

每每遇到上述情况时，我们一定要停下脚步，与学生一起看看解题过程，平等、和气地与学生对话：“开头做得很好……这一步也正确……”到了错误的地方，可以故作惊讶地问：“你看这一行是怎么回事？”或者说：“这里好像有点不对吧！”其实这儿就是错误所在，但教师故意不说明，而是启发学生自己去发现错误、改正错误。学生在你的话语中能体会到：这里有错误，需要再检查，他会更主动地去纠错。集体反馈时，这个学生还可能更加积极地举手发言，给同学们当小老师讲课，久而久之，这类学生的学习积极性、自信心、学习能力都会得到逐步培养和提升，促进学生的全面发展。

#### 四、结论与思考

##### 1. 源于内心的尊重，才有真诚的赞美

每个学生个体虽是不成熟的，但都是一个多层次、多侧面的、复杂的统一体，而教师对学生要有源于内心的尊重，才能用赏识的目光去审视学生的各个层次和各个侧面，才会发现每个学生都有许多独特的长处。

“人类本性中最深刻的渴求就是受到赞美。”教师善于发现学生的闪光点，经常恰当地使用赏识性的语言、鼓励性的话语赞美学生，会让学生从思想上产生共鸣，感情上得到沟通，心灵上碰撞出火花；会让学生从内心体验到幸福和满足，从而激发学生的潜能，产生无穷的动力。

##### 2. 源于内心的尊重，才有真切的关爱

一个从内心尊重学生的教师，不会高高在上，不会主观臆断，而会认真地倾听学生说话，主动地与学生交谈；会深入到每一个学生复杂多变、奇妙无穷的心灵中去，用“学生的大脑”去思考，用“学生的眼光”去看待，用“学生的情感”去体验，用“学生的兴趣”去爱好……发现他们潜在的优势和特长，因势利导，因材施教，这才是对学生最真切的关爱！

#### 结语

一个宽容的人，可以微笑着对待人生，可以理智地善待学生。作为教师，必须有良好的个人素质和心理状态，要重视提高个人修养、提升个人素质，当得起“为人师表，身正为范”八个字，愿我们用心所做的一切，能使这一颗颗带着太阳能量和生长密码的种子，茁壮成长！

#### 参考文献

- [1] 戈登·德莱顿, 珍妮·沃. 学习的革命[M]. 上海: 上海三联书店, 1997.
- [2] 俞正强. 教育家书院丛书·研究系列: 种子课 一个数学特级教师的思与行[M]. 北京: 教育科学出版社, 2013.
- [3] 孟繁华. 赏识你的学生[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010.

## 成果导向教学模式在商务英语专业管理学课程中的应用研究

李润慈

(广东理工学院 外国语学院 广东 肇庆 526100)

**【摘要】**成果导向型教学模式注重培养学生的动手能力，强调学生的学习成果。针对管理学课程实践性和应用型较强的特点，本文探讨了成果导向型教学模式在该门课程教学中的改革与应用，以期提升管理学课程的教学水平和教学效果，满足应用型人才培养的要求。

**【关键词】**成果导向教学模式；商务英语专业；管理学课程

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1400

管理学是一门实践性较强的课程，其教学效果与学生以后的就业竞争力息息相关。将基于成果理念的教学模式融入商务英语专业管理学课程中，不仅能培养学生的应用能力和创造力，也能满足市场对复合型外语人才的需求。笔者将结合教学经验探讨如何转变管理学课程的教学模式，以提高教学质量和满足就业实践需求。

#### 一、管理学课程现状

目前，商务英语专业的管理学课程往往作为选修课开设，其教学普遍存在一个问题：授课模式程式化。课堂上以教师讲授为主，讲解相关术语概念和理论，然后进行例行的案例分析。课后侧重理论知识的背诵，学生只需要填鸭式地记忆相关考点，期末考试能基于题目的案例结合所学知识展开探讨分析即可。可是主观题反映出学生往往是把教材上的理论生搬硬套，实际应用能力和分析能力较差，知识迁移能力也有待提高。因此，如何将管理学的教学实践和就业需求有机结合起来，转变授课模式，成为值得探索的问题。

