

总体下，再依次提出：《马关条约》中赔款数额较前有何变化？允许外国开设工厂的规定反映了什么问题？这种提问符合学生从具体抽象，从个别到一般的认识规律，不仅能使学生较好地掌握“中国社会半殖民地程度大大加深”所包含的知识要点和内涵，锻炼了学生综合分析的思维能力，使学习变繁为简，化难为易地分解和提出问题的方法，从而使学生在面对一些复杂的问题时，能“以大领小，从小到大”，通过提出诸多条理清晰的小问题，从整体上综合把握大问题。

三、设疑诱导

即紧扣教材内容设置悬念，使学生处于“心求通而未得”，“口欲言而不能”的“愤悱”境界，由悬念而产生疑问，它能使学生的问题意识，由潜伏状态转入活跃状态，并产生刨根究底的热情和期望心理，促使学生要“问”。

(一)“悖逆”激疑。比如，关于哥伦布航行美洲的评价，教师先将史学界的三种观点呈现在学生面前：一种认为哥伦布是将美洲纳入近代人类文明社会大家庭的先驱，是对人类社会交往作出特殊贡献的历史人物；一种认为哥伦布是殖民主义强盗，对印第安人来说哥伦布到过美洲是一种灾难；一种认为哥伦布航行美洲是具有非正义行为基础上的客观进步性。这些观点的分析似乎都逻辑严密，论据充足，但结论又互不相容，有分歧或根本对立。于是在思维的矛盾与困惑中学生必然提出疑问：究竟应该如何看待哥伦布发现美洲大陆的呢？评价历史人物的基本着点是什么？应该运用什么样的方法进行评价？

(二)触景生疑。讲述《甲午中日战争》课时，先说一段引言

“19世纪后半期，在东方的海面上，曾经有一支当时亚洲第一、世界第六大的

钢铁舰队。”然后借用电视连续剧《北洋水师》序幕的画面：一只小纸船，在海边漂泊，阵阵海浪打来，小纸船摇摇欲覆；海浪打在沙滩上，激起点点泡沫，瞬间泡沫就被灭了，消失了……此情此景，使学生在小纸船和铁甲战舰之间进而在沙滩上的泡沫和洋务派的强国梦之间展开联想，“心愤求通”，进一步探究此间因果的问题随即产生：北洋水师是当时亚洲第一，世界第六大的钢铁舰队，为什么我们在屏幕上看到的却是只摇摇欲覆的小纸船和转瞬即逝的泡沫呢？

(三)“空白”留疑。有经验的教师“在讲课的时候，好像一只微微打开一个通往一望无际的科学世界的窗口，而把某些东西有意留下来不讲”，这就给学生造成了暂时性的知识“空白”，当学生发现从教师和教材上得不到所缺的知识时，那缺空就会使他们迫不及待地到广阔的知识海洋中去寻找，这样故意保留某些内容不讲并不是对知识的舍弃，而是一种“欲擒故纵”的手法，目的是给学生以咀嚼、思考的机会，并在此基础上提出自己的疑，便于下一步教和学的深入。

总之，教师“导”的着力点在于引导学生在历史学习中结合实际发现，探求和提出问题，使其在学中思考，在思考中学。在历史教学中，我们教师要充分发挥出教师“导”的主要功能优化“导”的艺术，交给学生一把开知识宝库的金钥匙，交给学生一个“百花齐放，百家争鸣”的宽松环境，交给学生一个“愿学、乐学、会学、学会”的机会，使学生成为自我教育和发展创新的主人。

参考文献

[1]俞金春.关于历史课堂学生参与度的几点思考[J].中学课程资源,2018(10):7-8,58.

关于企业文化建设的思考与探究

康红轶

(中国特种飞行器研究所 湖北 荆门 448035)

【摘要】文化建设对于一个企业的长远发展来说有着极为深刻的意义，文化管理已经被越来越多的单位、企业等组织列为重要管理项目。然而在企业的发展过程中，即便存在着已然达成共识的发展理念，仍不可避免的会遇到许多难以解决的问题。因此，此时文化建设的作用就会被重点突出出来，员工们的高度自觉性，以及在工作过程中保持的规范操作等等，都需要文化建设的灌输与引导。因此，文化建设是企业的发展过程中不可或缺的重要组成部分。

【关键词】企业；文化建设；探究

一、企业文化建设的必要性

在当前经济建设的大环境背景下，各个企业都在寻求传统文化管理模式更迭与创新。文化管理作为企业管理模式中的一重要组成部分，有着不可替代的实际效用。然而就当前的企业发展情况来看，仅有一些资质雄厚、发展迅猛的强势企业形成了较为科学、合理的文化管理模式。此外，还存在着一些规模可观的企业，具有科学管理的基本态势。那么对于一些规模较小的中小企业来说，文化建设的经验尚且不足，仍处于管理模式的初级阶段。另一方面，企业之间的跟风现象严重，复刻发展机制的企业比比皆是。诚然，有些借鉴在某些方面的确可以促进企业的发展，然而，一味的照搬照抄、“复制”和“粘贴”却成为了阻碍企业前进的根本因素。基于这些原因，现代企业文化建设需要人们给予足够的重视。

