# 浅谈中国人力资源现状及应对策略

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-08-06

*第一篇：浅谈中国人力资源现状及应对策略浅谈中国人力资源现状及应对策略初教082林天生【摘要】本文通过对中国人力资源现状的研究及应对策略的分析，揭示中国人力资源现状中蕴含的问题，针对现实中国发展的需求，分析了中国人力资源发展的方向是由人口资...*

**第一篇：浅谈中国人力资源现状及应对策略**

浅谈中国人力资源现状及应对策略

初教082林天生

【摘要】本文通过对中国人力资源现状的研究及应对策略的分析，揭示中国人力资源现状中蕴含的问题，针对现实中国发展的需求，分析了中国人力资源发展的方向是由人口资源大国向人力资源大国转变的方针，运用科学方法，有针对性的发展。应该说这一问题的分析对研究我国人力资源问题有一些参考意义。

【关键词】人力资源；作用；应对策略

中国是世界上人口最多的发展中国家，14 亿人口中蕴涵着极其丰富的人力资源。积极开发人力资源，充分发挥每个人的潜能和价值，促进人的全面发展，为国家现代化建设提供强大的人力和智力支撑，实现由人力资源大国向人力资源强国的转变，是中国政府始终面临的重大课题和不懈推进

①的重大事业。人力资源是决定经济发展的关键因素, 随着我国市场经济体制的建立和不断完善, 对

人力资源的价值提出了更高的要求。

结合中国人力资源的实际，笔者谈谈中国人力资源现状及应对策略。

一、中国人力资源现状

（一）中国人力资源的基本状况

人口众多、劳动力资源丰富是中国的基本国情。多年来，中国政府采取积极有效的政策措施，大力加强人力资源的开发利用，使中国的人力资源状况发生了显著变化。人力资源规模不断扩大。截至2025年底，中国总人口达到133474万人（不含香港、澳门特别行政区和台湾省），其中，劳动力资源106969万人，比2025年增加11267万人；就业人员77995万人，其中，城镇就业人员31120万人，分别比2025年增加5910万人和7969万人。

国民受教育水平明显提高。中国实行教育优先的发展战略，建成了比较完善的现代国民教育体系。2025 年实现了基本普及九年制义务教育和基本扫除青壮年文盲的目标。高中阶段教育普及率大幅提升，职业教育得到重点加强，高等教育进入大众化阶段。2025年，全国普通高中在校生2434.28万人，各类中等职业教育在校生2195.16万人；普通高等教育本专科在校生2144.66万人，在学研究生140.49万人。教育事业的发展，使就业人员的受教育水平显著提高。截至2025年底，全国15岁以上人口平均受教育年限接近8.9 年；主要劳动年龄人口平均受教育年限为9.5年，其中受过高等教育的比例为9.9％ ；新增劳动力平均受教育年限达到12.4年。

就业人员产业布局日趋优化。随着中国经济发展和产业结构调整，第一产业就业人员比例大幅下降，第三产业就业人员比例有较大提高。2025年，第一、二、三产业就业人员的比例由2025 年的50.0 ∶22.5 ∶27.5 改变为38.1 ∶27.8 ∶34.1。

人才资源开发取得积极进展。人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。中国政府制定和实施一系列重大方针政策，统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等各类人才队伍建设。经过多年努力，人才资源总量不断增加，人才素质明显提高，人才结构进一步优化，人才使用效能逐渐提高。截至2025年底，全国人才资源总量达到1.14 亿人。1

收入、卫生、社会保障等人力资源发展的保障条件逐步改善。随着社会经济持续快速发展，城乡居民收入实现了稳步增长。大力开展公共卫生体系建设，为人民健康水平的提高提供保障。近年来，中国政府大力推动社会保障制度建设，加快建立覆盖城乡居民的社会保障体系，努力实现人人享有基本生活保障。包括城镇基本养老保险、城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等。中国实行最低生活保障制度和一些大规模扶贫开发。

（二）中国人力资源问题面临的严峻挑战

中国人力资源的质量不高，素质堪忧，4%-6%出生率为先天残疾儿童，健康、科学文化等素质待提高，我国每年约有20万-30万肉眼可见先天畸形儿出生，先天残疾儿童总数高达80万-120万，约占每年出生人口总数的4%-6%，且近年来呈升高态势；各种不健康人群心理和精神性疾患明显增加，地方病患者达6000万人左右，智力残疾人达544万人，年患病人次数超过50亿。艾滋病等疾病有蔓延之势。2025年，我国15岁以上人口受教育年限只有7.85年，每百万人口中从事研发的人数为545人。农村劳动年龄人口小学及以下文化程度的比例高达47.6%。

中国人力资源问题面临严峻挑战:

1、持续性增长。

2、总体文化程度依然较低。

3、素质实堪忧。

4、人力资源结构矛盾突出。

5、老龄化加速。

6、地区差距非常明显。

7、性别比失调。

8、生育面临反弹。这些问题将长期困扰中国，因此，研究人力资源开发的对策尤为重要。

二、应对策略

世界历史上几次成功的经济追赶案例深刻表明教育发展和人力资本开发程度决定一个国家的发展水平，是经济和社会进一步发展的最主要动因。赶超国往往通过优先发展教育和人力资源开发，缩小同先进国家知识与技术的差距，从而实现对先进国家的经济追赶。

中国要实现对发达国家的经济追赶、全面建设小康社会，就要站在国家发展和民族振兴的战略高度，深刻理解和认识发展教育和开发人力资源作为全面建设小康社会的第一目标，对教育和人力资源开发进行长期的战略筹划，坚持几十年甚至上百年的优先方针，一心一意、全力以赴地搞好人力资源的利用与开发。

（一）中国正在实施的措施有：

1．完善人力资源开发的法律体系

中国坚持依法治国方略，积极推进民主立法、科学立法，为人人享有公正平等的发展权利，为科学开发人力资源提供法制保障。国家通过立法促进职业教育和职业培训。国家积极规范专业技术人员的管理。

