# 以人为本创新企业人才培养

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-05

*第一篇：以人为本创新企业人才培养参考资料以人为本创新企业人才培养——经验交流材料\*\*公司位于\*\*市东郊，现有员工300人，固定资产8000多万元，年产水泥20万吨企业，属\*\*市水泥企业中规模和产量最大的水泥生产企业。生产工艺采用现代新型干...*

**第一篇：以人为本创新企业人才培养**

参考资料

以人为本创新企业人才培养——经验交流材料\*\*公司位于\*\*市东郊，现有员工300人，固定资产8000多万元，年产水泥20万吨企业，属\*\*市水泥企业中规模和产量最大的水泥生产企业。生产工艺采用现代新型干法回转窑生产线，生产控制采用电子计算机，微机失重秤、钙铁铝率值分析仪及自动化中央控制系统等现代先进设备，生产过程和质量控制及时准确。公

司是ISO9000质量体系认证企业。产品已广泛用于各种高层框架结构建筑、普通民用建筑、隧道、桥涵等工程及水泥制品加工。产品自1995年以来，在高等级公路国家重点工程中多次中标；高标号水泥熟料是\*\*省水泥粉磨站的主要供应货源。可靠的质量，稳定的性能，企业规范严格的管理和便捷的铁路、公路运输，赢得了用户的好评。企业自改制以后，采用现代企业管理方法，以ISO9000管理为载体，提升企业管理水平，取得了较好的经济效益和社会效益。公司目前有大专以上学历的员工19人，中专27人，高中59人，其余为初中和小学文化人员。其中有高级工程师2人，工程师（会计师）中级等职称人员4人，助理工程师等初级职称人员21人。接受过专业技术培训或持有岗位上岗证的员工197人。在46名大、中专毕业生中经过多年的生产和实践，除三人还在车间一线岗位外，其他全部处于行政管理和生产管理岗位。公司人才得到了有效的利用。下面结合我公司的实际，简要谈谈人才应用或存在问题的一些肤浅看法。

一、公司人才缺乏的原因公司成立之初，因资金困难，面向社会集资，每人只要出资3000元，即可到水泥厂工作。在此背景下，大量低学历和无所技能社会和农村的一些劳动力进入了公司，这是公我司员工整体素质偏低的一大原因。1993年，在公司即将投产前，根据人员不能适应生产的要求，公司派出部分员工到其他水泥水产企业跟班学习，同时面向社会招聘人才，部分国有企业职工和从学校毕业的大中专生开始陆续到公司工作。经过十多年的生产实践和不断培训，目前人员基本可以满足生产和经营的需求。但是在此之前，公司付出了极大的代价，目前基本熟练的操作工是用“缎子当布培养学徒”的方式，从实践中产生的。面对日新月异的市场经济竞争环境和科学技术的不断发展，人员素质偏低，对公司今后的发展和壮大必将会起到抑制。所以必须大力培养和引进人才，注入新的生产力。

二、高低人才缺乏是目前企业发展的瓶颈目前包括水泥在内的非国家垄断行业，产品市场竞争激烈，效益多不可观，高级人才难进，难养；技工方面的一线可用人才企业难找或者没有人才供应。据劳动和社会保障部提供的调查报告，当前中国产业工人队伍总体素质不高，技术工人严重短缺，技师、高级技师年龄普遍偏高。技术工人中，高级以上技工只占3．5％。技师和高级技师也不过100余万，相对于7000万技术工人来说，可谓凤毛麟角。预计今后几年，中国企业对技术工人的需求将增加25％，其中技师、高级技师的需求量将翻一番。因此，加快启动高技能人才培训工程，尽快培养一大批既懂现代技术又会操作技能的技术人才，适应生产力发展的需要，成为当务之急。据省劳动和社会保障厅统计，全省现有技师１９７００名，而高级技师仅有６７名，加上主要技术岗位和关键工序的高级技工，我省高级技能人才队伍不足４万人。在全省２００多万名各技术工种从业人员中，具有初级职业资格的占５５．６％，中级占４０．１％，高级占３．５％，技师占０．７８％，形成了“金字塔”型结构，与公认的“纺锤”型合理结构相差甚远，我公司更是相差太大。而且，我省高级技能人才队伍建设，客观上存在数量严重不足和结构性失衡状况。一是高级技师、技师和重要技术岗位与关键工序的高级技工的数量不足；二是人才分布不合理，主要集中在大中城市，集中在传统产业，而生物技术、现代医药、环保、建材、计算机信息高新技术等朝阳产业人才短缺。此外社会上存在片面的人才观。不少人一提到人才，想到的是专家、教授、工程技术人员、经营管理人员等，自觉不自觉地把技术工人排斥在“人才”之外。全社会还没有形成一种人人都可成才、岗岗都有出息、高技能工人也是人才的共识。当工人、学技能被视为没出息。现实生活中，技校生与大学生在各种有形无形的社会“地位”和“权利”方面，仍存在着明显落差，致使年轻人只愿上普高，将来考大学，而不愿上技校。这是导致高技能人才严重短缺的重要思想根源和社会根源。

