# 人本发展观的推动者[5篇范文]

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-06-25

*第一篇：人本发展观的推动者人事管理的科学特征，是特别重视人的发展。社会是人的社会，社会的发展，归根到底是人的发展，社会的全面发展要靠人的发展来实现。基于这个认知，云梦县人事局以人为本，准确把握全面建设小康社会和楚天强县战略目标，着力打造人...*

**第一篇：人本发展观的推动者**

人事管理的科学特征，是特别重视人的发展。社会是人的社会，社会的发展，归根到底是人的发展，社会的全面发展要靠人的发展来实现。基于这个认知，云梦县人事局以人为本，准确把握全面建设小康社会和楚天强县战略目标，着力打造人才培育、人才成长、人才竞争的绿色通道，积极推动人事制度改革。对臃肿机构亮出红灯，切断南郭先生“吹竽”脐带。旧的人事管理制度造就了大面积多层次的南郭宝殿，不少单位南郭吹竽，人浮于事。县人事局克难攻坚，在全孝感市率先从县直党政群机关开刀，条分缕析，对机关人员实行定编定岗一人一卡管理，领导职数从142名精简到134名，县直党政群机关编制由658名精简为485名，政府工作部门由26个精简为23个，政府各部门的职能转移73项，下放63项，取消55项。之后，在总结清明河乡机构改革的基础上，县人事局积极稳妥地推进乡镇机构改革，将乡镇行政事业机构由288个精简为144个，行政事业单位人员由1636名精简为1152人，其中硬分流246人。乡镇综合配套改革工作全面完成。全县各乡镇党政内设结构由60个精简为36个，165名乡镇领导成员实行公开竞职，被自然淘汰20人，通过硬杠杠精简41人。提携专长人才，构筑地方硅谷。全面建设小康社会和楚天强县需要市场组合、物资组合和资金组合，更为重要的是需要人才组合，尤其是地处经济发展相对薄弱的农村，更需要具有市场能力、科技能力、组织能力等能力型专家或复合型人才。云梦县人事局针对农村农业结构调整做工作，创新农村人才资源开发，按照基地有专家、乡有科技人才、村有技术员、组有示范户、户有明白人的工作目标，抓龙头，抓环境，抓典型，抓培训，抓使用。在人才培训过程中，县人事局在道桥镇胜东村铺设了长约2公里的柏油马路，建造2024米长的渠道，在解决交通和排灌设施等生产要素基础上，致力于现代信息传播硬件的建设，为全村人安装了有线电视，捐赠科技图书300多册，组织成立了村级文化站，使千变万化的市场趋动走向了每个家庭，使现代化的耕种、养殖、深加工工艺流程技术迅速传播到农户。通过典型的引路，全县培植授牌乡土人才开发示范乡镇8个、乡土人才种养殖示范基地30个、示范村60个，培养农村乡土人才3200多人，考核选拔县级乡土拔尖人才106人、市级乡土拔尖人才2人、省级乡土拔尖人才2人，并为206名优秀乡土人才授予了农民技术员职称，基本缓解了农村人才不足的矛盾，获得省人事厅、财政厅和农业厅联合颁发的“全省农村人才资源开发示范县”荣誉称号。与此同时，他们深入工业开发园区调查培养优秀青年科技人才，选拔上报批准市管拔尖人才3名、省管专家2名，联合县内企事业单位参加各类人才交流会并为他们引进人才98人。此外，云梦县人事局还分别建立了高层次人才信息库、专业技术人才信息库、乡土拔尖人才信息库、特色人才信息库、求职人才信息库、等10个，网络各类人才14066人，为服务县域经济提供了强有力的支撑。实现“单位人”向“社会人”转型的历史选择。经济的多元化和市场的自由化催生着人们契约观念的形成，云梦县人事局不失时机地把握文化环境的变化，积极推动以人为本的人事制度改革，实现事业单位人事管理机制由传统的身份管理转向岗位管理，由单纯的行政管理转向合同聘用管理，由行政运用关系转向平等协商聘用关系。目前，全县310个单位的7203人中，除43个未运转单位或空机构外，267个事业单位签定聘用合同7102人，签定率达98.6%。在全县12个乡镇中，在撤销传统的7个事业机构的基础上，新组建了农业服务中心、文化服务中心、城乡建设环境保护中心、农村经营管理中心和计划生育中心，“五大中心”一律转为自主经营、自负盈亏的中介组织，人员按照竞争上岗的方式产生并统一转换身份，由“单位人”变为“社会人”，实行聘用合同制管理。

