

最新企业论坛主持词(模板7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

企业论坛主持词篇一

班主任，是班级工作的领导者，组织者和实施者。我深知肩负的责任重大，同样也知道要做好这份工作需要付出辛勤的汗水和大量心血。现在教育提倡新课程改革，让学生轻松学习。我也一直反思为什么不对班主任工作也来个改革让我们的班主任工作也轻松愉快呢？下面就我在工作中的一些思想认识、工作方法和体验感受与大家分享。

在几年的班主任工作中，我深深地体会到，班主任实在不好当：前有学生，后有学校领导，外有广大的家长，校园里大事、小事，首先想到的都是班主任，班上学生的好与差都会和班主任有直接或间接的联系。直接的就是班主任津贴、优秀班主任评比等??。间接的就是领导、家长、社会对自己的评价，有时甚至可以影响自己对自己的评价（难道我真的不行了）。大家应该都深有体会每次如果听到喇叭上批评我班的学生就感觉在批评我一样（表扬也一样），有时因为对自己班上学生一个不公平的评价而和管理员争得面红耳赤，当上就感觉那就是和自己融入一体和它荣辱与共。但是学生不是自己并不是自己付出了就能得到回报，往往会因为学生的个性差异影响到结果。李中莲老师说过：“我们不应该用1种方法去管理50个学生，应该用50种方法管理一个学生。”但是往往我们还会遇到“极品”的学生，就算你用100种方法对他来说也不管用（或许是应为时间还未成熟）。但是一个班那么多学生往往就是那极个别的问题学生来决定班级评比的结果。领导的批评、其他家长的埋怨，就会蜂拥而来。我们

应该怎么办呢？暴力相向？驱逐出门？无可赖何？放任自留？还是黯然离开？有些年轻的班主任到下了，其实向唐主席，王老师、谭老师现在的的荣耀已经告诉我们该怎么办：“我们应该把目光放宽一点，远一点，我们要以平静的心情对待现在的困境，让时间来改变一切，不让外界来改变自己，做好自己做的事情，坚持自己最开始的理想，即使没得到大家的认可只要付出了我们都会得到孩子们的认可，就算现在不会，将来也一定会的！”

逆反心理在初中阶段是一种普遍的现象，不管事优生还是差生都或多或少存在，也是家长和老师头疼的问题，说轻了感觉没用，说重了又怕孩子更逆反，我们应如何找到这个平衡点呢？根据这几年的班主任经历，我有一种方法和大家分享，就是“信任、充分的信任。”我举1个自己遇到的例子：我班有个班委干部是一个漂亮的女孩，一来学校就得到了初三年级男同学的青睐，于是对她进行了疯狂的追求。她终于被他的“诚心”感动，走到一起。保密工作虽然一直做的很好，但没有不透风的墙，他们的秘密幽会地点被同学在无意中透露给我了，怎么办呢？这个女孩积极开朗工作能力强，是一个不可多得的班委人选，如果处理不好可能会对她的人生发展产生重要的影响，我也会失去一个有能力的干部。思前苦后，我决定旁敲侧击提醒她。于是我专门去他们幽会地点散步，假装无意碰见，她发现我后开始很惊慌，但很快镇定了下来，向我叫了一声“李老师好。”当我们没有更好的方法的时候，信任就是最好的方法，我也把我的这个想法在家长会上讲过，当你对孩子无计可施的时候就选择信任他就是你所能做的，但也要做好正向的引导。说句提外话具美国权威杂志调查，在青少年阶段会撒谎的学生以后的成功率会比不会撒谎的学生高出50%，说明撒谎也并不全是坏事，需要的是我们怎么样去引导。

上面说了那么多其实我今天想和大家分享班主任工作秘诀就是：信任、信任自己、信任学生、信任班委、信任领导，这样我们就会很轻松。

企业论坛主持词篇二

大家下午好！

今天的总结只谈一个问题，那就是我本人对班主任工作认识的转变。

本人从事班主任工作已达20__年，上次总结时，自称是从事班主任工作最长的，结果出来个刘士赢老师说他是最长的，其实他中途歇了有5、6年，真正最长的还是我！

诚然不是所有的学生都一定喜欢年轻的教师，但喜欢年轻的总比喜欢年长的要多；不见得所有的学生都痴迷于高富帅，但至少漂亮、潇洒的教师更能吸引学生眼球；一名学生在哪些学科下得功夫多，往往不在于所教学科的地位与难易程度，甚至也不在于教师的业务能力与水平，问题关键在于教师自身的内在魅力，师生间的亲和力是否形成。