2.履行政府公共管理服务职责

加快职能转变，健全政府责任体系，努力为劳动者的体面劳动和优秀人才的脱颖而出，创造良好的政策环境与社会环境。实施积极的就业政策、实施人才强国战略、促进教育公平、加强人力资源培训、完善人力资源公共服务、深化干部人事制度改革、建立国家荣誉和表彰奖励制度。

3.发挥市场配置的基础性作用

随着社会主义市场经济体制在中国的逐步建立，以市场配置人力资源为改革取向，尊重劳动者的自主择业权，努力培育和发展人力资源市场，逐步实现人力资源从计划配置到市场配置的转

变。

4.积极开展国际交流与合作

中国政府高度重视人力资源领域的国际交流与合作，认真履行国际义务，不断拓宽渠道和领域，推动形成全方位、多层次的交流与合作格局。

(二)中国人口要向人口资源强国转变，转变的措施：

确立人力资源“四个第一”理念:

1.人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源。众所周知，世界上有四大资源：人力、物力、财力和信息，为什么我们要说，在这四大资源中，“人力资源是一资源呢”？第一，人的有用才能是经济增长的源泉。第二，人力资本是最重要的一种资本。第三，人力资本投资收益高于物质资本。第四，专业化人力资本才是经济增长的真正动力。优先发展教育和开发利用中国的人力资源，使潜在的人口资源优势转化为现实的人力资本优势，转化为人力资本的国际竞争优势，促进中国经济社会长期稳定和持续增长，是今后全面建设小康社会的必然选择。

2.全面开发人力资源是全面建设小康社会的第一目标。中国要实现对发达国家的经济追赶、全面建设小康社会，就要站在国家发展和民族振兴的战略高度，深刻理解和认识发展教育和开发人力资源的重要意义，将全面开发人力资源作为全面建设小康社会的第一目标，对教育与人力资源开发进行长期的战略筹划，坚持二十年、五十年，甚至上百年的优先发展方针，一心一意、全力以赴地搞好人力资源的利用与开发，把开发人力资源放在全面建设小康社会的首位。

3.全面开发人力资源是实现富民强国的第一国策。大力发展教育，全面开发人力资源，是提高广大人民的学习能力、就业能力、发展能力；促进社会全面进步和国家长治久安；缩小城乡之间、地区之间和性别之间差距，实现区域均衡发展；实现经济增长、社会安定、民族团结和文化凝聚的重要途径。

4.全面开发人力资源是各级政府的第一责任。各级政府要加强对教育与人力资源开发的宏观管理、战略规划，强化人力资源的开发责任，加大第一资源的战略性投资，把人力资源开发作为兴县、兴市、兴省、兴国和富民的首要任务来抓，努力在所有事业发展中能够坚持优先发展教育，在所有资源开发中能够坚持优先开发人力资源。

我们的时代是呼唤人才也造就人才的时代，我们的事业是需要人才也造就人才的事业。我们要真正把人才作为第一资源，善于用伟大的事业来凝聚人才，坚持用崇高的精神来激励人才，努力用真挚的感情来关心人才，注意用良好的待遇来吸引人才，努力开创人才辈出、人尽其才的中华民族新盛世。为此，必须做好以下几点：

1.必须坚持以人为本，关心人的全面发展，鼓励和支持人人都做贡献，人人都能成才。

2.必须坚持以促进教育公平为重点，以提高教育质量为核心，构建终身教育体系，让全体人民学有所教、学有所成、学有所用，不断提高全体人民的教育水平。

3.必须坚持就业是民生之本，更好地实施扩大就业的发展战略和更加积极的就业政策，促进以创业带动就业，努力实现充分就业、体面劳动。

4.必须坚持人才优先，全面实施人才强国战略，确立人才优先发展的战略布局，突出培养创新型科技人才，国民经济和社会发展重点领域急需紧缺的专门人才，努力建设宏大的人才队伍。

5.必须坚持管理创新，通过不断深化改革、扩大开放，破除不合时宜的体制机制障碍，加强政府人力资源开发管理的公共服务职能，完善法制，努力营造充满活力、富有效率和更加开放的社会环境。

时代呼唤人才，人才造就伟业。我们相信，随着2025年6月6日中共中央提出的《国家中长期人才发展规划纲要（2025-2025年）》的贯彻落实，各类人才干事创业的舞台将更加广阔，在建设中国特色社会主义的伟大实践中将发挥更大的作用。经过全党全社会的不懈努力，一个人人都能成才、人人都能发展、人人都能作贡献的大好局面必将形成，我国进入世界人才强国行列、全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的宏伟目标一定能够达到！

三、结束语

伴随着中国经济社会的发展和人民生活水平的提高，中国的人力资源事业有了长足进步。但中

②国作为一个发展中国家，仍然面临着就业压力大、人力资源结构性矛盾突出、高层次创新型人才

匮乏等问题。中国人力资源发展面临的机遇和挑战前所未有。

贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择，对于加快经济发展方式转变、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。在新的历史起点上，中国政府将坚持以人为本，关心人的全面发展，鼓励和支持人人都作贡献，人人都能成才；坚持以促进教育公平为重点，以提高教育质量为核心，构建完备的终身教育体系，让全体人民学有所教、学有所成、学有所用；坚持就业是民生之本，更好地实施扩大就业的发展战略和更加积极的就业政策，促进以创业带动就业；坚持人才优先，更好地实施人才强国战略，突出培养创新型科技人才，大力开发国民经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹推进各类人才建设；坚持管理创新，通过不断深化改革，扩大开放，破除不合时宜的体制机制障碍，营造充满活力、富有效率、更加开放的社会环境。

在未来的岁月里，中国人民的智慧与力量一定会更好地迸发出来，国家的发展与进步一定会有更加坚实的人力与人才资源基础。

注释：

①人力资源（Human Resource，简称HR）人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用，且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称。或者表述为:一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。相近概念解释：人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量，它是一个最基本的底数，一切人力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中，它主要表现为人口的数量。人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能，在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

②所谓创新型人才，就是具有创新精神和创新能力的人才，通常表现出灵活、开放、好奇的个性，具有精力充沛、坚持不懈、注意力集中、想象力丰富以及富于冒险精神等特征。

参考文献：

[1] 国家统计局人口和社会科技统计司.2025中国人口统计年鉴[M].北京: 中国统计出版社,2025.[2] 新华通讯社.中华人民共和国年鉴[M].北京：中华人民共和国年鉴社编辑出版社,2025.[3] 顾明远.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2025-2025年)解读[M].北京：北京师范大学出版社, 2025.