**第二篇：共同发展的推动者（feisuxs推荐）**

维护和平的实践者（钟声）

——感知中国智慧和中国力量

（一）中国站在“人类命运共同体”的认识高度处理国际关系问题，树立了举世公认的和平信用，既维护了中国人民的根本利益，又推动了世界的和平发展

中国以积极进取的姿态参与国际事务，勇于担当，劝和促谈，为解决国际热点难点问题贡献了富有建设性的中国智慧与中国方案，以实际行动展现了和平发展的深刻内涵。中国一系列的和平宣示，打动人心。“中国人民对战争带来的苦难有着刻骨铭心的记忆，对和平有着孜孜不倦的追求”“中国人民怕的就是动荡，求的就是稳定，盼的就是天下太平”“和平犹如空气和阳光，受益而不觉，失之则难存”“没有和平，发展就是无源之水、无本之木”“家和万事兴”„„

中国一系列的和平行动，深入人心。“中国维和部队来了，现在我们每晚都能安心睡觉了！”今年初，马里加奥市某村长在得知中国赴马里维和部队抵达后道出心声。利比里亚、黎巴嫩、南苏丹、马里„„中国维和部队在饱受战乱疾病困扰的国家扫雷排爆、运送物资、架桥修路、救死扶伤，向当地百姓传授技术、带领他们脱贫致富。在联合国安理会5个常任理事国中，中国是派出维和人员最多的国家。

中国站在“人类命运共同体”的认识高度处理国际关系问题，坚决捍卫《联合国宪章》精神和国际关系基本准则，主张以和平方式解决争端和冲突。中国始终坚持互不干涉内政等原则立场，在世界上树立了和平信用。

去年5月，应中国领导人邀请，巴勒斯坦国总统阿巴斯和以色列总理内塔尼亚胡接踵访华，中国就推动解决巴勒斯坦问题提出四点主张。中国推动中东和平的努力获得国际舆论高度评价。

去年9月，中国和东盟国家围绕加强海上务实合作继续进行探讨，务实推进“南海行为准则”。中国从地区和平稳定大局出发，以极大的耐心妥善处理复杂问题，展示了一个负责任大国的建设性立场。

去年11月，习近平主席在伊核问题日内瓦谈判前的关键时刻，同伊朗总统鲁哈尼通电话，为伊朗核问题第一阶段协议的达成和生效发挥重要积极作用。

中国积极为国际间热点难点问题找寻新答案、好答案，担起大国责任和国际道义。中国在叙利亚问题上从一开始就坚持政治解决，同国际社会共同努力挡住了外部势力强行介入叙利亚内乱的冲动，有效缓冲了更大范围内的动荡。国际舆论普遍认识到，“中国坚持寻找具有包容性的解决办法，这是避免叙利亚同利比亚和伊拉克一样陷入混乱的唯一方法”。中国的和平追求是有原则的。“中国走和平发展道路，其他国家也都要走和平发展道路。”中国在主权问题上绝不退缩。在钓鱼岛问题上，中国始终主张通过对话解决问题，与此同时，针对日本种种挑衅行径采取了有力反制措施。这既是对中国主权和领土完整的坚定维护，同时也是对地区安全稳定负责。

在事关世界和平的重大问题上，中国保持着清醒，拿出了勇气，展现了智慧，坚定担当维护和平的实践者，既维护了中国人民的根本利益，又推动了世界的和平发展。

共同发展的推动者（钟声）

——感知中国智慧和中国力量

（二）2024-02-19 03:37:00 来源: 人民网(北京)

中国珍惜各国共生共处的同一个世界，强调共同发展是持续发展的重要基础。中国踏上了全面深化改革的重要征程，更大的发展动力正在中国蓄势聚合，这是中国的利好，也是世界的利好

