# 陈静人力资源作业

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-11-24

*第一篇：陈静人力资源作业一、我国企业的人力资源管理现状人力资源管理可以分为传统人事管理、人力资源管理和战略性人力资源管理三个阶段。在传统人事管理阶段，企业的人事管理职能主要是制度的执行，即按照国家劳动人事政策和上级主管部门发布的劳动人事管...*

**第一篇：陈静人力资源作业**

一、我国企业的人力资源管理现状

人力资源管理可以分为传统人事管理、人力资源管理和战略性人力资源管理三个阶段。

在传统人事管理阶段，企业的人事管理职能主要是制度的执行，即按照国家劳动人事政策和上级主管部门发布的劳动人事管理规定、制度对职工进行管理，人事部门基本上没有对制度的制定调整权，难以根据实际情况对管理政策和制度进行及时调整。人事部在企业中的地位不突出，趋同于一般的行政管理部门。目前大多数国有企业的劳动人事管理基本就处于这个阶段。人力资源管理阶段；大致可以看作是人事管理向战略性人力资源管理的过渡阶段。处于这一阶段的人事管理部门有一定的管理自主权，可以根据企业的现状制定相应的人事管理制度并加以调整。现阶段的人事管理与传统的人事管理已经有了较大的不同，工作分析、人员测评、绩效评估等技术在实践中得以应用，薪资福利制度的设计灵活多样，科学的人事管理在整个企业管理中的作用和地位也日益突显出来。

企业的决策者开始认识到，“管人”的人事管理部门与“管钱”的财务部一样，是现代企业中必不可少的职能部门。为了和传统的人事管理相区别，人事管理部门更名为人力资源部。现在我国少数大型民营企业的人事管理就开始进入这一阶段。战略性人力资源管理阶段的人力资源管理职能与以前的人事管理相比有了质的飞跃，人力资源管理开始进入企业决策层，人力资源管理的规划和策略与企业的经营战略相契合。

人作为一种资源，甚至作为核心资源，被纳入企业管理决策当中，这不仅使人力资源管理的优势得以充分的发挥，更给企业的整个管理注入生机和活力，“以人为本”的管理思想开始得以体现。实际上，该阶段的人力资源管理的职能已经包含了前两个阶段的管理职能，即形成了完整统一的人力资源管理体系。

二、国内人力资源管理的弊端及解决措施

1、将人事管理等同于人力资源管理

我国企业人事管理体制面临着新的挑战。我国的人力资源管理工作起步较晚，传统的人事管理已经不适应市场经济的要求，人员培训规划是制约我国企业管理水平提高的一个主要瓶颈。我国企业现在所应用的传统人事管理体制面临着的新挑战。

目前，我国大多数企业在人力资源管理中，其真正的职能没有发挥出来，发挥的还是人事管理职能。人力资源管理与人事管理有着本质的区别：人事管理是一种事务性的管理，人事管理过程中含“进、管、出”三个环节，强调服从分配，否定个人需要和个性。把人看作是一种成本的投资。人力资源管理的重点是开发人的潜在能力，以投资的眼光看待培养人才、激励人才、开发人才。把人力资源看作是第一资源。人力资源管理不再只对员工进行简单的“进、管、出”管理，而从战略的角度着眼于人力资源的配置、使用、评估、培训、有效激励等方面，时刻考虑如何适应企业战略目标。因而，更具有战略性、全局性、长远性。

2、重视外部人才引进，忽视内部人才开发

企业获取人才有两条渠道：外部引进和内部开发。两条渠道各有利弊。不少

企业注重两条渠道有机结合，以利于人才选拔。但也有一部分企业注重外部人才的引进，忽视了内部人才的开发，认为“外来的和尚会念经”，淡化了内部潜在人才的挖掘和培养，这必将打击内部人员的积极性，不利于企业人才队伍的稳定，也不利于人力资源的合理利用。因此企业必须加强对人才的管理，既要重视外部人才的引进，广纳各界有志之士，又要加强对内部员工的管理，制定合理的奖惩晋升制度，提供广阔的平台让每个员工都能去展示自己的才华。

3、重视人才数量,忽视人才群体结构优化

合理的人才群体结构不仅能够充分发挥人才的潜能，而且能使人才在年龄、学历、专业、能力等方面的互补形成人才群体的整体优势。企业在人才引进过程中，通常注重人才的数量，但不考虑人才层次结构是否合理，是否有利于人才能力的充分发挥，是否有利于人才群体结构规模效益的充分发挥。合理优化人才结构更能充分发挥团队的作用，是每个人的潜能都能得到最大化的展现。进而为企业创造更大的价值。