**第二篇：中国人力资源的发展现状及应对措施**

中国人力资源的发展现状及应对措施

07工管郑丽霞

【摘要】随着经济的全球化、竞争的白热化，使竞争的本质上变成人才的竞争，而当前我国人力资源管理现状并不能让人满意。本文通过对中国人力资源发展的历程及现状的研究，揭示中国人力资源现状中蕴含的问题，运用科学方法，对我国人力资源的发展趋势提出预测，并提出应对措施及建议。

【关键词】人力资源 发展 措施

１．当前我国人力资源管理现状

1．１中国人力资源的发展历程

中国真正意义上的现代人力资源管理是在经过了30年的解读和展望才归纳出有中国特色的管理体系。

1978年，中国经济发展迅速，促使企业对人力资源管理有所认识和重视。中国在改革开放初期提出了“对内搞活经济，对外实行开放”的政策，从而要求企业领导具有专业的技能。新中国建立初期，我们实行的是计划经济，对人员的管理基本上属于人事管理，实行低工资高就业制度，企业是国家所有，实行职务终身制。到1983年，我国第一部劳动法教科书出版，很多部门和地方政府重点吸引外资，忽视对员工权利的保护，劳动法收到冷落，直到1994年，随着市场经济体制的建立和完善，人力资源管理的相关理论研究及社会生活各领域中的时间与推广在中国的发展，人力资源管理得到重视，“一人为本”已经传开，中共企业开始重视员工的利益。30年，中国人力资源管理取得了发展，累计了优秀的人力资源智慧，但是，由于中国企业与西方企业面临不同的经营环境，中国运用不到预期的效果。所以，进行了三个转变：以企业的经营管理为中心，一人为本向以执行为本转变；以岗位为本向以目标为本转变；一只能为本向以流程导向转变，实现一体化。

书上说中国人力资源的发展经过了古代、近代、新中国的不同演变，形成现在具有中国特色的管理。在中国古代文化典籍之中蕴藏着丰富的认识管理思想，对有关人才的重要性、如何选拔人才、如何用好人才等方面都有过论述。“德不称其任，其祸必酷”、“一人之身，才有长短取其长则不问其短”等等。鸦片战争以后，中国演变为半封建半殖民地社会，人事管理出现应付不了的问题，一些规模较大的企业开始对员工进行比较规范的管理。到了新中国，我国人力资源管理的发展经历了两个阶段：改革开放前和改革开放后。在1979年以后，根据国家下达的劳动指标招工，进行岗前培训对成绩优异的员工奖励或者严惩违反老丁纪律的员工。劳动人事管理制度逐渐完善，劳动定额管理、定员定编管理、技术职称评聘、岗位责任制等在企业中推广，为人力资源挂你了在我国的发展奠定了席间基础。

1．2中国人力资源的现状

人口众多、劳动力资源丰富是中国的基本国情。多年来，中国政府采取积极有效的政策措施，大力加强人力资源的开发利用，使中国的人力资源状况发生了显著变化。人力资源规 1

模不断扩大。截至2025年底，中国总人口达到133474万人（不含香港、澳门特别行政区和台湾省），其中，劳动力资源106969万人，比2025年增加11267万人；就业人员77995万人，其中，城镇就业人员31120万人，分别比2025年增加5910万人和7969万人「１」。

国民受教育水平明显提高。中国实行教育优先的发展战略，建成了比较完善的现代国民教育体系。2025 年实现了基本普及九年制义务教育和基本扫除青壮年文盲的目标。高中阶段教育普及率大幅提升，职业教育得到重点加强，高等教育进入大众化阶段。2025年，全国普通高中在校生2434.28万人，各类中等职业教育在校生2195.16万人；普通高等教育本专科在校生2144.66万人，在学研究生140.49万人。教育事业的发展，使就业人员的受教育水平显著提高。截至2025年底，全国15岁以上人口平均受教育年限接近8.9 年；主要劳动年龄人口平均受教育年限为9.5年，其中受过高等教育的比例为9.9％ ；新增劳动力平均受教育年限达到12.4年「２」。

就业人员产业布局日趋优化。随着中国经济发展和产业结构调整，第一产业就业人员比例大幅下降，第三产业就业人员比例有较大提高。2025年，第一、二、三产业就业人员的比例由2025 年的50.0 ∶22.5 ∶27.5 改变为38.1 ∶27.8 ∶34.1「３」。

人才资源开发取得积极进展。人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。中国政府制定和实施一系列重大方针政策，统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等各类人才队伍建设。经过多年努力，人才资源总量不断增加，人才素质明显提高，人才结构进一步优化，人才使用效能逐渐提高。截至2025年底，全国人才资源总量达到1.14 亿人。

收入、卫生、社会保障等人力资源发展的保障条件逐步改善。随着社会经济持续快速发展，城乡居民收入实现了稳步增长。大力开展公共卫生体系建设，为人民健康水平的提高提供保障。近年来，中国政府大力推动社会保障制度建设，加快建立覆盖城乡居民的社会保障体系，努力实现人人享有基本生活保障。包括城镇基本养老保险、城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等。中国实行最低生活保障制度和一些大规模扶贫开发。

１．３中国人力资源面临的问题

中国人力资源的质量不高，素质堪忧，健康、科学文化等素质待提高，2025年，我国15岁以上人口受教育年限只有7.85年，每百万人口中从事研发的人数为545人。农村劳动年龄人口小学及以下文化程度的比例高达47.6%。

