

新时代背景下国企党建工作的探索

孙 阳

(淮南矿业集团 安徽 淮南 232000)

[摘要]在新时代背景下,加强国有企业党建工作的必要性是毋庸置疑的,确保企业的发展与党的建设能够同步进行,就是当前时代发展的重点。而党组织的建设与国有企业的发展之间本身存在非常紧密的联系,为了能够使国有企业在党组织发展建设的基础之上得到更强更有力的发展,就必须探索当前国有企业党建工作的路径,因此本文也主要围绕新时代国有企业党建工作进行研究和探讨。

[关键词]新时代;国有企业;党建工作;探索

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.441

1 加强党建工作队伍能力建设

1.1 拓宽选才区域,破解人才瓶颈

想加强国有企业的党建工作,就必须解决当前存在于国有企业党建工作中的人才缺失的问题,因为当前国有企业党建工作还处于边缘化的状态,国有企业并没有意识到党建工作的重要性,也并没有做到摆正党建工作在企业发展中的位置。国有企业想要在市场上得到长远的发展,就必须重视党建工作,并且积极的帮助党组织选拔党建工作人才,使其能够在党建工作中发挥自己的才能,并提高党建工作的质量。而除此之外,党组织也应该给予党建人才更多的自我提升的机会,使党建人才的能力在党建工作中能够得到发挥,并且进一步的提升党建工作者的待遇,使党建工作者能够全心全意的为党建工作服务。

1.2 强化国有企业党组织领导能力和素质

国有企业也应该积极的培养党务工作人才,并且使党务工作人才为党建工作服务,所以国有企业的领导干部不仅仅要注重企业自身的发展,同时也应该注重党建工作的发展,加强对党建人才的党务水平的培训,使党建工作的发展与企业自身的发展能够同时进行,也使企业的领导干部都能够具备相应的党建意识,甚至成为复合型人才。而在开展专项提升党务工作水平的党务工作人才培训中,可以采用专题研讨,又或是业务双向培训、经验交流的方法,使党务工作人才都能够更加深入的了解党建工作。

1.3 打造作风优良、带头服务的党员队伍

国有企业有必要强化党务工作人员的服务意识,并且使党务工作人员对党组织的认识和理解更加深入,不仅仅要着眼于企业自身的生产经营,同时也应该上升企业的战略高度,使企业能够更加重视党建工作,并且要避免党务工作人才的党建工作意识淡薄的问题,要尽可能的加强对党务干部的培训,通过推动党建工作发展的方式,推动企业自身的生产经营,并且使党建工作的覆盖面得到扩大。而除此之外,国有企业也需要建立明确的考核制度,突出考核制度中的服务化标准,重点考核党员干部的耽误工作水平以及党建工作意识,明确考核指标。

2 建立健全国有企业党建工作机制

2.1 坚持党管干部、党管人才原则

国有企业在选人、用人的工作中,必须要明确党建工作意识,并且加强党的领导,使民主与实践群众路线都能够得到有机的统一,同时,国有企业必须要严格地选拔党组织干部。对选拔的每个过程都严格的把关,并在企业中落实民主集中制,保证在国有企业中所选拔出的党组织干部都是符合国有企业改革发展需求的优质干部,也只有这样的党组织干部才能够为党建工作服务的同时,也促进国有企业自身的发展。

2.2 健全党组织有效参与企业重大决策机制

国有企业应该明确党组织能够参与到企业发展问题决策中的范围,而决策也有必要听取群众的意见,在决策前参考多方信息。而党组织参与到国有企业重大决策中,应当有固定的程序,在决策时也需要重视程序的启动和控制,保证严格执行程序。而在决策之后,党组织也应该积极发动党员群众贯彻和落实,避免其中出现任何的问题。

2.3 完善国有企业党建责任评价制度

在国有企业中完善绩效考核制度是非常重要的,因为如果绩效考核制度不完善,那么在实际的党建工作发展中就会出现更多的问题,而且会使得党建工作与企业自身的发展难以得到融合,而完善绩效考核制度的第一步,就是改变绩效考核的理念,使绩效考核的内容更加丰富,也使绩效考核的指标更加明确,也只有这样才能够使党建工作和国有企业的发展得到融合。而在实施绩效考核制度的每一个过程,都需要企业严格把关。且在其中,党组织也能够发挥其独有的作用,在建立了完善的绩效考核评价体系之后,细化考核的制度,利用科学合理的绩效考核制度提高党建工作的质量和效率。