#### 二、成果导向理论概述

斯帕迪(Spady W)在教育界首次提出“成果导向教育”理念，这是一种强调学生学习效果和成果的教育理念。从20世纪末开始，学习成果被欧美国家的教育机构纷纷视为评价教育质量的其中一项重要准则。

区别于以教师、知识体系为中心的传统教学模式，以学习成果为导向的模式弱化教学投入，弱化和过程，着眼于学生的学习效果和成果，重视专业技能的获得(李坤洪, 2009)。因此，教师需要明确指出每节课学生必须掌握的理论知识和具备的技能，尽可能可评量化、具体化学习成果。该教育理念要求分析学生的学习产出，以成果为导向反向设计和实施课程结构、教学活动以及评价体系(杨群, 2017)。教师需要清晰地构建学生的学习成果和呈现形式，并持续关注学习者的学习成果，从而帮助学生明确自己的学习目标，存在的问题和仍需努力的方向，最终提高人才培养质量。

#### 三、基于成果导向理念的管理学课程教学实施方案

##### (一) 预设学习成果

在商务英语专业的课程体系里，管理学往往作为学科基础课或者选修课开设，其授课对象为大二、大三的学生。鉴于这些年级的学生的管理经验有限，以及外语专业的学生较为缺乏系统的商科知识，这门课程的教学目标需要学生掌握基本概念和理论，并能熟练运用这些理论知识分析管理问题，具备初步的搜集资料、辩证分析问题和解决问题的能力，同时具备良好的企业文化意识、职业态度和管理者素质。

因此，教师需要先分析市场需求的职业能力，并据此明确教学目标和预设学生的学习成果。商务英语专业的教学目标是培养集知识与能力一体的应用型人才，需要学生高度融合专业理论和操作实践，因此，教师在教学过程中不能局限于传统意义上的期末考试成绩进行考核，应多层次化构建学习成果。学习成果的载体除了包括期末考试成绩，还可以是作品、产品或者服务。例如：能培养学生搜集资料、分析资料和口头表达能力的辩论赛或案例分析汇报；培养学生批判性思维的读书报告或读书笔记；体现学生对课程问题反思的短篇论文；提高学生对理论知识应用能力的实施方案、策划书、职业规划书等作品；组织举办各种活动、竞赛或者管理社团的心得经验分享及课堂汇报。及时对这些在实训中或者课堂上产生的成果给予反馈并加以肯定，有助于加深学生对相关知识的理解，并把这些理论知识灵活运用

到生活、工作当中，也有助于培养批判精神，诱发创造性思维的共振。

##### (二) 改革教学方法

预设完成果目标后，教学实施的过程中教师应充当指引者的角色，启发学生进行自主学习，使学生产出的成果能紧密结合工作实践需求，能熟练掌握并灵活运用课本上学到的理论知识。在成果导向理念指导下，教学实施过程中建议采用任务驱动教学法和体验式教学法。任务驱动教学法是以任务为驱动，项目为主体，解决问题为主线，让学生运用所学知识进行创新性思考，完成课堂以及课后的任务以展示自己的运用能力，达到内化知识和获取专业技能的目的。教师需要以任务为核心，着重过程化考核，创建基于任务的课程考核评价。体验式教学需要教师创设不同的管理情景，让学生在模拟情境中体验决策、计划、组织、领导、激励、控制等相关的工作流程，加强对业务知识的掌握和运用，以高质量地完成各种业务处理。这些教学模式都体现了学生的主体地位，能刺激学生的求知欲望，发挥监控学生学习和提高实际教学质量的作用。

##### (三) 优化评估体系

评价和反馈机制是高校教学中的重要环节，但传统的教学评价机制往往重点考核教师的教学能力，而忽略了对学生知识、技能和素养的评估。这种单一的、程式化的评估体系并没有发挥推动教学实施的修正和改进效果。同时，目前很多高校仍然注重学生之间的横向比较，忽视了学生自我的进步；注重标准化考核的成绩，轻视其他非正式考核的表现。

