

以及阅读能力都得到了相应的提升,除此之外,在提升语文能力的同时,小学生也接受了德育教育,提升了个人德育素养。

### 2.2 知识的扩展

为了能够在语文课堂上加深学生对于德育的认识和理解,除了利用课本的教学内容外,语文教师也可以通过互联网来搜寻与课本内容相关的教学内容来为小学生寻找更多的德育教育内容。例如在学习课文《我爱你,汉字》的时候,小学语文教师不仅需要设计有关汉字的教学内容,同时也可以通过一些带有科普性质的纪录片或者科教片来帮助小学生感受中国汉字的伟大。德育教育的重要部分就是让学生通过建立文化认同感和自豪感来提升个人的道德素养,因此实际上德育教育并不是一些假大空的口号,而是需要让小学生真切切对自己生活的这个国家和这个国家的文化产生油然而生的自豪感,由此小学生不仅在学习语文知识的时候能够更加具有活力,同时也能够慢慢在语文学习的过程中认识到一些高尚的品格和伟大的人物,从而激励自己向着更好的方向发展。总而言之,在小学语文教学中渗透德育需要注重采用文化教学的策略,利用扩展的知识让学生产生文化认同感,进而让其感受到中国文化的博大精深,帮助其培养高尚的品德。

### 2.3 引导学生进行反思

在语文学习的过程中,语文教师经常会让学生写日记或者周记来提升学生的

写作能力。实际上,在小学生进行写作练习的过程中,可以引导学生进行日常学习和生活的反思,来帮助自己进行自我剖析,从而了解到自己的不足之处。一个伟大的思想家必定离不开大量的自我反思和批评,这种反思和批评能够帮助一个人不断完善人格。实际上,小学生也应当进行反思,小到做错一道题,大到和家长吵架等等,这些琐碎的小事都可以成为自我反思的地方,通过写作的形式能够帮助其认识到自己的错误。只有通过不断的反思,才能够让小学生逐渐提升自己的道德素养。

### 3. 结语

小学语文不仅应当注重传授语文知识,还应当在教学实践中渗透德育,让小学生在日常的学习生活中学会自我反思,在教师的引导下不断提升自我的道德水准,进而建立完善的人格。

### 参考文献

- [1] 蒙亚琴.小学语文教学中渗透德育的思路及意义探究[J]. 东西南北:教育, 2019(22): 0159-0159.
- [2] 李西媛.小学语文教学中渗透德育的思路及意义探究[J]. 好家长, 2019(32): 92-92.
- [3] 郑茜.小学语文教学中渗透德育的思路及意义探究[J]. 读天下(综合), 2020(2): 0243-0243.

## 新时期公路行业人力资源管理的难点和对策

李雪娥

(渭南公路管理局白水公路管理段 陕西 渭南 714000)

**[摘要]** 随着我国公路事业的不断发展,公路职工队伍的整体素质与公路事业发展需要之间的矛盾日益突出,要解决这一矛盾,只有创新人力资源管理,吸引、留住、培养和使用好人才,才能实现公路事业的可持续发展。现结合渭南公路行业现状,对如何加强人才队伍建设,创新公路部门人力资源管理提出自己粗浅的看法。

**[关键词]** 公路行业; 人力资源; 管理

### 一、正确理解公路行业人力资源的管理

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,对公路行业来说,也就是公路行业全体职工的能力,是包括正式工和临时工等所有参与单位管理、生产活动人员的工作能力、工作方式、工作态度和工作效率。但是,公路行业人力资源的组成是非常复杂的,既有低学历、经验丰富的普通工人,也有学历层次较高、缺乏实战的大学生。这些不同层次和级别的人群有着各自不同的价值取向和特点,这就造成了公路行业人力资源管理的复杂性。人力资源管理要从人的能动性出发,强调人和事的统一发展,在用的同时注重对人的培养,开发的思想渗透到了管理活动的方方面面,职工激励也注重对人的尊重、信任、培养等着眼于内因的内在激励方式,要实现招人、用人、育人、留人,更强调资源计划、培训、考核、职业管理等,必须进入单位的战略层和决策层。

### 二、公路行业人力资源管理的现状及难点

#### 1、人才管理机制不完善

公路行业在用人方面很不合理,不能人尽其才,论资排辈,很多有才能有想法的优秀人才没办法施展才华,反而受到打压,极大的挫伤了职工工作的积极性,导致效率低下。不仅如此,由于激励机制的不健全,没办法科学的衡量每一个职工的贡献,导致职工消极怠慢,对工作没有热情,造成了极大的人力资源浪费。