中国人力资源问题面临严峻挑战:

1、持续性增长；

2、总体文化程度依然较低；

3、素质实堪忧；

4、人力资源结构矛盾突出；

5、老龄化加速；

6、地区差距非常明显；

7、性别比失调；

8、生育面临反弹。这些问题将长期困扰中国，因此，研究人力资源开发的对策尤为重要。

２．当前我国人力资源管理现状的应对措施

２．１中国人力资源职业结构的发展和变化趋势预计

高新技术产业将获得良好的发展势头，并成为国家经济的主要增长点之一；将有越来越多的人从事服务性工作，而直接从事生产资料加工制作的就业者将在总体职业人群中的比例直线下降；知识劳动者在总体职业人群中的比例将直线上升，非工业化、知识密集型、高科技将是未来职业的主流；对职业者的劳动能力的开发成本将提升，同时，风险性也加大。职业发展的速度和更新的速度将逐步加快，这意味着，职业细化一方面提高社会的就业能力，另一方面，会模糊职业的界限；大规模的劳动组织将不再能适应多变的市场环境，从而会逐渐减少，细分的组织形式将趋于机动灵活、协作竞争的状态。

对于中国的整个人力资源体系，即制度建设，著名人力资源管理专家、中国人民大学劳动人事学院许玉林教授认为，中国的企业经营者没有完整的思路，许多企业家根本不懂人力资源管理是一套技术性很强的管理体系。因为一个企业如果想建立人力资源管理体系，如果没有掌握相关技术的话，根本就没法建立起来。而表面上，一个薪酬体系的建设好像只是为了把钱发到员工手上，而实际上这个体制的完整化标明了一个企业员工在企业内部发展的一条路线，意义非常重大。世界经济已经进入“知本经济”时代，而许多人的人才观念还停留在“资本雇佣人才”的阶段，还抱着“我有钱，我请你，你给我好好干”的观念。而事实上，市场经济发展到现在这种状况，已经形成了“人力雇佣资本”这种能影响以后经济发展及人力资源管理的重要趋势。这是什么概念呢?就是说，只要有能力，根本不存在被炒的问题，而是有更多的自主选择权。整个市场很大，人才并不害怕流动。这就给企业管理者提出了一个很重要的课题：如何把人才留下来? 不少企业一味强调激励机制，其实它都体现在各项制度当中，企业规划、薪酬体系、考核体系、整个管理系统。从民营企业来说，这是他们面临的一个最大的危机，客观现实就是具体到人才个体来说，企业很难决定是否进行培养。花大力气培养人才，又担心人才流失、留不住更高水平人才；不花大力气培养人才又影响企业的健康发展。其实，人的价值越高，它的流动性也就越强，关键就在于有没有一个好的机制把人才留下来「４」。

２．３完善中国人力资源管理的对策

２．３．1人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源

众所周知，世界上有四大资源：人力、物力、财力和信息，为什么我们要说，在这四大资源中，“人力资源是一资源呢”？第一，人的有用才能是经济增长的源泉。第二，人力资本是最重要的一种资本。第三，人力资本投资收益高于物质资本。第四，专业化人力资本才是经济增长的真正动力。优先发展教育和开发利用中国的人力资源，使潜在的人口资源优势转化为现实的人力资本优势，转化为人力资本的国际竞争优势，促进中国经济社会长期稳定

和持续增长，是今后全面建设小康社会的必然选择。

２．３．2全面开发人力资源是全面建设小康社会的第一目标

中国要实现对发达国家的经济追赶、全面建设小康社会，就要站在国家发展和民族振兴的战略高度，深刻理解和认识发展教育和开发人力资源的重要意义，将全面开发人力资源作为全面建设小康社会的第一目标，对教育与人力资源开发进行长期的战略筹划，坚持二十年、五十年，甚至上百年的优先发展方针，一心一意、全力以赴地搞好人力资源的利用与开发，把开发人力资源放在全面建设小康社会的首位。

２．３．3全面开发人力资源是实现富民强国的第一国策

大力发展教育，全面开发人力资源，是提高广大人民的学习能力、就业能力、发展能力；促进社会全面进步和国家长治久安；缩小城乡之间、地区之间和性别之间差距，实现区域均衡发展；实现经济增长、社会安定、民族团结和文化凝聚的重要途径。

２．３．4全面开发人力资源是各级政府的第一责任

各级政府要加强对教育与人力资源开发的宏观管理、战略规划，强化人力资源的开发责任，加大第一资源的战略性投资，把人力资源开发作为兴县、兴市、兴省、兴国和富民的首要任务来抓，努力在所有事业发展中能够坚持优先发展教育，在所有资源开发中能够坚持优先开发人力资源。

２．４完善中国人力资源管理的建议

我们的时代是呼唤人才也造就人才的时代，我们的事业是需要人才也造就人才的事业。我们要真正把人才作为第一资源，善于用伟大的事业来凝聚人才，坚持用崇高的精神来激励人才，努力用真挚的感情来关心人才，注意用良好的待遇来吸引人才，努力开创人才辈出、人尽其才的中华民族新盛世。为此，必须做好以下几点：

1.必须坚持以人为本，关心人的全面发展，鼓励和支持人人都做贡献，人人都能成才。

2.必须坚持以促进教育公平为重点，以提高教育质量为核心，构建终身教育体系，让全体人民学有所教、学有所成、学有所用，不断提高全体人民的教育水平。

3.必须坚持就业是民生之本，更好地实施扩大就业的发展战略和更加积极的就业政策，促进以创业带动就业，努力实现充分就业、体面劳动。

4.必须坚持人才优先，全面实施人才强国战略，确立人才优先发展的战略布局，突出培养创新型科技人才，国民经济和社会发展重点领域急需紧缺的专门人才，努力建设宏大的人才队伍。