2.4 健全党内监督机制,抓好廉政建设

党组织有必要在国有企业中开展反腐倡廉教育活动,并且要对反腐倡廉工作进行严抓,保证在其中不会出现任何的腐败现象,同时也应该加强对企业领导干部的权力的约束和监督,保证权力能够运用在其权力范围内,并且是合理的运用。而除此之外,党组织也有必要建设反腐制度,为保障企业的健康、长远的发展,加强法律监管和事后问责制度。在出现问题之后,确保能够马上找到问题的源头和负责人,这样也能够促使党建工作人员加倍注重党建工作,并维护企业的健康发展。而健全党内监督机制,也能够有利于维护好群众关系,巩固党的执政地位。

结语

以新时代作为背景,国有企业党建工作正在发展中,国有企业理应为党建工作培养更多的党务工作人才,并且在推动党建工作发展的同时也推动自身的在市场上发展,使国有企业的发展与党建工作发展能够齐头并进。

参考文献

- [1]新形势下思想建党理论强党的方法选择[J].李妍,丁欢欢.人民论坛.2019(27)
- [2]坚持“思想建党”是贯彻群众路线的政治保障[J].姚行亮.改革与开放.2013(19)
- [3]论思想建党与制度治党相结合[J].侯立红.大连干部学刊.2016(05)
- [4]简议在制度治党中加强思想建党[J].侯晓蕾.新西部(理论版).2015(14)

传统文化在旅游管理专业中的整合渗透式教学研究

张春雷

(吉林省经济管理干部学院 吉林 长春 130000)

[摘要]随着新时代的发展,高校旅游管理专业的教学水平不断提高,为国家培养了更多的旅游专业人才。本文通过在教学中渗透传统文化,积极探索具体的渗透方法。为了进一步提高学生的综合能力,学校需要不断学习传统文化在旅游管理专业中的融合和渗透,为学生的未来发展打下良好的基础。

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.442

一、传统文化在旅游管理专业中的整合渗透作用

(一) 提升旅游管理专业学生的职业素养

传统文化是文化的本质,对子孙后代影响很大。因此,教师应主动利用传统文化的特点和影响力为学生树立正确的价值观,使学生能感受到来自传统文化等方面的坚强素质,形成良好的素质积累。另外,传统文化也蕴含着强烈的爱国主义精神,教师应以此为指导,引导学生及时树立对祖国、故乡和人民的责任感,树立正确的价值观。仁慈的思想也是传统文化的典型意识形态。学生从事具有良好文化素养的旅游管理,可以与他人建立更和谐的交流关系,反映出更高的专业水平。

(二) 提升旅游管理学生的专业素养

游客主要从旅行中获得审美经验,从而达到身心愉悦的目的。当导游为游客特别说明风景的特征时,他将不可避免地接触与风景有关的文化知识背景。可以看出,具有一定的传统文化知识可以有效地帮助导游提高其专业技能,向游客传达准确、生动的文化背景信息,并优化游客的体验。教师需要集中精力向学生传授历史和文化知识,以便学生有更多的方法来学习和体验传统文化的深刻内涵,并增强自己的文化底蕴。尤其是在为外国朋友提供旅游管理服务时,有必要准确地传达中国

传统文化的知识,并用特征性的解释方法来展现传统文化的魅力,这更有利于弘扬中国文化的精髓,展现中国文化的精髓。通过旅游吸引传统文化的魅力。提升我国在世界范围的影响力。

二、传统文化在旅游管理专业中的整合渗透式教学途径

(一) 增强整合渗透式教学设计能力

1 文化思想的渗透式教学

为了利用渗透性教学思想开展教学活动,教师应放弃以领导为主导的教学方式。教师应尽力为学生创造一个宽松自由的游戏空间,让学生积极接受文化观念的影响,并将形成的观念付诸实践。在特定的教学中,教师可以带领学生参观具有民俗特色的村庄,展览馆,旅游机构等,或观看与文化 and 旅游有关的文学作品,从而了解旅游业的文化特征并用它们来解释。自己的理解。以学生为中心的课堂教学可以充分挖掘学生的内在潜力,使生生不仅可以增强对传统文化的关注,还可以实现对文化的深刻理解和感知。

2 专业课程的整合渗透式教学

目前,学生的教育行为和范围不仅限于一个学科,而是朝着多元化和融合的方向

向发展。教育者可以将旅游文化作为一门学科,并与其他相关学科结合起来,形成一门综合性的教学学科。传统水平的学科包括艺术,民俗,宗教,建筑等,并将它们与旅游学学科(如旅游文化和旅游社会学)整合在一起。这种组合方法可以打破学科之间的固有界限。它可以为学生提供多种知识和信息渠道,并通过内部联系形成完整的知识结构。同时需要注意的是,教师要科学处理不同学科之间的关系,并以合理的制度和水平进行具体的教学实践,使学生获得更好的学习效果,达到教育的最终目的。

