# 创新是人力资源管理工作的不竭动力

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-08-09

*第一篇：创新是人力资源管理工作的不竭动力创新是人力资源管理工作的不竭动力摘要：从思想观念、组织工作、领导方式三个方面对创新在人力资源管理工作的作用进行了分析，阐述了创新是人力资源管理工作的不竭动力，是企业核心竞争力的源泉。一是从人力资源管...*

**第一篇：创新是人力资源管理工作的不竭动力**

创新是人力资源管理工作的不竭动力

摘要：从思想观念、组织工作、领导方式三个方面对创新在人力资源管理工作的作用进行了分析，阐述了创新是人力资源管理工作的不竭动力，是企业核心竞争力的源泉。一是从人力资源管理思想观念创新入手，转变思想，更新观念，树立人力资源管理工作的新理念，要建立一个思想、树立一种观念、强化一项意识。二是从人力资源管理组织工作创新入手，求真务实、与时俱进，开拓人力资源管理工作的新局面，要实现“三个创新”、把握“两个要点”。三是从人力资源管理领导方式创新入手，强化领导，倡导学习，努力提高人力资源开发和管理水平，要建设一支理论水平高、工作能力强、自身素质高的人力资源管理队伍，才能塑造出一支“品德好、素质高、能力强、技术硬”的员工队伍。

关键词：创新人力资源 动力

目前的人力资源管理工作正处于由传统计划经济时代的人事管理向市场经济时代的现代人力资源管理过渡的阶段，而我国市场经济制度的不完善导致了企业的人力资源管理工作只能是边思索、边实践、边改进，但作为推动企业、社会、国家经济发展的核心资源，人力资源的影响却越来越大，国有大型企业如何实现人力资源管理工作与企业的总体发展目标相协调，是很多企业管理者研究探索的重要课题。笔者结合多年的相关管理经验，结合所在企业在工作中的得与失，认为人力管理管理工作的改进与发展只能依靠创新。只有全面树立科学的人才观，大力实施人才兴企战略，建立一支专业化的人力资源管理队伍，才能使企业从容应对激烈的国内外竞争，提高核心竞争力，实现全面协调可持续发展。

一、从人力资源管理思想观念创新入手，转变思想，更新观念，树立人力资源管理工作的新理念

观念创新是推动工作的不竭动力，观念不创新就难以应对复杂多变的市场竞争，观念不创新就难以推进人力资源管理工作的全面开展。面对日益激烈的竞争环境，企业的所有管理人员

都需进一步增强忧患意识和责任意识，更新人才观念，牢固树立人力资源是第一资源，是最宝贵最重要资源的观念，而不应只在口头上重视，在待遇上却又不予充分考虑。人力资源管理观念的另一误区是在原来的人事管理基础上单单加入人员的招聘，认为能够从企业外招聘企业所需的管理、技术、技能人才就是人力资源管理了，实际上这种管理方式会给企业带来两大隐患，一方面大量“空降部队”的加入只能保证在专业方面胜任工作，而因他们（特别是经营管理人员）有丰富的工作经验，在工作中自觉不自觉地按过去经验的“烙印”去工作，会使这些人员的工作能力在新环境中受到影响，太多的外来人员也会给企业目标的实现带来一定的负效应；另一方面大量招收外来管理、技术人员，会使企业内部的人才培养受到制约，进而可能形成冗员现象，这会影响企业职工的情绪，使其产生消极情绪。

人力资源管理重视的是企业人员的选拔、培养、使用，除了在企业迅速扩张时引入必需的专业人员外，重要的是从企业内部挖掘、培养企业人才，它要求企业敢于在人才培养上加大投入，在做好人力资源规划的基础上注重从内部选拔人才，为职工提供提升职业技能的条件，为其创造提升技能的机会，为其创造职业前途，这样人力资源管理工作才能与企业的发展紧密结合起来，不断拓展，推动企业向前发展。为此，企业人力资源管理人员需建立一个思想、树立一种观念、强化一项意识。

1、建立一个思想，即建立人力资源是企业第一资源的思想。企业的发展必须有充裕的人才资源作为保障，如果没有长期的人力资源规划，企业发展到一定时期必然会出现人才短缺的情况，会严重影响企业长远目标的实现。因而企业管理人员应端正人力资源观念，建立人力资源是企业第一资源的思想，把人力资源管理纳入企业发展的轨道，在企业发展规划中对人力资源开发、人才培养进行规划，分析不同阶段人员需求状况，有计划、有针对性地按期进行人才开发培养，才能适应国际企业发展形势的要求。

2、树立一种观念，即树立人力资源是能带来效益的“人力资本”的观念。过去的人事管理工作把人员作为生产要素的组成部分，研究的是把经过培训的员工与科学的劳动过程结合起来，以提高效率、降低成本，它忽视了人的最重要的主观能动性和创造性，使人力资源得不到

