# 人力资源观误区

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2025-06-23

*第一篇：人力资源观误区现代人力资源管理思想由西方传入中国后，迅速得到传播和认同，由传统的人事管理向人力资源管理转变的热潮近年来逐渐升温。然而，由于对人力资源管理还缺乏系统的、科学的认识，很多企业还存在许多观念误区：人力资源管理的主要职责属...*

**第一篇：人力资源观误区**

现代人力资源管理思想由西方传入中国后，迅速得到传播和认同，由传统的人事管理向人力资源管理转变的热潮近年来逐渐升温。然而，由于对人力资源管理还缺乏系统的、科学的认识，很多企业还存在许多观念误区：

人力资源管理的主要职责属于行政管理范围

错误。实质上这仍局限于传统的人事管理，而不是现代的人力资源管理。现代人力资源管理是一项系统工程，它的核心目标是最大限度地激励员工，使企业内最有潜力的资源--人力资源得到有效的开发，并服务于企业增值的目标。因此，凡与调动员工积极性，并充分发挥员工对企业价值有关的职能，都应包含在一个完整的人力资源系统中。这个系统大到宏观层面，如远景、战略（与人是否配合，是否能够产生激励），小到微观操作层面，如招聘技巧、绩效测评，其间还有企业组织、职位设计、企业文化等中观层面。行政管理职能基本上是微观层面的，只是大人力资源系统中的一小部分。

人力资源工作基本处于企业内部，对企业经营业绩没有直接贡献

错误。许多企业认为人力资源部门在企业中处于辅助位置，而生产部门、营销部门、财务部门才是企业创造价值的来源。生产目标、成本目标、利润目标，都必须在承担这些职责的人的有效工作下才能最好地完成。一个好的市场推广活动也许在短时期内可以显著增加企业利润，但若缺乏一支高素质的营销队伍，长期稳定的市场拓展是无法想象的。所以有效的人力资源管理不仅使企业目前的业绩得以保持，更重要的是推动企业长期稳定地成长。

人力资源管理只是人力资源部门的职责

错误。对人力资源管理缺乏系统的理解，是造成这一误解的原因。实现对全体员工的价值开发是人力资源工作的目的，这不仅包括基层员工，而且包括中级甚至高级管理层。只要员工存在之处，人力资源管理就应该延伸，整个企业实际上是一个大人力资源系统。许多跨国公司提倡这样的观念：所有部门经理都应是人力资源经理，因为他们对下属负有招聘、考评、开发、激励等职责。人力资源工作要想切实有效，没有各职能部门的执行、配合是不可能实现的。

以上观念误区的一个共同根源是忽视了人力资源管理贯穿企业各部门的系统性。那么，专职的人力资源部门应该扮演一个怎样的角色呢？主要有以下几个方面：对企业整个人力资源系统作出规划；提请高层管理者重视人力资源工作的价值；说服各部门主管认真履行人力资源管理职责；对各部门的人力资源工作提供强有力的支持和服务（如专业化的技术系统）；注重对企业员工，尤其是职业经理层的培养。

**第二篇：大人力资源观**

大人力资源观

2025年1月30日进行了人力资源管理的专项会议，参会的高层以及中层领导为人力资源的建设提出了很多宝贵的建议，在会议的结尾，人事部负责人对人力资源作了这样的概述：各个部门一方面是人事方面领导，另一方面是业务层面上的领导。这就是说人力资源不仅仅是人资培训部的，而是每个部门的人力资源部，这种观点我们称之为“大人力资源观”。

大人力资源观是现代人力资源管理的新兴思想，企业管理人力资源的落脚点必须以全新的角度来诠释，其核心理念是要支持企业的长足发展，以全面、系统的思维方式来理解人力资源管理。即不要把人力资源局限于每个公司的人力资源部门，比如公司把人力资源的管理和长足发展仅仅依靠人事部、培训部等类似的人力资源相关部门，这是一种将人力资源管理封闭于狭小的空间里，不利于公司人力资源发展全局战略思考的行为方式，因此我们需要大人力资源观。

以公司的角度出发，大人力资源观主要涵盖以下内容：

一、根据公司发展的远景来建设和开展人力资源规划。

每个企业都有自己的远景和企业文化，集团的企业战略是由单纯生产型企业逐步过渡到服务和生产相结合的国际化企业，寻求更大的可持续发展的空间，致力于建设成为具有国际竞争力的行业领导型企业。并且集团的企业文化同时要求始终贯穿尊重、沟通、诚信、自强、卓越的理念。

那么公司的人力资源建设初期就会是以单纯的熟练工人能够高效率的完成公司的生产任务为目标，而随着公司的不断扩大和成长，公司要逐步凝聚一些自己培养的以及陆续新加入公司的专业技术人才和高素质的管理人才，并通过各个部门的精心培养，逐步渗透尊重、沟通、诚信、自强、卓越的企业文化。

二、大人力资源建设是一种涵盖了公司的人才建设、组织机构建设、文化建设，通过企业文化整合战略、组织和系统，落实到各个相互配套的操作系统。

人才建设主要针对的是公司的软实力，通过人力资源部门与部门需求相结合而选择适合本部门岗位的人才，通过双方的通力合作能够较为顺利的找到合适的人选。而组织机构建设更主要的是公司硬实力的表现，通过对各个部门的工作内容和流程的优化，形成最优的适应公司企业发展战略目标的组织结构。而文化建设则需要现有公司的职工在工作的过程中深刻的理解企业的文化，并付之于实践，渗透到工作中去。

三、人力资源发展不只是企业人力资源部门的事，而是所有部门的事。人才管理不仅仅是人事管理人员的事情，而是所有管理者，包括了高层、中层、基层甚至是员工本人的事情。每一位企业管理者都应该成为管理公司员工的人力资源专家，每一个部门的领导都应该成为管理部门员工的人力资源专家，每一位员工都应该成为自己的管理专家。大人力资源观强调人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘、绩效管理、培训规划等都需要各部门的贯彻配合和直接参与。同时，部门的管理者直接承担着培养适合本职工作的下属人员的职责，每一个管理者都应该对入职的员工负责任。