三、以人为本推动企业发展企业的兴衰与人才的素质有着密切关系，任何一个企业都渴望拥有自己所需要的人才。2024年我公司转变为民营企业后，公司提出了“以人为本，质量兴业”的经营方针。确定了培养人才，最重要的是要有一个出人才的机制来运行。开始我公司期望到人才市场上去进行引进，每年派人道人才招聘会上招生，结果好的人才不愿来，低的我们有没有必要用和养。后来我们还是继续每年抱着希望坚持去引进，同时开始走自己培养实用人才的道路。根据岗位的需要，选送文化水平相应高的人出去学习，提高他们的文化水平、技术水平和管理水平，同时创造出让每一个人都能发挥水平的公平竞争的机会，以就是人们常说的“不拘一格降人才”，实行“平者让，能者上”原则。目前我公司管理岗位上的大多是大、中专生，公司并不是开始就把他们放在管理和主要岗位上，而是他们确实有文化理论基础，经过实践，自身出类拔萃上来的。同时公司对企业人才的素质提出了更高的要求，首先是思想素质要高，如果没有努力的诚心和实际行动，再大能力的人我们也不要。近几年来面临激烈的市场竞争，我公司在不断开展减员和减费增效的管理过程中，都从来没有拒绝人才流入，每次人才交流会议，公司都派人参加，但每次均没有建材和机械方面的人才来应聘，低水平人才本公司已经富余，高人才不愿进入，这是公司目前所处的一个尴尬局面。在对外引进人才困难重重的条件下，公司为鼓励员工自学成才，还出台了相应的鼓励措施和政策，并纳入人事管理和考核制度中，以保证长期有效和具有连续性。大的鼓励政策是：与水泥生产工艺直接相关的，经批准，可以带薪全脱出学习，并报效相应的学费；半脱产的给予带薪学习。不乱何种学习形式，只要拿到国家承认学历的员工，本科给予奖励3000元，专科2024元，中专1000元。除鼓励员工自学成才外，公司结合年度考核，每年开展自帮自教，开展竞赛的学习形式。每年均举办文化基础知识，电脑、网络基础知识，水泥生产工艺，设备管理，电工基础的培训班，培训技术后还要进行考试和考核。此外针对大部分员工文化水平低，岗位技能接受慢的特点，公司还聘请专家来公司，根据岗位性质的不同进行授课。经理论和实践考核大部分员工拿到了岗位操作合格证书。通过一系列的人才培养和员工培训教育，公司所有员工的整体综合素质有所提高。表现在：产品的生产量和销售量逐年提高，水泥产销量从1999年的9万吨增加到2024年的13.5万吨。相反产品生产过程中的设备和质量事故大幅度减少。应该说这是和公司鼓励自学成才措施的执行，每年进行年度教育培训考核和全方位开展员工岗位培训分不开的。当今世界，人才已经成为各国、各个企业争夺的焦点，人才资源以比物质资源更快的速度呈现出国际化趋势。一场没有硝烟的人才战已经拉开序幕。人类已大步迈进了一个新的千年，知识经济时代正向我们走来。知识经济以知识为基础，以信息产业为支柱产业，以高科技为主要依托，势必促使人们更加重视知识、重视人才、重视教育。任何好思路、好规划、好设计，都需要人匠把蓝图变成现实。有了人才，我们事业发展就有了后劲，有了潜能，这是真正的实力所在。时代需要创新人才，改革开放的不断深化急需各个领域的创新人才，日趋融入国际竞争大舞台的中国呼唤创新人才。我们认为加快启动高技能人才培训工程，尽快培养一大批既懂现代技术又会操作技能的技术人才，适应生产力发展的需要，已成为当务之急。我们期望以后不久的将来有更多更好的专业技术人才和管理人员到我们企业工作！

**第二篇：坚持以人为本 创新企业文化建设**

坚持以人为本 创新企业文化建设

□ 同煤集团煤炭运销总公司大同有限公司 王福彪

企业文化是指在一定社会历史条件下，企业长期进行生产经营过程中创造的物质财富和精神财富的总和，是企业发展到一定阶段的形态表现，是企业全体员工在企业生产经营活动中以共同价值观为基础的思想观念和行为观念的总体反映，是企业凝聚人心、提升竞争力的无形力量和宝贵资本。在中国特色社会主义市场经济条件下，创新中国特色的企业文化建设，是完善和建立现代企业制度的重要途径，是企业持续、快速、协调发展的重要保证，也是企业党组织的重要工作。

一、创新企业文化必须坚持以科学发展观为指导

企业文化的创新与发展是影响企业发展与否的重要因素，必须有正确的思想作指导，必须遵循企业文化发展的规律，必须坚持以人为本的正确方向。当前，我国正处于发展市场经济和体制转轨的关键时刻，随着全球经济一体化的加快，信息化社会的来临，网络经济的迅速发展，社会的变革，体制的转换，外来文化的冲撞，必然会引起利益的调整、财富的积聚和道德伦理观念的转变，使得社会文化领域的情况错综复杂。作为亚文化形态的企业文化，也将受到严峻的考验和挑战。在经济全球化加快的今天，许多外来文化一起涌入国内，有先进的管理模式，有积极的治企格言，有利于社会发展的警示，但也有阴暗、消极的，甚至是没落腐朽的文化也再悄悄的散发着臭气。在这种情况下，我们的企业文化建设绝不能孤立的、片面的站在本企业狭隘的一面，单纯地追求经济效益，以金钱来衡量一切，信奉拜金主义。在新的世纪，我们的国家是共产党领导的中国特色的社会主义国家，企业是中国特色的社会主义企业，企业文化也应是有中国特色的企业文化，只有按科学发展观的要求，才能创新和发展企业文化的建设，企业党组织应引导好企业的文化创新建设。