充分发挥。而现代人力资源管理把人当作是一种能够创造价值的特殊资源，认为人是可开发的资源，是能创造价值的资本，重视发挥人的可创造性，注重培养和造就有用之才，“任人之长不强其短，任人之工不强其拙”，充分挖掘人的潜力，充分发挥人的主导性和决定性，使人能积极参与到企业的生产组织中，以实现企业效益的最大化。

3、强化一项意识，即强化市场经济下的竞争就是人才竞争的意识。自党的十六大三中全会提出建设中国特色社会主义市场经济体制以来，市场经济的概念已逐渐深入人心，对于维系着企业兴衰成败的人才，企业都想方设法地引入，有的甚至不择手段的挖别人的墙角。企业对此应有清醒、正确的认识，一方面要加强企业内部人才的培养与造就，以管理人员队伍的建设为核心，组建好经营管理、专业技术人才和员工三支队伍；另一方面应建立一种能长期留住企业所需人才的机制，考虑为员工提供长远的良好的职业发展机会，或在薪酬分配机制中建设期权分配制，或在支付给员工的薪酬中拿出一部分进行长期投资„„

二、从人力资源管理组织工作创新入手，求真务实、与时俱进，开拓人力资源管理工作的新局面

现代企业管理的核心是“以人为本”，注重从企业战略高度、全局高度唯才是举、量才而用、择人任事、因材施教，注重员工与组织的“双赢”，这样对企业和员工来说都需要在保障自身利益的同时保障对方的利益，否则会两败俱伤。从企业来说，应消除各种对人才有制约的因素，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围，不断深化人事制度改革，努力建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制，完善对人才的激励和考核监督机制。这些目标的实现主要在于人力资源管理人员的工作，管理人员需以企业的目标为工作目标，为企业目标的真正实现主动调整自己、充实自己，通过掌握丰富的人力资源知识来实现“三个创新”，把握“两个要点”。

1、三个创新

一是在工作思路上要有所创新。人事管理工作时期管理人员大多情况是接受工作，被动地予以安排、落实，人事的重大决策权集中在政府行政部门，企业在机构设置、干部任免、员工

进出、工资标准等方面自主权不够，基本上是一种业务管理，只在企业“需要”时才发挥作用，例如在人手不够时招聘员工，平时发放工资和管理劳保福利等。它主要着眼于当前工作，如补充人员，培训职工掌握操作技术，解决当前劳资纠纷等等，很多时候将管理工作定位在“处事”上，这直接导致了人事管理部门成为了一个“纯消费”的部门，人事支出也成为了企业尽可能减少的成本费用。而人力资源管理是企业经营战略的一个重要组成部分，管理更着眼于未来，更具有战略性，它更多地考虑如何开发人的潜在能力，以投资的目光看待在吸引人才、培养人才及激励士气方面的投入，以不断提高企业的效率。因此，在预算方面不以“最省”为主要目标，而是谋求在可预见的计划期内投入产出的最佳值及最佳方式，保证其资源得到最佳的使用，不会被浪费和挥霍掉，并且使资源得以增长和发展。这种目的就需要人力资源管理者逐渐接受将“视员工为成本负担”转变为“视员工为未来最有价值的重要资源”的管理观念，将“以事为中心”转变为“以人为中心”的管理模式，将“例行记载”转变为“挑战、变化”的管理角色，实现由事务型的人事管理向“以人为本”的战略型人力资源管理转变，在做好基础人事工作的前提下，树立人人都是人才、人人可以成才的观念，以发展、改革的精神积极推进人力资源管理工作。

二是在工作内容上要有所创新。人事管理过多关注于自身人力资源专业技能的运用，如招聘技能、设计薪酬技能、业绩管理技能等等。人力资源管理要求按照职位明确化、薪酬市场化、绩效科学化的管理要求，由以人员调配、薪酬管理、职称评聘、养老统筹、劳动组织、教育培训等具体的事务性工作，向人才兴企战略转变，真正落实人才是企业的第一资源的思路，把人才培养作为企业发展的第一要务，以职务分析为核心，为每一位员工明确规定工作性质、职责范围以及相应的奖惩，在规划、开发、激励、整合、调控等方面进行综合考虑、研究，着眼于发展，服务于发展，以改革发展的精神实施人才战略，重视人才的选拔、培养、任用，工作中充分体现“以人为本”的管理思想。

三是在工作机制上要有所创新。人力资源管理应加强制度建设，实施精细化管理，规范人员管理程序，促进管理的制度化、规范化和科学化，初步形成一套职责分明、程序严谨、落实

有力、运转灵活的工作机制，进一步加强人力资源管理工作者队伍建设，倡导讲政治、顾大局、重学习的新风尚，以对企业和员工负责的态度做好人力资源管理工作。近期国企虽然提出人力资源管理要实现制度化，但传统的管理思想、手段依然起主导作用，导致人力资源工作政策依据不足，制度不健全。企业人力资源管理的制度化，不仅指国家制定的法律法规，本企业也应在不违反国家制度的前提下，根据实际情况制定办法和制度，根据管理内容结构化的思想，分块、系统地制定工作各方面的办法，形成有章可循、按章办事的工作作风，尽量减少工作的主观随意性。通过民主推荐、民意测验、民主测评、人事部门考察和党委集体讨论来决定人员的选拔任用；通过公开竞争、公平测评来评定岗位与工作绩效，来以确定工资与奖惩。

