是搭建人才选拔培养体系。

.这个体系一定是结合企业的发展战略与竞争优势而设的。首先了解核心竞争力在哪，再去考虑需要什么样的人才去支撑整个公司的发展战略。.李敏说，杰克•韦尔奇的自传中记载着前总裁选拔他的经历，其前总裁选拔他的理由是，黑白家电辉煌了30、40年，但是无法在上世纪80年代、90年代继续辉煌下去，生产线会移到发展中国家去，他要考虑挑选一个战略思维与决策风格他完全不同、必须具有海外经验的人才。

近日，在正略钧策管理咨询和我的工作网联手举办的.2024中国人力资源发展与管理.论坛上，华南理工大学教授李敏以杰克•韦尔奇的管理方法为例，在厦门人才很多，想要在众多的人才中挑选出适合自己的不免要花费一些时间。生动地阐述了企业核心人才的培养应该从高层重视的理念。她提出了总经理对于人才管理的3件必做之事：首先搭建人才选拔体系。经理在人才训练过程中，必须要建立文化、建立选拔体系，这是总经理的主要责任，其他人只是辅助，只有总经理才能够做这种决策。其次善于做伯乐，要抓住一切机会去发现人才。最后是一定要做一个教练，重视训练，有意识地去训练后备人才，这样在需要人才的时候就把这些得力干将晋升上去。

第二是做伯乐。

韦尔奇说，作为总经理每见一个人都是一次面试，无论是内部员工还是外部的客户、朋友，都要抓住每个机会去挖掘、挑选企业适合的人才。这一点很重要，目前总经理总是依赖人力资源部，缺乏自己寻找的责任。如果不和人力资源总监合作去寻找人才，人力资源部找的人才也不一定契合总经理的口味，因而总经理做伯乐很重要。前几天找工作想看看有关面试方面的知识，无意中发现龙岩人才网里面有很多有关职场的文章，学习了不少知识。国际大公司的方式是前任总裁选择下一任总裁，下一任总裁再负责选择适合自己的团队，前任总裁会帮他分析，哪些人在平时工作中配合得比较好，可以形成优势互补。韦尔奇的前任总裁就是发觉他能突破传统管理思维的特质、非常具有创新性才最终选择了他。

李敏曾经调研过一家于1992年成立的佛山企业，和企业老板交流后发现：第一，该企业非常缺乏高管人员。第二，企业对于人才的选拔缺乏迎合企业发展需求的、正确的认识。第三，老板的选拔方式是托朋友帮忙找人，这最终会导致人才待不久就会离去，因为观念不同，需要时间进行磨合。

第三是做教练，重视训练。

目前很多企业的训练形式是集中上课或者散养式，没有形成训练体系。李敏在调研中也发现，在过去10－20年，中国的企业缺乏系统规划和一个很好的在职训练体系。.西方强调员工要通过在职训练，在工作中不断地观察和学习沟通。求职面试靠的不只是努力，在大泉

州人才网信息繁多，如何从这些招聘信息里面筛选出好的职位也是有窍门的。因此，领导有意识地训练和引导下属，就不用担心没有人才。.李敏还举了另一个例子，联想高管都是柳传志亲自挑选出来，然后放到下面公司里面进行锻炼，并亲自指导工作和现场授课训练。1998年她翻译过一篇英国文章，文中谈到一个事实是，西方跨国公司几乎不会担心被挖角。因为比如一个营销总监被挖走，到新的公司需要1－3年的时间与公司的企业文化、团队的磨合。而新上任的总监通过一段时间的磨合，前段时间一直为工作发愁，后来朋友推荐了三明招聘网还不错，投递简历回复率很高，也很快捷。自然也会适应。而且公司内部有一个人力资源储备系统，一个人走后，还有第二梯队、第三梯队的人才可供选择。