5.必须坚持管理创新，通过不断深化改革、扩大开放，破除不合时宜的体制机制障碍，加强政府人力资源开发管理的公共服务职能，完善法制，努力营造充满活力、富有效率和更

加开放的社会环境。

３．结束语

未来人力资源管理的发展趋势说明他们比任何时候都需要人力资源部门的帮助。人们不仅需要人力资源部门的专业知识，更需要人力资源部门将静态的知识转化为推动人力有效运转的催化剂，以促进企业日益增多的新老问题的解决；要想办法使我国的人力资源更具有竞争力；要研究发展战略，鼓励变革，更要将顶尖人才吸收过来；要使我国的人力资源发展不断适应变化的内外环境，对日渐激烈的竞争做出快速有效的反应等等。在未来的岁月里，中国人民的智慧与力量一定会更好地迸发出来，国家的发展与进步一定会有更加坚实的人力与人才资源基础。

4．参考文献：

[1] 国家统计局人口和社会科技统计司.2025中国人口统计年鉴[M].北京: 中国统计出版社,2025，25（3）：170-172.[２]新华通讯社.中华人民共和国年鉴[M].北京：中华人民共和国年鉴社编辑出版

社,2025(8):42-４３．

[３] 新华通讯社.中华人民共和国年鉴[M].北京：中华人民共和国年鉴社编辑出版社,2025(9):60-61.[４] 许玉林.企业人力资源管理再造［J］.中国人力资源开发，1999（3）:１３２-１３５.

**第三篇：浅谈初中语文阅读教学现状及应对策略**

浅谈初中语文阅读教学现状及应对策略

【摘要】在初中语文教学中，阅读教学是非常重要的，学生通过阅读可以获取知识、提升审美能力、培养自身的道德品质，因此阅读教学也受到越来越多的关注。本文首先对初中语文阅读教学的现状进行研究分析，接着总结其存在的问题并提出应对的策略。【关键词】初中语文；阅读教学；现状；应对策略 前言

阅读能力是每位学生应当具有的重要语文能力，培养学生的阅读能力有利于学生扩宽视野、增长见识、陶冶情操、提升审美能力，对提升学生的综合文化素养具有重要的作用。在新课标背景下，语文阅读的重要性也日益凸显，然而当前初中语文阅读教学中仍存在较多问题，需要不断地改进。1.初中语文阅读教学现状

1.1以讲替代阅读，忽略学生主体地位

在教学中，学生是学习的主体，因此在阅读教学中，阅读的主体应该是学生。但是当前在初中语文阅读教学中，很多老师忽视了学生的主体地位，在阅读教学中全程主导着课堂，使学生被动地进行阅读学习。有的教师甚至“以讲替代阅读”，将阅读环节省略直接进入文本讲解分析的步骤，减少了学生阅读的机会和时间。这一现象与阅读教学的初衷是相违背的，如果学生并未亲身参与到阅读中，就无法得到真正的阅读锻炼与阅读能力的提高。1.2程序化教学，以练习替代阅读，课堂沉闷

程序化教学，以练习替代阅读，课堂沉闷是初中语文阅读教学中普遍存在的现象。部分初中语文教师在教学时总是完全根据“介绍作者——介绍文本创作的背景——字词解析——概括段落——总结中心思想——写作手段”等套路进行，没有根据实际教学内容进行灵活转变，教学过程完全程序化，课堂沉闷，从而影响了教学的效率。部分老师则以练习替代阅读，认为加强练习是提高学生阅读能力的有效方法，而忽视了学生对文本的阅读，导致学生缺乏阅读动力，体会不到阅读的快乐，无法抓住阅读的要领。1.3教学方法落后

教学方法落后也是初中语文教学中常见的问题，部分老师在升学考试压力的影响下将提高学生的应试能力作为教学的主要目的，因此阅读教学仍以“老师一言堂”、“满堂灌”等传统教学方式为主。大部分教师虽然应用到合作学习、情境教学、多媒体辅助教学等多种教学手段，但是存在形式化、换汤不换药的问题，因此也未取得理想的教学效果。

[3]

[2]

[1]1.4学生对语文阅读缺乏兴趣

学生对语文阅读教学缺乏兴趣是当前初中语文阅读教学的普遍现象，造成这一现象的原因有多方面的。第一，学生偏科或者喜欢具有趣味性、简短的文章，对教材文本、名著的阅读兴趣不高；第二，是教师教学方式单

一、落后，导致学生阅读积极性与兴趣不高；第三，受升学压力、家庭环境等因素的影响而对阅读的认知存在偏差，认为阅读可有可无，缺乏重视意识，有的老师和家长甚至认为课外阅读是“不学无术”的行为，会影响学生的学业；第四，课程繁多，学生课后时间多用在各科目的学习中，不能耐心进行阅读，缺乏良好的阅读习惯。

2.改善初中语文阅读教学现状的策略 2.1重视学生主体地位，发挥教师引导作用

在语文阅读教学中，老师要明确学生主体地位，在设计教学时要充分考虑学生的实际情况，结合教材文本确定符合学生实际的教学目标，充分发挥教师的引导作用，在课堂上留给学生阅读和思考的时间、空间。比如在人教版七年级上册《紫藤萝瀑布》这一课的阅读教学中，这一节课的主要教学目标是通过阅读体会文本大意，结合这一文章的写作背景，感悟文章的中心思想。在阅读教学环节，老师可以先向学生介绍作者以及写作背景，然后让学生自主进行文本的阅读，在阅读时候谈谈自己的感想，使学生在阅读过程中能够进一步地思考。当学生分享自己初步阅读的体会之后，老师可以再引导学生再一次进行文本阅读，深入思考作者的情感和对珍惜生活、珍爱生命的领悟，可以引导学生从作者的行踪、时间等方面去思考，体会作者从欣赏、回忆到感悟的过程。2.2改变程序化教学，活跃课堂氛围