2、两个要点

一是要有战略性和全局性意识，把握人力资源管理工作的大局。人力资源管理是积极主动的，应在充分把握企业的战略目标的基础上，通过建立和完善以绩效考核为导向的内部分配体系和以工作成果的合理分配体系激励员工努力工作，建立和完善企业管理控制体系满足员工自爱自尊和自我成就的需要，鼓励员工主动参与绩效考核、教育培养与各种工作的再设计，引导其为企业目标的最终实现而努力工作。二是要有敏锐性和超前性意识，把握住人力资源管理工作的时机。在工作中应积极做好人力资源总量和结构现状的分析，深入理解人力资源发展的指导方针和战略目标，针对人力资源结构，包括专业结构、层次结构、数量结构、年龄结构等提出人力资源素质培养方案、人力资源配置方案和合理利用方案，捕捉推动工作的最好时机，创造开展工作局面的有利条件，结合工作实践，加强人力资源管理工作的前瞻性研究，做到既要看眼前，又要看长远；既要看局部，也要看全局；既要看具体目标，更要看战略目标。工作中以解决实际问题为出发点，把握一般规律，解决个别矛盾，不断提高驾驭能力和实践能力，以增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性，进一步提高工作质量和工作效率。

三、从人力资源管理领导方式创新入手，强化领导，倡导学习，努力提高人力资源开发和管理水平

如何充分发挥人力资源的作用，是人力资源管理者的重大责任，只有进一步加强人力资源

管理队伍的建设，倡导讲政治、顾大局、重学习的新风尚，以积极、负责的态度做好人力资源管理工作，才能塑造出一支“品德好、素质高、能力强、技术硬”的员工队伍。江泽民同志在APEC人力资源能力建设高峰会上提出“教育是人力资源能力建设的基础，学习是提高人的能力的基本途径”，要建设一支理论水平高、工作能力强、自身素质高的人力资源管理队伍，学习是最好的方式，要引导管理人员树立“学而思进、不学则败”的态度，努力倡导“将学习视作一种生活方式”，通过学习树立人人都是人才、人人都可成才的科学人才观，唯才是举、任人唯贤的人才选拔观，量才而用、择人任事的人才使用观，通过学习提高人力资源管理队伍的素质，通过学习建立和完善企业的选人用人机制、人力资源储备机制、薪酬激励机制和人力资源保障机制，通过学习促进员工的全面发展。

吸引人才、留住人才，坚持从内部挖潜，激发员工的积极性和主动参与精神，从人力资本角度推动企业整体业绩的提高是人力资源管理工作的主要目标。人力资源管理的任务就是为企业发掘优秀员工，不仅要发现人才，更重要的是培养人才，使所有人才都工作在最适合的岗位上，为企业创造积极向上、团结敬业的工作环境，这就要求人力资源管理工作不断地进行创新，只有全新才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

**第二篇：创新是人力资源的不竭动力**

创新是人力资源的不竭动力

摘要：从思想观念、组织工作、领导方式三个方面对创新在人力资源管理工作的作用进行了分析，阐述了创新是人力资源管理工作的不竭动力，是企业核心竞争力的源泉。一是从人力资源管理思想观念创新入手，转变思想，更新观念，树立人力资源管理工作的新理念，要建立一个思想、树立一种观念、强化一项意识。二是从人力资源管理组织工作创新入手，求真务实、与时俱进，开拓人力资源管理工作的新局面，要实现“三个创新”、把握“两个要点”。三是从人力资源管理领导方式创新入手，强化领导，倡导学习，努力提高人力资源开发和管理水平，要建设一支理论水平高、工作能力强、自身素质高的人力资源管理队伍，才能塑造出一支“品德好、素质高、能力强、技术硬”的员工队伍。

一、从人力资源管理思想观念创新入手，转变思想，更新观念，树立人力资源管理工作的新理念

观念创新是推动工作的不竭动力，观念不创新就难以应对复杂多变的市场竞争，观念不创新就难以推进人力资源管理工作的全面开展。面对日益激烈的竞争环境，企业的所有管理人员都需进一步增强忧患意识和责任意识，更新人才观念，牢固树立人力资源是第一资源，是最宝贵最重要资源的观念，而不应只在口头上重视，在待遇上却又不予充分考虑。人力资源管理观念的另一误区是在原来的人事管理基础上单单加入人员的招聘，认为能够从企业外招聘企业所需的管理、技术、技能人才就是人力资源管理了，实际上这种管理方式会给企业带来两大隐患，一方面大量“空降部队”的加入只能保证在专业方面胜任工作，而因他们（特别是经营管理人员）有丰富的工作经验，在工作中自觉不自觉地按过去经验的“烙印”去工作，会使这些人员的工作能力在新环境中受到影响，太多的外来人员也会给企业目标的实现带来一定的负效应；另一方面大量招收外来管理、技术人员，会使企业内部的人才培养受到制约，进而可能形成冗员现象，这会影响企业职工的情绪，使其产生消极情绪。