所以，人力资源工作不只是人力资源部门的事情，员工的离职率单纯的把它认为仅仅是人力资源的错误的观点是片面的，大人力资源观是一种颠覆传统的管理理念的新观点，也符合现代人力资源管理的发展方向。

人力资源的建设过程是公司的人才库建设的过程，整个公司的人才建设不仅仅是人力资源部门的问题，而是整个公司所有部门都要面临的问题，因此每一个部门都应该对公司的人才负责人，这就是大人力资源观的主旨。

**第三篇：人力资源绩效考核的误区分析**

人大2025年二季度经济类专题

【文献号】171

【分 类 号】F102

【分 类 名】人力资源开发与管理

【复印期号】200404

【标 题】人力资源绩效考核的误区分析

【 作 者】郝丽

【作者简介】郝丽 中国人民大学书报资料中心

【摘 要 题】实务

【 正 文】

绩效考核是企业对员工在工作过程中表现出来的业绩（工作的数量、质量和社会效益等）、工作能力、工作态度（含品德）进行评价，并用评价结果来判断员工与其岗位的要求是否相称。其目的是：确认员工的工作成就，改进员工的工作方式，以提高工作效率和经营效益。它是人力资源开发与管理中非常重要的范畴，是在管理工作中大量使用的手段，它构成人力资源开发与管理操作系统五大体系之中的一个部分。绩效考核为人力资源管理的其他环节提供确切的基础信息，考绩的结果可以为生产、供应、销售、财务等其他职能部门的决策提供参考依据。没有考核就没有科学有效的人力资源管理。

绩效考核在管理中的功用

绩效考核是企业经营管理工作中的一项重要任务，是保障并促进企业内部管理机制有序运转、实现企业各项经营管理目标所必须的一种管理行为。具体来说，绩效考核具有如下作用：

1.绩效考核是企业聘用人员的依据。

要实现一个组织的人与事的科学结合，必须“识事”和“知人”。岗位分析、岗位评价和岗位分类是“识事”的基本活动，考核则是“知人”的主要活动。只有“知人”才能“善任”，通过绩效考核，能够对每位员工的各方面情况进行评估，了解每个人的能力、专长和态度，从而能够将其安置在适合的职位上，达到人尽其才的目的。

2.绩效考核是员工调动和升降职位的依据。

绩效考核侧重于对员工的工作成果及工作过程进行考察，通过绩效考核，可以提供员工的工作信息，如工作成就、工作态度、知识和技能的运用程度等。根据这些信息，可以进行人员的晋升、降职、轮换、调动等人力资源管理工作。这对个人来说是扬长避短，对组织来说则是实现人力资源的优化再配置。如一个员工绩效优秀而且大有潜力时，可以给予晋升，既发挥其才能，又增强组织的竞争力；一个员工业绩不良，可能是因为他的素质和能力同现在的职务不匹配，这就应当进行工作调动和重新安排，以发挥其长处，帮助其创造更佳业绩。

3.绩效考核是员工培训的依据。

培训开发是人力资源投资的重要方式，它可以使人力资源增值，是企业发展的一项战略性任务。绩效考核可以为企业对员工的全面教育培训提供科学依据，知道哪些员工需要培训，需要培训哪些内容，培训开发做到有的放矢，这样才能收到事半功倍的效果。绩效考核在此方面的作用是：一方面能发现员工的长处与不足，对他们的长处给予发扬；另一方面也可以查出员工在知识、技能、思想和心理品质等方面的不足，使培训开发工作有针对性地进行。通过持续的绩效管理，促进培训开发工作的深入。

4.绩效考核是确定薪酬和奖惩的依据。

现代管理要求薪酬分配遵守公平与效率两大原则，这就必然要对每一个员工的劳动成果进行评定和计量，按劳付酬。绩效考核为报酬分配提供依据，进行薪资分配和薪资调整时，应当根据员工的绩效表现进行，运用考评结果，建立考核结果与薪酬奖励挂钩制度，使不同的绩效获取不同的待遇。合理的薪酬不仅是对员工劳动成果的公正认可，而且可以产生激励作用，形成进取的组织氛围。考核结果不与薪酬、奖励、提职、培训等挂钩，就等于一句空话，不仅起不到激励效果，反而会挫伤员工的工作积极性，影响工作业绩和效率。

5.绩效考核有利于形成高效的工作气氛，使个人目标与组织目标相一致，并促进员工的发展。

通过考核，经常对工作人员的工作表现和业绩进行检查，并及时反馈，要求上下级对考核标准和考核结果进行充分沟通，因此，考核有利于形成高效率的工作气氛，有助于组织成员之间信息的传递和感情的融合。通过这样的沟通，可以促进员工相互之间的了解和协作，使员工的个人目标同组织目标达到一致，建立共同愿望，增强组织的凝聚力和竞争力。绩效考核可以促进员工的潜在能力发挥，通过绩效考核，员工对自己的工作目标确定了效价，他就会努力提高自己的期望值，比如学习新知识、新技能，以提高自己胜任工作的能力，取得理想的绩效，个人也就得到了进步。所以，绩效考核是促进员工发展的人力资本投资。

越来越多的企业已认识到绩效考核在企业经营管理工作中的地位与作用，与此相伴的另一个现象是大多数经营者对绩效考核普遍存在困惑，企业如何对员工的工作绩效进行精确的评分，如何真实地反映员工的绩效水平？绩效考核并不完全是一个理性的过程，考核者和被考核者往往都对考核的目的要求不同，考核者关心的是如何利用绩效考核实现自己或小团体的目的；被考核者关心的是如何得到好的评分，如何通过绩效考核得到更多利益。绩效考核结果往往与各种物质和非物质利益挂钩，如果绩效考核出现偏差，必然会误导员工，取得适得其反的效果，可能引起各种利益冲突，引发企业内部各种矛盾，降低企业经营管理的效率，打击员工的积极性，引起员工的抵触情绪，引发员工之间的矛盾。