4、重视人才引进，忽视人才的使用

人才的本质特征在于其所进行的创造性劳动。只有在企业经营管理中真正以自身的实践为企业和社会做出贡献的人才能称为人才。许多企业重视人才的引进，想方设法引进人才，但对人才引进之后如何发挥作用，需要什么样的条件和支持却很少考虑。据全国科协对21个省市的80家企业的调查表明：科技人员发挥作用的程度还不到42%。企业出现的“跳槽热”在很大的程度上说明了这一点。

我国企业在人才培养方面也进行了很多有益实践。例如华为公司，作为我国最大的民营企业之一，保持了20多年的健康成长，产品技术含量不断增加，而且在国际化的道路上一路前行。华为所在的是讲究速度经济的通信设备行业，动作慢一点就会被淘汰，这就需要公司始终有顶尖人才。为此，华为借鉴日本企业的“教父制”，引进管理的传帮带机制，帮助员工提升技能与境界，这种方式在华为称为“导师制”。在华为的定期述职工作中，如何尽力帮助员工、培养员工是一项必须的内容，如果帮助的员工没有得到提拔，那么上级就很难获得提拔，这在激励机制上做出了制度规定。再如，对于退休专家，一般企业不是彻底忽视他们的经验能力，就是继续聘任他们做具体工作，而一家航空精密仪器制造企业，返聘老专家组成专家委员会，完成一些关乎企业发展层面的研究工作，更高层次地利用了这些老专家的经验和技术。整体来看，我国企业尽管初步认识到了人才培养的重要性，也做出了一些探索，但多数企业在人才培养方面投入的精力很少或者方法单一，没有形成完美的人才梯队。在必须提高自主创新能力才能生存发展的情况下，企业已经没有选择，必须建立成体系的人才培养机制，建立在工作中培养人才的思路，这是建立学习型组织的真正核心问题。这一模式一旦形成，企业就会持续不断地产生人才，人才匮乏的局面能够大幅缓解。同时，企业在实践中需要注意两点：

一是国内企业学习西方企业的做法，千万不要被表面现象所吸引，更不要认为一个体系的建立可以是短期行为，必须在关键步骤上步步积累，才能形成复杂精深的系统。例如，国内一家大型国有企业，曾经被康菲公司的知识管理平台所吸引，认为只要快速建立这样一套信息系统，就可以达到支持工作和培养人才的目的，结果投资近千万元的信息系统难以良好运转，短期内拼凑起来的数据库只是一些知识的堆积，根本不具备辅助解决问题的功能。二是要认识到，建立人才培养机制并非一件孤立的事情，不但要建立新功能，还要为建立新功能扫清障碍，很多不利的制度方法也同时需要调整。乱用管

理工具，也是造成人才培养难以实施的一个原因。例如近年兴起的一些所谓考核工具，用一堆事先设计好的指标衡量一个员工的绩效，并根据绩效考核的结果进行奖惩，即使专业人士也不得不把精力放在应对考核指标上，一旦考核指标不合理或者跟不上变化的形势，就会造成应该做的工作无人问津却专注于完成考核指标的表面文章上。僵化的考核还加剧了组织成员内部的竞争，有能力的员工为了保持自身的存在价值，往往不愿传递宝贵的经验和知识，这实际上等于阻隔了知识经验传递的积极性，也极大阻碍了企业的发展。

5、重视人才学历，忽视人才能力

文凭已成为现代社会人们接受教育程度的重要标志。许多人实际工作积累了丰富的经验，工作能力强，但由于某种原因没有文凭或学历，因而无法提拔和重用。企业在用人时，往往看中的是人的学历，忽视人的素质和实际工作能力。重视学历可以，但更要重视员工的能力；不要过度放大文凭在评价、考核一个人中的作用，必须尽快实现从重学历到重能力的转变。用人单位不应唯学历马首是瞻，应该更加看重人才的实际工作能力，而且增加上岗培训、继续培训教育等环节，提升员工对工作的胜任能力，从而提高工作效率。

6、重视人才投资收益，忽视人才施展才华的条件

引进和培养人才也是一种投资，必然给企业带来收益，但需要一定的条件。条件不仅包括工资、福利、住房，更重要的在于工作中的职责范围和人际关系等。用人环境和条件是人才发挥效能并带来效益的关键之所在。不少企业以高工资、高福利来吸引人才，但并没有为他们创造充分发挥才能的环境，使人才无法顺利地开展工作，自然也就无法为企业带来经济效益。因此企业应该为员工创造良好的工作平台，让每个员工都能充分发挥自己的特长。