人力资源管理重视的是企业人员的选拔、培养、使用，除了在企业迅速扩张时引入必需的专业人员外，重要的是从企业内部挖掘、培养企业人才，它要求企业敢于在人才培养上加大投入，在做好人力资源规划的基础上注重从内部选拔人才，为职工提供提升职业技能的条件，为其创造提升技能的机会，为其创造职业前途，这样人力资源管理工作才能与企业的发展紧密结合起来，不断拓展，推动企业向前发展。为此，企业人力资源管理人员需建立一个思想、树立一种观念、强化一项意识。

1、建立一个思想，即建立人力资源是企业第一资源的思想。企业的发展必须有充裕的人才资源作为保障，如果没有长期的人力资源规划，企业发展到一定时期必然会出现人才短缺的情况，会严重影响企业长远目标的实现。因而企业管理人员应端正人力资源观念，建立人力资源是企业第一资源的思想，把人力资源管理纳入企业发展的轨道，在企业发展规划中对人力资源开发、人才培养进行规划，分析不同阶段人员需求状况，有计划、有针对性地按期进行人才开发培养，才能适应国际企业发展形势的要求。

2、树立一种观念，即树立人力资源是能带来效益的“人力资本”的观念。过去的人事管理工作把人员作为生产要素的组成部分，研究的是把经过培训的员工与科学的劳动过程结合起来，以提高效率、降低成本，它忽视了人的最重要的主观能动性和创造性，使人力资源得不到充分发挥。而现代人力资源管理把人当作是一种能够创造价值的特殊资源，认为人是可开发的资源，是能创造价值的资本，重视发挥人的可创造性，注重培养和造就有用之才，“任人之长不强其短，任人之工不强其拙”，充分挖掘人的潜力，充分发挥人的主导性和决定性，使人能积极参与到企业的生产组织中，以实现企业效益的最大化。

3、强化一项意识，即强化市场经济下的竞争就是人才竞争的意识。自党的十六大三中全会提出建设中国特色社会主义市场经济体制以来，市场经济的概念已逐渐深入人心，对于维系着企业兴衰成败的人才，企业都想方设法地引入，有的甚至不择手段的挖别人的墙角。企业对此应有清醒、正确的认识，一方面要加强企业内部人才的培养与造就，以管理人员队伍的建设为核心，组建好经营管理、专业技术人才和员工三支队伍；另一方面应建立一种能长期留住企业所需人才的机制，考虑为员工提供长远的良好的职业发展机会，或在薪酬分配机制中建设期

权分配制，或在支付给员工的薪酬中拿出一部分进行长期投资„„

二、从人力资源管理组织工作创新入手，求真务实、与时俱进，开拓人力资源管理工作的新局面

现代企业管理的核心是“以人为本”，注重从企业战略高度、全局高度唯才是举、量才而用、择人任事、因材施教，注重员工与组织的“双赢”，这样对企业和员工来说都需要在保障自身利益的同时保障对方的利益，否则会两败俱伤。从企业来说，应消除各种对人才有制约的因素，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围，不断深化人事制度改革，努力建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制，完善对人才的激励和考核监督机制。这些目标的实现主要在于人力资源管理人员的工作，管理人员需以企业的目标为工作目标，为企业目标的真正实现主动调整自己、充实自己，通过掌握丰富的人力资源知识来实现“三个创新”，把握“两个要点”。

1、三个创新

一是在工作思路上要有所创新。人事管理工作时期管理人员大多情况是接受工作，被动地予以安排、落实，人事的重大决策权集中在政府行政部门，企业在机构设置、干部任免、员工进出、工资标准等方面自主权不够，基本上是一种业务管理，只在企业“需要”时才发挥作用，例如在人手不够时招聘员工，平时发放工资和管理劳保福利等。它主要着眼于当前工作，如补充人员，培训职工掌握操作技术，解决当前劳资纠纷等等，很多时候将管理工作定位在“处事”上，这直接导致了人事管理部门成为了一个“纯消费”的部门，人事支出也成为了企业尽可能减少的成本费用。而人力资源管理是企业经营战略的一个重要组成部分，管理更着眼于未来，更具有战略性，它更多地考虑如何开发人的潜在能力，以投资的目光看待在吸引人才、培养人才及激励士气方面的投入，以不断提高企业的效率。因此，在预算方面不以“最省”为主要目标，而是谋求在可预见的计划期内投入产出的最佳值及最佳方式，保证其资源得到最佳的使用，不会被浪费和挥霍掉，并且使资源得以增长和发展。这种目的就需要人力资源管理者逐渐接受将“视员工为成本负担”转变为“视员工为未来最有价值的重要资源”的管理