刚毕业时我年轻，那时的学生对老教师非常拥戴，就盼望着自己能早一天成熟……等我觉得成熟差不多了，年轻教师却得到了学生的青睐，可我再也无法奢望回到年轻的时代……这就是生活给我留下的无奈！

某日晚自习，教室里闷热异常，既然我能时常能得到学生的馈赠，那么事情为什么就不能反过来？咱不差钱，何况一晚上我还能捞200块呢！

前些日子感冒流行，于是我就买了几大袋板蓝根，每人3小包……

到了高三，学生学习费用相对增多，有一天梁爽老师读了坐姿与学习效果的微信，对班级的现状很强的针对性，但班级刚刚做过条幅，再花钱有些不妥，于是我便出钱定制，不过也就是45元钱的事！

家长会上，我总是要千方百计地找到他们的优点——尤其对差生，再委婉地说一说寄予希望性的语言，而这实际上明明是在指出他们身上的缺点或不足。这样既准确地传递了信息，又给学生和家长留足了空间！

暑假期间我曾对25同学进行家访，为了消除学生的排斥心理，每次家访我都像走亲亲、唠家常一样，更多的是关注学生学习环境及生活问题，从不主动提及学生的学习问题，这样谈话的氛围就相对轻松许多，有效地消除了学生的戒备心理，有些问题即使你不说，家长也是心知肚明，含蓄点儿或许会更好些。

再有就是要包容学生的过错，甚至是顶撞。从心理学角度来讲，一个人不管他做出什么样的出格的事情，若能从当事人的经历或者遭遇的角度出发，去思考问题，什么事情都可以得到较为合理的解释，从而达成一定程度的谅解。因此班主任老师一定学会换位思考，有一颗宽容之心。

师生关系捋顺了，再难的问题也会变得轻松多了！

讲不多了，最后预祝大家：春节快乐，身体健康，万事如意，谢谢！

企业论坛主持词篇三

首先，表个态：在后勤领导的直接领导下，尽心尽力把食堂服务工作做好，确保食品安全、卫生、健康，并尽可能满足大家的口味要求，同时也希望大家能多提出宝贵意见和合理建议。

第二，理解。我们尽力做好工作的同时，毕竟众口难调，在菜品品种、口味等不周到的地方，还望大家能多理解我们的工作难度。

- 1、开餐前，希望大家不要提早到门口聚集等候。
- 2、开餐时，从进餐口排队依次刷卡进入食堂，不要拥挤。
- 3、一律凭卡、餐票进入，因特殊原因凭押金签字的用餐人员，务必在3日之内刷卡予以清理，否则押金作购餐票处理。（此前一直未清理的用餐人员，希望尽快在早中餐时间段前往食堂刷卡处处理。）
- 4、打餐时，做到文明用餐，不要在餐盘内挑选，尽可能加快速度以照顾后面的用餐人员；吃多少打多少，不要造成浪费。
- 5、自助餐的特权是，胃多大便可吃多少，但决不允许外带。
- 6、希望各位均能自觉参与到“文明餐桌行动”中的更多小细节中来，并服从食堂工作人员的正当管理。

20xx年12月5日

企业论坛主持词篇四

范畴

- 1、行政后勤：主要涉及企业日常行政管理事务和后勤保障服务。具体包括：劳动纪律、办公秩序、文件处理、档案管理、车辆及资产管理、运行监控、业绩考评、后勤保障、支撑服务等事项。
- 2、人力资源：包括企业组织建设、人力资源体系构建、所需人才的引进储备和培训优化、干部员工的考评任免、薪酬福利体系的健全实施等。
- 3、参谋助手：主要是对上级主管领导负责，根据收集掌握的内外各方面信息资源，为促进企业的发展建设，积极主动为

上级领导建言献策，提供决策参考意见。并协助领导推进落实具体事务，在工作及生活上主动为其分忧解难。

4、协调支撑：综合管理肩负着上传下达、迎外安内的职责，需要涉足企业上下内外各方面关系的协调沟通，是企业组织运行的纽带和桥梁，应密切关注并积极主动协调好各方面关系，为企业的有序顺畅运行起好衔接支撑作用。

5、文化宣传：作为企业的综合窗口部门，综合管理还应主动抓好整个企业的文化体系建设和对外形象包装宣传。包括有关文案的策划拟定、报刊的编辑制作、品牌形象的整合推广、文娱活动的组织实施等。