7、重视人才储备，忽视人才浪费

目前在国内人才交流市场上有一个现象：企业对招聘的对象要求越来越高，而实际上就一些企业现状来看，高学历、高能力、高素质的人才进入企业后一时难以派上用场。对此现象，有两种观点，一种观点认为，它反映了企业和企业领导者对人才的重视，这是市场竞争环境下的人才储备；而另一种观点认为，这纯粹是“人才高消费”，最终只能造成压抑就人才储备而言我从两方面谈

一，人才储备是每个企业的理想状态，人才储备库就是当企业发展到急需高水平人才的时候提供的高级人才。可是，如果企业每每该有高级人才到位的时候没能安排上，肯定会给企业带来损失。这就需要在企业内部安排一些有才干的人才，业务熟练机会成熟时派上用场。

二，人才储备不仅是公司内部的储备还是外部人才有关资料的人才库，当需要时，及时地准确地上岗。

人才才能和创造力，是一种浪费。

人力资源的特点之一就是其具有“时效性”，受生理、社会环境和科学技术进步的影响，决定了人才的培养和使用有周期性，即人才有“时效性”。即使高级人才，如果不利用其拥有的知识和技能也会逐渐过时甚至失效。有的企业只为自身长远发展，广揽人才，以形成人才储备。致使大材小用，用非所学，无形中造成人才不能正常发挥能力，从而出现人才浪费。“人才高消费”现象。

8、重视人才使用，忽视人才培养

心理学家认为，人尚有相当部分的潜在能力没有被认识并发挥出来。发挥潜能可以大大地提高工作和学习效率，并带来惊人的收益。教育和培训不仅是

挖掘潜能的重要方式，同时也是适应科技发展、知识更新的重要手段。由于人才已经具备了较高的文化素质和能力，不少企业认为，人才在于使用，因而无需对人才进行培训。这种观点不仅不利于人才潜能的发掘，更不利于人才的发展和提高。

重视所谓人才的培养，忽视现有“成材”的使用。人才具有现实性。关键是：你现在是不是人才？是者用之，否则不用。培养人才是应该的，但是，你培养的人最终未必都能成材，你没有培养的人未必不是人才。培养十人，最后三人可用，成材率已经很高了；而把十人全用，偏颇至极，因为即使培养，十个人未必都能成才。所以，怎么办？首先应从现成的已有的人才中竞争甄选，择优使用，如果不是这样怎能使优秀人才脱颖而出？怎能达到以用为本？用人不能鱼龙混杂、优劣不分。必须泾渭分明、择优使用，否则，就不是“以用为本”。我们应该杜绝庸者大用、劣者亦用、贤才不用的恶劣现象。因为这样会悖离双赢、导致“双亏”——埋没了人才，亏欠个人；单位受损，亏欠单位。

科学家认为：人总有一部分潜能没有被认识并发挥出来。因此，开发人力资源的潜能，提高工作和学习效率是人力资源开发的一项重要工作。教育和培训不仅是挖掘潜能的重要方式，同时也是适应科技发展、知识更新的重要手段。由于人才具备了较高的文化素质和能力，不少企业认为人才在于使用，因而无需对人才进行培训。由于人力资源具有时效性，因此，必须对人才进行再培训，形成“培训---实践---再培训”的循环系统。

9、重视人才贡献，忽视人才需求

人才的价值，不仅表现在人才对社会和企业的责任以及对企业作出的贡献，也表现在社会和企业对人才的尊重以及需求的满足。实际工作中，有些企业不能正确看待人才价值，重视人才贡献，忽视人才个人需要，从而挫伤了人才的积极性，也就谈不到创造性的开展工作。因此企业应该：

一、认清形势，更新观念，创造条件引人才

二、营造环境，分析需要，制定政策留人才

首先，营造一个良好的环境，包括良好的人际关系环境、尊重和爱护人才的氛围。其次，因人制宜，分析人才的需要。一般来说，人才的需要具有个性化的特征。第三，形成一套行之有效的以人为本的政策。

三、立足培养，提高素质，结合实际育人才。为人才提供广阔的事业发展空间，“以事业留人 ”。对人才来说，事业就是生命，事业发展空间和个人成长空间，比物质待遇对人才更有吸 引力，更能留住人才。

**第二篇：陈静瑜**

学习女德的心得报告 陈静瑜老师主讲

二○一○年七月八日讲于香港

尊敬的各位老师，大家上午好（坐着合掌鞠躬）！

末学今天在这里为大家汇报关于学习女德的一些心得体会。那么，虽然末学今年已经作为女子有38年了，但实际上，这个女德啊没有什么接触过，也没有系统地学习过。那么是在四月份来香港的时候，承蒙钟博士关爱，希望我能够发心为大众讲解女德，才开始回家学习的，所以非常惭愧。那么我今天在这里只是把这两个月我自己在家修学女德的一些心得体会来给大家分享。