观念，将“以事为中心”转变为“以人为中心”的管理模式，将“例行记载”转变为“挑战、变化”的管理角色，实现由事务型的人事管理向“以人为本”的战略型人力资源管理转变，在做好基础人事工作的前提下，树立人人都是人才、人人可以成才的观念，以发展、改革的精神积极推进人力资源管理工作。

二是在工作内容上要有所创新。人事管理过多关注于自身人力资源专业技能的运用，如招聘技能、设计薪酬技能、业绩管理技能等等。人力资源管理要求按照职位明确化、薪酬市场化、绩效科学化的管理要求，由以人员调配、薪酬管理、职称评聘、养老统筹、劳动组织、教育培训等具体的事务性工作，向人才兴企战略转变，真正落实人才是企业的第一资源的思路，把人才培养作为企业发展的第一要务，以职务分析为核心，为每一位员工明确规定工作性质、职责范围以及相应的奖惩，在规划、开发、激励、整合、调控等方面进行综合考虑、研究，着眼于发展，服务于发展，以改革发展的精神实施人才战略，重视人才的选拔、培养、任用，工作中充分体现“以人为本”的管理思想。

三是在工作机制上要有所创新。人力资源管理应加强制度建设，实施精细化管理，规范人员管理程序，促进管理的制度化、规范化和科学化，初步形成一套职责分明、程序严谨、落实有力、运转灵活的工作机制，进一步加强人力资源管理工作者队伍建设，倡导讲政治、顾大局、重学习的新风尚，以对企业和员工负责的态度做好人力资源管理工作。近期国企虽然提出人力资源管理要实现制度化，但传统的管理思想、手段依然起主导作用，导致人力资源工作政策依据不足，制度不健全。企业人力资源管理的制度化，不仅指国家制定的法律法规，本企业也应在不违反国家制度的前提下，根据实际情况制定办法和制度，根据管理内容结构化的思想，分块、系统地制定工作各方面的办法，形成有章可循、按章办事的工作作风，尽量减少工作的主观随意性。通过民主推荐、民意测验、民主测评、人事部门考察和党委集体讨论来决定人员的选拔任用；通过公开竞争、公平测评来评定岗位与工作绩效，来以确定工资与奖惩。

2、两个要点

一是要有战略性和全局性意识，把握人力资源管理工作的大局。人力资源管理是积极主动的，应在充分把握企业的战略目标的基础上，通过建立和完善以绩效考核为导向的内部分配体系和以工作成果的合理分配体系激励员工努力工作，建立和完善企业管理控制体系满足员工自爱自尊和自我成就的需要，鼓励员工主动参与绩效考核、教育培养与各种工作的再设计，引导其为企业目标的最终实现而努力工作。二是要有敏锐性和超前性意识，把握住人力资源管理工作的时机。在工作中应积极做好人力资源总量和结构现状的分析，深入理解人力资源发展的指导方针和战略目标，针对人力资源结构，包括专业结构、层次结构、数量结构、年龄结构等提出人力资源素质培养方案、人力资源配置方案和合理利用方案，捕捉推动工作的最好时机，创造开展工作局面的有利条件，结合工作实践，加强人力资源管理工作的前瞻性研究，做到既要看眼前，又要看长远；既要看局部，也要看全局；既要看具体目标，更要看战略目标。工作中以解决实际问题为出发点，把握一般规律，解决个别矛盾，不断提高驾驭能力和实践能力，以增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性，进一步提高工作质量和工作效率。

三、从人力资源管理领导方式创新入手，强化领导，倡导学习，努力提高人力资源开发和管理水平

如何充分发挥人力资源的作用，是人力资源管理者的重大责任，只有进一步加强人力资源管理队伍的建设，倡导讲政治、顾大局、重学习的新风尚，以积极、负责的态度做好人力资源管理工作，才能塑造出一支“品德好、素质高、能力强、技术硬”的员工队伍。江泽民同志在APEC人力资源能力建设高峰会上提出“教育是人力资源能力建设的基础，学习是提高人的能力的基本途径”，要建设一支理论水平高、工作能力强、自身素质高的人力资源管理队伍，学习是最好的方式，要引导管理人员树立“学而思进、不学则败”的态度，努力倡导“将学习视作一种生活方式”，通过学习树立人人都是人才、人人都可成才的科学人才观，唯才是举、任人唯贤的人才选拔观，量才而用、择人任事的人才使用观，通过学习提高人力资源管理队伍的素质，通过学习建立和完善企业的选人用人机制、人力资源储备机制、薪酬激励机制和人力资源保障机制，通过学习促进员工的全面发展。