1、依“法”治企：一是应根据本企业所属行业特性及经营管理需要，全面系统地熟悉了解、贯彻执行国家有关政策法规（如公司法、经济法、合同法、物权法、劳动法等等），并用好用活够法律政策，维护公司合法权益，促进企业健康发展；二是围绕企业管理运行、经营发展需求，逐步建立健全企业管理运行规章体系，构建符合公司实际的管理模式及运行机制。通过建章立制、完善制度体系，保证企业管理有章可循、流程规范、运行有序、赏罚分明。从而推进企业运行科学化、规范化、有序化，不断增强企业可持续发展的竞争力。

2、以“德”纳人：一是在逐步完善规范企业制度建设、提升执行力的同时，还需着力打造富有特色的企业文化，构建“以人为本、团结向上、诚信关爱、和谐稳健”的企业道德文化氛围。以此树立良好形象、稳定员工队伍、广纳优秀人才，不断增强企业的凝聚力、向心力和执行力；二是作为企业综合管理主管人员，更要身体力行、以身作则，在日常工作中应虚怀若谷、低调务实，注重自身的道德文化修养和言行举止规范，以诚服人、以德纳人，起好模范带头作用，用实际行动推进企业健康和谐、稳定高效的运行发展。

5、立足本职，关注全局，做好服务，促进发展。站在企业全局发展的高度，识大体、顾大局，身体力行、严于律己，做好个人及部门本职工作的同时，主动配合协助其他部门/领导做好相关工作，发挥良好的服务支撑作用，积极推进企业整体又好又快的发展建设。

企业论坛主持词篇五

担任班主任工作至今已有6年，回顾这几年的点点滴滴让我感慨万千。作为一名平凡而普通的班主任老师，我没有惊天动地的大事，有的只是一颗真诚的心。在日复一日的教学中，用我的真诚交换学生的真心，换取家长的信任。下面我就简单谈谈我做班主任的一些心得和体会，来与大家共同探讨、交流。

当学生能够主动与你交谈时，老师们，不要吝啬于你的语言，机会就在你的面前。也许你的关注会点亮他的心灵，而心与心的沟通就在于实践。平时课间我会和孩子们聊家常，以此来了解每个人的生活，久而久之，他们便会主动找我谈心。每当听到“顾老师我最近的学习情况怎么样？”我都会觉得很欣慰；每当听到“顾老师我帮你倒杯水去！”我的心总会涌上一股暖流……我不知道在孩子们的心目中我是处于何等地位，但我能感受到的是我不再仅仅是他们的老师。愿我的真诚能换来孩子的真心。

都说教师要持有一颗童心。读书时我并不相信这话，可经历后才知道拥有它是多么的重要。课间，我时常会和他们跳橡皮筋、踢毽子，打排球、画战斗图，大家有说有笑，偶尔也会向他们撒个娇、耍个赖，让他们对我有一种亲切感。接下来的日子里，每当我加入时他们的脸上就会绽放出灿烂的笑容。苏霍姆林斯基曾说过：“没有爱就没有教育。”生活在纯真的孩子们中间，让我感受到了真爱的无价，教育孩子的同时也教育了自己。

如今科技的快速发展为我们提供了很多便利，也为老师与家长建立了很好的沟通桥梁。但在合理利用网络的同时我又尝试了传统的交流方式：书信。通过上学期的《爸爸妈妈我想说》和本学期的《我对孩子的了解与困惑》，让我感受到了孩子与父母的另一面，真是别有一番滋味。曾经不敢说出的恨，不愿诉出的忧，如今坦然于一切，我看到了我的真诚所换来的信任。

有一位诗人这样说过：如果你种下的是葵花，秋天收获的会是一片金黄；如果你种下的是甘蔗，秋天收获的定是甜蜜；如果你种下的是自己的一颗心，收获的一定是一轮火红的太阳。在今后的教育工作中，我要继续向在坐老师寻求育人的良方，提高自身专业素养，用自己的真诚去浇灌祖国的花朵，用自己的真爱为孩子们撑起一片幸福的蓝天。

那么，如何开展小学班主任工作就至关重要。下面我谈谈自己的体会。

“谁爱孩子，孩子就会爱他，只有用爱才能教育孩子。”班主任要善于接近孩子，体贴和关心学生，和他们进行亲密的思想交流，让他们真正感受到老师对他的亲近和“爱”。这是班主任顺利开展一切工作的基础。研究学生是教育取得成功的必要条件，最好的途径是通过活动观察。