一项调查显示，标普500强企业CFO的2024年平均薪酬增长了19%，达到290万美元。根据这项调查显示标普500强企业的CFO薪酬差异很大，从最低的60万美元到最高的6000万美元不等，其中五名CFO在2024年领取了超过2024万美元的薪酬。薪酬的水涨船高也反映出部分CFO的影响力正逐渐增强，他们往往身兼多项重要职务。很多朋友给我推荐了南平人才网，于是我抱着试试看的心态在上面投了些简历，效果还不错，回复很快的。去年薪酬最高的两名CFO分别是维亚康姆公司的首席财务官托马斯·杜利

（ThomasDooley）和西方石油公司的首席财务官史蒂芬·查曾（StephenChazen）。其中杜利去年前九个月的薪酬将近6500万美元。

CFO三大瓶颈

非黑即白

保守、谨慎是CFO的.职业病.。一旦CEO或其他高层提出某种非正规的财务要求时，被视为技术官僚的CFO就会立刻进入非黑即白的.义利之争.的两难处境。其实有时并不是说CEO思考企业利益问题的立场一定是黑的，而CFO的立场一定是白的。而是面对同一组财务数字，合理的逻辑是CEO首先会想到企业自身利益，而CFO应首先想到其是否合规。这种.职业病.已经成为CFO自身发展的最大瓶颈。一位CFO在离职后创业时曾感慨，.过去在CFO位置上，我的思维方式只有对与不对、黑与白；但成为CEO之后，我才发觉竟然还有灰的。.回避冲突

对CEO说.不.，这是CFO的重要职责。不同于其他高层，CFO必须本着对股东和投资者负责，对企业的未来持续经营负责的态度，站出来说.不.。蒙牛前CFO姚同山在接受本刊采访时曾表示，.有魄力做事情，有专业化的能力做好事情，在佛山找工作需要耐心，好工作很多也要有方法的技巧。这是CFO必须具备的。.财务关乎各个部门的利益，CFO要有坚持下去的魄力。姚同山表示，CFO往往要扮演泼冷水的角色，如果回避冲突，没有担当起这个重任，企业就如同不加控制的汽车，风险随时可能袭来。其实对于CFO本身来说，.有为才有位，.如果不能尽到自己的职责，那么也就没有应有的位置。

疏于换位思考

与业务部门的冲突是CFO的最大挑战。首先财务与业务之间的矛盾是毋庸讳言的，另一方面需要确定的是对立肯定是无助于解决问题的，毕竟双方的目标是一致的。所以CFO

要与业务部门建立一种信任机制，成为业务部门的决策助手，主动去帮助业务部门实现业务流程的标准化、提高风险控制能力、削减营销成本等这些原本财务自己费力不讨好去做，而实际上没有足够能力去做的事情。

CFO职场风向标

5月23日《金融时报》报道，沃尔玛中国区COO罗世诚（RobCissell），以及沃尔玛中国高级副总裁兼CFO罗睿澜（RolandLawrence）均因.个人原因并寻找其他机会.而先后离职。沃尔玛中国总部公关部已经进行了证实，并称二人离职系个人发展方面的原因，对于是否与好多整合不力有关，并没有给予正面回复。《金融时报》称，沃尔玛尚未任命二人的接替人选。5月30日，中国西部水泥有限公司宣布，委任陈兢修接替罗宝玲担任公司财务总监，求职面试靠的不只是努力，在深圳招聘信息繁多，如何从这些招聘信息里面筛选出好的职位也是有窍门的。任命当日生效。陈兢修于2024年6月1日加入该公司，获委任为该公司财务总监前，为该公司财务副总监。陈兢修2024年9月至2024年8月，曾任职安永，职位包括员工会计师、高级会计师及经理。陈先生还曾任职网上游戏营运商财务总监兼公司秘书。陈兢修毕业于香港大学，获金融学士学位，是香港会计师公会及美国注册会计师公会会员。