吸引人才、留住人才，坚持从内部挖潜，激发员工的积极性和主动参与精神，从人力资本

角度推动企业整体业绩的提高是人力资源管理工作的主要目标。人力资源管理的任务就是为企业发掘优秀员工，不仅要发现人才，更重要的是培养人才，使所有人才都工作在最适合的岗位上，为企业创造积极向上、团结敬业的工作环境，这就要求人力资源管理工作不断地进行创新，只有全新才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

**第三篇：创新是企业发展的不竭动力**

创新是企业永续发展的不竭动力

——参观海尔集团有感

生产管理部一车间 姜英姿 几年前，公司曾组织我们全体员工观看了《首席执行官》这部电影，当时海尔总裁下令将所有存在质量隐患的冰箱全部销毁的举措给我留下了很深的印象，后来需要更换家用电器的时候，我相继选择了海尔的空调、洗衣机、冰箱等。当听说公司要组织参观海尔集团时，我就产生了一种强烈的好奇感，遗憾的是这次我们没能亲临海尔的生产现场，只是参观了海尔的几个展示厅，整个过程中给我震撼最大的是海尔人“创新领先，永续发展”的创新精神。

创新是海尔文化的灵魂，海尔用创新精神创造了世界品牌。本着“用户的心是最珍贵的资源 ”的原则，以“走进去，走出去，走上去”的发展方式，在不到二十年的时间里，海尔从一个濒临倒闭的集体小厂发展成为一个全球知名的跨国集团，海尔发展的每一步都伴随着创新突破，伴随着对自我的不断否定和超越。海尔集团的总裁张瑞敏说道：“海尔精神就是创业、创新精神！创业精神就是每天从零开始，创新精神就是每天比昨天有提高！”。是啊，我们每天都在自己的岗位工作着，我们最了解自己操作的设备，最了解自己所在的生产线，有没有可以改进，可以创新的地方呢?日复一日，年复一年，我们究竟有没有认真思考过这个问题呢？

海尔人的创新还体现在实现由制造商到服务商的转变，很多企业都认识到了这一点，但海尔人真真正正落实到了实处：针对不同身高人的需求，他们设计了可升降的灶台；针对不同年龄的人，他们设计了智能卧室；针对不同风俗习惯的人，他们设计了防臭冰箱。还有

专为农村地区设计的安全节能家电；能洗12件阿拉伯大袍的洗衣机；适合存放榴莲的防臭冰箱；可遥控的温馨家装等等。耳目一新的同时，我更被海尔人追求卓越，永不自满，永远进取，永远创新的精神感染着。被他们居安思危、居危思进、永远战战兢兢，永远如履薄冰的忧患意识“震撼着；被他们”日事日毕、日清日高\"的管理模式激励着。21世纪是创新的世纪，随着知识经济的到来，创新将更为广泛，更为深刻，更为迅速。面对世界范围突飞猛进的科技革命，创新对于我们尤为重要。大到一个国家、一个民族，小到一个企业、一个工厂，只有不断创新，才能在激烈的国际竞争中始终处于领先的地位。反之，思想僵化，墨守成规，就必然落后于时代变迁的脚步，甚至会被飞速发展的时代所抛弃。我们每一个新时代人都应该立刻行动起来，从我做起、从现在做起，在工作中追求创新，不断学习，不断进步。，中学课本里说创新即是指一种精神，也泛指创造任何一种新的事物，同时也专指科学技术领域中的发明创造。现在被国际社会广泛接受和应用的是奥地利世界著名经济学家熊彼特1921年提出的创新是指将生产要素的新组合引进生产体系，这种新组合包括引进新产品，引入新技术，开辟新市场，控制原材料的新供应来源，实现工业的新组织等五种情况。虽然创新的几种不同涵义各有其应用的领域和范围，但他们的共性都是创造性。作为生产车间的一名普通员工，这些创新大计可能离我们很遥远，我们多数人都在从事着简单的，平凡的、琐碎的工作。天天如此、月月如此、年年如此，许多人有了倦怠之心，百无聊赖之感。但是“智慧源于勤奋，伟大出自平凡”，海尔总裁张瑞敏先生曾说：“什么是不简单？把每一件简单的事情做好就是不简单。什么是不平凡？把每一件平凡的事情做好就是不平凡。”还有人

将简单的工作比喻成荡秋千，说秋千所荡到的高度与每一次的加力是分不开的，你用心地用力荡，荡起来就高；相反的，任何一次偷懒都会降低你的高度，所以动作虽然简单却依然要一丝不苟地完成。既然如此，让我们在简单的工作中创业，在平凡的岗位上创新