程序化教学大多数是由老师主导的，不利于学生进行自主地思考，且程序化教学单调乏味，课堂沉闷，会影响课堂效率。老师要改变程序化教学，首先在设计教学时要明确每一节课教学的目的，然后结合学生实际情况对课堂的各项环节做出调整。以人教版七年级上册《紫藤萝瀑布》为例，从题目看这是一篇写景的文章，在教学时，老师可以改变先介绍作者信息、写作背景的教学顺序，课堂开始便让学生进行自主阅读，在学生对文章有了自己的理解之后，给学生介绍有关作者以及写作背景的资料，这样有利于学生解决阅读过程中存在的困惑，加深学生的印象，比如文中“关于生死的疑惑，关于疾病的痛楚”这些句子，通过了解作者信息以及写作背景就很容易理解。2.3改进教学方式，提升学生积极性

在老师应该改变单一的传统教学方式，积极采用情境导入、小组合作学习等有效的教学[4]方式，丰富课堂形式，并且无论应用任何教学方法，都要避免形式化、华而不实的现象。如在采用小组合作学习时要有效地分组，设计有价值的讨论主题，确立小组合作学习的目标，避免讨论过程中出现学生“分化”的现象。同时老师还应该与时俱进，充分利用新时代的先进教学设备，比如当前教学中常用的多媒体设备，提高课堂的效率。以人教版七年级上册《人生语言（节选）》中的《白兔与月亮》这一课的教学为例，文章较为简短，大部分学生能够通过自主阅读体会寓言所蕴含的意义，老师可以设计以“白兔在得到月亮的归属权后为什么会患得患失？”为主题让学生分组讨论，通过小组讨论使学生更深入地理解寓言。或者以“财富一定会让拥有者患得患失吗？”为主题让学生分为两方进行辩论，通过激烈的辩论使学生明白拥有财富会患得患失的根本原因，从而树立积极正确的人身观、价值观。总之，老师要积极地采取先进的教学手段，丰富课堂形式，提升学生的积极性。2.4积极引导，激发学生语文阅读兴趣

老师应该积极地引导，采取措施激发学生语文阅读兴趣，并帮助学生养成良好的阅读习惯，可以采取以下几项措施。①老师可以在阅读环节与学生一起进行阅读，给学生树立榜样；②在阅读时可以变默读为朗读，带领学生有感情地朗读文本，让学生体会到阅读的快乐，激发学生阅读的兴趣。③给学生提供一个良好的阅读环境，在课堂上进行阅读时老师要给学生充分的阅读时间，避免阅读过程中出生提问学生打断学生的阅读。鼓励学生课后到学校阅览室阅读经典的课外书籍，积累课外知识，在阅览室的良好氛围中培养良好的阅读习惯。④教授学生正确的阅读方法，让学生明白什么时候该略读、品读、精读，使学生在阅读过程中能与文本进行深入的“交流”，培养学生的阅读兴趣。⑤选取时机推荐经典书籍，引起学生阅读的兴趣，比如在学习完朱自清的《春》、老舍的《济南的春天》等课程时可以简要地介绍作者其他的著作，吸引学生进行经典著作的阅读。3.结语

语文阅读教学是初中语文教学中非常重要的一部分，对当前语文阅读教学存在的问题应给予足够的重视，积极研究改进的对策。面对语文阅读教学中忽视主体地位、课堂沉闷、教学方法落后以及学生缺乏语文阅读兴趣等问题应充分发挥老师的引导作用，重视学生主体地位、改变单一教学程序以及教学方法，激发学生的学习兴趣。只有让学生在兴趣的引导下主动去阅读，才能体会到阅读的快乐，提升阅读能力。【参考文献】

[1]曾宪春.初中语文阅读教学的特点、现状及改善策略[J].知识窗教师版，2025（02）：14.[2]冯恩芝.关于中学语文阅读教学的现状及策略探究[J].课程教育研究，2025（10）：91.[3]刘旭.普通初中语文阅读教学的现状分析及策略改进一一以某实验中学为例[J].学园，2025（14）：97-98.[4]李艳红.浅议农村初中语文阅读教学现状及应对策略[J].老区建设，2025（20）：59-60.

**第四篇：浅析未成年人思想道德现状及应对策略**

浅析未成年人思想道德现状及应对策略

曾西宁

摘要：随着社会主义市场经济的发展，未成年人思想道德不容乐观。作为教育者，尤其是思想品德老师，我们更应该想办法提高未成年人的思想道德，使其树立正确的人生观、世界观、价值观，从而健康向上的成长。

关键词： 未成年人思想道德教育应对策略

改革开放以来，我国未成年人思想道德状况主流是乐观的，积极向上的。但随着国内形势和社会生活的变化，我国传统的，优秀的思想道德观念，价值取向和行为模式都受到强烈的冲击和影响，未成年人思想道德状况不容乐观。

一、未成年人思想道德现状分析

曾经，在课堂上给学生描述这样一则镜头：74岁的袁隆平亲自到稻田中查看秧苗，穿着水靴，深一脚浅一脚，几个趔趄，险些摔倒……讲到这里，班级里爆发出一阵哄笑，我问学生：“为什么要笑？很好笑吗？你怎样看待这个现象？”学生的答案可说是众说纷纭，却又都是歪理 ：“什么年纪大了就要待在家里享福，什么爱钱不要命，什么重视名利……”等等。不是全班，但至少有三分之一！本来，对这样一位老人，我们应持有的态度是尊重，敬仰！我们十几岁的孩子的表现，让我们气愤之余不能不担心忧 1

虑！这，谁之错？仔细想来不外乎以下几点：

1.社会问题向学校延伸社会经济迅速发展，人民整体生活水平提高，进城打工人口增多，社会成分复杂。很多学校以盈利为目的且学校布局不合理，学校成为社会的缩影！

2.大众传媒对未成年人成长有一定的负面作用。在信息发达的今天，电视、电影、网络、录像、音乐、报纸刊物等，大众传媒不断传送着浩浩渺渺充满着暴力，色情等不健康现象，各种不同的相互冲突的社会规范和价值观使未成年的孩子无所适从，失去判断力。