6月6日，岳鹏成电机发布公告称，公司首席财务官HeungSangFong已于2024年5月31日正式提交辞职报告。报告中，HeungSangFong要求辞去岳鹏成电机首席财务官和公司董事的职务。该报告已于提交当日生效。6月23日，毕业后来到广州找工作，发现广州招聘信息很多，在投递简历的过程中一定要选择好自己喜欢的职位。奢侈品零售商蒂芙妮公司（TIF）宣布，将更换其CFO，并增设COO一职。现年45岁的帕特里克-麦金尼斯（PatrickF.McGuiness）将接替现年55岁的詹姆斯-费尔南德斯（JamesFernandez）成为首席财务官。麦金尼斯于1990年加入蒂芙妮，此前担任负责财务的高级副总裁。费尔南德斯1989年加入该公司，1998年至今担任CFO。

**第二篇：提高企业管理水平的核心是要提高管理者能力**

提高企业管理水平的核心是要提高管理者能力

2024-09-06 | 来源: http:// | 关键字：企业管理核心 企业管理者 | 浏览次数: 149次提高管理者能力有利于企业战略与企业规划的顺利实施。企业的高层管理者一般负责全局性、长期性的战略决策与战略规划。企业战略是否适当决定了企业发展的方向是否正确。战略制定好后，顺利实施也非常重要，这主要由人数较多的中层管理者采取具体的实施措施。管理者的能力取决于自身对企业战略、企业文化及管理工作的理解程度和应用能力，因此提高管理者能力有利于企业制定适合自身的企业战略和企业规划，有利于企业战略从理论层面到实际工作中的转化与落实。

提高管理者能力有利于企业组织与内部沟通的顺利进行。企业是复杂的系统，包括不同要素、不同部门和具有不同专长的人，这些都属于企业资源。怎样以最合理的方式把这些资源配置起来，使之发挥最好的功能，对不同企业来说可能完全不同。而管理者就是确定如何组织与协调的主体，是与部门、个人沟通的润滑剂，因此提高管理者的工作能力，有利于企业形成最有效的组织体系，有利于企业内部协调与沟通的顺利进行。

提高管理者能力有利于企业避免或降低各种风险损失。众所周知，投资可能带来收益，也可能带来损失，这就是风险。企业为客户提供产品或服务的过程，同时也是增值和盈利的过程。但盈利不是确定的，面对瞬息万变的环境，企业在经营管理中存在各种各样的风险，例如外部消费者需求的变化、内部人才流失的可能性等。而管理者能够通过内外环境的一些想象来判断现在或未来发生的变化，从而及时做出调整，因此提高管理者能力有利于企业的监督和控制，有利于企业避免或降低风险带来的各种损失。

提高管理者能力有利于企业降低耗费、提高效率从而增加效益。企业是营利性组织，效益是其追求的首要目标。管理者的各种管理活动都是为了降低成本和费用，同时尽最大程度提高劳动生产率，从而开拓出更大的利润空间。提高管理者的能力，就增加了管理活动的有效性，再作用在普通员工身上，就会产生一种“乘数效应”，从而实现效益增加。徐州人才招聘网

综上，提高管理者能力有利于企业战略与企业规划的顺利实施，有利于企业组织与内部沟通的顺利进行，有利于企业避免或降低各种风险损失，有利于企业降低耗费、提高效率

从而增加效益，是提高企业管理水平的核心。企业要提高管理水平，就必须提高管理者能力。如果不提高管理者的能力，企业的管理水平也难以提高。职业规划

**第三篇：企业如何留住核心人才**

企业如何留住核心人才

人才是企业最宝贵的财富和核心竞争力，也是企业发展壮大的基石，核心人才更是企业人才基石的支柱。如何分辨核心人才，谁是核心人才，这需要我们把人事工作做扎实，做细致，注意分辨人才和核心人才，并在日常工作中积极的为企业留住核心人才。

首先我们需要厘清两个概念，什么是核心人才？核心人才的标准是什么？核心人才是在企业发展过程中通过其高超的专业素养和优秀的职业操守，为企业做出或者正在做出卓越贡献的员工。而要成为核心人才则需要满足以下几个条件：