**第四篇：创新是发展的不竭动力**

创新是发展的不竭动力

——赴江苏昆山、上海浦东学习考察报告近期，我有幸赴江苏昆山、上海浦东参加了滨海新区首期“强街强镇”战略专题研讨班学习考察活动，收获很大。按照“现场变课堂，素材变教材，实践者变教育者”的教学模式，先后在昆山市委党校观看了“新昆山之路”专题片，考察了该市的玉山镇、千灯镇，又前往浦东新区区委党校、金桥镇、潍坊新村街道等地参观学习，并与当地党政主要负责同志进行互动交流，初步了解了一些“先进地区的先进做法”，使自己受益匪浅。通过学习考察，我强烈感受到，先进地区之所以先进，最关键的因素就是思想解放，观念常新。无论在昆山高速发展的“经济快车”上，还是浦东镇街较有名气的“和谐社区”创建中，当地的干事创业者，永远承载敢为天下先的创新胆识。他们响亮地提出“不讲不能办，只讲怎么办”，“只为成功想办法，不为失败找理由”，永远担当“第一个吃螃蟹”的人。创新，唯有创新，才是发展的不竭动力。正因为永远的创新，才铸就了先进地区的成功与辉煌！

一、先进地区的“先进之处”

1、昆山之“强”。

昆山，东临上海，西依苏州，是江苏省的东大门，隶属苏州市辖县级市。1989年撤县设市，下辖周庄、千灯等10 镇和2个国家级开发区、1个国家级综合保税区、2个省级开发区。市域面积927平方公里，常住人口160多万人，其中户籍人口70万人。昆山历史悠久，人文荟萃，著名思想家顾炎武、教育家朱柏庐、散文家归有光、“电脑大王”王安都是昆山人。这里是“百戏之祖”昆曲的发源地，千年古镇周庄被誉为“中国第一水乡”，享誉海内外。昆山物产丰饶，盛产驰名中外的阳澄湖清水大闸蟹，素有江南“鱼米之乡”美称。2025年该市地区生产总值增长16%，突破2025亿元；新增注册外资超30亿美元，实际利用外资超15亿美元；全社会固定资产投资超500亿元，进出口总额超700亿美元。世界500强企业有37家在昆山办有企业，有1个千亿级产业集群和7个百亿级产业集群。全球1/8的数码相机、1/2的笔记本电脑都产自昆山开发区。还有“樱花”厨具、“统一”食品、“利乐”包装、“捷安特”自行车等中国家庭耳熟能详的品牌均在昆山制造。昆山财政收入总量、人均GDP和人均地方一般预算收入雄踞全国县域经济“百强”之首，也是国内人均GDP第一个突破1万美元的县级市。昆山拥有数个“全国第一”和诸多国家级“名片”，如全国第一个办在县级市的国家级经济技术开发区，全国第一家封关运作的出口加工区，全国百强县第一、中国十佳魅力城市、中国改革十大创新城市等。

2、“新昆山之路”。昆山改革开放之初并不富裕，1985年前，昆山仅仅是靠种水稻、蔬菜为主的农业县，经济实力在苏州市排在最末位，县长号称“小六子”县长。随着改革开放的推进，昆山人通过不懈的奋斗和努力，走出了一条发展外向型经济为主要特色的发展之路。在此过程中，应当说转型发展最为成功。堪称全国县域经济转型“先行者”和“优等生”。在过去30年中，从“农转工”到“内转外”再到“散转聚”，昆山的经济发展模式一直在转型，每一次转型，都跃上了一个崭新的发展台阶。回首过往，从“农业大县”到“科技新城”、从“全面小康”到“城乡一体”，昆山在一次次不断转型不断跃升的精彩实践中，把“开放包容”、“整体推进”的发展哲学演绎得淋漓尽致。所以，昆山发展之路，其实，就是不断转型之路。因为昆山人时时意识到，“此路不通”必须“另寻他路”。否则，只有“死路一条”。发展至今，他们又深刻警醒，经济上的“一枝独秀”并不能解决其他方面‘短腿’造成的发展难题。“新昆山之路”其实就是“全面转型之路”。如今，无论在全国“千强镇”之一—玉山镇、还是在以“亭林故里、戏曲之源、田园水乡”为特色的旅游重镇—千灯镇、考察所到之处，经济与社会协调发展、富民与强市良性互动、环境与发展同步提升、城乡居民共同富裕、城市农村共同繁荣，一切可能的对立冲突，几乎都转化为相得益彰的和谐共进。如今的昆山，在经济社会“全面转型”升级过程中，成 功走出了一条率先发展、科学发展、和谐发展的“新昆山之路”。