绩效考核操作中的误区

绩效考核本身不是目的，而是为获得更高的业绩水平而使用的手段。考核者往往背离绩效考核的目的，只是为了考核而考核，绩效考核只是用来评价员工的工作状况，人为地拉开距离，抓住那些绩效低下的员工，甚至把他们淘汰掉。而被考核者对考核标准的不认同，有抵触情绪，从而影响员工的工作绩效。他们往往觉得自己是被监视、被责备的对象，不被尊重，没有安全感。所以往往会出现消极抵触、防御心理的局面。绩效考核过程中容易出现的问题可以分为两类，一类与考核标准有关，另一类与主考人有关。

1.与考核标准有关的问题。

首先，考核标准不严谨。考核标准应该根据员工的工作职能而不是职位设定。考核项目设置不严谨、考核标准说明含糊不清，加大了考核的随意性。考核标准大而笼统，没有具体的评价标准；考核标准中有过多难以衡量的因素，难以使员工信服；考核标准与工作职能偏差较大。这些都使考核者打分存在一定的随意性，人为操纵可能性强，考核结果争议性大，很难令员工信服，结果使考核流于形式。其次，考核的内容不够完整，尤其是不能涵盖全部的工作内容，或以偏概全，如关键绩效指标有缺失等，因此，无法正确评价人的真实工作绩效。许多企业的考核内容大多千篇一律，不同类型部门考核内容差别不大，针对性不强，这在很

大程度影响了考核结果的客观性、真实性和准确性。多数企业在考核内容上主要集中在两方面，一方面是员工的德、能、勤、绩，另一方面是员工为企业创造多少经济效益。这两方面内容的考核并不能全面地包括员工工作绩效的所有方面。另外，德、能、勤、绩这类考核指标基本上是属于定性化的指标，过多定性化指标的存在自然无法避免会造成考核者判断的主观随意性，在一定程度上失去了绩效考核的公正性与有效性。只有把定性化的指标以定量的形式表现出来，才能克服其主观随意性。

2.与主考人有关的问题。

由于考核者的主观随意性及过严、过宽、趋中的心理倾向，使绩效考核出现偏差。

(1)晕轮效应。晕轮效应是指在考察员工业绩时，由于一些特别的或突出的特征，而掩盖了被考核人其他方面的表现和品质。在考核中将被考核者的某一优点扩大化，以偏概全，通常表现为一好百好，或一无是处，要么全面肯定，要么全面否定，因而影响考核结果。例如，某经理看到某员工经常加班、忙忙碌碌，对他的工作态度很有好感，在年终考核时对他的评价就较高，从而忽略了对他的工作效率和经济效益等综合表现的考察。

(2)宽严倾向。宽严倾向包括“宽松”和“严格”两个方面。宽松倾向是指考核中所做出的评价过高；严格倾向是指考核中所做出的评价过低。这两类考核误差的原因主要是缺乏明确、严格、一致的判断标准，考核者往往根据自己的人生观和过去的经验进行判断，在评价标准上主观性很强。

(3)平均倾向。平均倾向也称调和倾向或居中趋势，是指给大多数员工的考核得分在“平均水平”的同一档次，并往往是中等水平或良好水平，这也是考核结果具有统计意义上的集中倾向的体现。无论员工的实际表现如何，统统给中间或平均水平的评价。产生这种现象的原因之一是利益驱动，管理者给自己下属员工普遍高评价，有助于在本部门薪酬预算时得利；原因之二是对绩效考核评价工作缺乏自信，缺乏进行绩效考核的相关事实和依据；原因之三为有些主考人信奉中庸之道，不愿做反面考核，认为被评为劣等表现会对员工造成负面影响，挫伤工作信心和士气。在管理者如此心态下所做的考核必定是含糊的，无法对员工形成正面、有效的引导机制。

(4)近因和首因效应。近因效应是考核者只看到考核期末一小段时间内的情况，对整个考核期间的工作表现缺乏长期了解和记忆，以“近”代“全”，只是对最后一阶段的考核。首因效应是指考核者凭“第一印象”下判断的问题。这与人的思维习惯有关，考核结果并不能反映整个考核期间内员工绩效表现，在一定程度上影响考核的得分。

(5)成见效应。成见效应也称定型作用，是指考核者由于经验、教育、世界观、个人背景以至人际关系等因素而形成的固定思维对考核评价结果的刻板化影响，通俗的说法是“偏见”、“顽固”等。凭个人好恶判断是非，是绝大多数人难以察觉、不愿承认的弱点，甚至是一种本能。个人的价值观和偏见可能会代替组织已制定的考核标准，依据个人意愿和个人的理解随意地考核。在考核他人时，很多人都会受到“个人好恶”的影响。成见效应是绩效考核中的常见问题，因此，考核者在考核工作时应时刻注意自己的每一个判断是否因个人好恶而导致不公的结论。针对这种现象，需要对考核者进行培训与心理辅导，使考核人员关注可能导致不正确结果的个人错误观念，从而加以纠正。另外，采用基于事实(如工作记录)的客观考核方法，由多人组成考核小组进行考核，有助于减少个人好恶

所导致的考核误差。

减少考核偏差的对策

如何让绩效考核真正发挥作用，成为企业发展的现代化管理工具已刻不容缓地摆在管理者面前。对工作绩效的真实考核，并保持对员工的有效激励和反馈，企业就能激发起每位员工的工作热情和创新精神，推动其能力发展与潜能开发，形成一支高效率的工作团队。为了减少绩效评价中的偏差，提高绩效考核过程和结果的正确性，需要采取以下措施：

1.制定客观、明确的考核标准。

考核内容是绩效考核的基础，应由专业人员及业务人员结合不同企业、不同部门及不同岗位的具体情况共同研究、制定。在绩效考核中，要尽量采用客观性的、与工作密切相关的考核标准。以职务说明书或职务分析为依据制定考核项目和标准是一个简便有效的方法。考核标准要明确，即含义清楚、不能随意解释，考核者对同一类被考核者使用的考核方法一致。绩效考核的客观性首先是指考核的指标应尽量以可量化的、可实际观察并测量的指标为主。同时，考评的指标应尽量简洁，过多的指标极易导致考核组织者工作量的增加，并且难以区分各考核指标之间的权重对比；其次是确定考核的内容指标时，要考虑企业的实际特点，建立针对性的、切实符合企业自身管理要求的指标体系；第三，在考核工作中，每一项考核的结果都必须以充分的事实材料为依据，如列举员工的具体事例来说明和解释评分的理由。这可以避免凭主观印象考核和由晕轮效应、成见效应等所产生的问题。