基于成果导向理念，对传统教学评估体系的创新不仅需要教师进行双向评价，还需要及时评估学生各阶段的学习成果。在成果总结评估环节，教师要鼓励学生积极参与，各抒己见。在评价过程中，教师要列明评价角度和量化的评分标准，例如内容的准确性、全面性、创新性，口头表达能力等，然后让学生对不同的成果进行有针对性的评价，最后由老师作出总结性评价，及时反馈“成果”中存在的问题和值得肯定的方面。另外，在由于学生人数多而无法把所有成果在课堂上点评的时候，教师可采取随机点评作品或者典型作品呈现的方式。即按学号等随机方式抽出部分作品让师生进行点评，这种点评模式能够当堂迅速反馈学生的习得情况，但难以达到良好的普及效果。典型作品呈现方式需要教师先批阅完所有学生的习作，从中筛选出具有代表性的作业。在教学过程中，教师可根据每个章节的重点难点交替使用两种方式。

#### 四、结语

成果导向教学模式注重学生的“学”，弱化了教学过程和投入；注重协助学生产出多层次的成果，而不是仅仅侧重标准化的考核成绩。通过预设学习成果，改进教学方法，优化评估体系，能提高学生的课堂参与度，激发他们的学习兴趣，从而提高自主学习的积极性。这种以教学实践为中心，培养职业能力和素养为目标的模式结合了工作实践需要，保证了教学内容的实效性，具有较高推广价值。

#### 参考文献

- [1] 李坤洪. 成果导向的课程发展模式[J]. 教育研究月刊, 2009, (10): 39-58.
- [2] 杨群. 成果导向理念(OBE)下人力资源管理专业课程混合式教学模式的优化——以培训与开发课程为例[J]. 广西职业技术学院学报, 2017, 10(05): 30-33+42.

## 人力资源管理在企业管理中的重要性及对策

宋涛

(中车大连机车车辆有限公司 辽宁 大连 116000)

**【摘要】**随着现代社会的不断发展，各个企业之间的竞争也越发激烈。企业之间的竞争也包含了很多方面。其中最重要的还是各个企业之间人才的竞争。发现人才最关键的还是人力资源管理部门，此部门对企业的生存和未来可持续发展有很大的作用。一个企业能不能发现更多的人才还要看人力资源管理部门有没有发挥到关键作用。本文就根据企业人力资源管理进行了各个方面的分析，提出了相对的改进措施和应对方法。从而提高企业管理水平。

**【关键词】**人力资源；企业管理发展；重要性

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1401

随着改革开放的不断深入和科学技术的迅速发展，企业之间的竞争也到了白热化阶段。国际化水平也越来越高。企业之间的竞争也有很多面，其中包括了资源的

竞争，设备之间的竞争等等。其中最重要，最核心的竞争就是人才之间的竞争。在这里就能看出人力资源管理部门的至关重要。但是目前部分企业的人力资源管理体

系不完善。这根本不注重人力资源管理。导致人才流失较大。这对企业的发展前景非常不利。更不用说要做到持续发展。

### 一、什么叫人力资源管理及其重要性

人力资源管理又叫他作为劳动力资源，就是在一个大范围内所有人劳动力的总和。而人力资源管理就是用比较现代化的办法，来进行企业内员工的培训、聘用、调整从而进行制定一系列的管理措施。这套措施可以合理的分配企业中每位员工适合的岗位。可以让每一位员工发挥自己最大的潜能，获得对企业的归属感。从而能使企业获得更大的价值和更多的利益。