“由于遭受国际金融危机冲击，冰岛经济一度濒临崩溃，正努力将重心从金融转向渔业、旅游、能源等行业，因此签署加强与中国经济关系的协定十分重要。”去年4月，时任冰岛总理西于尔扎多蒂表明心迹。数日后，冰岛成为第一个同中国签订自由贸易协定的欧洲国家。

回溯一年来的世界发展进程，感受中国发展温度、探寻中国合作机遇的远远不止冰岛。展望2024年，“共同发展”注定还是世界关注中国对外关系的一个关键词。

中国一贯积极倡导“共同发展”理念。“亲望亲好，邻望邻好”，“一花独放不是春，百花齐放春满园”。从各国人民长远利益和根本利益出发，中国珍惜各国共生共处的同一个世界，强调共同发展是持续发展的重要基础。

中国真诚拓展丰富“共同发展”理念。为了促进共同发展，中国主张以勇于变革创新提供不竭动力，以同心维护和平提供安全保障，以着力推进合作提供有效途径，以坚持开放包容提供广阔空间。这是对时代潮流的顺应，对前进方向的准确把握。

中国的稳健发展，为各国共同发展创造了机遇。当经济总量位居世界第二的东方大国，张开臂膀与世界寻求互动，无限经济活力由此迸发。2024年，4.16万亿美元的进出口商品，在世界和中国之间吞吐，平均每天120多万人次出入境。一位美国学者如此慨叹：随着中国经济稳步增长，世界经济因为不再仅仅依靠美国的消费者而变得更可持续。

中国的和平发展观，展示出力促共同发展的可贵义利观。中国以“亲、诚、惠、容”的理念开辟周边外交新局面，提出“真、实、亲、诚”的对非政策，同拉美国家一道积极推进中国—拉共体论坛筹建进程。中国领导人出访东南亚、中亚等发展中国家集中的地区，以行动体现出中国真心关注发展中国家的发展事业，愿意为更多人过上幸福生活而贡献自身力量。

共同发展，需要共同行动。在区域合作的平台上提出共建丝绸之路经济带、建设21世纪海上丝绸之路，打造中国—东盟自贸区升级版；在新兴市场大国合作的平台上推动成立金砖国家开发银行；在二十国集团这个全球经济治理的平台上倡导发展创新、增长联动、利益融合等新理念。中国积极参与各类理念创新、机制创新，为各国、各区域合作注入动力。共同发展，需要携手应对挑战。中国强调各国采取负责任的宏观经济政策，并加强宏观经济政策沟通和协调。中国坚持以负责任态度、按照相关国际准则，妥善解决摩擦、化解矛盾。

“70多亿人共同生活在我们这个星球上，应该守望相助、同舟共济、共同发展。中国人民追寻实现中华民族伟大复兴的中国梦，也祝愿各国人民能够实现自己的梦想。”习近平主席2024年的新年贺词，彰显了中国追求与世界共同发展的不变决心。

中国踏上了全面深化改革的重要征程，更大的发展动力正在中国蓄势聚合，这是中国的利好，也是世界的利好。中国将以更大的能量，推动共同发展。

(原标题：共同发展的推动者（钟声）)

**第三篇：人本主义理论**

人本主义理论

人本主义是一个广泛的哲学范畴，它可以包括承认人的价值和尊严，把人看做万物的尺度，或以人性、人的有限性和人的利益为主题的任何哲学。人本主义是14世纪下半期发源于意大利并传播到欧洲其他国家的哲学和文学运动。文艺复兴运动的最大成果之一就是实现了“人的发现”，人的价值包括尊严、才能和自由得到了承认。经过启蒙思想家的努力，在西方社会一度占据主导地位的神本主义逐渐被人本主义所取代。人本主义心理学是第二次世界大战之后兴起的一场心理学革命新运动。人本主义心理学家认为，心理学应着重研究人的价值和人格发展，他们既反对弗洛伊德在精神分析学中把意识经验还原为基本驱力或防御机制，又反对把意识看做是行为的副现象。人本主义心理学家大都认为，人的本性是善良的，恶是环境影响下的派生现象，因而人是可以通过教育趋善的。