2.选择科学合理的考核方法。

选择考核方法的原则是，根据考核的内容和对象选择不同的考核方法，该方法在该次考核中具有较高的信度和效度，能公平地区分工作表现不同的员工。可选择的方法包括：序列法、配对比较法、强制分配法、标尺法、要素评定法、工作记录法、关键业绩指标法、行为锚定法、目标管理法、360度考核法等。每一种考核方法都有其优点和缺点。例如，标尺法可以量化考核结果，但考核标准可能不够清楚，容易发生晕轮效应、宽松或严格倾向和居中趋势等问题；序列法和强制分配法可避免上述问题，但在所有员工事实上都较为优秀的时候非要人为区分又会造成新的不公正；关键事件法有助于帮助评价者确认什么绩效有效，什么绩效无效，但无法对员工之间的相对绩效进行比较。

3.挑选适合的考核人员，并对其进行必要的培训。

如果人力资源部门既负责考核工作的组织与策划，同时又承担具体的实施操作职责，这势必影响考核工作的效率与效果。作为企业的核心职能部门之一，人力资源部门的职责应定位于对考核工作的组织及策划，即负责制定考评目标、规范考核的主体内容、指导各具体考核工作单位的考评实施与结果运用。绩效考核工作应当由能够直接观察到员工工作的主管承担，甚至由最了解员工工作表现的人承担。一般情况下，绩效考核的主要责任人是员工的直线经理。这是因为直接经理在观察员工的工作绩效方面处在最有利的位置，而且这也是他应该承担的管理责任。但是，直线经理不可能对下属的所有工作全部了解，他在考核下属时可能会强调某一方面而忽视其他方面，这种情况在短阵式组织中更加突出。因此，考核者还应当包括考核对象的同事、下属及其本人。

对考核者进行培训，是提高考核科学性的重要手段。尤其是对考核者进行避免晕轮效应、宽严倾向和集中倾向等培训，有助于减少上述考核误差问题。进行考核培训，首先要让考核评价者认识到，绩效考核是每一个管理者的工作组成部

分，要确保考核对象了解对他们的期望是什么。进而要让考核者正确理解考核项目的意义和评价标准，掌握常用的考核方法，并能够选择合适的考核方法。通过培训，还要让考核者了解在绩效考核过程中容易出现的问题、可能带来的后果，以避免这些问题的发生。

4.公开考核过程和考核结果。

绩效考核结果必须公开公示，这不仅仅是考核工作民主化的反映，也是组织管理科学化的客观要求。考核评价做出以后，要及时进行考核面谈，由上级对下级逐一进行，将考核结果反馈给员工，使员工了解自己的业绩状况和考核结果，也使管理者了解下级工作中的问题及意见，创造一个公开、通畅的双向沟通环境，使考评者与被评对象能就考核结果及其原因、成绩与问题及改进的措施进行及时、有效的交流，并在此基础上制定员工未来事业发展计划。这样，绩效考核才能真正发挥其效用，推动员工素质的提高，实现组织发展目标。对绩效考核结果的保密，则只会起到导致员工不信任与不合作的后果。

5.设置考核申诉程序。

考核申诉产生的原因，一是被考核员工对考核结果不满，或者认为考核者在评价标准的掌握上不公正；二是员工认为对考核标准的运用不当、有失公平。因此，要设立一定的程序，以从制度上促进绩效考核工作的合理化，达到提高组织绩效的应有作用。处理考核申诉，一般是由人力资源部门负责。在处理考核申诉时要注意尊重员工个人，申诉处理机构应该认真分析员工所提出的问题，找出问题发生的原因。如果是员工的问题，应当以事实为依据，以考核标准为准绳，对员工进行说服和帮助；如果是组织方面的问题，则必须对员工所提出的问题加以改正。其次，要把处理考核申诉过程作为互动互进的过程，当员工提出考核申诉时，组织应当把它当做一个完善绩效管理体系、促进员工提高绩效的机会，而不要简单地认为员工申诉“是员工有问题”。第三，处理考核申诉，应当把令申诉者信服的处理结果告诉员工。如果所申诉的问题属于考核体系的问题，应当完善考核体系；如果是考核者的问题，应当将有关问题反馈给考核者，以使其改进；如果确实是员工个人的问题，就应该拿出使员工信服的证据和做出合理的处理结果。

窗体底端

**第四篇：浅论大学生婚恋观误区(论文\_)**

浅论大学生婚恋观误区

。正确的婚恋观从萌发到确立的过程,也是建立思想品德修养的过程。长期以来，大学生恋爱问题是困扰高校德育工作的一个突出问题，如何正确的对待这个问题，并寻求对策加以解决，是大多数高校德育教师们不容回避的课题。婚恋观积极与否,合理与否不仅直接关系到大学生心理健康与否、学业成功与否等问题,而且某种程度上可以预示着中国未来社会婚姻家庭的发展趋势,影响着未来社会的稳定发展和国民素质的整体提高。

一.大学生婚恋观的概述和现状

(一)婚恋观的定义和大学生拥有正确婚恋观的重要性

婚恋观就是人们的价值观在婚姻、恋爱问题上的体现。如今，传统的爱情婚姻观正在遭受强烈的冲击，价值判断的多元性和行为观念的多元化在一定程度上冲击了以往那种婚姻价值判断体系和婚姻行为的相对稳定性。这必然影响当代大学生的婚恋观。大学生作为时代的弄潮儿，他们的婚恋观不仅折射出大学生人生价值取向的基本特征，也是考察社会变化的主要角度之一。他们的婚恋观积极与否,合理与否不仅直接关系到大学生心理健康与否、学业成功与否等问题,而且某种程度上可以预示着中国未来社会婚姻家庭的发展趋势,影响着未来社会的稳定发展和国民素质的整体提高。