3课程活动的渗透式教学

在具有渗透性的课堂中,教师可以围绕旅游文化主题进行展览活动,例如景观,花园,建筑等,作为文化活动的主题,让学生根据自己的优势和兴趣做出自己的选择。显示形式可以是课件,也可以是多种娱乐形式。学生将以他们擅长和热爱的方式展示文化和旅游业的综合效果,并将自己的理解和感知融入其中。在充分发挥自治作用的同时,完成了具有创造性的文化旅游主题实践活动。

(二) 传统文化在旅游管理专业中的整合渗透策略

1营造传统文化氛围浓郁的校园教育环境

环境对学生的影响和变化巨大,因此教育机构应主动营造环境,有意识地营造传统文化的环境氛围,使高质量的教育环境成为提高学生内部素养的重要条件。环境建设主要包括物质文化,制度文化和精神文化三个方面。首先,物质文化主要涵盖校园内的各种建筑物和客观环境。教师可以使用具有传统文化特征的装饰物来装饰教室,操场,走廊等,使学生可以放置在其中,并自然地感受到其文化含义;或在教育机构实施校园项目建设设计概念或工艺时使用中国传统建筑,以使建筑风格散发出传统文化之美;或在校园的公共区域使用具有传统文化特征的名称命名,以

便学生可以在不知不觉中受到文化的影响。在系统文化的构建中,教师可以将文化的核心概念作为系统建立的目的和基础,让学生在文化概念的指导下自觉遵守行为管理的顺序。

2开展以传统文化为主题的课外活动

高校教学的特点之一是教学活动的设置可以与职业发展方向紧密结合。在设置教学结构时,它必须能够达到较高的教育水平并发挥与职业需求相匹配的作用。高校应鼓励学生更多地参加课外实践活动,以明确的目标和科学的步骤完成各种文化活动和提高各方面的技能。课外实践活动不仅是课堂教学内容的扩展,而且是促进学生实现学习目标的有效途径,并在大学教学中发挥重要作用。首先,高校可以鼓励学生组建各种社团或活动社,并积极设计和开展围绕传统文化的多元文化娱乐活动。其次,有必要尽可能扩大参加课外实践活动的参与范围,使更多的学生能够积极参加这些活动,并最大限度地扩大文化传播的领域。

结束语

传统文化与旅游专业的有效融合,能够不断提高旅游专业教学水平,通过合理应用渗透式教学方式,大大提高传统文化的渗透效率。基于此,要重视教学创新、结合旅游管理专业教学内容,针对性地制定更加完善的教学模式,不断提高教学有效性。

参考文献

- [1]陈淑贞.传统文化在旅游管理专业中的整合渗透式教学[J].度假旅游.2019(02)
- [2]郑坚强.浅谈旅游管理专业野外实习安全风险防范及管理措施[J].现代营销(信息版).2020(01)

组织行为学在人力资源管理中的应用

胡惠敏¹ 王强²

(1.磴口县卫生健康委员会 内蒙古 巴彦淖尔 015200;

2.磴口县人民政府办公室 内蒙古 巴彦淖尔 015200)

[摘要]人的潜能以及作用对事业的发展具有重要的作用,在组织环境下工作生活的员工其态度以及行为受到组织文化的影响,组织行为学利用跨学科的视野来研究人,指导企业的人力资源管理,其系统化的思维方式将能够更深层次地解读企业的人力资源管理逻辑,更好地发挥出人力资源管理效果,从而实现企业发展的战略目标。

[关键词]组织行为学; 企业; 人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.443

1 组织行为的内涵及其对人力资源管理的影响

组织行为学主要研究组织环境中人们的心理和行为规则。它利用组织行为学来预测人的行为,对人起导向作用,通过对组织人的管理来实现组织计划的目标。组织行为学作为行为科学的一个主要分支,融合了心理学、社会学、人类学和工程学的知识,是一门多学科交叉的边缘学科。在学科发展中,不断整合其他学科的知识,把研究放在组织的外部环境中去把握人的行为和态度。随着学科的发展和企业管理实践可变因素的变化,组织行为学正在逐步提高学科指导实践的准确性,完善学科体系。