1、人本主义社会工作的主要观点

以人本主义取向的社会工作源于人本主义哲学，它相信人的理性，认为具有理性的人可以自主选择行动。人本主义关注人类的理智能力，相信人有能力运用自己的理性控制自己的命运。人本主义学者卡尔·罗杰斯（C.R.Rogers）的思想直接影响了临床社会工作的理念。临床社会工作者吸收罗杰斯的观点，提出了社会工作专业治疗中的几个基本原则，即诚实和真诚，温暖、尊重和接纳，同理（或同感）。后来，罗杰斯的观点被应用于社区工作、组织和政治发展，提出社会工作应该促使人们掌握我们都拥有的“个人权力”以实现其目标。

2、人本主义理论在社会工作中的应用

人本主义个案工作、小组工作中得到了广泛的应用。格拉斯曼（Glassman）和凯茨（Kates）以人本主义思想为基础提出了他们对小组工作的看法。他们认为小组过程是一个小组成员之间的民主过程。小组工作的基本价值是：

（1）强调人的内在价值和能力。强调每一个人都要受到尊重，每一个小组成员都要协同社会工作者一起对每一个成员表现出关注。

（2）在社会生活中人们彼此负有责任。在小组过程中要强化每一个人对他人的责任感。

（3）个人具有归属与被包容的权利。在小组工作实践中，强调每一个成员都要看到关注，小组成员的归属权利要得到尊重，小组要能够包容每个人的个性。

（4）人们具有参与和被聆听的权利。强调小组是全体成员的小组，每一个人都具有参与决定小组事务的权利。

（5）人们具有自由表达的权利。小组重视创造鼓励表达的气氛，让每一个成员能够充分表达自己的情感和意见。

（6）群体成员之间是有差别的，每个人的差别都要得到尊重。

（7）人们具有质疑和挑战专业人员的权利。

人本主义取向的小组工作允许小组成员利用小组寻求他的个人发展，小组工作的目标是形成一个民主互助体系，在小组工作中要创造条件帮助小组成员充分表达自己的目标，并努力实现自己的目标。

**第四篇：人本管理**

大纲

一、人本管理的基本理论

1、概念

2、特点

3、优缺点

二、人本管理的理论模式

三、人本管理的四个阶段

四、如何实施人本管理

正文

一、人本管理的基本理论

1、概念

人本管理即人性化管理或叫柔性管理，就是指管理中强调以人为中心，通过调动人力资源的积极性，去发挥其他资源的作用从而达成管理目标。它认为人除经济利益以外，还有许多社会性需要，管理者不仅要关心工作更要关心人，多倾听员工的意见、要求，了解他们的情感与需要，创造机会或平台让他们获得各种需要满足，让他们参与管理，提倡以集体奖励制度为主，不主张个人奖励。人本管理是文化管理运作和实践的核心，它要求理解人，尊重人，充分发挥人的积极性、主动性和创造性。作为一种现代管理方式，相对于传统的管理方式而言，它是一种根本性的跨越，是更高层次的管理方式。

人本管理的产生，是与组织生产方式的变化密不可分。在当代，组织的发展已经不再是生产规模的简单扩大，组织的竞争力突出地体现在科技、管理水平的高低，而科技、管理要素的主要载体是人。人是最积极、最活跃、最关键的因素，是创造力的源泉。人的主观能动性发挥得如何，直接关系到组织生产经营效率的大小和经济效益的高低。

2、特点

人本管理的特点是：①组织即人，强调管理要以人为本；②组织为人，“造物之前先造人”；③组织靠人，组织要靠人去决策、靠人去经营才能达成管理目标。具体收有以下四点：

3、优缺点

人本管理的积极方面是重视人、尊重人、关心人，抓住了管理的根本，通达组织与协调、教育与激励调动了人的工作积极性，大大地提高了劳动生产效率。

它消极方面是，人是被动而非自动接受管理，仍然带有一定的强制性，人的潜能并没有得到充分的发掘，特别是当管理者用人不当时易导致人力资源的破坏性。

二、人本管理的理论模式

人本管理的理论模式是：主客体目标协调——激励——权变领导——管理即培训——塑造环境——文化整合——生活质量法——完成社会角色体系。

（1）主客体目标协调：作为管理主客体的人具有其生物存在和社会、人际关系的相关性，只要企业人的目标趋于一致，即管理主客体目标协调，必然在确保各自利益不招致较大损害的前提下，开展非零和协作，使人本管理在实施管理和领受管理的双方之间达成共识，于是就开始了人本管理。