第一、处于核心岗位，在企业或者部门中占据核心的岗位，具有不可替代性； 第二、具有核心岗位胜任能力，员工要有驾驭核心岗位的能力，且卓越的岗位技能；

第三、核心业绩，利用核心岗位，加上自身所具有的核心岗位胜任能力，为企业创造更多更广的业绩；

第四、对组织、对企业忠诚，这是核心人才条件中最重要的一条。在日常工作中需要梳理企业的核心人才，形成核心人才名单，在工作中一定要注意保密性，防止名单外泄。核心人才名单更像是一个共产党的潜伏名单，知道的人越少越好，仅限于企业大boss，人力资源部领导，如果范围再扩大，只能是各部门领导只知道本部门的核心人才，核心人才本人绝不能知道。这样的好处在于：防止企业内部、部门内部内斗导致凝聚力下降、员工工作不积极等不良影响的产生。

了解了什么人是核心人才以及核心人才的名单，同时我们更需要了解核心人才离职的原因，从原因入手找寻挽留核心人才的方法。在工作中，我们要注意辨别员工离职的真正原因，做到心中有数，并在以后的工作中积极修正。员工离职的三大假原因：个人原因，家庭原因，薪水原因，换一个工作环境。经过调查研究员工离职的真正原因排首位的是与直接上级领导相关。离职对于企业来说是一件平常的事情，有利于为企业增添新鲜血液，使企业更具活力，但是企业员工的离职率应控制在15-22%之间，如果超出这个范围，且离职人员中包含核心员工，这将会产生诸多不良后果：企业错过黄金发展时期，付出巨大的机会成本；引起

技术、客户的流失，企业业绩下滑；造成企业人才断层，后续力量薄弱；引发一些在岗员工不安心工作，成为潜在的流失对象。

为了挽留核心人才，我们应该从以下方面入手：

1、从直接上级入手，管理好核心人才的直接上级。员工的离职很大一部分在于直接上级，或是工作安排不合理，指导工作没有方向性导致员工工作迷茫等。

2、设定用人部门的核心人才流失指标，并计入该部门的年终考核，上下管控，留住核心人才。

3、抽专人负责员工动向，并及时向人力资源部上报员工动向情况；

4、给予核心人才股权、期权、年终分红、干股等激励措施，让核心人才有一个明确的奋斗目标。

5、内外职业生涯规划。外部职业生涯规划要在岗位上做足功夫，多开岗位上升通道，让核心人才有一个接一个的奋斗目标，员工努力有方向，并抓住其心理特征满足职位上的需求。同时在内部职业生涯规划中注重核心人才知识、技能的提升，鼓励其多参加专业技能培训，注重培养其解决问题的卓越能力。

6、有条件的企业实行事业合伙人等相关合伙制度，让核心人才为自己干事业。核心人才只有找到了为自己干事业的劲头才能真正的留下来，为自己的事业奋斗，最终为企业的大事业奋斗。

7、把重要职能工作分工做，流水线操作最佳。把核心岗位的相关工作进行拆分，环环相扣且使其具有可替代性，以此减少核心人才的流失给企业造成的损失。

8、加强企业文化学习培训，注重企业内部员工风格、习惯、能力的培养。在企业内部营造良好的文化氛围，促使大家积极践行，使员工能够张弛有度的工作。

9、管理好自己的“家人”。与“家人”约法三章，积极做到去家族化。这一点主要指家族企业中，大量的亲属加入给企业造成的一些管理难题。

10、优先从内部选拔核心人才。企业在人才晋升上要预留一定的职位给内部员工，让员工有奋斗的激情，同时赛马不相马，能者居上。

11、建立良好的企业激励机制。激励要超出员工的预期，并积极创新激励方式方法，不陈旧。

12、满足员工的精神需求。在企业内部树立尊重人才、爱惜人才、关怀人才的风气。

13、重视心理契约。在于员工沟通过程中，注重员工微表情的变化；积极的进行沟通引导，倾听员工的诉求，并积极的解决员工所遇到的问题，解决员工的后顾之忧。

14、使命留人。把企业的使命愿景分解到每个员工身上，使员工与企业紧紧地联系在一起，为了共同的使命奋斗。

15、情感留人。企业也是一个讲情感的地方，感情留人是付出代价最小的方式，在工作中，要学会和员工做朋友，放下上下级的架子，平易近人，与员工打成一片，诚信待人。

16、组织诚信和工作氛围。企业承诺过员工的任何事情都要积极的办到，如果办不到需给员工一个交代，诚心诚意的对待员工，相互理解，创造融洽的工作氛围。企业对员工诚心诚意，将心比心员工也会对企业诚心诚意。