二、创新企业文化必须以“人本管理”为基础

职工是企业的主人，要想把企业办好，推进现化企业制度的建设，加强现代企业管理，创新企业文化，就必须以人本管理为基础，得人心，暖人心，稳人心，凝人心，这是党组织和行政领导搞好企业的职责。人本管理的核心是尊重人、激发人的热情，其着眼点在于满足人的合理需求，从而进一步调动人的积极性，使职工最大限度地发挥其主观能动性，发挥自己的聪明才智，以促进企业管理、推动企业发展为己任。一要促进企业的情感管理。情感管理注重人的内心世界，根据情感的可塑性、倾向性和稳定性等特征去进行管理。其核心是激发职工的积极性，消除员工的消极情绪，要引导企业不断提高“感情投资”，以增加企业的凝聚力和向心力，体现党组织作为密切联系群众的桥梁和纽带作用。二是要促进企业的自主管理。自主管理方式主要是企业职工根据企业的发展战略和目标，自主制订计划，实施控制，实现目标，即“自己管自己”。它可以把个人意志与企业的意志统一起来，从而使每个人心情舒畅地为企业做奉献。党组织要结合本企业的特点，宣传教育全体职工以企业繁荣为己任，以企业为家，企兴我荣，企衰我耻，同时组织好各种活动，依据各种规章制度和行为规范，自主制订实施与上级目标紧密联系的个人工作目标计划，自觉主动地、创造性地去完成自己的本职工作。三要促进企业的人才管理。人才管理是指企业善于发现人才、培养人才和合理使用人才的管理方式。企业竞争的核心是人才——受过教育，又有技能，渴望发挥自己的潜能，促进企业成长的人才。企业在发展过程中，应遵循人才管理的规律，建立人才信息管理系统，使人才的培养、使用、储存、流动等工作科学化，努力实现人才管理的科学化、合理化，做到人尽其才，才尽其用。党组织应努力抓好职工的学习和培训工作，要树立正确的人才观，受过高等教育，在管理岗位能为企业贡献的是人才，在一线默默无闻愿为企业无私奉献的劳动者也是人才，只要务实、勤奋、进取、拼博，立志促进企业发展的人都是企业最宝贵的财富，都是人才。

三、创新企业文化必须有超前意识

当今世界，经济全球化、知识经济、网络经济、信息社会以迅猛之势给人类的工作、学习、生活、思维方式带来一场极大的革命。企业如何迎接经济全球化的机遇和挑战，如何在参与国际分工的同时促进自己特色的、传统的、民族经济的发展都是必须积极面对和认真思考的问题。相应地，特色的、传统的、民族的企业文化如何去应对西方的渗透，如何去不断占领文化领域的阵地而不被西方文化所淹没，都是不可回避的课题。

社会在发展，人类在进步，企业文化建设也应伴随社会的发展而发展。一是要围绕建设中国特色社会主义企业的共同理想和正确的世界观、人生观、价值观，坚持继承民族优良传统与弘扬时代精神相结合，尊重个人特性文化和整体企业文化相统一，注重企业效益与社会效益相一致，把先进性要求与广泛性要求相联系，创造适合中国国情的企业道德和企业文化。二是要宣传和弘扬紧跟时代、勇于创新的精神。企业文化建设要有超前意识，始终走在企业发展的前列，不断引导、促进和推动企业的前进，要针对全球化经济的迅猛进程现状，站在世界潮流的顶端审视企业，观察世界，运用当代最新的知识丰富自已，运用当今最先进的技术武装自己，努力创造适应社会主义市场经济发展和改革要求的新文化。三是要宣传和弘扬知难而进、无私奉献的精神，基层党组织要利用企业文化建设教育全体企业员工树立忧患意识、危机意识和竞争意识，要引导教育企业员工发扬知难而进、无私奉献的精神，培养一种不畏艰难、顽强拼搏的钢铁意志，一种坚忍不拔、敢于胜利的英雄气概，做有理想、有道德、有文化、有纪律的员工，为企业的发展奉献自己的聪明才智。

四、创新企业文化必须把握四个方面的内容

党的十七大报告中提出：“在时代的高起点上推动文化内容形式、体制机制、传播手段创新，解放和发展文化生产力”。这为企业文化创新提供了多方面的开拓渠道。企业文化创新是一个长期的复杂工程，其最大目的在于突破企业现有经营管理实际中脱节的僵化文化理念、体制及工作作风等的束缚，实现企业价值观创新、制度创新、决策创新、管理创新、产品创新、营销创新、品牌创新等全部创新过程的现代企业经营管理方式的转变。企业文化创新有可能是对原有企业文化全盘否定，重新引入新的企业文化，有可能是在继承积极因素基础上对企业文化核心的再造，也有可能是对企业文化载体及手段方式等的创新。所有的创新只有对企业经营起到真正意义上的积极推动作用并符合“社会主义核心价值体系”，才能算企业文化创新。在实际企业文化创新中应把握四个方面：①检验企业核心价值观的适航性，把握企业文化创新是关键，这是企业文化创新的重中之重。检验企业价值观是企业文化创新的前提条件，针对企业价值观，要检验其是否符合“社会主义核心价值体系”，是否符合企业现有的发展承受力，是否符合企业地域性、企业行业特性、员工习惯性等。从培养和塑造具有独特风格的企业精神入手，增强员工主人翁意识和责任感，着力于企业追求和群体意识方面的创新，实现企业文化的创新。②防范企业文化与企业管理脱层成两张皮，企业文化贯穿于企业管理的各个领域和各个环节，企业文化创新脱离了企业生产经营实际，违背了企业经营管理规律也就无法实现真正的创新，企业文化创新不是为了创新而创新，而是为了企业更好地加强管理，实现又好又快发展而创新，让企业文化从企业管理中创新出来才具有强盛生命力。③致力于提高企业整体素质，坚持不断增强企业全体职工不懈地学科学、学技术、学文化的意识，进一步提高自身的素质，这样企业文化创新才有源头保障。④企业文化创新需要一个企业环境的创新。抓住企业环境建设，创建民主平等、和谐向上、共同分享的政治环境，文明安全健康的工作环境，舒适优美的生活环境，让员工在如此的企业环境中感受企业文化，参与企业文化的创新，促进企业文化的发展。