二、企业文化建设尚存的不足

2.1形式主义盛行

对于企业的文化建设工作，有的企业在努力发展、适应变化的过程中逐渐偏离了企业文化建设的初衷。表面上是在建设“企业文化”，实质上却忽视了文化建设工作“以人为本”、“扎根于实际”的本质，仅仅做一些跟风、模仿的表面工作。譬如，看到其他企业规定内部人员每天早晨要出早操，一些企业就会赶紧创造出属于自己公司的司歌；发现别的企业制定了新的绩效考核标准，某些企业就跟着就拿来略加改动加以施行。这种看似积极追求创新的行为，实际上早已脱离了公司的实际运营，仅仅是一种浪费时间，浪费精力，阻碍企业健康发展的无用功罢了。企业的文化建设真正需要的是健康的、符合公司发展规律的、实质性的手段，绝不是这样劳民伤财的形式主义手段。相关的企业只有认清清楚这一点，方能摆正公司的发展方向，朝着正确的目标前进。

2.2保守主义固存

有些企业具有比较良好的发展前景，且具备不错的运营模式，然而却容易满足于现状，看不到长远的利益。这种企业往往会对自己传统的文化管理模式情有独钟，并不寻求模式上的创新，甚至还有排斥的现象。但是社会是在不断发展的，仅仅把企业的文化建设当成固有的思想政治工作，明显不利于企业的长远发展。这是一种思想上的固化，与实际的文化建设尚有一段距离，因此未能发挥文化建设应有的积极作用。

三、企业文化建设的基本原则

3.1把握行业特征

一个企业的文化建设有时需要向其他企业学习、借鉴，但不能将此作为企业文化建设的根本，因为不同的企业有着不同的文化特征，在发展过程中所需要的发展内涵也并不完全相同。就拿制造业来说，员工的工作是确保产品输出的根本，员工的工作效率决定了产品的生产数量，因此，对于发展制造业的企业来说，应重视以人为本的发展原则，关注员工的心理健康以及工作需求，营造适合员工发展的工作环境；另一方面，对于员工的人文关怀还包括对其专业素质的培养，可以采取让员工定期学习的方法，派遣员工参加各种培训会；此外，制造业的员工往往需要一个具有弹性的工作环境，这对于他们来说是激发创造力和想象力的关键，这一点也需要发展制造业的企业加以重视。

而将上述的方法直接应用于服务行业，就不能达到令人满意的效果。众所周

知，服务行业的直接服务对象就是顾客，因此，以人为本的重点对象应转换为服务业的主体——即购买的顾客身上。对于服务行业的员工来说，其工作的一大重点内容就是如何才能通过高效、优质的服务使得顾客达到满意的程度，甚至会成为对企业充分信任、甚至进行多次消费的潜在客户。因此，对于发展服务行业的企业文化建设来说，应该重点提升的是员工对顾客服务的优质性，以及顾客消费环境的舒适性。

因此，我们不难发现，在企业的文化建设过程中，不能仅仅是盲目的模仿，应根据实际的发展情况，做出符合企业规划的文化建设方案，并在应用过程中不断调整、改进，进而为企业的长远发展打下良好的基础。

3.2培养企业家特质

一个科学、合理的企业文化管理模式，离不开人为的研究与探索，因此，作为文化管理模式的直接受理人，企业家具有十分关键的职能作用。譬如，华为作为我国势头强盛的手机品牌，其背后有着负责人一任正非超强的领导与经营能力；格力让世界爱上了中国制造，同样与其法定代表人一董明珠的积极运作有着密切的关系。因此，若要建立一个科学、合理的企业文化管理模式，就需要相关的企业家具备一些必要的素质。另一方面，良好的文化管理模式与健全的选拔任用机制是分不开的，只有二者妥善结合，方能选拔出具有实力的企业家队伍，从而带领企业走向新的高度。相关的企业家应承担起应尽的责任，在学习中提升自己的综合能力，重视企业文化带给企业生产的良好运作效应，从根本上促进企业的发展。

3.3紧跟国际企业文化潮流

在构建人类命运共同体的时代背景之下，国际上的交流已成为提升企业实力的重要手段。企业应把握住高度信息化的时代特征，时刻掌握国内乃至国家上的文化发展动向，决不能一叶障目、闭关自守。文化在不断地推陈出新，当其他企业早已跟随世界经济文化的浪潮奋勇前行时，原地不动的企业实质上就是一种退步。没有更新的管理模式注定不能为新的增添力量，互联网优势也并非仅能远观的现实资源。只有相关企业重视国际发展环境，积极引入国内、国际上的高端专业化人才，给予其优越的工作环境，使其能毫无保留的施展才华，方能使企业自身在激烈的市场竞争中稳坐一席之地。

结束语

企业的文化建设是一个任重道远的过程，由物质文化到精神文化的蜕变需要企业日积月累的努力与实践。企业文化建设的原则与方法多种多样，不同的企业适用于不同的方法，当然，这一切都需要植根于自身的发展现状以及未来目标，现实生活中的许多事例都表明了，企业的文化建设切忌急功近利、照搬照抄。希望本篇文章的内容能为相关人员提供到些许帮助。

参考文献

[1]唐伯超.关于宜宾酒文化以及五粮液企业文化建设的思考[N].中国企业报,2019-12-17(007).
[2]警政元,朱元昊,隋缘,张雪宁,李婷.有关儒商文化与现代企业文化建设思考[J].现代营销(经营版),2020(01):42.
[3]李亚星.关于新形势下国内施工企业文化建设的思考[N].企业家日报,2019-03-21(003).