17、培训是最好的礼物。要有针对性、目的性的对员工进行培训，基层员工培训执行能力、企业文化价值观；管理层培训管理能力、部门间协调能力等，使员工感受到自己在企业发展有提升成长的空间。

18、为离去的员工系黄手帕。欢迎离去的职工再回到企业来；推心置腹的谈心或小型座谈会、欢送酒会；引入好马吃回头草。

19、个人方面特殊原因。对于有特殊要求的员工，如：弹性制的工作时间等，可根据企业实际情况对其做一些调整.却因个人特殊原因需要离职的，企业应尊重他们的选择。

**第四篇：素质教育就是要培养应用型人才**

素质教育就是要培养应用型人才，千万不要仅仅理解为动手能力的教育。应用人才包括动力手能力，适应环境的能力，适应工作需要的能力，适应复杂多变情况的应变能力，适应自我学习和再创造的能力......等等，这就要求从应试教育和应试状态下解脱出来。当然这要教育硬件、软件都有大的发展作基础。从教育观上讲，人们再不是为了升学、为了高分、为了考大学而学习，而是为了适应工作要求而学习，从学习者的角度讲，学习者有学习的内在要求，是“让你学”变为“我要学”。著名教育家陶行知先生曾提出：“对儿童要实行六大解放：解放儿童的头脑，使之能思；解放儿童的双手，使之能干；解放儿童的双眼，使之能看；解放儿童的嘴巴，使之能谈；解放儿童的空间，使之能接受大自然和社会；解放儿童的时间，使之能学习自己渴望学习的东西。”搞好素质教育，我们的前辈为儿童开出了“解放”的秘方。可几十年来，这一“解放工程”进展并不理想，实有重提之必要，一是把儿童从“名次”束缚下解放出来。长期以来，考试分数成了家长的“命根子”。“分分分”，使孩子始终生活在重负之下，失去了天真烂漫的童年，影响了身心健康。因此，家长和学校要真正为孩子们“减负”，注重在培养孩子的综合素质上下工夫。二是把儿童从“呵斥”高压下解放出来。现在，有些家长和教师动辄“呵斥”孩子，使孩子处于长期“呵斥”的高压下，产生逆反心理，阻碍了其智慧的开发和提高，不利于培养孩子的个性和创新能力。这就要求我们，对孩子要多鼓励，少批评，最大限度地发现和发展孩子的优长。三是把儿童从“溺爱”中解放出来。善于把孩子放在艰难困苦的环境中磨练，放开手脚，让孩子做好自己的事，培养其吃苦耐劳和自强自立精神，更好地全面提高综合素质。你对阅读与写作二者之间的关系的理解阅读与写作之间的关系是非常密切的。二者之间相辅相成，相互促进。写作是阅读能力的一个外在的体现。著名特级教师陆志平明确指出：“学校的语文教育要突出重点，就是要重读写。”对中学语文颇感兴趣的北京大学中文系著名教授钱理群说：“强调要以读、写为重点是有道理的，这或许可能对改变日前语文教育要求不切实际、过分繁琐、学生学业负担过重的现状，提供了一个新的思路。”可见，在提倡素质教育的今天，确定阅读和写作在语文教育中的重要地位，不仅合理，而且意义非同寻常。教师和学生大概都知道阅读的写作，认为这也是老生常谈的东西，仍然没有什么新意，但我想，我们应该真正了解和认识什么是真正意义上的阅读与写作，这对语文教学应该有很大的帮助，传统的阅读，只承认主体对文本的被动接受，充其量是充当鉴赏者或批判者，而我觉得，阅读应是一种主体的能动创造，阅读主体对文本的接受过程实质是一种再创造过程，从思维科学的角度看，写作是一种充满生命活力的“生活－作者－文本－读者”的四维结构，而这四维结构的核心就是思维，写作是一种独特的精神创造，是作者的一处脑力劳动，是作者的某种思维运动过程，阅读者应是课程和作品的主体和开发者，学习者阅读者的个人体验，个人的情感以及知识积累，对作品的解读在很大的关系，所以我认为阅读是一个心智的过程，是一个思维的过程，必须结合阅读者的个人体验，个人情感和 思维才能够真正地从作品中获得相关的内涵，情感、知识，能力等，哲学家费尔巴哈说过：“情感只能为情感所了解。”说的就是这个问题，所以阅读是一次思维与情感的过程。