人力资源管理从字面上就可以了解到，是对人进行的一系列管理。它拥有很多的特点，它不同于企业中资本管理和市场管理，自身具有独特性，而且它更注重于人文关怀，会根据每一位员工在工作中出现的心理变化进行合理的管理调整。能够充分激发员工的主动性与积极性，可以使员工发挥自己大部分的才能。让每一位员工知道工作不只是为了挣钱的手段。而是可以提升自我价值的一条道路。这样就可以使企业环境更加健康，员工有了主动性，积极性与创造力，就可以树立一个积极向上的企业文化。而部分企业会忽视人力资源管理，从而导致企业发展不好。

### 二、人力资源管理中的问题

#### 2.1 人力资源管理观念陈旧，没有合理科学的管理理念

企业管理人员没有真正认识到人力资源管理的重要性，一味的遵循传统的人事管理理念。把工作事务利益管理当做重点，只会制定规矩条文，以规矩条文来管理人力资源。没有做到以人为本的理念，没有认识到人力资源可以动态管理。对员工前期潜力的开发和后期培训没有科学的安排。没有合理的将人员进行规划利用。

#### 2.2 培训人才的方法单一，只注重于形式，不在乎最终结果

目前企业人才培训的方法有很多，但是方式单调。导致员工没有一定的积极性。例如请专业人士到企业进行演讲授课、让企业内较强的员工进行组内讲课、让员工进行资格考试等等。让员工进行学习听讲，并不能达到我们的培训目的。甚至有些员工为了逃避这些培训故意找借口请假，虽然部分企业为了提高通过率，会严格进行签到纪律。可结果呢？就算员工都到了，也会出现不认真听讲，做自己的事情的情况。培训组织也没有办法，慢慢的就会觉得这样的培训是自己的工作增加负担。这样的培训就不会达到我们想要的效果。

#### 2.3 没有重点建设企业文化

现在大部分企业都提高了员工的生活住宿条件。但是企业没有真正意识到企业文化对自己企业的重要性。不注重于企业文化的建设。绝大部分员工对企业文化关注度很低。甚至一点都不了解。主动了解企业文化的员工几乎为零。员工的生活非常单调。慢慢长期发展会让企业员工懒散，在工作中失去积极性。导致企业没有凝聚力。员工没有归属感。

#### 2.4 企业人才的流失

随着社会经济不断发展，社会上的人才拥有了更大的选择空间和机会。这就导致部分企业人才流失。非常不利于企业未来的发展。企业流失的人才通常都拥

有丰富的工作经验和专业知识。由于企业人力资源管理不科学不合理，导致工作中出现很多问题。比如薪资分配奖惩制度不合理，所以这些人才不得不开离企业，更换工作。大量流失人才会让一个企业没有竞争力。即使企业在不断的招聘新员工。但是又流失了大部分人才。这不仅影响了企业的未来发展，还会使企业形象受到损害。

### 三、人力资源规划与对策

3.1 人力资源规划应当包含很多方面，其中最重要的是两个方面。第一个是对工作进行规划。第二个是对员工进行规划。企业应该着重预测分析人力资源的需要，从而制定科学合理的工作目标和人员分配。国内许多大企业，往往都是在今年就开始制定明年甚至后年的工作计划和人力资源计划。一个企业在做任何事情和决定之前，必须提前做好计划。否则大部分都会因为没有提前做好计划而失败。

#### 3.2 改变陈旧的人事管理理念，建立合理科学的管理体系

企业的高层应当更注重人力资源管理，树立正确的管理理念。真正了解到人力资源对企业发展的重要性。进一步加强人员规划。合理分配劳动资源。最大限度的让每一位员工发挥自己的潜能，通过有效的培训都能在企业的中找到适合自己的岗位。这样既有利于企业的发展，还能让员工实现自身价值。从而达到双赢的效果。

#### 3.3 建立公平公正的激励机制

随着时代的变化，社会的进步，普通的增长薪水物质奖励不能够使部分员工满足。例如每月或每季度评选优秀员工，这也可以激发部分员工的积极性与上进心。不同类型的员工有不同的需求，企业应该多观察分析不同类型员工的不同需求来进行奖励。切记一定要做到公平公正。这样可以使员工形成对企业的认同感和归属感。激励方式很多样，那还是需要找到合适企业的激励方式。这样才能使企业得到进一步发展。