(二)研究大学生婚恋观的意义

婚恋观是价值观的重要组成部分，直接关系到人们对待爱情、婚姻和性等问题的基本态度。当代大学生处于新时代思想阵地的前沿，其婚恋观在时代变化和社会转型中面临着激烈的价值冲突。大学生的婚恋观不仅与其心理健康、人格成长及品格培养切切相关，而且预示着中国社会情爱道德的发展态势，因此，对大学生婚恋观的研究有着十分重要的理论意义和现实意义。

从理论意义上说，它有助于丰富伦理学的研究。对大学生情爱道德观价值冲突的研究是伦理学中一项尚未深入展开的课题，但又是社会经济发展对伦理学提出的新要求，因此，从伦理学的学科视野，对大学生情爱道德观价值冲突进行深入与系统地研究，具有独特的视角与价值，可以弥补目前伦理学研究的不足。

从现实意义上说，一方面，它有助于帮助大学生树立正确的婚恋观，克服情感上的迷茫和困惑，规范异性之间的交往，培养健全的人格。另一方面，通过研究，可以了解当前大学生婚恋观中价值冲突的现状及其变化态势，反思目前教育体制和教育实践中存在的问题，从而为建立有效的大学生情爱道德教育体系，制定实施相关的教育措施提供参考。1

(三)当代大学生恋爱现状及特点

1肖莉.大学生恋爱心理调查及恋爱观教育探析[J];连云港化工高等专科学校学报;2025年03期 浅论大学生婚恋观误区

大学校园历来都是新思想、新文化的发源地，在恋爱观上更有革故求新的特殊条件。莘莘学子，正值青春妙龄，其生理早已成熟，一旦进入大学校门，心理上立即萌生势不可挡的生机盎然的爱情意识，这就使大学生追求自由与爱情成为校园永恒的话题。随着我国大学依法治校的理念逐步形成，谈恋爱也是大学生的基本权利，本应无可非议。但在改革开放的形势下，不少年轻人受价值观多元化的影响，观念判断出现混乱，导致思想迷茫，使爱情观发生偏差，影响了他们的健康成长。大学生恋爱的现状可简单的概括为以下几点：

1.恋爱比例大，公开且主动性强。有调查显示，在一些高校中，大学生恋爱比例竟达到60％以上。一些新生在入学之初，便得到老生的面授技艺：恋爱是大学的必修课，在大学里没谈过恋爱就不算是一个合格的大学生。在这种思想的影响下，很多大学生义无返顾的投身于恋爱的洪流中去。在恋爱中，一些同学也抛开了应有的矜持与含蓄，表现得越发投入与大胆，在教室、食堂、操场等公众场合旁若无人，令人生厌。这种表现在师生中间产生了不良的影响，破坏了大学生的良好形象。

2．恋爱周期缩短，频率增快。恋爱中的“短平快”已经成为当代大学生恋爱的一个特征。成功率低，有少数大学生把在大学里恋爱视为在经营“实验田”,出现了“恋爱专业户”。

3．恋爱动机的多样化。据调查统计，以“建立家庭”为恋爱目的的大学生越来越少，现在更多是以“丰富生活”、“摆脱孤独寂寞”为目的，也有为追求金钱、名誉和地位的。只注重恋爱过程的情感投入和体验，走出了“交往——恋爱——结婚”的传统爱情三步曲，认为恋爱不必托付终身。因此出现了“契约式恋爱”，在校时卿卿我我，心理上相互填补空白，毕业时就分道扬镳。

4、恋爱悲剧增多。有部分大学生不会处理学业和恋爱的关系，爱情至上，整天忙于花前月下、卿卿我我，厌学、早退、旷课现象增多，甚至造成多门课不及格，不能顺利毕业，耽误了自己的美好前程，令人痛心。也有的大学生社会阅历浅，心理承受能力较弱，而期望值又高，容易冲动。一旦失恋，往往造成伤害对方、自杀、精神分裂、厌恶俗世、破罐破摔等爱情悲剧。1

三.大学生恋爱中存在的误区

从以上的调查中不难看出，大学情侣在谈恋爱中存在着一些错误观念和误区，笔者总结出其中最普遍的问题，以供参考。

(一)以不尊重群体的心理和不合时宜的方式去表达爱情

爱情的表达方式反映了一个人的道德修养和文化水平。现在的校园提供了许 1卢春莉.当代大学生恋爱观的新动态探析[J];山西农业大学学报(社会科学版);2025年03期 浅论大学生婚恋观误区

多机会让学生更开放地表达自己，不论是白天还是黑夜，校园的每一个地方，都成了恋人们缠绵的地方，他们不顾周围路过的同学，旁若无人地做着自认为很浪漫的事情。甚至有恋人在大白天许多人路过的校道旁开始自己的缠绵。马克思曾说过：“在我看来，真正的爱情是表现在恋人对他的偶像采取含蓄、谦虚，甚至羞涩的态度，而绝不是表现在随意流露热情、过早的亲昵。”爱情是激情的涌动，是喜悦的流露，它需要传递与表达。但是爱情的表达要在尊重对方意愿的基础上，尊重群体的心理时宜和合乎场合的。爱情的表达在很大程度上受到时代、观念、民族、传统文化、习俗的影响。当今的大学生应当学会采取合适的爱情表达方式，避免粗俗的不合时宜的表达方式。1

(二)恋爱观不纯正，最重外表和金钱地位

有的大学生，特别是女生，对于另一半的经济条件和工作岗位很是看重，如果男方经济条件不好那就一律免谈。在以上的调查中20%的大学生就存在这样的想法。他们在恋爱中向对方提出过多的物质要求，这不但给对方造成巨大的经济压力，也亵渎了爱情的纯洁美好。而也正是在这样的思想支配下，有的女生便产生了一傍大款二傍高官的念头，至于这些男士的其他条件则可以降低。恋爱在他们眼中纯粹是交易，他们逐渐成为金钱和权势的奴隶，虽然在物质上相对富足，但精神空虚，很少有真正的爱情和幸福。