**第五篇：人才的培养要贯彻**

1、人才的培养要贯彻“又红又专”这一方针。而高中思想政治课正体现了“红”这一方面，即为人才的培养提供思想保证，为其提供正确引导。从课程性质上来看，《全日制普通高中思想政治新课程标准》为高中思想政治课的教学提供了规范，规范着课程性质、课程理念和课程目标等方面。

2、通过培养学生的问题意识、提高学生在现实生活中运用知识解决问题的能力，有利于学生保持学习思想政治的兴趣。这也是培养学生的创新精神和创新能力的重要前提。

3、又如。秦春华在对2024年江苏省政治高考综合探究题分析与思考中，对高中思想政治综合探究题的概念及特点作了简要的分析。

4、是按照科学的研究程序、路径，有系统地研究某一教育现象，探索这一教育现象背后隐藏的教育教学规律，以解决教育实践中存在的问题为目的。在本课题的研究中我采用了以下具体的研究方法。

（1）查阅文献法。文献一般指某以学科领域内专家学者所写的经典篇目，说服力强。通过对文献查阅，能收集到有关自己研究领域的资料，从而为自己的研究增强说服力，保证其科学性。包括收集文献，摘录信息，分析文献三个步骤。要求所查阅的文献信息要“广”“准”“精”。

（2）调查研究法。指通过问卷、访谈、测量等方式获取有关教育现象和教育现状的详细资料，并对资料进行科学分析和研究，从而科学的认识教育现象。在进行调查研究时要做到实事求是，一切从实际出发。

(3)教育行动研究法。教育行动研究法指在自然的教育环境下，以教育教学中遇到的现实问题为教育行动研究的对象，得出规律，采取有效措施解决其问题。

5、以上所提到的几种方法是相互联系的统一体，各有其优劣。这就要求我们要综合运用其中一种或几种方法，以便优势互补，提高对问题研究的科学性有效性。具体到对某一问题的研究时，可以以其中一种方法为主，其他方法为辅。具体综合形式有主从式组合，并列式组合等。这样可以促进深入研究、提高质量。

6、高中思想政治综合探究题是近年高考政治中新出现的一种题型，但目前还没有形成对这一题型的概念的统一界定。虽然如此，还是有许多专家学者从各个方面对这一题型做了一些阐述，这对我们对这一题型的深入研究奠定了基础。比如，有的概念突出综合探究题以实践活动和研究性学习为途径，以社会热点为背景，引导学生运用综合知识，理论联系实践，并对有关理论和现实问题进行探索和研究。

7、概念包括内涵和外延，内涵指对事物性质，属性，特征等的揭示，是区别一事物与另一事物的根本特征，是事物的共性。

8、外延指某一事物具体的形态，是某一事物性质的多样性表现，是事物的个性。

9、通过综合分析近几年的带有“研究性学习”性质的试题和高中思想政治教材中“单元综合探究”部分的材料。我们可以这样对高中思想政治综合探究题下一个这样的定义。高中思想政治综合探究题指在探究性学习和实践活动的背景下，要求学生综合运用所学知识和方法对相关资料进行分析筛选，通过思辨性的思维形成对问题的综合看法