3.家庭问题日趋严重在未成年人的队伍中，大多数是独生子女，社会竞争激烈，人们生活繁忙父母对子女教育的时间日益减少，家庭内部亲情交流日益缺失，孩子们一些品行的变化父母也就不易察觉。单亲家庭的孩子更容易表现出孤僻，缺乏同情心。同时，家庭教育也普遍缺乏正确导向，在“望子成龙”“望女成凤”的心态下，许多家长对孩子的期望已从“德才兼备”向“学习成绩”偏移。

4.文化市场的审美错误，社会文化历来负有传播真善美鞭打假恶丑的责任。而今文化市场上出现了审美的错误，主要表现在以下四点：一是誉庸俗贬高尚，二是誉感觉贬理智，三是誉调侃贬拼搏，四是誉奢侈贬勤俭。【1】

这些颠倒文学、艺术、音乐、影视的形式出现，又寓于求知求美的阅读和欣赏中，甚至在我们的日常生活中也屡见不鲜。

5.学校教育中重智轻德严重失衡，在中小学教育中，升学率依然是衡量一些中小学声望和地位的首要标志，这种现象还从高考向中考延伸。初高中升学也以考试的分数定录取。在以考试分数计成败的升学率面前，智商怎能不被抬到一个至高无上的地位，德育怎能不退居其后。教师们对这样的失衡并非心无疑虑，但又不能不服从于“以考试分数定成败”的指挥棒。家长们对这样的失衡更是常有不安之心，但又不能无视子女的前途而另觅成才之途。

二、未成年人健康成长 成才---社会进步的关键因素。

未成年人能否健康成长，关系到我们党和国家是否后续有人，关系到社会主义现代化建设的百年大计。今天的未成年人，明天就是党和国家的保卫者、建设者、是振兴中华民族，使国家繁荣昌盛的希望所在，是各条战线的主力军和后备力量。所以，全党，全社会要形成一个良好的育人环境，全民参与帮助教育未成年人健康成长。

三、未成年人思想道德教育的措施

1、家庭教育家庭教育是一切教育的基础，家庭

【2】

对未成年人的思想道德教育关系到孩子将来走什么路做什么人能否成才的关键问题。况且，从家庭教育的特点看，它融于日常生活中，教育与生活在时间空间活动上往往都是统一的。更容易被孩子们接受，所以我认为和谐的家庭应具备以下几点：

（1）、营造一个健康民主和谐的家庭环境，这有利于家庭成员平等的互动，有利于自主意识和责任心的养成，有利于孩子身心健康，发展孩子多方面的兴趣和能力，增强学生求知欲。【3】

（2）、良好的家风早在春秋战国时期古人就提出“欲明德于天下者，失治于国;治其国, 失治其家；欲治其家者，先修其身。”所以，家长要努力做孩子的榜样，另一方面要严格律己，始终保持良好的形象，潜移默化的影响孩子，最后还要与时俱进，更新教育观念和教育方式。

2、学校教育学校教育是未成年人活动的主要场所，是未成年人走向社会的桥梁，学生思想道德的养成与学校教育密切相关,学校教育应从以下几个方面来抓：首先要更新观念改变传统说教的道德教育观念确立学生自我教育能力的六个层次：自我认识、自我评价能力、自我监管、自我辨析、自我协调和自我控制能力。其具体做法可采用大队活动主题班会思想品德课，将内容渗透到各科教学中，当然，也需要开放的精神民主的作用，以及实在的生活体验支持。其次，全面教育是学校教育的基本责任，学校不能片面追求升学率，也需要加强学生道德，法制教育。也就是说学生的思想品德教育更重要，教学中教师要教学生做人的道理及如何做人，再则传授文化知识。

3、净化社会环境

现今的中国社会多姿多彩，国家经济高速发展，社会财富积累可观，大多数人富裕程度明显提高，电视、VCD、电脑已经进入寻常百姓家，这些科技产品带给我们丰富精神文化享受的同时，也带来了许多不健康的东西。很多未成年人边看边模拟。他们可以整天整夜玩游戏，聊天或者看形形色色的影视，图片，不管网上好的坏的高尚的，腐朽的，科学的，迷信的都照单全收。还有无论城市还是农村，校园周边环境都令人担忧：网吧，美容院，休闲中心，农家乐等娱乐场所比比皆是。再者在市场经济社会里，在全民经商的潮流中，恭喜发财，赚钱光荣不再被中国人避讳，不读书照样可以赚大钱成为家长和学生的共识。这些都是导致未成年人无法正确的完美自己。

鉴于上述导致未成年人思想道德偏离的社会原因我们要做到以下几点：

（1）.净化社会环境。整治校园环境和周边环境扫除黄、赌、毒坚决打击危害未成年人健康成长的不法行为。还学生一个安静和谐健康的学习环境。

（2）.加强社会法制教育。尽可能的多开展形式多样的法制教育，有条件的学校可以聘请法制副校长，辅导员或者配备专职法制教员。运用实际案例进一步加强对未成年人的纪律法制教育。让未成年人能及时有效的改正不良行为习惯，提高思想道德水平。

（3）.多开展积极向上文明健康的活动。

(4).应多开设一些未成年人的电视频道和网站，给

孩子们一版明净的蓝天。

俗话说：“十年树木，百年树人”，加强和改进教育工作需要党和全社会的关心支持，我们坚信在党和人民的关注下，把家庭教育，学校教育和社会教育紧密地结合起来，未成年人一定会将康向上的成长。如果，我们日积月累，几十年如一日，我们一定能让每个未成年人的思想道德水平提升到更高的层次，我坚信未来一定会成功！