了解班风、学风，了解全班主要的优缺点并分析其原因所在，了解家长普遍的文化层次，找到亟待纠正的弱点；二要研究学生的个性特征（包括能力、气质、性格、爱好等），了解个人的生活环境，掌握哪些是积极分子，哪些是特别需要注意的学生等等。

在亲近与研究学生的过程中，班主任要努力展现自身广博的文化与高尚的道德情操，使学生对你“既亲近又崇拜”，既认定你是值得信赖的老师，又把你当作好朋友，树立起班主任崇高的威望。那么，你的教育可能取得事半功倍的效果。

“今天的每一缕阳光都是我对您的祝福，每一颗星星都是我看您的眼睛，每一丝细雨牵着我对您深深的思念。苏老师，感恩节快乐！感谢您对我们的教育！记得要注意好好休息，保护好嗓子噢！”当我听到这句话的那一瞬间，幸福就这样突如其来地击中了我。伴随着温馨和感动，沉封的记忆被渐渐打开，学生们张张熟悉的面孔就会在我的眼前浮现。

一个班的集体面貌如何，很大程度上是由小干部决定的。小干部对班集体有着“以点带面”和“以面带面”的作用，我称他们是“班主任的左右手。”所以唯有慎重地选拔和培养干部队伍，班主任工作才能逐渐从繁重走向简单与轻松。

当选的干部应具有较强的号召力和自我管理能力。干部队伍的组建不能仅仅作为一种形式存在，班主任必须精心培养：其一，要大力表扬干部优点，宣传他们的先进事迹，帮助小干部树立威信；其二，在鼓励干部大胆工作，指点他们工作方法的同时，要更严格要求干部个人在知识、能力上取得更大进步，在纪律上以身作则，力求从各方面给全班起到模范带头作用，亦即“以点带面”；其三，培养干部团结协作的精神，能够通过干部这个小集体建立正确、健全的舆论，带动整个班集体开展批评与自我批评，形成集体的组织性、纪律性和进取心，亦即“以面带面”。我们班的班委有有管理才能并且在学生心目中很有威信的张玉涵担当班长；由热爱劳动、关心同学的刘翔来当劳动兼生活委员；由品学兼优、乐于助人的张哲彬担当学习委员；由多才多艺、很有组织才能的石焯来担当文艺委员……目的就是让他们人尽其材，充分发挥他们的主观能动性。

企业论坛主持词篇六

提升班级管理能力的

每一份职业都有其所担负的责任与义务。责任，是一个成熟的人对自己的内心和环境完全承当的能力和作为。作为班主

任，责任无处不在，如果没有责任意识，就不会明白自己的职守，不会明确自己肩负的历史使命，我们的教育也就不会成功。社会赋予我们教师的责任无疑是重大的。我个人的简单理解就是对每一位学生负责，只要对学生负责了，就是对教育负责，就是对社会负责。每个班有几十名学生，这几十名学生在学习和行为习惯上是不可能都达到学校和老师要求的，特别是对于那些学习成绩比较差，而又不守纪律的学生，我们更需要有一颗高度负责的心，不能产生破罐子破摔的念头。我班每天都有不遵守纪律，上课不听讲，下课不能按时完成作业的情况发生，我都是课余看着他们把没做完的作业、没改完的题一一做好，全部订正后才回到办公室休息。这样长期坚持下来，给学生这样一个定式：不要想着不完成作业就能休息，不能在老师眼皮底下偷懒、逃避作业。

一位教育家说过：“没有爱的教育就不是教育。”爱，是教育的前提，洒满爱的教育，能产生情感的共鸣，能开花结果。作为小学班主任，不但要有责任心，还要有爱。所有学生，无论是智商高低、无论懂事或调皮，无论是家庭条件优越的还是差的，都十分需要老师的爱，我一直坚信“星星再小，也会发光”，不歧视每一个学生，这也无疑成为我管理班级的教育理念。老师的爱与尊重是照亮学生心灵窗户的盏盏烛光。