#### 2、职工整体素质偏低,年龄老化

过去由于公路行业是无人看重的艰苦行业,加上公路等级低,养护工作技术含量低,只要有体力就行,招收的工人主要以高、初中学历为主,造成人员素质普遍不高,尤其是一线工人的文化素质偏低。同时,由于受编制等因素的制约,多年来没有招收新人,从而出现年龄老化、人员断层的现象。知识结构、年龄结构的不合理,大大制约了公路行业的可持续发展。

#### 3、专业结构不合理

新引进招聘的大学生大多是土木、路桥等与公路建设相关的专业,但是对一些和市场相关的专业,如经济、法律、人力资源、管理工程等专业人才严重不足。专业方面,财会、人力资源管理、文秘、法律等专业的人员寥寥无几,专业分布极不均衡。从人员能力结构看,多数专业人员都是技术应用型,能够在重大公路工程建设中有新思路、创造性、前瞻性的人才较少。

#### 4、专业型和复合型人才缺乏

近年来,随着公路等级的不断提高,公路行业对科技和管理人才的素质要求不断提升。由于传统管理模式的单一,许多职工长期从事单一岗位,且学习方向单一,形成目前单技能人才多,能独当一面的拔尖人才和复合型人才缺乏的状况,在一定程度上制约了公路行业的发展。

### 三、加强公路行业人力资源管理的对策

#### 1、更新管理观念,加强管理工作

针对现阶段公路行业人力资源管理中存在的问题,公路行业首先应该做的就是更新人力资源管理的观念,要建立现代人力资源管理观念,不断加强对职工的管理工作。一是做好合理、科学的人力资源发展规划。公路行业需要根据本单位所负责的公路里程,对自身部门在未来工作范围、环境变化中所需要的人力做准确、科学

的分析,最后制定出人力资源引进、利用、管理的计划。二是为职工做好职业生涯规划。行业管理人员,需要加强与职工之间的沟通,了解职工的心声、需要和职业发展意愿,根据职工个人的价值观、工作能力、业余兴趣等,帮助职工制定事业发展计划,为职工提供晋升的机会,适时地对取得成绩的职工给予精神和物质奖励,不断地激发职工的工作热情和潜力。

#### 2、加强对职工专业技能的培养和考核

考核是人员培训、任用以及确定劳动报酬的依据,严格的考核让职工了解自己的不足,从而激励职工积极进取,尽全力完成任务。考核主要从职工的工作绩效(工作数量、工作质量、工作效率、工作效益)、工作能力(业务知识水平、综合分析能力、自学能力、口头表达能力、文字表达能力、组织协调能力、创新能力、决策能力、工作经验)、工作态度(政治思想素质、道德素质、心理素质、事业心、工作责任感、服务精神、出勤率)等方面进行公正、多方位地定性分析或定量打分,当然并不是求全责备,让职工有更大发展余地,调动职工的主观能动性,更好地为单位效力。

#### 3、坚持以人为本,建立合理的薪酬管理机制

应该坚持贯彻“以人为本”的管理理念,一是改善职工的待遇,增强职工的“归属感”。要经常和职工沟通,及时了解他们的意见和需求,要尊重职工,多给予他们以人文关怀,让职工在单位中找到归属感。二是建立合理的薪酬机制,完善激励机制。管理者要根据不同岗位的职工所承担的工作的技术含量和工作量,给他们制定不同的工资标准,根据职工的年底工作成绩,给他们制定不同标准的奖金。

#### 4、创新管理模式,优化人力资源结构

首先,管理者要仔细分析本单位的具体情况,根据人力资源实际需求,做好职工的管理工作,合理安排职工。其次,在使用人才时,要仔细分析每个职工的专业技能,做到合理的分配。最后,要根据职工的表现和工作情况,实时调整他们的工作岗位。比如,对于在管理岗位表现不好的职工,可以将他们调到基础工作岗位或者待岗。

### 参考文献

- [1] 公路行业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 沈利敏. 中国乡镇企业会计. 2019(07).
- [2] 浅谈提升高速公路人力资源管理质量的措施[J]. 季楠. 劳动保障世界. 2020(09).
- [3] 公路部门人力资源精细化管理策略研究[J]. 马海燕. 科技经济导刊. 2020(05).
- [4] 公路施工民营企业人力资源管理现状分析及对策[J]. 高众. 中外企业家. 2018(31).
- [5] 论基于精细化管理理念下高速公路人力资源管理[J]. 沈利敏. 海峡科技与产业. 2018(12).
- [6] 高速公路人力资源管理体系的构建对策[J]. 姜敏, 孙慧, 孙简. 中外企业家. 2019(20).