总之，发展是企业永恒的主题，面对市场竞争日趋激烈的新形势，基层党组织应引导企业全体员工立足中国，面向世界，促进社会主义现化企业制度的建立和不断完善，继续探索企业文化建设的新思路、新方法，把企业文化建设和经济建设有机结合起来，努力推动企业和整个社会稳定、有序、健康地发展。

**第三篇：创新人才培养**

创新人才培养

北京林业大学李勇 贺庆棠

知识经济时代，世界各国都在重视和加强培养具有创新素质的人才。研究型大学由于具有良好的师资队伍、先进的科研条件和宽松活跃的学术氛围，因此，在创新人才培养方面有其独特的优势。我们从教学模式、教学内容、教学评价方面，主要分析了美国、英国和德国几个发达国家高水平研究型大学在人才培养模式上的特点与优势，旨为我国研究型大学培养创新人才起到借鉴作用。

一、在教学模式上，注重讨论式、研究性学习

为了适应创新人才培养的需要，各国研究型大学都在创建有利于创新人才培养的教学新模式。1998年，美国博耶研究型大学本科生教育委员会发表了《重建本科生教育：美国研究型大学发展蓝图》的研究报告，明确提出他们探索的是只有研究型大学才具有的一种全新的本科教学模式：本科生要得益于研究生教育体系独一无二的资源；研究型大学要给予学生其它教育机构所不能提供的广泛经验和能力，一种真正有价值的研究经历，使毕业生具有特别的创造力。报告特别提出应使“研究为本的学习”成为标准，大学里的教师、研究者、学生每个人都应是一个学习者、发现者、研究者。这种教学模式的基本理念是，强调和要求学生主动参与教学过程，强调学习是基于导师指导下的发现，强调学生的亲身实践和主观能动性的发挥，注重学生创新精神与能力的培养。实际上这就是我们通常所说的研究性教学的基本理念。在这一理念之下，其具体教学模式灵活多样，如启发式讲授法、案例教学法、研讨法、发现法、问题教学法和研究性学习等。在各种形式的教学中，都强调和要求学生主动参与教学过程，而不是被动听课。其中，重视研讨法和研究性学习(本科生参加科研)是国外研究型大学教学模式改革中两个最为显著的特点。

第一，重视研讨课程。大学研讨课(Seminar)最早是柏林大学为了引导和训练学术创造的一种全新的教学形式，讨论课仍然是当今德国大学主要的教学形式之一。现在研讨课在其它各国研究型大学的课堂教学中也非常盛行。美国的研究型大学一般从本科一年级开始就开设了研讨课，近年来为低年级开设了更多的研讨课。例如，2024—2024普林斯顿大学就为新生开设了74门研讨课，每门研讨课向所有的新生开放，而且学生，可以跨院系选学。2024年秋季哈佛大学为学生开设了135门研讨课。这些针对新生的研讨课有的带有“导论”性质，但并不是我们许多教师理解的那种强调知识的系统和全面的“概论课”，而是强调“引导”，激发学生对学科的兴趣，强调举一反三和知识的融会贯通，使学生接受特定的科学研究方法训练，因而具有相当的深度。此外，美国大学为新生还开设了各种跨学科综合性的专题学术研讨课程，由有经验的教师主持。学生们依照自己的兴趣报名选学，学生在规模很小(一般限定为10余人)的研讨班中，和教师一起从不同学科视角探究令人兴奋的热门问题，围绕主题查阅相关的富有见识的文献资料，开展小组合作学习，组织充满活力的讨论交流，撰写学术论文和报告。这种研讨课程难度更大，但是这种跨学科的学习体验特别有利于学生探究精神的培养。

研讨课也是英国研究型大学课堂上经常采用的一种教学模式。其中，导师制教学是英国著名大学教学模式的特色。师生间的讨论和交流是导师教学的基本形式。导师教学最初都是由导师和学生一对一地进行的。由于学生规模的扩大，现在导师教学更多的是两个学生一起上课，甚至是3--4人。导师教学的核心目的是培养学生探究知识、独立思考的能力。因此，导师不是信息传递者，并不在意教授学生多少知识或是给他多少信息，而在于培养他们独立学习、思考、工作的技能和批评的技能，成为充满智慧和理性的人。例如，牛津大学为导师

制教学投入大量的资源。在全部24周的一个学年中，文科导师每周教学 12个小时．理科教学每周6个小时，这种教学负担远大于其他大学中的教师。此外，牛津大学中担任导师的学者必须在比其它大学要求更为广泛的领域中进行教学。为了保证学院的教学质量，学院严格按照导师指导学生的比例决定招生人数。20世纪80年代，导师一般负责6—12名学生，而到90年代中期，一名导师负责约20名本科生。

第二，重视研究性学习。学生在教师指导下，以类似科学研究的方式去获取信息或应用知识、解决问题，研究性学习对于培养学生的创新精神和创新能力，具有重要的作用。因此，国外许多研究型大学均设立了本科生科研计划，让学生积极主动地参与科研活动，已经成为创新人才教学模式的一个重要特征。