(三)由于缺乏理智过早发生越轨行为

大学阶段是一个人在踏上社会之前的过渡时期，在此期间，人的身心还没有完全成熟，情感及职业等方面还极不稳定，因此恋爱的成功率并不高，如果恋爱中的男女由于缺乏理智而出现越轨行为，而恋爱关系又不能走向婚姻，一旦处理不好将对以后的情感和家庭生活产生一定的负面影响，故不宜过早发生性行为。当代学生受西方性解放思潮的影响，对性行为持较为开放的态度的人数有上升趋势，校园恋爱、同居行为已不是个别现象，更有甚者对性行为持不严肃态度，在校园里造成不良影响。2

(四)把恋爱当成生活的全部而荒废学业

由于青春期的心理特点，对美好爱情的追求往往会成为一部分大学生的主要心理需求。一些大学生把恋爱视为生活的主要目标，于是花前月下、出双入对，对恋爱以外的事情不感兴趣，以至于荒废了学业，疏远了同学间的友谊。此类情况在海外学子中尤其普遍。在国内时在家长的约束下他们还是以学业为主，一旦出国念书，在“山高皇帝远”的情况下，他们就容易将学习抛诸脑后，恋爱和有娱乐就占据了他们大部分时间，学业的荒废就不可避免。恋爱是人生的重要组成 12姚利民.大学生婚恋观的调查与分析.思想政治教育研究[J].2025,(7).李薇菡,郑娟.开放地区大学生的爱情道德观现状及对策研究[J].黑龙江高教研究.2025,(1),25.浅论大学生婚恋观误区

部分，但不是人生的全部，人生还有更重要的目标和理想需要我们去追求。

(五)因为失恋而出现消极心理，做出偏激行为

从心理角度来看，失恋可以说是大学生求学期间最严重的挫折之一。失去了对方的爱情，而这种情感又无法替代，就容易使失恋者产生消极表现和做出偏激行为。主要体现在：

(1)自卑心理。失恋使大学生对自己的人际吸引力产生极大怀疑，怀疑自己没有能力再去爱人。有的学生因为失恋觉得没有面子，在同学、亲友面前无地自容，特别在异性面前失去自信，这表现出失恋大学生对自己各方面的评价出现偏差。(2)绝望心理。这是失恋所带来的一种极端心理反应，尤其当处于热恋中，其中一方被另一方拒绝而分手时，这种心理表现得格外强烈。当事人很难心理平静，甚至可能发誓以后不再恋爱，对爱情绝望。

(3)报复心理。这是大学生激情犯罪的一个常见起因。失恋后，有的学生失去理智，把自己的痛苦全部归因于对方的抛弃，认为对方对不起自己，因此产生报复心理。特别是由于一方不道德而导致的失恋或恋爱进程明显受他人阻挠，更容易使当事人产生报复心理。这种心理带有破坏性。

(4)悲愤、渺茫消沉心理。有些学生一旦失恋，就学业、前途也不顾了，终日沉浸在极度痛苦中，变得性格古怪，使人难以接近；有的人选择对自己行为不加约束，放纵自己，借酒消愁，对他人的关心不予理解，冷漠、痛苦，严重的甚至导致精神分裂症；有的什么都不考虑，只感到一片渺茫，今后也不知怎么办。(5)一了百了的自杀念头。当失恋者感到十分的痛苦而无法自拔的时候，他们会采取非常的做法，走上绝境，以死来求得痛苦的解脱。1

四.大学生拥有正确婚恋观的途径

根据以上论述,笔者认为,在大学时代就树立起正确恋爱观是必须的。以下是树立正确恋爱观的几个途径：

(一)学校与家庭联手,对学生进行恋爱观教育

引导大学生正确处理恋爱与学习的关系是校方不可推卸的责任,学校无可争议地成为大学生学习期间的监管者。学校首先要组织力量对校园的新时期大学生的婚恋观进行探讨,帮助学生认清爱情“可遇而不可求”的实质；其次要教育大学生树立社会主义道德核心价值体系，引导大学生正确树立人生观、价值观，鼓励他们树立远大的理想，坚持“学业在先,恋爱在后”，大力宣传表彰努力学习、积极工作的典型，引导学生把主要精力投入学业。启发学生正确处理好同学、恋爱、友谊的关系，教育学生反对纵欲，批判性解放、性自由等错误观念。

1雷湘竹.对大学生进行爱情婚姻教育的理性思考[J];广西师范学院学报(哲学社会科学版);2025年02期 浅论大学生婚恋观误区

家庭也应承担教育子女的义务,引导大学生树立正确的恋爱观。恋爱是人生的必修课,但不是大学的必修课。父母要教育子女，爱情不能制造的,如果为了恋爱而恋爱,那么学分和感情分都会受到巨大的损失。恋爱对象的挑选应以共同的理想、志趣做基础,而不是为了满足暂时的生理或心理需要,要勇于提倡大学生寻求纯洁高尚的爱情,坚决反对盲目地游戏爱情。学校与家庭紧密联系,形成互动,正确引导大学生恋爱,使之格调高尚、行为端庄。

学校与家庭紧密联系,形成互动，正确引导大学生恋爱，使之格调高尚、行为端庄。这样一方面能促使他们把恋爱化作激励机制,督促自己进取向上,另一方面教育他们文明恋爱,不轻尝禁果、跨越雷池。1

(二)正确对待恋爱，端正恋爱动机

对待恋爱问题，大学情侣应做到以下几点：

(1)端正恋爱动机，以爱情为基础。恋爱是为寻找志同道合、白头偕老的终身伴侣，而不是为了安慰解闷，寻找刺激，更不是单纯为了性的满足。恋爱对象的选择是一个复杂的过程，不能忽视了经济、文化、个性等因素，但是共同的理想、品德和情操才是最根本的。恋爱动机的好坏，直接关系恋爱的成功与否。2大学男女的恋爱关系应建立在志同道合的基础上，而不应被爱情以外的附加因素，如金钱、容貌、门第等等所左右。那种以恋爱为手段，骗取他人感情，以达到某种个人目的的行为，是社会道德所不容许的。当然，选择恋人不能完全不考虑双方的经济条件和家庭背景，但这绝不是建立爱情的前提。金钱买不来爱情，门第和容貌也换不爱情附加的因素越多，爱情在双方感情上的比重就越轻。