因为我自己原先从进入社会开始，受这个社会的影响，有一个很坚固的概念，就是做女人一定要独立，要成为一个职业女性，自己要能赚钱养活自己，经济上要能做主。所以大学毕业之后，（我）本来有机会免费保送我们学校的研究生，但是当时就跟班主任说这个学无论如何不能再念了，必须得赶紧出去赚钱，把这个名额让给别人吧。所以当时，我是21岁就大学毕业，毕业之后就进入社会工作。那一开始是在国家当公务员，干了一年之后觉得钱赚得太少了，就辞职下海到证券公司，当时是去证券公司做交易员赚的钱多。那这个观念一直影响我，真的！直到学习女德教育之前。在去年我记得有一次给我员工开会，我还跟女员工说，我说：你们都得自立，成为女强人，要做职业女性，关键时刻兜里自己得有钱，能做主。我们家女员工也都觉得应该是这样。但是我记得我第一次来香港，我碰见一个导游，当时是跟旅游团来的，大概十年前。那个导游说了一句话，给我影响特别深。他说：在这个世间凡是能用钱搞定的那个事都不叫做事。我经常能够想到这句话。我记得在没有学《弟子规》之前，我还跟我儿子说过，我说：儿子你看看这个世界哪些东西是用钱买不到的。我儿子当时就脱口而出说：爸爸妈妈用钱买不到，幸福也是用钱买不到。但是如何能够获得幸福，如何能够拥有特别美满的人生，（我）并不知道从哪里入手。直到去年碰见《弟子规》，与传统文化相遇，一点点地开始回头。

始学习的，学习的第一件事给我的影响很深刻。我四月份从香港回去，我就跟我先生说了，我说我准备学女德、讲女德，那么现在要相夫教子，回归家庭。我先生特别兴奋、特别高兴。因为他也是做企业的，事业做得很大很忙，要是赶上有的时候，我要是陪一些重要的合作商在外面应酬吃饭，他就很不高兴。家里两个孩子很小，一个8岁，一个3岁。老人年纪比较大，公公婆婆他也不放心。但是那一阵我很执著，我说我必须得是赚钱，他说我也不听。所以这次回去第一件事是跟他说的这件事，他很高兴。他说我很支持你。我说那我们那个企业怎么办？我还有一个公司，他说我是董事长，你可以放下，交给我。我说好。然后我当时还有一点侥幸，为什么呢？因为我觉得家里原先一直是两个保姆。那当时三月份时候，在来香港之前，干家务的保姆因为家里有事辞职了，我原先打算是香港回去之后，再找个保姆。结果从香港回来之后，我一想那个保姆那个是不能再找了，那还留一个还可以。结果回去待了不到三天，这个保姆，就是帮我照顾小孩的这个保姆，她说她家里也有事也要辞职。我当时就想这个人一旦咱要说发心做点什么，立志干点什么，考验是特别多。我当时说实话给大家讲我犹豫了十来天是找保姆还是不找保姆，我坚持十来天，后来我就放下了。我想索性就不想那么多了，自己在家照顾吧。反正老大上学，老二上幼儿园。家里我白天就是收拾家务，然后做三顿饭。万事开头难。我结婚十六年，一直都有保姆。所以一开始我干家务的时候，我觉得好像也没有干几天，我那个手上面全都是起皮，很粗糙，我当时就有点坚持不下去了。我就想家里也不是没有条件，旁边也有人劝我说找个钟点工，我就开始动摇。

我特别感恩身边一直都有这些善友，我们学习传统文化的一个老师就给我讲了一个故事。她说她认识一个歌舞家，为了保护她那个手，她从来不做家务，结果她的身体就特别不好。后来她学佛了以后，她明白要惜福、要感恩。她就开始做家务，她一开始做的时候那个手就跟我似的，起很多茧子和皮。当时也是一个老师就跟她说：你干一段时间就好了，坚持！这是佛菩萨跟你的考验。果不其然，干了一段时间，这个手就好了，而且比原先她那么精心呵护的手还好。所以这个老师就劝我：她说你要坚持，干过这一段就好了。