美国是本科生开展科研活动的最广泛、制度最完善的国家之一。为了保证本科生科研的开展，美国研究型大学非常重视本科生科研的领导与组织管理工作，一般都在学校一级成立本科生科研管理机构。例如，斯坦福大学、加州伯克利分校分别于1994、1997年专门成立了本科生研究办公室，以对本科生科研进行组织并提供服务。研究型大学本科生科研项目多种多样，一般分为两种，一是学生作为学徒参与以教师为主的科研项目，在其中担任研究助理；二是由学生自己提出项目方案，包括研究性项目、创造性设计工作以及公众服务性项目，学生向学校提出研究资金申请。从本科生科研项目的资助来源看，既有院系或者学校提供资助的研究项目，也有校外各种组织提供资助的研究项目。例如斯坦福大学在2024-2024就为1200名本科生提供了400万美元的项目资助。学生需要参与标准科学研究的每一个阶段，包括撰写研究申请和计划、实施研究、分析数据和以口头及书面形式呈现研究结果。研究项目可以在一个学期完成，但是多数要进行一个学年以上。美国大学一般都把本科生科研纳入课程计划，参加科研项目的学生可以获得学术学分，成为总学分的一部分。为了更好地贯彻本科生科研计划并能取得良好的效果，学校给本科生也配备导师，而且为了鼓励教师指导本科生科研，对于指导本科生科研的教师，大学在经费、工作评定上予以倾斜。例如，伯克利规定，在本科生科研学徒计划中，教师指导一名本科生，学校给予500美元项目资助经费。有的学校还设立最杰出的教学成就奖，指导本科生科研可以使教师增强竞争力。麻省理工学院在教师聘任和提升过程中，把指导大学生研究计划等项目看作教学任务的一部分。为了鼓励本科生参加科研，宾夕法尼亚大学的本科生学者研究项目除了提供科研本身的成本外，还给学生提供暑期工作的食宿资助或差旅费。

二、教学内容上，注重教学和科研的融合、通识教育和专业教育的融合科学研究是研究型大学的一个重要功能，注重教学和科研的融合是研究型大学的一个明显特征。这方面德国大学开辟了先河，教育家洪堡提出并在柏林大学中首次实施了教学与科研相结合的思想，将科学研究视为培养“有修养的人”的重要手段。他认为只有教师在创造性活动中取得的研究成果，才能作为知识加以传授，只有这种教学才真正够称大学水平。德国大学形成的这种创造性研究模式不仅被公认为19世纪“生产”职业科学家的最成功的范式，而且对美国等世界研究型大学的发展产生了深远的影响。在当今世界的研究型大学中，科学研究已经成为一个重要的职能。教师都要积极参加科学研究活动，这样他们可以把科研的最新成果带入到教学之中，带给学生。这是其它非研究型大学所无法比拟的。在教学过程中，教师将创造性的科研工作引入了教学过程，学生可以接触到学术领域中最新成果或最新问题，不仅向学生传授了最新知识，而且还引导学生了解那些尚未解决的问题，激发学生思考，使学生的创造性思维能力得到发展，使学生学会运用科学方法来思考和解决问题，同时也使学生了解了科学研究的过程，掌握了科学研究的方法。普林斯顿大学在注重教师科研和教学的融合方面也是一个典范。教师通过课堂教学和独立辅导把最新的研究成果传授给学生。名师执教又是高水平研究型大学的教学模式一个重要特点。为了扭转研究型大学“重科研、轻教

学”的现象，美国的许多研究型大学采取了一系列的重要举措，其中最为重要的一条就是鼓励知名教授上讲台，为低年级学生介绍学科前沿动态和发展方向。

与西方其它、大学相比，英国大学对教学重视形成了根深蒂固的精英教育传统，因此科学研究进入英国大学起步较晚，但成绩却很骄人。至今英国获诺贝尔奖共有100多人，按人口计居世界首位，总数仅次于美国。当今的英国著名大学特别重视科研工作，并重视科研与教学的结合。剑桥大学的科学研究实力是最强的，获得的科研经费也最多，但剑桥大学始终重视教学工作，强调科学研究和教学的平衡，强调要培养拔尖人才。剑桥大学要求每一位教师既要搞科学研究，也要保证一定课时量的高水平教学，同时要求教师将自己的科研成果和前沿性知识教授给学生，不断更新教学内容，以科研来促进教学。在保证研究水平的前沿地位的情况下，学校有一整套教学质量保证制度，做到了学术研究与教学工作的协调发展。实现通识教育与专业教育的平衡是研究型大学另外一个重要特点与趋势。高等教育是一种专业教育，但随着科学、技术和生产日益一体化，研究型大学在本科阶段的课程设置上更加注重基础学科，注重文、理、工的相互交叉和渗透，注重和加强课程的基础性和广博性，减少对低年级学生的专业化教育。美国研究型大学其教学理念就是不指望让学生掌握尽可能多的专业知识，而是着重使学生获得终身自我教育所需的基础知识，把“更少才是更多”(Less is more)这一具有哲理的基本原则纳入到本科课程设置当中。英国大学自由教育的传统源远流长。由于这一原因，英国著名研究型大学课程和专业的设置思想始终为：强调教育目的的内在性，追求知识本身的价值，反对教育外在的功利目的，重视学术性。英国高校的课程，普遍注重基础课程教育，反对实行时间过早、范围狭窄的专门化训练。例如，剑桥大学本科生课程设置最突出的特征之一，就是学生可在第一或第二学年中，在广泛的学科领域选课，使学生打下广博的知识基础，而在第二学年以后，学生可以根据自己的爱好，设计或选择专业学科进行学习。德国大学的课程分为两个阶段，即基础阶段和专业阶段。从柏林大学哲学系课程设置来看，课程内容不仅包括人文和社会科学等知识，还包括了自然科学科目。这些课程几乎囊括了除法、医、神等专业课程之外所有的高级学问，课程设置上体现了很强的基础性、交叉性和广泛性。