有一位著名瑞士教育家（裴斯泰洛奇）说过这样一段话，我至今想起仍颇为感动。他说：“从早到晚我一直生活在他们中间，我的手牵着他们的手，我的眼睛注视他们的眼睛。我随着他们流泪而流泪，我随着他们微笑而微笑。”美好的人生是为爱所唤起，并为知识所引导的。从这一角度讲，美好人生的开始掌握在我们教师手中。我班学生龚世博每次作业都做得很烂，有几次还不完作业，我了解到原因是父母都在外地打工，跟着爷爷生活，爷爷不识字，没法给他读题，所以就不会写作业。于是，我每天下午放学后都帮他读题，辅导他写作业，这样使他的学习不至于落下。像这种情况，父母没在他们身边，学生的自控能力又差，对她们的关心不

能只表现在某一个时间段，而是需要我们长期不懈地关心他们，爱自己的孩子是人，爱别人不爱的孩子才是教师最高境界。

付出我们的爱让他们像正常的小朋友一样学习和生活，养成良好的学习习惯和生活习惯，树立正确的人生观和价值观，从而达到教育的真正目的。

班主任教育学生要有耐心和恒心。我们不能指望一种简单的方法解决所有的问题，学生的成长过程，能力、品德、身体发展不是一节课、一次考试所能决定的，没有反复的训练或是实践是不能成功的。思想教育、行为习惯的养成过程常常是不断重复、不断推进的过程。不要期望你强调一遍的事，学生们就能做的很好，更不能期望用一遍就能纠正他们的很多缺点和不足。比如，一年级新生入学，对日常行为习惯了解和遵守的意识几乎为零，有些同学上课不会听老师的讲话，往往是老师刚刚落下话音，好多学生马上就会重复问你这个问题，而且是一个接着一个，一个声音高过一个声音的使劲喊着，按下这个，那个又开始说话，弄的老师心力交瘁，苦不堪言，上一节课的感受不是授惑解疑、传播知识，到像是一场唇舌大战，脑袋都大了一圈，有一种一节课胜过一个月的感觉。这样的场景在一年级新生入学的课堂上屡见不鲜，屡教屡犯。每当这种时刻我都会先平静自己的心情，付出耐心和恒心来反复训练、培养学生的良好习惯，教会他们如何听课，如何学习。

教会他们安静、有秩序的做事。我班有一个女孩，课堂上不听讲，总爱和同位、还有后面的同学说话，上课不做题，不记作业，未经允许就随便大声说话，几乎是每节课我都三番五次的提醒她不要说话，提醒她该做题了，提醒她注意听课，但是效果不好。针对这种情况，我与家长交流，要求家长配合老师教育她，经过长时间的努力，转变了很多。

我在班主任教育工作中，力求做到：做实事、埋头苦

干；“但问耕耘，不问收获”；不急功近利，而要默默进取；不是看破红尘，而要一种“也无风雨，也无晴”的洒脱和坚韧。抱有一颗平常心尽心尽力做好我的教育教学工作。正如陶行知先生“捧着一颗心来，不带半根草去”。做班主任虽然辛苦，但教师节一束束鲜花送到你的面前、走在马路上听到一声“老师好”、节假日收到一个问候或谈心的短信、得到家长和社会的认可时，所有的辛苦、劳累还有不平衡都随风飘去。以上是我个人的一点体会，我相信在座的老师比我做的更好，希望我们在这方面多交流，多沟通，让我们的班主任工作做的更好。

企业论坛主持词篇七

随着市场经济的不断发展，人们越来越认识到人力资源在国民经济中的巨大作用，激烈的市场竞争的实质是人才和科技的竞争。

由于水电建设企业主要是依靠承揽工程项目建设，通过“找活干”来创造企业的利润、维持企业的正常运转和发展壮大，决定了企业的价值主要通过人力资源转化产生。因而，人力资源是水电建设企业的一项重要资源，人力资源管理的成败与企业的兴衰有着紧密的联系，各企业纷纷将加强人力资本管理作为企业未来发展的一条重要的竞胜之道。怎样开发适合生产所需要的各种人才，怎样将所需要的人才引进来，将其成功留住并充分发挥其聪明才智是令大多数水电建设企业非常棘手的问题。下面结合本人工作实践，谈谈对水电建设企业的人力资源管理的看法。

- 1、人事管理认为人员的开支是一种成本，人力资源管理认为人力资源是一种投资。
- 2、传统人事管理是一种事务性管理，人力资源管理是一种战略管理，与企业的战略相联系。