真的，昨天我躺在床上我还在想，现在手很平滑，家务还是一直在做。做家务有一个很大的感触，我以前心里对保姆生不起一个感恩的心，觉得你干活我给钱很正常。我就是从开始收拾我们家务的时候，我特别感恩我们家那保姆。我家面积很大，收拾一遍真是不容易。而且不雇保姆，有一个最大的好处是对孩子。我那个老二（儿子）的幼儿园的园长跟我说了一句话，她说：静瑜，我跟你讲一个故事。如果你有特别好的布料，想裁成一件好衣服，但是你把这个布料交给一个完全不懂得裁缝的人，你想想他给剪裁完之后的衣服你会不会满意？我当时不是很懂，我说园长您什么意思。她说你的这儿子非常聪明、非常好，你为什么要让保姆带？因为保姆都是农村的，她没有太多的文化。她说你知不知道你这个老二学东西特别快，他学脏话学得也很快，学好话学得也很快。后来在保姆走了一段时间之后，我真的特别体会到人养成一个坏的习惯，孩子很容易。但是你想再给他改过来，形成好的习惯特别难。我那二宝就是说脏话。我一开始跟孩子生气，我忍不住了，我气得也骂保姆。后来我爸就跟我说：说你就别埋怨了，最关键的还是你，你要是早像现在这样，回到家里带孩子，那还会有这样的事。后来我就也不再抱怨了。

我的父母当时正好从美国旅游回来，看到我很辛苦，就决定从外地搬到大连，全心全意地去帮我照料。我爸爸当时说了一句话特别让我感动：他说你学这个女德不是为自己学，（是）为大家学。我和你妈还比较年轻，才六十多岁，身体又很好，我们愿意过来去成就你。我当时很感动，我说好。但是这里有一个很关键的问题是什么呢？因为我从小不是跟父母生活在一起，我从小跟爷爷奶奶生活在一起，跟父母之间一直有隔阂。我一直觉得你们也没有养过我，那我的妈妈学历又不是很高，我自恃见识的广、学历高、赚钱又多，所以从心底里比较轻视他们。当我爸爸妈妈真正过来开始跟我一起住的时候，我才发现这个孝敬和孝顺有多难！

我妈妈就抱着我二儿子的准备往下去吃饭，我的大儿子就站在后面逗他弟弟的。我妈妈就着急怕走那个大理石的楼梯滑到了，我妈就比较大声的对我大儿子说你别闹了，你把姥姥给推到了。我当时在四楼就听到这么一句话，我就特别大声的喊我的大儿子，你给我上来，上到四楼来，罚站。很声色俱厉，其实有一部分火是冲着我妈去的。我当时觉得你那么大声干什么，我这正学的挺认真的。然后我爸就跟着上来就说孩子也没什么事，你让他罚站干吗？因为我大儿子也学《弟子规》，我一喊他就吓一跳，马上就从一楼就：妈妈我来了，妈妈我来了。一溜小跑跑到四楼。妈妈什么事啊？对不起。我说：站着！我还学习，站在后面反省。我爸上来就说你这火是从哪来的？我跟我爸也没客气，说不用你管。我爸就说《弟子规》上有讲“见未真，勿轻言”，你看见怎么回事了吗？你就大呼小叫的说儿子。我说：谁让我妈那么大声的。因为我妈妈脾气特别柔弱，我妈妈听我这么说之后，我妈妈就进屋自己偷偷地哭。我爸也劝我，我爸说：你去跟妈妈说一声。我就别不过来这个劲，我就也不吱声。后来我在一楼站了一会，忽然我就想到我这是学的是什么呀？我就学一大堆理，讲的头头是道的，有什么用啊？自己也没做到，连父母我都不能敬和顺，对先生就更不能提了。我就端了一盆水，因为正好是晚上了，我就进屋想给自己找个台阶下。我说妈您别哭了，我给你洗脚。我妈就说我洗过了，我就端着那盆洗脚水站了好久，我妈也不出声，我大儿子当时也在。后来我妈就说其实静瑜不是说你这么大声我伤心哭的，而是在这之前你还说过一些话，我今天忍不住我就哭了。我说我说什么啊？我妈妈说你以前说，就这次我来大连你还说：你什么时候想走就走，这个世界上不欠谁的债，也不欠父母的，因为父母也没有养我。我妈妈就很伤心，我当时的确是就把那个水盆放下，我就扑通一下就跪地下了，我从来没有在地上跪过。我就跟我妈说：妈妈真的是我错了，我说因为我太狂傲自大了，您不欠我什么，我还欠您一条命。因为我的生命是妈妈给的，就是对父母你都生不起感恩的心，怎么可能对公婆、对丈夫、对身边的人，甚至对老师能升起感恩的心？我就一直在那儿在给我妈磕头，我说妈真的是我错了。我说我生生世世都是这么对待你，我说我真的是对不起你，我说我读了多么遍《佛说父母恩重难报经》，怎么就心里头不明白这个道理。我这件事已经做过两场汇报了，每次提起来我都特别的觉得愧对母亲。（讲者擦泪）因为这次来的时候，母亲还说孩子我会给你照顾好，你放心的去那面学习，好好学，别为自己为大家。