三、在评价体系上，注重对教师的综合性评价和学生的能力评价

在教师评价制度上，注重对教师的综合评价。研究型大学承担着教学、科研和社会服务的职能。因此，研究型大学教师考核体系就强调教师在教学、学术与创造性研究和服务性工作三个领域的重要作用。学校希望教师在这三个相互支撑的领域保持连续性和高水平，将一个公平、公正、透明的教师评估体系看作是学校管理架构中不可或缺的一部分。科学研究是研究型大学的重要职能，因此，对教师科研业绩的评价权重要大于其它非研究型大学。但是，在评价体系中，教学方面的权重仍然是最大的。通常美国研究型大学对教师教学、科研和社会服务评价的权重分别为50％、30％和20％。由此也可以说明，教学工作在研究型大学中仍然是最重要的工作。这样的评价标准本身就对强化学校的教学工作，对克服和避免只重科研的倾向具有明显的导向作用。此外，有的学校专门制定政策，激励教师投入教学工作。例如，康奈尔大学等还设立了“优秀教学奖”来鼓励更多的知名教授从事教学工作，特别是更多地登上本科教学的讲台。

传统上，德国大学把科学研究当作学者的最高职责。到现在，科学资本对于德国大学教师在职业上的发展仍然起着决定性的影响，它的资本价值要远高于教学资本。因此，德国大学教师相对而言倾向于对科学资本的获取和积累，而把教学资本放在了相对次要的地位。但是，对教师教学评估的结果也是影响教师职位、晋升、薪水等最重要的因素之一。系统地、全方位的学生评价教师在德国的大学已形成一种制度。对大学教师应聘和提升职称所进行的教学考核评定工作必须征集学生的意见，每门课程或每学期结束前都要求学生对课程和授课

教师的教学工作进行评价，以便为进一步改进教学提供反馈信息或作为人事决策的依据。英国大学教师有三个层次，即讲师、高级讲师和教授。从讲师到高级讲师比较容易，从高级讲师到教授则要求较高，特别是在研究方面，要看有多少出版物，有多少学生，研究资金如何，是否是一些学术委员会的成员。同时，对教师的教学水平也有很高的要求。例如，按照剑桥的规定，连续聘任的教师需要良好的教学成绩作为条件。其次，所有教授、高级讲师、讲师和助理讲师对大学的基础教育都有着法定的责任。在牛津和剑桥即使最著名的皇家教授和诺贝尔奖获得者也被要求给本科生上课。

在学生考核制度上；注重学生综合能力评价。美国大学的考核往往不是一张试卷定终身，教学绝不围着考试转。在整个学期中，一般课程都要进行2—3次考核。考试中很少搞死记硬背，考试时可提供必要的公式和计算常数。题量虽不多，但特点鲜明，有较强的灵活性、综合性和实用性。考核中一般都会涉及一定数量的应用问题，需要学生运用学过的知识和技能，来解决一些实际问题。考核方式呈现多样化，例如让学生经常结合教学内容和研究专题撰写论文，作为课程考核的组成部分，其中对知识的应用能力和创新能力的评价是十分突出的。例如，耶鲁太学主张教学中不给学生特定内容，很多考卷的题目也没有唯一的正确答案，其目的就在于培养学生独立思考、批判思维、严密分析、从不同视角看问题、不断创新的能力。英国高校根据专业能力和创新能力来评定学生的学习成绩。考核方法多样，采用比较多的考核方法是“小组作业”和“个人作业”。小组作业一般由3—5人分工完成。每个小组的题目不同，小组成员要定期进行讨论。在小组研究过后，可能需要进行课程设计或撰写小论文(有的是案例分析)，字数一般为3000字左右。之后，由小组成员分工把主要内容采用适当的形式(多采用PowerPoint)讲解出来，其他小组的成员和教师会就作业内容提出问题。小组作业一般占个人总成绩的40％。至于个人作业或考试，理工科的学生往往是做设计，文科学生则多为案例分析或写论文。个人作业或考试一般占个人总成绩的60％。除此之外，学生在学完全部课程后还要写出毕业论文。论文一般是由本校导师和一名由该导师选定的校外导师共同评定分数。任课教师出试卷，由校外同行专家审阅，以保证试卷的难度适中；同时保证各大学的考试水平大体一致。德国大学的考试很严格，难度也很大，但有一定的灵活性。如大学里讨论课很多，一般不用闭卷考试的方式。学期结束时教师根据发言提纲和发言情况评定成绩。这样的考核形式突出的是学生在大量阅读、思考的基础上对问题的分析、综合能力的培养，一方面考核了学生对基础知识掌握的情况，另一方面也考核了学生的口头表达能力和思辨能力。

**第四篇：坚持以人为本理念 创新企业思想政治工作**

坚持以人为本理念

创新企业思想政治工作

中图分类号：D641 文献标识：A 文章编号：1674-1145（2024）04-000-02

摘 要 对于企业的经营发展管理来说，思想政治工作具有非常重要的意义和作用。在中石化当中，党政办公室是一个工作面宽、事务繁杂、任务繁重的部门。作为行政秘书，在思想政治工作中，应当坚持以人为本的理念，对工作方式进行创新，从而更好的辅助领导完成各项工作，同时也要兼顾机关正常运转，不论在工作安排还是在处理问题时，都必须缜密慎重，做到万无一失和独挡一面。

关键词 以人为本理念 创新 思想政治工作

对于中石化这种类型的企业来说，思想政治管理在企业管理中占据着十分重要的位置，对于企业良好的经营发展有着极大的影响和作用。尤其是在近年来中石化经营业绩发生波动的情况，在企业思想政治工作中，更应当坚持以人文本的基本理念，带领广大员工共同努力，更好的应对企业经营发展中遇到的问题，从而帮助企业走出困境，获得更进一步的发展。