(2)相互尊重各自选择的自由与权利。恩格斯说过，爱情是以所爱者的互爱为前提的。男女之间确定恋爱关系，必须是出自双方的共同意愿。在恋爱过程中，其中一方如果感到不合意，提出中断彼此间的恋爱关系，重新选择恋爱对象，并非不道德。恋爱双方都有自愿选择和决定恋爱对象的自由与权利。即使自己的爱慕是纯洁的，也不能要求对方违心地接受自己的“爱情”。那种只考虑自己而不尊重别人的意愿，强迫或诱骗对方接受自己的“爱情”，只能是一种虚幻的爱情不仅是自私的，也是极为不道德的行为。2

(3)真诚相待，忠贞专一。男女相爱之前，应相互坦诚说明自己的各方面情况，让对方对自己有个全面的认识和了解；一旦双方自愿确立了恋爱关系，就应以诚相待，专一地培养和珍惜双方之间的情感，而不应朝秦暮楚，见异思迁，搞三角恋爱。即使双方的爱情关系已不适宜再发展，也应在通过正当的方式与对方中断恋爱关系之后，再考虑选择新的伴侣。忠贞专一是社会主义婚姻道德的重要内容，也是爱情的主要特征，它既与封建伦理道德的“从一而终”有着本质区别，又与

2郭娟娟.当代“80后”青年新婚恋现象研究[J]消费导刊, 2025,(07).浅论大学生婚恋观误区

那种视爱情为儿戏，对恋爱极不严肃的“杯水主义”态度根本对立。此外，与那种夸大爱情的排他性，借口“爱情是自私的”而破坏他人婚姻幸福的行为，更是格格不入的。

(4)高尚的情趣和健康的交往。爱情离不开共同的事业与理想，男女双方对事业与生活理想的追求和进取，会给爱情不断地注入新的活力，是情感不可缺少的精神力量。有些青年人坠入情网后便不能自拔，陷入彼此卿卿我我的狭小天地里，把时间和精力都用在谈情说爱上，荒废了学业，疏远冷落了同学和朋友，情趣变得越来越贫乏、庸俗，这是不可取的。同时，在恋爱交往和表达方式上，还要注意以理智控制自己的感情，用道德约束自己的行为举止。不同国家和民族都有自己的婚恋习俗与传统，我国在爱情的表达方式上，历来有含蓄、深沉和自尊的传统美德。现实生活中，个别人不分时间地点，在众目睽睽之下随意轻浮放纵，不仅有损于社会公德与自我形象，而且也是对纯洁爱情的亵渎。

(5)尊重对方人格，信守责任。尊重别人的名誉、人身和尊严是爱情的前提之一。男女大学生在恋爱过程中，应该是既能尊重对方的人格，也能保持自己的人格。互尊互爱，自尊自爱，这是爱情严肃性、高尚性的表现。在恋爱过程中，双方都必须保持清醒的头脑，用理智驾驭感情，相互尊重，明确各自应当承担的责任和义务，切不可因一时的感情冲动或受自私心理的驱使而丧失理智，做出使自己追悔莫及的事来，这既是不尊重对方的人格，也是缺乏恋爱道德的表现。新世纪的大学生既要相互尊重彼此的独立人格，又要求承担与恋爱、爱情相联系的道德责任和义务，这就是社会主义的时代对大学生的要求。

(三)家庭与社会结合，加强爱情与婚姻统一教育

双方应联合起来，致力于增强大学生爱情责任感,扭转顺其自然的恋爱观和宽容的性观念, 正确进行两性间的交往,正确处理爱情和友谊的关系,帮助他们将爱情、性爱、婚姻三者相统一。要使他们懂得,责任是爱情的伴生物,选择了爱情也就是选择了责任,爱情的归宿是婚姻家庭,生儿育女,其本身就包含着对对方的义务责任。女生在恋爱关系中发挥着十分重要的作用,事实证明,如果女生比较自重、自爱,恋爱的双方的不文明行为就少得多。因此具体教育中要着重加强对女同学传统道德的教育,引导他们自重、自爱、自立、自强。

(四)加强大学生健康、科学的性知识教育

一个人的观念除受到社会的影响外，还与一个人所接受的知识背景有关，大学生的性观念也会受到性知识的影响，科学的性知识引导如果不去占领大学校园，各种不健康的性观念必然占领，没有真空可言。我国目前从社会到大学，提供给青年人关于科学的性知识教育内容太少、太保守、太封闭，而非法性诱惑的途径却很畅通。学校应把系统介绍科学性知识作为大学生成人教育的重要内容，浅论大学生婚恋观误区

纳入大学思想政治教育主渠道，落实专职人员举办专题“科学性知识”的讲座，或播放专题“科学的性知识和性卫生”的科教片。以性生理和性心理作为基础，性道德与性法律作为重点。让他们从性的神秘圈和性误区中走出来。正确进行异性交往，并帮助他们解决恋爱方面的思想实际问题，例如恋人间的正常交往尺度、怎么与异性交往、恋爱道德所涉及的问题。

(五)正确处理恋爱挫折

(1)正视现实。失恋之苦在于一个“恋”字，爱情是双向、相互的，恋爱关系中失去任何一方，爱情就失去了平衡，恋爱即告终止。这时失恋的一方无论对另一方爱得多深，关系都不可挽回了，作为有理智的大学生应该正视这一现实。(2)换位思考。要设身处地的为对方着想。这样作有助于你理解对方终止爱情的原因，接受失恋这一痛苦的现实并及早走出失恋的阴影。

(3)感情宣泄。不要过分地隐藏或压抑失恋带来的痛苦，要找适当的方式进行宣泄。通常宣泄的方法有：1）眼泪缓解法。在悲痛欲绝时大哭一场，可以使情绪平静。专家认为，眼泪能把有机体在应激反应过程中产生的某种毒素排出去。2）运动缓解法。剧烈的体育运动有助于释放激动情绪带来的能量。3）转移注意。心情不佳时，可以做些自己感兴趣的事。4）文饰法。当得不到自己爱的人，失恋时，援引合理的理由和事实来解释挫折，从而获得精神上的安慰。5）倾诉。向可以信任的师长，同学，朋友，老师等诉说自己心中的烦恼，也可以写日记或写信。如果感觉心中的积郁实在太深，无法排解时，也可以找心理咨询师进行心理咨询。