3、传统人事管理注重集体，现代人力资源管理更注重个人和团队。

4、人事管理是静态管理，而人力资源管理是动态管理。

5、人事管理是短期的，而人力资源管理更注重长期的人力资源规划。

6、人事管理是硬性管理，而人力资源管理有充分的灵活性；人事管理考虑的是数量，人力资源管理考虑的是公平。

7、人事管理在分配上考虑的是平等，而人力资源管理在分配上主要考虑公平。

很多人力资源管理人员由于自身的素质不高，将人事管理等同于人力资源管理，仍然采取传统的人事管理手段，必然决定管理的低水平。

目前，水电建设企业大都存在人力资源管理体系效率不高、相关制度没有完善、缺乏实现高效率人力资源管理所必须的制度平台和先进的人力资源管理工具等问题。很多企业没有制订人力资源战略和人力资源规划，也没有岗位测评体系、工作绩效测评体系、科学系统的薪酬体系等人力资源管理平台，严重影响人力资源各项目标的实现。一些企业甚至根本不重视人力资源管理，认为可有可无，导致人力资源管理的相关职能收缩，使人力资源管理形式化、边缘化。

目前，人才的流动性加大，从宏观上来说，这更有利于人才资源配置进一步趋向合理。但是从微观上来说，人才的流动使大部分水电建设企业人才流失严重，企业所需的管理技术人员缺乏，影响了企业的生产经营。

1、缺乏优秀的工程项目管理人才。由计划经济向市场经济模式转变，经营管理模式也随之变化，但是相应的人才计划跟

不上生产的需要，人才成长滞后，造成项目管理人员短缺的局面。

2、缺乏熟练的技术工人，更缺乏技术骨干。有劳动能力的正式职工逐年递减，承揽工程逐年递增，致使劳动力严重不足。为弥补人力不足，降低工程成本，只有招用民工作为补充。民工队伍又得不到及时训练，所以造成操作技能水平偏低现象。

3、缺乏优秀的专业技术人才。近年来，水电系统老一代专业技术人员退岗休养；中青年中，中级以上职称的专业技术人员调走或离岗到局外打工的较多。尽管近几年加大招收大中专毕业生数额，但这些人成为骨干、尖子还要有一过程。

4、企业的激励约束机制还不太完善。思想政治工作、行政手段、经济杠杆三位一体的管理模式，在员工心目中的侧重点发生了改变。

5、人力资源储备不足。由于水电系统有一批正式职工由于没有相应的知识和技能，不能适应生产需要而下岗、待岗。招收新成员与自然减员比成负值，不能进行人力储备。

（一）以发展前景吸引人才，要为人才的发展提供广阔

的用武之地。按照美国心理学家马斯洛的需求层次理论，人的最高层次需求是自我实现。现代人的突出特点就是具有表现自己的欲望，许多人希望自我创业、获得成功。即使不能自我创业的人才在企业图个职业，也就期望所在的企业能够不断发展，具有广阔的发展前景，借以施展自己的才能，实现自我价值。根据美国《商业周刊》报道，全球咨询公司沃？怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是，如果高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这家公司并留下来”。联想集团提出“用权利激励人的成本最低”的观点，实际上就是迎合了人

才自我实现的需求，为其创造用武之地，凝聚一批能人，促进联想集团发展。

（二）培养亲和文化氛围。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情愉快；亲和的文化氛围，有助于凝聚人心，培养团队精神和力量。要留住身边的人才，最好的办法，最高的境界就是用企业文化这面旗帜，人才在企业文化的熏陶下，长期受到企业的价值取向和企业精神的影响，慢慢地就演变为个人的一种生活方式。

（三）提供培训机会。所谓“工欲善其事，必先利其器”“磨刀不误砍此工”，说明教育与培训的极端重要性。在人才开发上适宜的时间和金钱投入是一种立足于未来经营的投资。通过教育和培训方式，企业进而帮助人才及员工进行职业生涯设计，努力使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现过程协调一致，融为一体，人才的流失现象将大大减少。

（四）给予合理的报酬。生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽畅的生活，这种生活方式的基础是经济收入，人们要求从工作中得到应有的稳定回报，是理所当然的。当然，对人才的工资、奖金和福利不一定要付出最高的，要求根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力和业绩挂勾，作到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产率的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的报酬制度。如果进一步采取优先购买股权、参与利润分配等方式，把企业设计为所有参与者的“经济利益共同体”就更理想了。

人力资源培训是人力资源管理中的重要环节，它是一种重要的人力资本投资和开发形式，虽然这一点并不为许多企业认可，但是它的重要性已经在企业的人力资源管理中得到了充分的体现。