一、思想政治工作的意义

在企业的经营发展管理当中，思想政治工作具有十分重要的意义，发挥着激励员工、行为导向、目标导向、价值导向等重要的作用。在企业经营活动中，不能缺少思想政治工作的辅助，特别是在企业稳定和谐发展、不同群体利益矛盾协调等方面，更是具有其它管理方法难以代替的效果。对于企业经济工作来说，思想政治工作发挥着生命线的作用，基于对员工的激励、关心、理解、尊重，对员工的集体主义意识进行培养，同时着重提升其专业技术技能、道德素质水平、思想文化素质等。在工作中，对员工的创造性、主动性、积极性进行激发，使其能够为企业发展贡献更大力量。通过思想政治工作，能够在企业发展中树立正确的指导思想，提升企业获得的经济效益和社会效益。良好的思想政治工作还能够让员工意识到自己在企业中的主人翁的位置，提升自身的责任感和事业心，对企业生产经营活动给予更大的重视，从而使企业的经营管理水平得到提升，最终取得更大的效益。

二、思想政治工作的问题

在企业的发展当中，虽然思想政治工作得到了一定的发展和进步，但是就当前的开展情况来看，仍然存在着一定的问题，例如队伍不稳定、机构不健全、缺乏科学合理的工作机制、整体素质有限等。基于市场经济条件的影响，很多其它企业的领导者都认为经济效益是最为重要的，因而对于思想政治工作的重视程度不足，对于思政队伍的建设也不够重视，因此难免会出现思政队伍不稳定、思政机构不健全的问题。在很多企业中，对于思想政治工作的落实，往往是依靠企业领导的监督实现的，缺乏应有的科学、完整的工作机制。在一些基层单位当中，思想政治工作人员还同时担负着其它的工作任务，具有较为繁重的工作任务，难以全力的开展思想政治工作。对于思想政治工作人员，企业缺乏相关的培训，使得工作人员的能力与素质难以得到有效的提升。

三、基于以人为本理念的思想政治工作的创新

（一）提升员工创新能力

在当前日益激烈的市场竞争当中，企业要想得到更大的发展，离不开良好的创新。为此，作为企业重要主体之一的员工，应当具备良好的创新意识、创新精神和创新能力，为企业经营发展管理的创新提供不竭的动力。为了实现这一目标，针对企业当前的思想政治工作，应当坚持以人为本理念，对思想政治工作进行创新，利用企业远景规划的描绘和生动形象的形势任务教育，向员工传递企业的改革决策、创新战略，让员工能够对企业的发展前景、发展现状进行更加深入的了解，同时明确自身未来的发展方向。在思想政治工作创新中，通过对以人为本理念的融入，对员工生活、学习、工作等方面给予关心和鼓励，对员工的创新给予相应的奖励，激发员工的创新精神，培养创新团队，并为员工提供更好的创新平台，从而使企业能够从员工创新中获益。

（二）企业领导层达成共识

在以人为本的理念之下，要想实现思想政治工作的创新，应当确保企业的领导层能够达成良好的共识，对于思想政治工作的重要性，应当进行正确的认识。在思想政治工作的创新但中，应充分的发挥出以人为本理念的作用和效果，对思想政治工作进行更加细致的开展。对于思想工作对员工的关心、培养、教育，以及企业经营等方面的关心，应进行正确的处理，使思想政治工作能够在企业价值观、企业精神、企业文化的形成与提升中发挥更大的作用。企业领导层应当对思想重视工作进行高度的重视，对其中的新特点和新情况进行研究，根据企业发展的实际情况，更有针对性的进行思想政治工作任务的制定，并对思想政治工作的具体开展进行督促和推动。在工作中，企业领导层应注重以人为本理念的融入，使员工能够在良好的思想政治工作之下，更加积极主动的为企业发展贡献力量。

（三）建立员工发展激励机制

在基于以人为本理念的思想政治工作创新当中，主要任务是对员工进行更好的培养，调动员工的工作积极性，在企业发展中能够发挥出更加巨大的作用。将以人为本理念融入到思想政治工作中，对于员工的个人成长给予更高的关注，建立良好的员工发展激励机制，让员工能够看到自己在企业中未来的发展方向，并且产生更大的动力投入到工作当中。为了更好的帮助员工实现自身价值，推动企业发展，在思想政治工作中，应当基于以人为本的理念，采取有效的激励机制，对员工的工作热情进行维持，在员工得到更大收获的同时，使企业也能够得到更大的发展。通过这种方式，能够使优秀的员工更愿意留在企业中，与企业共同发展进步，同时也有助于企业对更多优质人才的吸引，为企业提供坚实的人力资源后盾。

（四）思想政治工作多样化开展

在思想政治工作的创新当中，为了更好的发挥以人为本理念的作用和效果，应当深入到员工当中，对员工的思想、行为、需求等进行了解，及时掌握员工的思想动态，从而更有针对性的对思想政治工作进行创新和调整。在思想政治工作的实际开展中，也应当针对员工不同的情况和面临的不同问题，采取多样化的形式开展工作，从而有效的提升思想政治工作的效率和效果。另外，在工作开展中，对于共青团党、职工工会等作用也应进行充分的发挥，同时将更大的思想政治工作职责赋予行政。除了采用传统的工作方式以外，还可以应用网络平台，利用网络中大量的资源信息，以及便捷、灵活的沟通交流方式，更加准确、高效的开展思想政治工作，使其能够为员工的发展做出更大的贡献。

四、结语

对于一个企业的经营和发展来说，思想政治工作的意义和作用是不容忽视的，尤其是对于中石化这种类型的企业来说，思想政治工作更为重要。为了更好的发挥其作用，应当坚持以人为本理念，对企业思想政治工作进行积极的创新，更有针对性的对员工进行培养和提升，进而促进企业的整体发展。

参考文献：

[1] 李婧迟，王颖.坚持“以人为本”理念创新大学生思想政治教育载体[J].辽宁行政学院学报，2024.05.[2] 林泉.做好企业思想政治工作要坚持以人为本[J].工会论坛（山东省工会管理干部学院学报），2024.04.[3] 曹建安.试论企业思想政治工作怎样坚持以人为本[J].中小企业管理与科技（下旬刊），2024.08.[4] 闫芷汀.“以人为本”创新企业思想政治工作方法[J].山西经济管理干部学院学报，2024.03.[5] 赵晓勇，杜海清，张红.以人为本，加强思想政治工作――新形势下国有企业思想政治教育的观念创新[J].中国高新技术企业，2024.28.