### 四、结束语

社会在不断的完善和发展，人力资源管理也被越来越多的高层管理者认同。也有越来越多的企业认识到了人力资源管理的重要性。各个企业竞争压力在不断增大。但是随着更多企业高层管理者思想的变化，建立了相对完善的人力资源管理体系，即使顶着巨大的压力，也能做到持续发展。人力资源管理体系还需要不断完善和进行长久的建设。还要不断改善与修正。这样才能使企业建设越来越好。

### 参考文献

- [1] 杜利娜. 浅谈人力资源管理在现代国有施工企业管理中的重要性[J]. 祖国, 2019, (10): 89-90.
- [2] 韩立. 论人力资源管理在行政管理中的重要性及务实对策[J]. 智库时代, 2018, (45): 188+191.
- [3] 叶建波, 徐科. 人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究[J]. 商业故事, 2018, (01): 155.
- [4] 艾燕琳. 人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究[J]. 商业故事, 2017, (11): 78.

## 试述企业经营中做好纪检监察监督工作的方法

娜 日

(内蒙古电力经济技术研究院 内蒙古 呼和浩特 010010)

**【摘要】**企业中的纪检监察工作是企业经营中的重要内容和企业管理的重要组成部分，深刻影响着企业的改革和发展，是现代企业公司转型的中心工作。我国社会正处于改革阶段，我国企业也处在转型发展的关键时期，良好的企业工作环境是企业发展的必要前提。企业经营中，最困难的工作是管理工作，制定发展目标，调整员工积极性，是基层的单位，其工作任务重、业务复杂、涉及面广等诸多领域，这给企业的纪检监察监督工作带来了许多困难和难度。聚焦企业发展，深化企业改革，注重推进党风廉政建设建设和反腐败斗争是对我们各类企事业单位的纪检工作提出的要求。如何做好企业经营中的纪检监察工作是我们面临的主要问题，找出切实的方法，营造一个风清气正的良好工作空间。

**【关键词】**纪检监察；监督措施；企业经营；党风廉政建设

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1402

党风廉政工作一直是我国企事业单位的基本建设，企业发展经营就必须遵循客观的发展规律，积极落实党的各项廉政政策和原则，企业在做任何工作之前，任何部门在进行工作之时，都要牢牢围绕党风廉政的概念，以纪检监察为监督，做好每一项工作，让纪检监察工作紧紧围绕企业的经济发展，自觉学习，自觉遵守，结合实际，促进企业的稳定发展和改革。因此，本文我们从企业经营中的纪检监察监督工作出发，落实纪检监察工作的方法和措施。

### 一、纪检监察工作在企业中的重要性

企业内的纪检监察工作是企业管理者针对我国企业的发展形势和改革方向专门设立的监督机构，主要是为了约束和监督企业员工和管理者按照国家的发展政策、党的路线、方针等，以及跟随企业的发展目标稳定前进，为企业的发展进行了良好的监督工作，也为企业其他工作的开展奠定了基础。企业设立纪检监察工作的主要作用，是保证企业进行高质量、高效率的发展，同时，保证企业的各项生产有序、快速的进行。为什么纪检监察工作在企业经营中如此重要？首先，企业是一个综合、稳定的工作环境，每一个环节都需要非常认真的完成，而且每个部门的员工都要尽职尽责，拥有积极的工作热情，才能为企业的发展目标获得最大的利益。如果因为企业员工的腐败等纪律问题，进行情绪积累，从而激化矛盾，就会导致企业的生产经营进行亏损。只有通过纪检监察及时发现问题，及时止损，避免发生更大的问题，纪检监察工作人员进行工作疏导和沟通，从而消除企业内部人员的腐败思想。这样才能建设一支稳定而良好的企业团队，为企业的发展营造和谐稳定的发展氛围。其次，企业的发展离不开纪检监察的监督和约束，有利于企业的和谐稳定的发展。企业在发展和生产经营过程中，不仅需要专业的人员进行技术工作和生产，以及策划、经营等工作人员的努力，当然也不开其他工作的工作人员，如人事管理、企业管理、企业服务等诸多工作，这类工作多为人事工作，主要把握人们的工作思想和工作效率，避免企业的发展出现问题。最后，我们要积极落实党风廉政工作，从企业经营中，积极渗透廉政思想，并进行创新和制度建设，不断加强和完善内部纪检监察机制。