(4)情境转移。失恋后之所以难以摆脱恋情的困扰，就在于生活的方方面面都与昔日恋人有着千丝万缕联系，所以要想摆脱失恋的痛苦，就要换一个崭新的环境，暂时离开曾经熟悉的环境把自己置身于一个欢乐的环境中去。多交一些朋友，多参加一些集体性的娱乐活动，找人去逛逛街，出去旅游散散心等，这样有助于心情的开阔。或者把失恋升华为一种奋发向上的动力，用学习和工作来充实自己，不让自己有空余的时间胡思乱想。1

(六)学校加强管理，建立健全规章制度规范恋爱行为

学校、院系、学工部等各部门对大学生谈恋爱要加以教育、管理和约束，齐抓共管，形成合力。不能只是当有的大学生恋爱越轨时，才加以处理和强调，平时则放任自流；也不能把大学生的恋爱思想教育推给某一部门。学校要制定出规章制度、处理措施，公之于学生，做到有章可循，而且严格执行，严肃纪律，从而杜绝恋爱越轨后对双方和学校造成的不良影响。

总结 大学生恋爱观已随时代经济发发展而变得现实，不再是没有面包的 浅论大学生婚恋观误区

爱情。所有经历过或者正在恋爱中的情侣都认为恋爱增加了消费开支，而且失去了很多自由，失去身边朋友。你不得不为你们的浪漫勒紧腰包付出昂贵的经济代价；你不得不为了让他/她开心而花心思花时间去陪伴，牺牲自由，舍弃朋友。当然，恋爱也丰富了大学生活，为那些空虚的心灵填满欢乐与忧愁，生活更多姿多彩。在爱的享受中，我们体会到爱情的力量，懂得去体贴关心他人，使我们心灵的羽翼更丰盈；在爱情的伤痛中，我们变得更理智更坚强，能勇敢地面生活中的挫折。

总的来说，大学生恋爱背负的压力和心理负担已越来越少，年龄，家庭，地位，信仰这些都成为不设限的限制，为大学生恋爱创造了一个轻松、自由的环境，创造了真空。虽然他们恋爱观随时代发展愈趋现实，但一些封建保守思想仍存在。爱情是美好的，但并不是生活的全部，大学里除了爱情还有许多其他有意义的事等着我们去尝试。所以，树立正确的恋爱观，乐观，积极、真诚、有分寸地去恋爱是我们最明智之选。

**第五篇：人力资源管理论文——大人力资源观**

人力资源管理论文——大人力资源观

如何系统的看待企业人力资源管理，以指导整个企业的人力资源工作？对此我们提出大人力资源观：

一、人力资源战略是根据企业远景制定的，是企业经营战略的一部分，并主要通过促进企业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献。

远景是要回答：企业将成为、想成为一个什么样的企业？经营战略则是实现远景的策略，人力资源战略是其中的重要组成部分。企业为实现其远景需要倡导的核心价值观是什么？采取什么样的理念来开展人力资源工作？如何制定人力资源规划？

例如，一家管理咨询公司的远景是成为向中国企业提供咨询方案的最佳服务机构。由于远景目标的知识性特点，其人力资源规划可以是初期选拔经验丰富并具有咨询业素质的专业人士，随着公司的成长和专业技术的完善，再加入毕业生由公司自己培养，以便尽快壮大队伍。其核心价值观可以是“信任、团队、智慧、创新”，以激发员工的价值认同感。一流企业之所以能吸引并凝聚优秀的员工，认同感是其中的关键因素。

二、大人力资源管理涵括组织建设、文化建设与系统建设，通过企业文化整合战略、组织和系统，落实到各个相互配套的操作系统。

组织建设包括“硬”的组织结构规划设计和“软”的人力资源队伍建设，经营战略和人力资源战略决定组织建构并透过组织得以实现。文化建设首先确立核心价值观，再将其有系统的向组织渗透，并有意识的融入管理系统、制度和程序。系统建设既要求操作系统的科学与规范，更强调各系统间的配套衔接，这体现在两个方面：

1.人力资源操作系统是对战略由宏观到微观操作层面的细化，其间必须经过一个更为基础的普适性的技术分析过程，我们称之为“人力资源平台”。人力资源平台即通过对工作、人、职位的分析、评估，整理、明确三者之间的关系，为各操作系统提供技术支撑。招聘、绩效管理、培训发展、薪资福利及人员管理等子系统就是建立在此平台上。

2.操作系统是连贯一体的，如人才保留不仅是薪资待遇和发展机会的问题，在员工招聘时就应该加以考虑。面试评估标准应关注应聘人的价值观念是否符合公司的核心价值观，应聘人的发展期望是否是公司可以提供的；如果不相匹配，即使招聘进来也很难长期保留。只有综合、系统地制定各操作方法，才能保证其有效性。

三、人力资源不只是企业人力资源部门的事，所有管理者，上至总经理下到每个主管以至员工都应承担人力资源管理责任。

大人力资源观强调职业管理者应成为人力资源管理专家。因为人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘、绩效管理、员工保留、培训规划等都需要各主管的贯彻配合和直接参与。同时，各层管理者直接承担着下属辅导培养、企业文化建设等职责。员工也越来越多地负起自我管理的责任。

所以，认为人力资源工作只是人力资源部门的事，员工的高流失率等是人力资源部失职的看法是片面、错误的。当然，最重要的还是企业高层领导者的重视、支持甚至亲自推动。

简单来说，大人力资源观即战略性、系统性、全局性地看待人力资源管理。只有充分理解大人力资源观，才能建立起科学、有效的人力资源系统。某些企业寄希望于参加一两次培训，或请咨询公司在某个操作点上提出一两个改进方案是很难奏效的。这种零散、不完整的观点正是企业人力资源工作效果不明显的重要原因。

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！