参考文献：

[1]黄浩峰.邓云洲：《试析未成年人思想道德建设新范式》.《思想政治教育》2025年第9期

[2]关颖.社会学视野中的家庭教育。[M]天津：天津社会科学院出版社2025

[3]胡玉顺：《良好的家风是未成年人成长的基石》，《家庭教育导读》 2025年1月

2025年6月1日发表于《教育科研》期刊上。

**第五篇：当前中国人力资源现状分析及应对策略报告**

当前中国人力资源现状分析及应对策略报告

在现代竞争日益激烈的市场经济条件影响下，人力资源管理越来越重要。据世界银行统计，当前世界财富的64%是由人力资本构成的，发达国家资本的75%以上不再是实物资本，而是人力资本，而我国虽是全球人口大国，人力资源总数约占世界人力资源总数的30%以上。但真正意义上开始人力资源管理也不过十几年时间，在理论或实践上都处于探索阶段,探索着符合我国目前人力资源结构的方式和方法;然而现阶段我国人力资源概况为:人口老龄化加剧，整体素质较差，可利用率低，这些都是我们在人力资源发展过程中迫切需要解决的问题。

一、我国人力资源的现状及特点

（一）老龄化的快速增加导致劳动年龄人口比重出现下降

我国人口基数大、人均资源不足、地区经济文化差异大等。老龄化速度大大快于世界平均水平，发达国家从成年型向老年型转变用了几十年直至上百年，而我国只用了近20年时间。城乡之间，地区之间在老龄化的发展速度上是有很大的差异性。经济发达的沿海地区人口己经开始老龄化，经济尚不发达的地区人口年龄结构还相对年轻。中国人口年龄结构老化总的格局是城市地区快于农村地区，汉族地区快于少数民族地区，东部地区快于中部和西部地区。人口老化的地区差异上看，中国人口目前自东向西开始老化，而且速度将越来越快，在不久的将来，这一“灰色浪潮”就将席卷全国。老龄人口占比数量大。21世纪中国人口进一步老化，老年人口的增加和生产人口的减少，必定会对中国的经济与社会带来很大的影响。另外人口老龄化还会导致国家要承担更多退休人员的社会基本养老保障问题。

（二）中小企业对人力资源管理的理解与认知不够

现阶段我国中小企业对人力资源管理的理解与认知不够导致不重视人力资源，企业老板都会觉得人才很重要，但他们对人力资源有不同的理解和认识，对人力资源的概念认识不够清晰，尤其是我们的中小企业老板，他们对人力资源主要做些什么?什么是人力资源?等等问题认识不清。另外，我们的人力资源从业人员对人力资源管理的实操性以及根据企业实际处理问题的能力还比较差，所以导致企业老板不敢去触碰人力资源问题，还停留在基本的人事、劳资关系等管理层面。

（三）人力资源管理的配套条件不足

人才是信息时代企业发展的动力之源，员工重于利润，人力资源将是企业制胜的关键。谁能掌握越多的人才，谁就能脱颖而出，独领风骚。21世纪，是人力资源管理再造的世纪。目前我国人力资源管理还欠缺众多的配套条件。例如：人力资源的潜能开发、人力资源配置方式改革、人力资源竞争环境的改善、人力资源结构的优化、人力资源的合理分布、人力资源的流动机制、人力资源素质的提高、人力资源施展才能的环境建设、人力资源的绩效评价和激励机制、人力资源的纪律约束和过失惩戒等。

（四）供需数量不平衡

我国为了扩大内需培养人才，允许高校扩招，大学生的录取率直线上升，大学毕业生形成了“遍地都是”的情境。当受过高等教育的人数增加超过经济发展速度时，知识失业现象就会出现。另外，受市场某些过热需求的影响，高校为了吸引生源，会根据市场热门行业盲目开设热门专业，使得一些重要的基础学科和相关专业得不到应有的重视，从而造成某些专业的结构性人才短缺和不均衡分布，某些地区的一些专业人才达到饱和而经济欠发达地区则得不到相应的补充，这都不符合人力资本应该考虑到的优化资源配置这一要求。

（五）提供的就业机会有限

当前及今后一个时期，我国就业形势依然严峻，劳动力供大于求的矛盾长期存在，总量压力巨大。就业需求增长缓慢，无法满足巨大的就业供给数量。资本最为重要的部分是教育投资，教育能够明显地提高人力资源的质量，使之作为人力资本而大大提高生产的效率，促进经济快速增长，经济增长的关键是加大对人力资本的投资，而人力资本形成的关键则在于对教育的投入，只有不断地接受教育，掌握更多的新知识，新技能，才能够不断地增加自己的人力资本，从而加速经济的发展。

二、应对策略

（一）确定合理的人力资源结构

人才开发究其本质就是为了企业生存和发展而进行选才、育才、用才。企业生存和发展使命远非一个或几个人才所能承担的，需要成批成群的人才共同努力，同心同德，相互促进才能达到其目的，只有经过科学的组合，群体才能发挥出最大效能。现在我国出现的大学生就业难的现象，不是因为我国的人力资本过剩，而是由于过去人力资本投资结构非合理性的欠缺所造成的。

（二）提高人力资源管理者自身素质

从我国现阶段的人力资源管理现状来看,管理者的素质还是参差不齐,不能满足企业发展的需要。而具备良好职业道德、思考和解决问题的能力的人,以及懂得创新、实践的人,才是企业需要的人力资源管理人才。

三、大学生应如何做

作为在读的大学生，我认为，首先学业是我们的根本。我们要努力认真的完成自己的学业，顺利毕业；在平时的空余时间，我们可以自己自行在网上查阅相关证书的考取过程，进行证书考取，丰富自己的简历，让管理者更容易的看见我们；再者，我们也要多看书，丰富自己的精神层面；最后，在毕业寻找工作时，不要眼高手低，脏活、累活都不干，不应认为我是大学生，这些事情我不干，任何工作都是辛苦的，要建立正确的择业观念，不要让心高气傲误导我们。

人力资源是生产活动中最活跃的因素，是一切资源中最重要的因素，随着经济全球化和知识经济浪潮汹涌而至，人力资源已经成为经济社会发展的第一资源，其重要性勿庸质疑。因此，我们更应该重视人力资源的发展，并将其好好利用，不仅提高自己更让社会得到进步。

15工商企业管理2班

150301202

吴璐影

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！