（一）树立正确的培训观。许多企业对于员工培训在思想观念上认识不清，或者说认识不到位。企业认为员工培训是一桩花钱买卖，是企业的一种成本，它会加重企业本来就不轻松的负担。因此把培训作为一笔不小成本，企业当然选择能节约就节约，能省则省。企业用于培训方面费用补偿的不确定性更羁绊了企业对员工进行培训的实施。

（二）制订完善的短期、中期和长期培训计划并严格执行。培训是开发人力资源的重要手段，应建立起完善的培训体系，同时制订相应的培训管理制度，将培训作为一种机制和制度确定下来，并在工作中不断完善和发展。

（三）避免传统的生产技术给企业管理者造成错觉。在传统的生产技术条件下，员工只要懂得和掌握某一种技术就能终身受用，无须或很少再要进行人力投资。企业管理者有可能总是生活在“一劳永逸”的幻想中，孰不知我们现在已经处在知识经济时代，产品技术和企业生产技术生命周期在缩短，掌握该技术的员工技能生命周期也在缩短，员工对技术掌握由“终生受益”变成“终生学习”，需要不断获取知识和技能。

（四）增强员工培训的目的性，制订培训整体规划。企业员工培训既是企业发展对员工技能提出要求，也是员工为适应岗位而对自身知识、技能的提高需要。而企业由于培训意识的欠缺和各种资源的限制，员工培训从整体上看是“头痛医头，脚痛医脚”。视培训如“救火”，既缺乏整体性，也缺乏系统性。从培训对象看，不分决策层、生产作业层，也不分管理人员、技术人员、生产人员，一个专题全员参加；从培训内容上不分企业文化、规章制度、基本知识、专业技能，一个报告全员参与。这种不具有针对性培训，只能流于形式，走过场。由于忽视对培训的系统管理，使得我国企业在培训经费（外企5020元/年，国企1362元/年）（资料来源：杨东龙《培训的选择与评估》，《中国经济时报》）绝对值本来就较低的情况下，有限的培训经费没有得到合理利用。表现在：培训经费使用的随意性，高层觉得什么培训好，花钱多点没

关系，觉得培训不好，一分钱也不花。从培训的内容来看，一些企业是为了培训而培训，培训的内容不能适应工作的需要，导致培训的效果不佳，甚至导致有限的培训资源的浪费，因此，在培训的内容和课程设计方面，一定要结合企业实际，设计符合生产需要的课程体系。

（五）培训应形式多样、内容适用。企业实施的员工培训目前仍以讲课为主，老师讲，学生听，单向教学方式，难以达到教学互动，学生主动参与。且部分培训手段落后陈旧，难以达到培训的目的。由于信息技术引入生产领域，培训的手段也要变。

（六）企业培训与学校（学历）教育分开。企业培训，有着与学校教育不同规则和方法，企业培训目的是通过培训改变行为从而改变业绩，企业必须经过严格的需求分析，有针对性的课程设计，及时的评估、反馈、有效的辅导才能取得良好的效果。在中层管理队伍上，我们与外企、甚至与一些股份制企业相比，都显示出一定的差距，而这种差距，除体制、实力等差异外，与企业缺乏完善的中层管理培训制度有很大的关系，很多企业想得很大，想法也好，甚至为导入现代化管理机制和管理体系花费了不少人力财力，但是却忽视了这些设想、制度的重要执行者——中、基层管理队伍，在企业中对他们培训很不够，结果常常“种下是龙种，收获的是跳蚤蛋”。

企业人力资源的配置，就是通过考核、选拔、录用和培训，把符合企业发展需要的各类人才及时、合理地安排在所需要的岗位上，使之与其它经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为企业创造经济效益与社会效益。人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的是达到个人——岗位的匹配，提升组织的整体效能。

1、人力资源短缺与人力资源浪费并存。一方面，一些施工项

目部所需要的管理技术人才长期缺乏，严重影响了生产的顺利进行；而另一方面，由于管理等方面的原因，在人才配置上，不能充分发挥人才的聪明才智，出现学非所用或用非所长的现象，还有的企业盲目求高学历人才，但把高素质人员招进来后，又将其放在低价值的岗位上，甚至闲置，从而造成企业成本上升和人力资源的浪费。