10、这些题目基本贯彻了高中思想政治新课程的基本理念，注重基础知识与学生的能力的结合，课本知识与课外知识的结合。体现了综合探究题的现实性、综合性、探究性和开放性的特征。

（二）饱含情感教育，培养思想觉悟。

1、学生的思想道德教育要经过思想情感的培养，思想道德信念的培育，引导思想道德行为的生成。思想道德教育本质上是一种情感教育，是思想道德信念、思想道德行为产生的基础。也是培养思想觉悟的前提条件。关注学生的情感培养、良好态度的形成和道德行为习惯的培养是高中思想政治新课程的基本理念之一。这种基本理念将思想政治综合探究题的考查目标指向学生的情感、态度和价值观等方面的发展。要求学生在解答综合探究题时，以所学的思想政治的基本性的、原理性的知识为依托，充分发挥学生的想象力，从学生自己独具特色的角度思考问题。最终使学生在答题的过程中，使自己的情感态度得到培养，使自己健康的情感得到体验。

2、同学甲和同学乙有不同的看法。同学甲认为这种“剃头哥”、“拇指妹”“举牌少年”等非主流现象，说明了在当今社会主义民主社会中，公民的民主自由权利得到最大的实现，社会对这种现象相比以前也多了许多宽容和理解。同学乙则认为公民的这种言论自由、出版自由理所当然得到社会普遍尊重和社会主义民主与法制的保障。这种尊重与保障理应通过正常途径来达到，而不是要通过这样一种戏剧化的形式来表达。第一个问题是：请你运用政治生活中的相关知识，谈谈对“剃头哥”“拇指妹”等现象的认识。第二个问题是：我们中学生从这些现象中受到哪些人生启迪。这些试题的提问亲切自然，饱含丰富的情感教育。学生在回答这些问题时自然要从课本中找出相关基础知识，在解答过程中潜移默化地提高了学生的思想认识，较好地处理了情感教育与提高思想觉悟的关系，同时也对学生有效地进行了“情感测量”。

（一）反映时代气息

1、、同学甲和同学乙有不同的看法。同学甲认为这种“剃头哥”、“拇指妹”“举牌少年”等非主流现象，说明了在当今社会主义民主社会中，公民的民主自由权利得到最大的实现，社会对这种现象相比以前也多了许多宽容和理解。同学乙则认为公民的这种言论自由、出版自由理所当然得到社会普遍尊重和社会主义民主与法制的保障。这种尊重与保障理应通过正常途径来达到，而不是要通过这样一种戏剧化的形式来表达。第一个问题是：请你运用政治生活中的相关知识，谈谈对“剃头哥”“拇指妹”等现象的认识。第二个问题是：我们中学生从这些现象中受到哪些人生启迪。这些试题的提问亲切自然，饱含丰富的情感教育。学生在回答这些问题时自然要从课本中找出相关基础知识，在解答过程中潜移默化地提高了学生的思想认识，较好地处理了情感教育与提高思想觉悟的关系，同时也对学生有效地进行了“情感测量”。

2、这样一方面引发学生对试题内容的浓厚兴趣，另一方面也缓解了学生考试时紧张的心理，让学生答出自信，答出水平。

（四）以试题特点为基本点

1、于学生实际、社会实际，以学生的发展为着眼点，将理论观点与社会生活相结合，将学科知识与生活现象相结合、将理论逻辑与生活逻辑相结合。这些课程理念体现在高中思想政治综合探究题的命题中就是我们在命题当中要体现出高中思想政治综合探究题的特点，包括现实性、综合性、探究性、开放性等。就现实性来说，在综合探究题的命题当中应该关注学生思想政治素质的现实状况、学生心理状态、精神面貌、和社会的现实状况。就综合性来说，在综合探究题的命题当中应该注意试题所要考查的知识的综合性，包括书本知识、社会知识等等。要考查学生能力的综合性，包括学生分析问题的能力、解决问题的能力、概括能力、组织语言的能力等等。就探究性来说，在综合探究题的命题当中设置的问题要具有探究性，不能给出统一的，标准的答案。就开放性来说，在综合探究题的命题当中题干要体现开放性，题干所含的信息及内容能与外界实现信息的交流与沟通，在学生的答题中也要体现开放性。