二、先进地区“先进”缘由初探

1、永无止境的学习

在昆山考察，感受最强烈的是，该市党员干部永无止境的学习劲头。

**第五篇：创新是班主任德育工作的不竭动力**

创新是班主任德育工作的灵魂

班主任作为学校教育教学工作中的骨干力量,其一言一行,都会给学生留下深刻的印象,对学生的思想、行为产生深刻的教育作用。

德育教育工作是班主任工作的基本内容,面对新的教育形式和新的价值取向,班主任德育工作应该紧扣时代脉搏,把握教育发展的趋势,以改革创新为动力,实现学生的良性发展。

一、先进的德育观念

班主任的德育观念是影响德育教育效果的关键,有了先进的教育观念,德育方法才能对路,工作才更有生机和活力。在传统观念下,一些班主任往往把学生管得很严,这些班主任培养出来的学生固然守纪顺从,但他们往往依赖性强,独立性差,缺乏创造性,根本谈不上的创新精神。

现代意义的班主任,要善于吸收新的教育观念,学会与专家、智者对话,在对话与思想碰撞中使自己的德育观念得到丰富和升华。21世纪人类面临的挑战是道德、伦理、价值观的挑战,教育目标则是培养具有理想、信念和责任感、自立精神、坚强意志和良好的环境适应能力、心理承受能力的人才。班主任应站在时代的高度,高瞻远瞩,明确德育的重要性,重新审视德育在教育中的重要作用。在职业道德、德育观念、德育责任的方面,以坚定信念、更新观念为突破口,狠抓现代教育思想和德育理论的学习,使班主任树立新的德育观、学生观、人才观、价值观,坚定当一个好老师、做好班主任工作、为学生的全面发展创造条件的信念。

二、互动性的德育方法

教育的目的是为了学生的发展,班主任应把师生关系建立在平等、民主、和谐的基础上,这才是德育工作的切入点,是班主任在学生心目中的内涵。传统观念下,班主任往往受传统的师道尊严的影响,用自己的标准去规范学生、评价学生,这种班主任独尊的思想早已违背了现代社会的教育要求。

现代意义上的班主任应该把德育过程变成师生交往,共同发展的互动过程。首先,师生心理换位。如能正确运用心理换位,相信班主任德育工作一定会得心应手。班主任要学会从学生的角度分析问题、解决问题,发挥主导作用,充分尊重学生;学生也应该发挥主体作用,主动参与和配合,做到主导教育和自身塑造的有机结合。同时,学生之间产生矛盾,班主任教育时也应让他们各自思考自己的所作所为,找到自己的不足。其次,师生成败共享。新课程条件下的师生关系不再是主客体式的对立关系,而是平等关系。班级管理目标的达成,应该由师生共同参与,这是一种德育情境,是班主任与学生共同参与、合作、投入和创造相互交往的体现。这样,班主任易在学生心目中树立良好的形象,从而有助于激发学生的志气,使学生学会以坦荡的胸怀面对人生。

三、创造性的德育能力

面对社会的发展与进步,学生的认识观念、价值取向和行为习惯理应随之协调发展,班主任的工作能力必须能跟上学生发展的需求,不断创新,具备创造性的工作能力。

当前初中班主任应该富有创造性的工作能力,主要表现在:首先,敏锐的观察能力。班主任平时应多留心观察学生的言行举止,甚至一些细微的变化,要富有预见性,捕捉到最佳的教育时机,进行有针对性的教育,以预防为主,尽量把学生的错误行为扼杀在萌芽状态。其次,高水平的思维能力。班主任要做到准确、深入地了解学生,抓住学生思想变化的根源,能透过现象看本质,看到学生优点中的不足和缺点中的长处,对学生发展状况及存在的问题进行分析、评价,找出解决问题的方案。再次,较强的沟通能力。班主任应主动就德育内容、方式上与家长沟通,达成教育上的共识,提高学校德育的实效性。

四、制度化的德育管理

德育要到位,德育要见成效,其中重要的一个标志是看班级的德育管理是否落实,只要班

主任的德育管理落到实处,并使之制度化,德育就有了基本保证。

一个班级的德育管理是否成功,关键的问题是看班风正不正,只要班风正,不健康的东西就会得到收敛,得到改造,甚至会转化为积极因素。首先,班主任要充分了解学生个体学习的基本情况,针对班级整体的现状,确定可行的德育目标和学习目标,在实现德育管理目标的过程中帮助同学们树立整体的学习目标,并产生积极向上的学习动力,集体的学习气氛、学习风气就会更加浓厚。其次,班级的德育管理应立足于全体学生的学力与人格的均衡发展,重视培养学生健康的心态,创造学生人格和学力成长的环境载体。再次,注重开发和培养学生干部的独立工作能力。让学生干部在班级舞台上充分展示自己的智慧、才能,表现其创新精神,使他们在沉思和探索中增长见识和胆识,增强自觉性和主动性。

总之,培养具有创新精神和实践能力,立业、创业能力的创新性人才是教育的基本目标。初中班主任德育工作需要在内容上求新,在形式上求活,在方法上尊重科学性,在管理上具有制度性,应该从社会中、生活中、科学中吸取一切精华,在工作中不断开拓视野,不断总结、不断创新、不断探索班主任德育工作的新思路。

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！