（2）激励：即企业人为实施管理、领受管理、完成人本管理目标，而制定的激发企业人工作动机、努力程度并保障管理实效的各项措施。

（3）权变领导：即企业管理者以影响管理的各种因素为依据，抓住以人为本的前提，采取有利于自己的领导。

（4）管理即培训：人本管理的过程，也就是培训员工，教会他们完成企业人的职能和义务，传授他们作为社会角色进行活动的专长、技能。更重要的是，通过管理培训，使员工把完成自己担当的企业人和社会角色任务，看作是自己的理想和追求。

（5）塑造环境：在企业和社会范围内塑造有助于人的主动性、积极性、创造性的充分发挥和人的自由全面发展的环境氛围，以建立企业人的劳动绩效与获得相称的生活资料、物质和精神奖励相联系的有效机制，使个人感觉到自己的劳动为企业和社会所承认。

（6）文化整合：指企业文化对企业人的心理、需要和个人行为方式的形成和发展，起着引导、规范、激励等制约和影响作用。人本管理正是要利用文化整合功能，培育和塑造企业人的文化特质，使其都受到有利于个人发展和企业目标实现的积极的文化熏陶。

（7）生活质量管理法：就是企业在确定目标时，在承认企业需要利润的前提下，充分考虑企业员工的利益要求并保障社会利益，从而将企业利益与社会利益一致起来。

（8）完成社会角色：是指企业人在在担任企业角色的同时也要完成其所扮演的社会角色。企业实施人本管理，从根本的意义上说，是确立人在管理过程中的主导地位，以调动企业人的主动性、积极性和创造性，以此促进企业、社会和个人发展目标的实现。

三、人本管理的四个阶段

以人为本的员工管理模式的关键在于员工的参与。企业管理有四种基本模式：命令式管理、传统式管理、协商式管理、参与式管理，命令式管理和传统式管理是集权式管理，而协商式管理和参与式管理则属于以人为本的管理。根据员工参与程度的不同，可以将以人为本的管理模式分为四个阶段：

1、控制型参与管理

控制型参与管理适合开始导入参与管理模式时使用。严格地讲，它不属于真正意义上的参与管理，只是从传统管理向现代管理的一种过渡。控制型参与管理强调控制，在传统的自上而下式管理模式之上，引入自下而上的管理反馈机制，让员工的建议和意见有一个正式的反馈渠道，渠道的建设和管理仍然由管理人负责。

2、授权型参与管理

在授权型参与管理阶段，员工被赋予小量的决策权，能够较灵活地处理本职工作以内的一些事务。授权型参与管理的重要意义在于它让员工养成了自主决策、并对决策负责的工作习惯。在这个阶段，要允许员工犯错误，但不能连续犯同类的错误，管理人员的管理职能逐渐转化为指导职能。

3、自主型参与管理

员工有更大的决策权限，也要为决策的失误负更大的责任。公司对每位员工实行目标管理，管理人员从指导职能逐渐转化为协调职能。

4、团队型参与管理

团队型参与管理是参与管理的较高形式。它打破了传统的行政组织结构体系，根据公司发展需要临时组建撤销职能团队。每个职能团队中的成员可以自由组合，也可以由公司决策层指定。由于部门的撤销，大量的管理人员将加入团队，他们失去了管理的工作职能。在团队中，由团队成员自主选择团队协调人。团队协调人不是团队的领导，没有给其他成员安排工作的权力，他只在团队内部或者外界沟通发生冲突时起到调解人的作用。团队协调人没有公司的正式任命，只是一个民间职务，可以根据团队的需要随时选举和撤销。团队协调人也有自己的岗位工作，与团队其也人员同等待遇。公司给每个职能团队指定工作目标，由团队成员讨论达成工作目标的方式，然后各自分工，相互协作，完成工作。