### 二、开展纪检监察工作的措施和对策

企业经营就是从制度建设出发，严格纪检监察企业的工作，维护企业的各项制度，从生产的实际出发，坚决维护企业的发展策略。

2.1 企业的纪检监察工作要和其他经营部门相结合

党风廉政建设和纪检监察工作也需要企业有专业的工作人员进行制度建设和党风廉政建设，并大力进行组织宣传工作，使企业的纪检监察工作作用于监督其他部门的工作，其他部门反作用于纪检监察工作，相互促进、相互融合，为企业的职业发展方向进行监督和管理。

2.2 企业要进行制度建设

企业在进行建设管理过程中，企业文化是企业和谐稳定发展的基础，因此，

企业建设，就要保证企业的制度建设，为企业制度明确的讲政治、讲科学、讲人性化、又可操作的制度，企业管理也要跟随社会建设的要求，对企业的管理进行民主集中制的体现。制度建设是对企业整体进行的约束规范，对企业员工进行制度保障和纪律约束，对企业的管理者也起到监督的作用。

#### 2.3 企业的纪检监察工作落到实处

针对企业的纪检监察工作的工作人员和企业管理者要对该项工作提起足够重视，并聚焦重点，切实将纪检监察监督工作落到实处，并不断结合企业的实际发展情况，管理好企业领导，针对企业的困难进行解决，突出重点的人、事，发现问题，及时改正。

#### 2.4 明确纪检监察监督工作的重要性

在企业经营中，人们的自我感觉是以生产经营为主，从而容易对企业的其他工作造成忽视，尤其是企业的管理、制度文化、纪检监察等软文化工作，从意识到真正的落实都不能做到足够的重视。我们企业的高层管理者就要及时发现此类问题，及时明确纪检监察工作的重要性，企业监察是针对企业效能的重要环节，促进企业规范管理和自我完善。

### 三、新形势下纪检监察工作的展望和方向

我国市场经济竞争激烈，企业发展要不断随市场的需求和变化而变化，企业的管理工作就显得尤为困难，在面对新形势的社会发展，企业的纪检监察工作也要与时俱进，发挥作用，企业的发展挑战与机遇并存，我们要进一步提升企业的党风廉政建设和纪检监察工作的能力水平，企业也要跟随市场经济的需求，改变自己的发展目标，从而创新管理方法和纪检监察工作的范围和作用。

### 四、结束语

纪检监察工作是企业发展的重要环节，起到了正确的约束和规范，在企业的发展过程中，我们离不开纪检监察的保驾护航，尤其是在日新月异、市场经济日趋激烈的今天，纪检监察工作对于企业的经营发展、制度建设更为重要，是为企业员工提供一个健康的、稳定的、和谐的良好政治环境，为企业员工提供制度的保障。企业的纪检监察干部要做到以身作则、秉公执法、在拥有权力的同时也要做到应尽的义务，在事情面前不怕事，勇于承担责任、坚持原则，能够调动员工的积极性等，就是我们纪检监察监督工作的核心要求。

### 参考文献

- [1] 何树为. 试述企业经营中做好纪检监察监督工作的方法[J]. 现代营销(信息版), 2020(05): 240-241.
- [2] 李志刚. 浅谈企业经营中做好纪检监察监督工作的方法[J]. 产业创新研究, 2019(11): 181-182.
- [3] 张晓明. 浅谈在企业经营中如何做好纪检监察监督工作[J]. 才智, 2018(28): 241.