**第五篇：浅谈企业人才培养**

浅谈企业人才培养

“你可以拒绝学习，但你的竞争对手不会”--杰克·韦尔奇的确，当企业发展到一定阶段之后，要想在竞争激烈的市场中求得持续发展，企业必须有正确的战略、良好的组织管理能力、富有职业道德的人才团队，而人才无疑是整个公司发展的基础。

择良才培养，通过优秀团队的分工协作、富有成效的市场战略执行，企业才能良性发展。作为国内领先的网络设备供应商，深信服的人力资源培养主要针对研发人员、客服人员、市场人员三类。2024年，公司正式与国际知名人力资源公司合益合作，制定了科学的人才素质模型。通过明确公司战略对人才能力的要求标准，深信服在人才招聘中选取能推动公司战略发展的人才进行培养。深信服对入职员工一般实施三阶段的培训计划：

职业规划

对于新入职的员工，公司将根据岗位特征而进行不同的技能与文化培训。人力资源部门出台规范的制度流程、组织专业的讲师队伍、开发具有针对性的课程，对新员工进行基础知识、产品知识、职业化塑造、企业文化等全方面的培训。

具备基础的岗位技能与职业方向后，公司将根据个人在工作中表现的志向与能力趋势，初步规划出个人的职业发展规划。对于研发人员，深信服提供了技术专家、技术高管双通道发展道路。技术专家主攻技术开发与创新，解决技术难题；技术高管善于把握项目方向与产品规划，带领团队完成开发任务；同理，针对客服人员、市场人员，深信服也提供了业务方向、管理方向两类人才培养方向。

即将业务工作分解成核心素质、专业岗位素质、领导力素质三点，对合适的人施以不同的培养方式。如通过导师制，让同类型的人才对口培养，快速提高。对于主攻技术路线的人才，公司通过系统的技术培训、实际的项目经验积累、技术牛人之间的学习等，不断强化技术型人才的岗位能力与成就自豪感；对于走技术管理类路线的人才，在积累了相当的技术能力之后，公司将会培训其带领研发团队，领导项目运作，与客户、市场同事沟通等，积累其对项目、产品的把控能力，不断提升其领导力。

以上职业发展规划并非一成不变的，通过选才、培养、任命、使用、教育提高的闭环过程，公司与个人不断调整职业发展方向，让公司与个人选择最优的发展道路。

情商培养

调查显示：高绩效需要的素质中67% 是情商，33%是智能和技术技能。深信服不仅重视岗位技能的培养，对于员工的综合素质更是看重。对于情商的培养，深信服尤其注意“以客户为中心”的宗旨。我们的研发技术再先进，如果开发的功能是客户不需要的，一切都没有意义；我们的客服工程师技术再过硬，如果不尊重客户，也不能给客户带来好的体验……

将为客户服务的宗旨植根于各项制度流程中、日常工作规范中，只有这样，我们产品、服务才能获得客户的认可。为此，深信服每项产品开发，研发人员必须拜访客户、研发部门内部必须进行沟通与评审；客服人员每项服务实施，事前必须制定规范的实施计划，考虑各种可能发生的状况，只有这样，我们解决方案、实施服务才能取得效果……通过规范的流程将形成良好的工作习惯，良好的习惯有助于积累优秀的职业素质，进而推动公司战略的高效执行。

丰富的培训方式

德鲁克说过：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其检验不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。无论是培养管理型人才、还是培养业务精英型人才，通过实际工作与项目运作积累员工的优秀经验、团队合作与规范习惯，将成功的素质固化并推广开来，只有这样，我们才能形成精英的团队，进而打造成功的公司。

对于员工培养，深信服首现通过一对一的导师辅导制。在员工初步确定自身的职业规划后，通过选取优秀的导师，将成功的经验、优秀的习惯、过硬的技术快速而有针对性地传递给新同事，这也有助于培养员工良好的沟通能力与团队协作意识。

而公司每月均会组织1~2次针对部门全员的培训，培训内容涵盖最新的产品知识、技术经验、管理技能等。具体而言，研发部门会组织产品开发研讨会，大家会了解目前客户的需求、高效的需求分析方式、成功的模型概念、高效规范的编码等；客服部门会汇总遇到的产品问题、新的服务要求、高效的服务方式、优秀的实施方案等……

深信服培养人才并不拘泥于培训方式，在实际工作中，人才培养远不止如此。如研发部门建立了公用技术文档、公用代码资源库，员工可以在积累的经验资源上迅速提升；客服部门建立了CRM客户服务信息资源库，便于员工迅速了解客户网络实施与设备问题，客服部门会定期开会分享成功的项目实施、疑难问题解决经验；市场部门会分享典型的客户需求，将成功的销售经验、项目运作传播开来……

通过定期的部门培训，建立共享的资源库，分享经典的管理与项目运作视频，通过视频会议系统、语音会议系统等多种方式，公司可以将优秀的岗位技能、工作习惯、成功经验在团队中复制，进而打造团队工作的规模效应。

如此，公司才能不断培养与提高人才的素质，在不断优化的工作流程与制度管理下，富于职业化素养的团队才能做出高绩效，进而推动公司战略的前行

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！