四、如何实施人本管理

企业实施人本管理大致可以从三个层面入手：一是生活上关心员工，体贴员工，把员工冷暖放在心上，力所能及地帮助员工，为员工解决实际问题。但其不足之处在于忽略了对员工个体价值、自由选择权、首创精神的尊重。它强调集体利益至上、奉献和服从。二是把人才作为企业发展的重要资本，唯才是举，任人唯贤。但它对不是人才的普通员工则较少关注，员工有利用价值，肯为我所用，就给他优厚的报酬和礼遇，反之，则表现为冷漠加打压。三是以满足员工的需要为根本，致力于员工的潜能发挥和全面发展。只有第三层次的以人为本才是真正意义上的以人为本。它不但囊括了所有员工而且上升到了精神自由的高级阶段。具体要做到一些四点：

1、尊重、信任人

尊重个人的人格、劳动及一切权益——知情权、参与权、平等竞争权、自主择业权等。它可以通过各种具体的管理手段、形式体现出来。例如英国马狮零售公司始终坚持对人的尊重和关心。该公司认为“福利”就是关心员工个人的需要和健康。照顾员工是目的、福利是手段、出发点是人的关系。只有做到了让员工们认识到自己存在的价值和具备了充足的自信之后，才能与公司产生共鸣，企业才能发展。美国的彼得斯和奥斯汀在《追求卓越的热情》一书中所提出的企业管理三原则：①面向市场，不仅用经济学的观点看待市场，而且强调市场首先是顾客、用户，是有血有感情的人。②不断创新，不仅在技术上，而且也包括管理方面，允许内部竞争和失败。③信任和尊重职工，以人为核心，人的因素第一，这中间始终贯彻了“以人为本”的思想，当企业正视这些问题时，企业就会出现新的活力，企业内部才会和谐一致，企业竞争力也就由此产生。

2、“开发”人

在尊重人关心人的同时，企业还要注重对人素质的提高，加强培训和人才开发，尤其对管理人员不仅要求一定的文化素质和知识水平，还要有良好的心理素质。美国通用汽车公司制定的经理晋升考试制度，其考试并非来自经济学典籍，而是莎士比亚作品中的一部，试题则是我们常说的读后感，道理很简单，该公司认为连一部世人皆知的文艺作品中的区区人物心理尚不得领会的人，又如何去理解公司内部成千上万的雇员心理呢？日本松下电器以“训练和职工发展”七字为方针来训练具有高度生产力与技能的工人，曾有一段时期由于受世界经济衰退的影响，松下集团在新加坡开设的公司销售下降，生产减少，利润降低，但公司并没有裁减一名工人，而是加强对工人的培训，不惜花费近30万日元开办了广泛综合的教育与业务训练，先后有1300名人员参加。通过训练，提高了工人们的生产技术，同时使人感到公司在困难时期能与工人同舟共济，从而加深了工人对公司的感情。很多大公司的职员都必须通过培训才能上岗，人的质量决定产品质量或服务质量，从而决定着企业的命运。

3、施行最大激励手段

企业实行激励机制最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性继续保持下去。由此也可以说激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴衰的一个重要因素。如何运用好激励机制也就成为各个企业面临的重要问题。激励雇员工作的积极性、主动性、创造性、挑战性，满足其成就感，营造雇员和企业共同的企业价值观、经营理念和企业文化，旨在使雇员更有效地进行工作，帮助企业成功地实现战略目标。

4、建立“自由”的环境文化

企业文化，从某种意义上讲，就是企业的价值观，企业的信念，是企业的灵魂。一个没有“灵魂”的企业，是不可能获得持久发展的。事实上，企业文化也应该体现“以人为本”的理念。美国英特尔公司形成了一种自由的企业文化，人人都可以就公司的问题和发展提出个人的看法。

**第五篇：人本管理**

“人本管理”是与以“物”为中心的管理相对应的概念，它要求理解人、尊重人，充分发挥人的主动性和积极性。人本管理分为情感管理、民主管理、自主管理、人才管理和文化管理5个层次，即：运用行为科学，重塑人际关系;增加人力资本，提高劳动力质量;改善劳动管理，充分利用劳动力资源;推行民主管理，提高劳动者的参与意识;建设企业文化，培育企业精神等等。

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！