2、不良的人力资源配置导致企业内耗严重。由于历史和文化的的原因，企业内部出现“裙带”现象，部分企业的人力资源配置是用亲人而不是用强人，因人设岗，而不是因事设岗，急功近利而缺少长期规划，削弱了企业内部凝聚力，导致人力资源利用效率低下。

3、个人与岗位不匹配。由于大多企业缺少科学的工作分析和人才测评手段。使得工作职责、任务及岗位对人员的要求不清楚。同时，对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。

能级原则。企业的岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也具有不同的水平和能力，在纵向上处于不同能级的位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

优势定位原则。一是指人自身应根据自己的优势和岗位的要求，选择最有利于发挥其优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态原则。指当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终合适的人工作在合适的岗位上。

内部为主原则。在企业内部建立起人才资源的开发机制和使用人才的激励机制，从内部培养人才，给有能力的人提供机会与挑战，造成激励气氛，是促成公司发展的动力。但是也并非完全排斥从外部招聘必要的人才。

人力资源规划。其是人力资源配置的前期性工作，是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。其目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员，实现企业的发展战略和员工个人利益，任何组织或企业，要想有合格、高效的人员结构，就必须进行人力资源规划。

职位空缺与审批。人力规划更多的是对企业所需人员数量以及企业内部所能提供的人员数量的一种预测，至于具体哪些部门，哪些岗位存在空缺，则需由各部门主管提出职位空缺的申请，并由人力资源部进行仔细严格的审批，如果没有比较严格的审查，或是形式上设立这个审查而实质上根本不起作用，那么就极有可能导致公司整体人员膨胀。因此，严格的职位审批是有效的人力规划以及有效的人力资源利用与配置的基础。

工作分析。确定了所需招聘人员的岗位以及各岗位空缺人员数量后，就应对这些岗位进行分析，以确定职位工作任务、职责及任职资格条件等，事实上，工作分析应作为人力资源管理的一项基础性的工作来做，而不必等到有招聘需求时临时来进行，如果工作分析做得好，形成了规范的工作说明书，那么在有招聘需求时，就只需评价随着企业内外环境变化，该岗位的职责及任职资格等是否有新的变化。

人才测评。有了工作分析后，我们就要知道岗位对人员在知识、技能、个性等方面的要求，并据此来设计人才测评的指标，选用相应的测量工具。对求职者进行的人才测评，可以让我们了解他（她）是否能胜任某一职位，从而为人才合理

配置提供依据。由于人力资源的配置很多是在企业内部完成的。因此，通过人才测评、绩效考评等手段，对企业人力资源进行普查，在此基础上建立企业人才库，将非常有利于企业进行人力资源配置。

招聘与合理配置。进行了工作分析与人才测评后，就要对从企业内部或外部招聘来的人员进行合理配置，将合适的人安置在合适的位置上达到个人——岗位匹配。实际上，个人——岗位匹配包含两层意思：一是岗位与个人素质相匹配；二是工作的报酬与个人的劳动力要匹配。

动态优化与配置。把人员招进来了并进行了合理有效的配置后，还必须通过调配、晋升、降职、轮换、解雇等手段对人力资源进行动态化的优化与配置。因为，随着企业内外环境变化，岗位的任职资格势必会有新的要求，而随着时间推移，在该岗位工作的人，也可能变得不再适合这个岗位的要求或者其能力远远超出该岗位的要求。因此，有必要重新进行工作分析与人才测评，对岗位要求及员工的知识、技能、能力等进行重新定位。该升的升，该降的降，使人力资源的配置重新趋于合理。

企业采取正确的措施和手段进行合理配置后，合适的人工作在合适的岗位上，这会使得员工的工作绩效、工作满意度、出勤率等得到提升，从而提高组织的整体效能。

实现合理、充分地开发和使用权人力资源对于水电企业来说依然是任重而道远，要提高对人力资源的认识，转变人力资源管理观念，制定与企业的长远战略相匹配的人力资源战略，建立起企业独特的企业文化，促进人的积极性和能动性，并为人员的生存和发展提供广阔的空间，形成符合企业健康发展的价值取向。制定科学的人力资源管理机制，不断开发满足企业生产所需的各类人才，发挥人力资源的最大效用，达到“用人唯贤、人尽其用”，“专业的人做专业的事”实现人与事的完全匹配。

人力资源决定企业的兴衰，相关制度的缺陷将为企业今后的发展留下隐患，只有充分发挥优势，搞好人力资源管理，才能成就水电建设企业未来的辉煌。