了很久。第二天我发现我的两个眼睛全都是血点，我说妈妈如果我再说这样的话，我就不是人。我妈妈就说都是我不好，其实你挺好的，你已经很不容易了，在现代的这些孩子当中你已经很好了。我就想：父母的心为什么永远都是那么宽。妈妈就说：说当年为什么你离开我们？因为我父母是搞工程的，年轻的时候做水电工程。我妈妈说那个（条件太）艰苦，住的那个屋子，冬天脸盆里的水早晨起来就是一块冰坨，我们不忍心你一个女孩子那么受苦，就让你的爷爷奶奶给你带回东北。其实我们很想念你，但是没有办法。当时的工作环境，我父母当时是在四川生的我，我就生在汶川大地震旁边的地方——映秀镇。我06年回去过，真的，那个时候回去条件都不是很好。

那么父母来了之后，给了我很多的教诲。有一次早晨我就跟我先生一早上跟他讲传统文化，说你这块做的不行，那块做的不怎么好。我先生很谦虚，说：对，我应该多跟你学习。讲完了之后我就下去了，跟我妈说你看给他教育了一下传统文化。我妈妈瞅我心情还不错，就小心翼翼地跟我说你都不要再说他了，你做的远远不如他，就一点，16年了我没有见过（指我的爱人）没说过一句脏话、一句惹人烦恼的话、一句挑拨离间的话，什么都没有，永远都是在包容你。你不向人学习，还在那指手画脚的。当时我就吱出声，在那低头吃饭。我在家里两个月学习女德，的的确确是我的父母一点一滴地去成就我。

有一天是跟我的父亲也是发生冲突。因为父亲那天早上他就说了一句话，他说：静瑜啊，你现在我看了在外面跟外人相处还可以，差不多像那么回事似的。可是你回到家里，做得远远都不够。我当时就特别不高兴，我这人以前的特点就是不能让人说和批评。你说好的行，或者是你特别委婉地你去劝我，我能接受，直接说从来都不接受，一听就不高兴。我也没吱声就上去，就特别生气。跟我先生说了一顿，我先生也没敢说我，然后就下去跟我爸说静瑜的特点是不能说。后来我爸就找到我，我爸说静瑜我没有说你，我这是为你好，你不是要学女德吗？你得做到。

是姑娘既是女儿，身为女儿就要尽孝。

孝，是我们中华民族的美德。“百善孝为先”，它简洁，但意蕴深长：它平静但有着不容质疑的，它参透进普通人的生活中，无时无处不闪烁着温暖的光芒。

孝，不仅要养父母之身，更要舒父母之心，护父母之志。孝字中父母在上，子女在下，表达着父母疼爱保护子女的天性，与子女敬重感恩父母的赤子之心，孝，是会意字，是古人智慧的结晶，这个字上面是老字头，下面是子，说明老一代和子一代是融为一体的，就是孝，我们中华民族祖先曾追求一种境界，“为天地立命，为生命立命，为往圣继绝学，为万世开太平”，一切善行皆从孝起，孝，是“立人之本，人伦之道”，是一切德行之源，伦理持续发展是中华文化之特色，孝，是亲情之爱，是生生不息的爱心，是形成个人品德之根源，“道由孝生”孝，乃“德之本”。

孔子说：夫孝德之本也，孝之所有生也，孝是做人的根本，百善孝为先，孝顺，孝心，孝道，是今天社会转型人际间情感疏离的感恩，“小羊有跪礼之恩，乌鸦有反哺之义，我们做人难道不应该有大亲，大情，大义之孝吗？

孝，是一种道德，儒家说，身体发肤受之父母，俗话说，羊有跪乳之恩，鸦有反哺之义，说的是，滴水之恩当涌泉相报，不仅是人类的美德，而且动物间也奉行。

孝，是一种人格，每个人因人格不同，对孝的理解，把握，觉悟和行为也不同，孝，是发自内心的，自觉的行为不带目的，不讲条件，不求回报，不受其他所左右。

孝，是温暖才会滋润心田，孝，是温暖才会永放光芒。我们每个人只要真正认清楚了孝，你才会乐于尽孝，让我们做好子女这一独特的角色，行好对父母的孝，我们在尽力做好孝道的同时，我们的生活随之变成幸福快乐！！

**第三篇：陈静 读书笔记**

读《第五十六号教室的奇迹》有感

一本好书犹如一泓清泉，它能让你在困惑之时有醍醐灌顶之感，对我而言《第五十六号教室》就是这样的一本好书，让我疑惑许久的问题一下有了确切的答案。

在我们的许多教室里，学生之所以听话、肯学、守规矩，是因为他们害怕教师的惩罚，害怕父母的责骂。他们有许多喜欢做的事，但是他们不能，而且不敢。结果充满恐惧的教育就一点点地吞噬了孩子的灵性，扼杀了他们的才华，甚至毁灭了稚嫩的生命。