例如有这样一道思想政治综合探究题：“某高中生在学校上网时，无意中发现在某网站上有一些损害国家利益、危害民族自尊心、荣誉感的言论及图片，于是向当地相关部门举报。相关人员得到了相应的处理”设问是：“结合政治常识相关知识说明高中生及相关部门的行为的理论依据”.众所周知网络已成为人们生活当中必不可少的东西，已融入到生活的各个方面，是学生了解事实，观察社会最新动向的窗口。

2、把答题者处于被动的状态转化为主动状态，成为答题的主动探索者，凸显了高中思想政治综合探究题的体验性。

3、要综合各种学科知识的内在联系，尤其是文科类的知识，使他们能相互交流，以便能更好地考查学生整体把握知识的能力。随着教育改革的不断深入，高考命题改革也在不断的完善之中。高中思想政治综合探究题的命题正朝着交叉化、融合性的趋势发展，就近几年的带有高考综合探究性试题的特征来看，这一类型的试题不再注重本学科单项知识的考查，而更加注重了思想政治与其他学科知识的相互渗透。

4、比如，某一高考政治试题当中有一道联系热点的材料分析题，题目是以建设节约型、友好型社会为出题背景。其中有一个问题是：针对废旧塑料袋的回收和处理，请为高中生设计一个行动方案，并为该方案的实施设计一个行动计划，最后说明该方案的实施对社会、对个人的意义。

5、这些题目以高中思想政治课本上的知识为理论出发点，以社会实际问题为切入点，综合考查了学生解决问题的综合能力。

6、当今政治高考命题的基本趋势之一是加大试题的探究性和开放性的力度。要做到这一点，我们就要避免程式化的命题模式，采取开放性命题模式。这种命题模式能有效地测评学生的多方面的思维能力、创新思维能力和解决问题的能力，使学生在学习和答题过程中的探究与创新之风得到正确引导。

7、概念、规则等知识是思维的基本单位，是形成判断，从而进行思维的前提，也是全面准确认识事物的基础。思想政治综合探究题中的有关概念、规则等知识自然而然就是分析并解答综合探究题时必要的基础和前提，因而对思想政治综合探究题的考查在一定意义上也要注重基本概念等知识的考查。二是对社会生活中实际应用问题的考查。可以设置一些开放性的试题。比如针对当前房价上涨的现象。我们可以请考生拟定一个研究性学习课题，写出研究方法，并简要说明其哲学依据，政治理论依据。

8、实地调查研究法、个别访谈法和集体访谈法、文献查阅法等等。具体可以采取网上查阅、现场调查等多种形式。

9、高中思想政治综合探究题不但内容丰富、现实，解法多种多样，综合考查学生的探究能力、综合能力。一方面指向学生情感、态度和价值观的综合，另一方面综合学生对基础知识的掌握、理解、运用的综合能力和想象能力。

（三）以课程标准为立足点

1、学生的学习过程是一个双向互动的过程，包括与老师的双向互动、也包括与学生的互动。学生在学习过程中一方面是教育客体处在被支配、被引导地位，另一方面又是接受教育的主体，要充分发挥学生的积极性，是学生在互动过程中获得知识、提升技能。2，高中思想政治新课程中的三维目标是一个相互联系、相互统一的整体，是知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观的有机统一。知识是形成技能的基础，技能是知识的具体运用于升华。情感、态度与价值观是一个人知识、品格、气质的综合体现，这不是靠知识与技能就能达到的，而是要在整个学习过程中通过综合的科学的方法潜移默化而形成的，这一目标调控着之前两个目标的实现。

3、

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！