“第56号教室”之所以神奇，是因为它确实与众不同，它充满快乐，没有其他学校其他教室多多少少总有的一种情绪：害怕。它之所以与众不同，是因为雷夫老师做了四件事——

一是以信任取代恐惧。开学第一天，雷夫老师就和学生讨论这件事，师生达成共识：我们的教室要以信任为基础，而这个基础必须由老师首先做起。雷夫老师说：“我有问必答。你的问题有没有问过不重要，我是否疲劳也不重要，我必须让孩子们看到我的热切、我的信心，哪怕需要讲解500遍。”当然，孩子如果不小心破坏了信任，也应该有赢回信任的机会，但他必须花更多的努力。所以多数孩子不想轻易失去这份信任。

二是做孩子们可靠的肩膀。教师要与对自己的承诺负责，让孩子把信任放在我们肩上。我们常常会说：“如果你们做得好，就奖励。”但我们又往往会用“你不听话就取消这种奖励”来胁迫孩子，或者因为自己的各种原因而随意地改变了曾经的许诺。雷夫老师认为：“这种背叛不知把你做过的许多好事都毁了，更让孩子对你大失所望。”

三是纪律必须合乎逻辑。学校当然要有纪律，但纪律很容易变成教师手中的一把随心所欲的戒尺。教室里最常见的处罚就是：因为一两个学生的捣蛋，教师就可以决定下午全班都不准打球，留下来一起受训。另一种经典的处罚是：某学生忘了做数学作业，结果给他的惩罚是不准上体育课或美术课，限时补好作业。雷夫老师提出质疑：“孩子会因为害怕默默接受惩罚，但他们的内心是不服的。老师可以严格，但必须公平；只要孩子看见你赏罚不公，对你的信任就会失去。”

四是坚持教师就是最直接的榜样。雷夫老师坦言：“孩子们一直在看着你。你要他们做到的事情，自己先要做到。我要学生和气待人、认真勤勉，那么我最好就是他们所认识的人中最和气、最勤勉的一个。别想愚弄小孩，他们很聪明。”这就是身教重于言教的最简单的道理。

雷夫老师做的这四件事，很普通，道理也不深奥。难能可贵的是他坚持了25年，天天如此。我认为师生之间有了互相信任，奇迹才有可能创造。因为，信任原本就是教育最重要的前提。

《第五十六号教室的奇迹》让我发现原来奇迹也可以发生在一群普通人的身上。雷夫是一位普通的教师，他服务的丛林小学处于一个充满贫穷与暴力的地区，56号教室里的孩子大多来自移民家庭，成长的环境并不好。但这些孩子经过雷夫的教育，在各个领域都取得了不凡的成就。为什么他能创造这样的奇迹呢？他成功的秘诀何在呢？

雷夫老师可以带班级，但决定这个班级优秀或平庸的，是班上的学生。信任是地基，“六阶段”则是引导学生学业和人格成长的基础建材。雷夫老师在上课的第一天，把柯尔伯格的“道德六阶段”首先教给学生：1.我不想惹麻烦。2.我想要奖赏。3.我想要取悦某人。4.我要遵守规则。5.我能体贴别人。6.我有自己的行为准则并奉行不悖。雷夫老师的“六阶段”成了凝聚全班的黏合剂，成了引导学生学业和人格成长的基础建材。雷夫老师说：“我知道我们可以做得更好。” “我们”是把“我”（老师）和“你”（学生）连在了一起。我们，的确是的，是我们，我们在一起，应该是我们可以做得更好的！观念不同，语言不同，对教育的理解截然不同！

《第56号教室的奇迹》这是一本让人热血沸腾的书，他天堂般的课堂、这间教室的不可思议确实是我看到了教育事业蕴含着无限潜能。我们常说，数学源于生活，其实，教育也源于生活。如果我能如此投入教学，甚至连头发着火了都没有注意到，那么我前进的方向就是正确的！雷夫用行动告诉我们，其实只要你坚守教育，只要沉于教育，只要你挚爱教育，一切奇迹皆能发生，而不仅仅是第五十六号教室。

**第四篇：班规(陈静)**

班级公约

为了使本班更好地生活在良好的学习和生活中，特制定如下班规：

1．凡上课（早、中、晚）迟到者首次罚款5元，再次10元处罚，第三次家长到校。

2．无故旷课或早退，没有向班主任及时请假者罚款10元。如有再犯，双倍处罚并交保证书一份。

3．按时上缴各科作业，不得无故拖欠。情节严重者，停课补作业。

4．当天值日组长按时去公告栏查看得分情况，扣1分罚相应负责人5元。此条例同样适用于宿舍、画室、车棚。

5．上课应认真听讲，杜绝一切与课堂无关的事情发生。如果手机在课堂上发出声音，一律由班主任没收手机，学期结束时由家长亲自拿手机；如有顶撞老师者，停课反省。

6．晚自习和自习课应配合班委的管理工作，不得私自调位置、随意走动。

7．校园里不允许骑车，如被发现，罚扫保洁区一周。

8．不允许穿奇装异服、不烫发、不染发、不留长指甲、不佩戴任何首饰。如被发现，班主任没收一切东西。

9．不允许在班级里充电，若遗失贵重物品后果自负。

10.禁止将零食带进班级和画室。如有违者，情节轻微者罚扫地一周；严重者罚

款20元并扫地一周。

11.在校期间以学业为重，决不允许谈恋爱，禁止与社会不良青年交往。如发现

经提醒再犯，班主任告知家长并停课处理。

12．班级中不允许拉帮结派，应努力营造和谐融洽的氛围。如果同学之间发生矛

盾应寻求妥善的解决方法，若由此找本校或社会人员进行恐吓、殴打者，停课一星期并罚款50元。

13．班级一切事务必须服从班委管理，如有异议，可事后提意见，但一定要先服从管理。

14.学生身上所携带现金不得超过50元，否则遗失后果自负。

15．周末留宿者负责本宿舍卫生及安全问题，如果当天宿舍只有你一人，遗失物品有你负责。

16．如有其它重大事件，班主任另行通知。

本班同学一致通过以上条约，班规即日生效。所有罚款充当班费。

10艺术

二零一一年九月十日

**第五篇：人力资源作业**

马斯洛需求层次理论在管理中的实践运用

人力资源管理”视员工为组织的资产，它强调其在企业整体经营中所应有的重要地位，侧重变革管理和人性管理，是属于预警式的管理模式，即采取前瞻态度，防患于未然，将重点放在资源的获得和使用上，着重对人力资源的需求。

人的需要多种多样，五花八门，不同的个人就其需求模式或结构也不尽相同。许多经济学者研究和命名了人类的各种学要，在激励理论的研究中亚伯拉罕?马斯洛的需求层次论影响最为广泛。马斯洛在20世纪40年代根据人的基本需要按其产生的先后顺序划分为: 生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要、自我实现需要。

人类的需要是以层次出现并呈阶梯形的逐层上升的。当较低层次的需要得到满足时，它就失去了对行为的激励作用，用追求更高一层次的需要的满足就成为激励其行为的驱动力。因此企业组织领导者和管理者必须因人因情况善于运用马斯洛的“需求层次理论”来科学的分析各自的需要，以便运用有效的不同的激励方法来激励不同的员工。

社会需要、尊重需要、自我实现需要这三个较高层次的需要正是国企员工精神激励所要研究的内容，较好的薪酬、福利待遇对于吸引和留住员工会起到保障的作用，但要真正激励他们发挥自己的潜能和创造力，企业必须从员工的精神激励着手。

这样人的需要就可以依五种需要由低向高发展。其基本论点为：

人们最迫切的需要是激励起人们的行为的原因和动力。最迫切的需要强烈程度取决于这种需要在上述五个层序中所处的地位，以及比这种需要低的那种需要是否已得到满足。这一点强调了需要对激励的重要关系。

激励是一种动态，切除在一步一步的连续的发展变化之中。行为是受不断变化的最迫切的需要所支配的。需要分为层次，且阶梯式逐级上升的，当低层次需要得到相对满足后，就要上升到较高层次的需要，也就是由物质需要上升为精神上的需要。

高层次的需要不仅内容比低层次需要更要广泛而且实现的难度也愈益增大，满足的可能性愈益减少。但马斯洛估计：80%的生理需要和70%的安全需要一般能得到满足，而只有50%的爱和归属需要，40%尊重和10%的自我实现需要能得到满足。这也正是多年以来人们对员工精神激励研究孜孜不倦的原因所在。

马斯洛需求层次理论中，在生理上的需要得到满足以后，较高层次精神方面的需要就会起着主要的推动和激励作用。但是他没有具体指明对哪一种人，对哪一种年龄的人。一个小孩与一个中年人或者老年人是会因年龄的不同而有不同的需要的。就是同一年龄的人，也会因其文化知识水平的不同，需要也有所不同。如，知识员工，企业对他们的精神激励应放在员工内在价值上，建立以目标发展为导向的激励机制。通过管理者和员工的双向沟通，确定双方认可的目标后，员工就会努力朝着这个目标奋进，体现自身价值，并不断地为企业创造财富。员工的工作积极性挺高了，那么企业的效益也会随之增长。

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！