2 在企业人力资源管理中运用组织行为的必要性

企业的发展需要考虑企业的内外部环境。外部市场环境的变化是导致企业内部环境变化的变量。在企业的发展中,一方面,他们面临着在开放的市场空间中随时出现的竞争力。另一方面,受整体经济形势变化的影响,企业要在复杂的环境中实现发展,必须重视人力资源的开发,发挥企业内部的人才优势,提高企业发展的绩效。面对人力资源的开发,引入人力资源可以改善企业的行为。企业人力资源管理的主要对象是员工,如何最大限度地发挥人的价值和人的潜力,实现企业发展的目标是企业管理的主要关注点。员工在社会生活和工作中遇到的各种实际问题会进一步影响员工的需求,以及他们对工作的态度和满意度。因此,企业人力资源管理需要进一步明确员工的实际需求。组织行为学以人为研究对象,研究个体的过程和行为,开发人的潜能,考虑人的社会和经济属性,对人的发展和人力资源的合理安排和利用起着重要作用。组织行为学的研究成果在人力资源管理中的应用将改变员工目前的工作状态,对员工工作满意度的提高和工作行为的引导具有积极的作用。

3 组织行为学在企业人力资源管理中的应用策略

3.1 创新组织行为激励机制,提高员工工作满意度

人力资源管理是基于人类发展的现实,激励人类行为,引导人类行为,开发人类潜能。在激励机制的构建中,需要整合组织行为的理念,帮助企业建立现代管理理念,通过发展目标的准确实现对员工的管理。在激励机制的创建上,要从员工的实际工作出发,提高员工的工作满意度。在建立激励机制时,要考虑各种激励指标的的科学性和合理性,并能够对每个系统进行详细的研究,以提高企业在人力资源管理方面的水平和效果。企业在建立人力资源激励机制时,应把握机制的动态发展,为激励机制的变革留出空间,并根据组织环境进行适应性变革。激励机制不仅要突破传统模式的束缚,还要在创新中关注员工的实际情况,整合各种因素,最终以企业的整体发展为目标。

3.2 完善人力资源管理体系,落实组织行为理念

人力资源管理体系是企业对人力资源管理的具体安排。企业要想在不断变化的环境中实现发展,就需要有一套科学的体系。组织行为学的相关理论成果可以指导人力资源管理体系的建立,将其思维理念融入体系并实施,从而提高人力资源管理的效果。在人力资源管理体系的完善中,可以借鉴组织行为中员工偏好的研究,相关的管理体系应该理论与实践相结合。本文以积极组织行为的理论知识为基础,着眼于员工积极心理的发展,强调个人积极心理素质和能力的发展与培养。

3.3 强调需求层次的差异,注入公平理念

组织行为学认为,员工的心理需求存在层级差异。员工的分层需求是企业人力资源管理中应用战略目标和绩效管理的重要支撑。通过满足分层需求,员工可以开发自己的工作潜力,使他们能够逐步实现企业目标。同时,他们不能满足员工的生活需求和精神需求,还要注重人力资源和社会管理的需求。同时,员工的各种绩效管理都要本着公平的理念。首先要保证每个员工在公平的环境下竞争,促进员工潜能的开发。其次,在人力资源管理中,尤其是在满足层级需求的过程中,要有相对的公平性。

3.4 打造企业组织文化,实现内涵式发展

企业文化作为企业的“软实力”,近年来越来越受到企业的重视。精神的力量是强大的,积极的企业文化会给企业带来意想不到的收获。在人力资源管理中,应用组织行为学相关概念,形成独特的企业文化,潜移默化地影响员工的行为、行为方式,甚至思考问题的方式,可以帮助企业形成更好的凝聚力,也可以对员工形成一定的约束力。同时,一个积极向上的组织对人才有更好的凝聚力和吸引力。因此,在企业文化的形成中,组织行为的作用不容忽视。组织行为在企业人力资源管理中起着导向作用,并为人力资源管理体系和激励机制的运行提供了一些建议。但是,要保证组织行为理念能够长期发挥人才开发的潜在优势,就需要形成组织文化。这种组织文化强调对人才的尊重,强调人才潜力的重要性,强调对人的发展需求的满足。组织文化形成一种约束力,可以影响员工的工作行为,提升员工的积极心理素质,以一致的方式解决员工的消极问题。企业文化可以诠释企业发展的价值,使员工形成认同感,塑造价值取向,引导行为。组织行为学研究个人在组织中的心理和行为。通过定期掌握个人行为模式,可以提高个人在工作岗位上的绩效,提高人力资源管理的能力和水平,实现企业的战略目标。在现代企业管理中,组织行为起着重要的作用。为了保证组织行为理论的长期有效性,有必要创造一种包含组织行为概念的组织文化,并塑造一种新的人力资源管理模式。

4 结语

综上所述,企业人力资源管理离不开组织行为的应用。两者更好地结合,可以提高企业的管理水平,帮助企业更健康地发展。这对现代企业的可持续发展具有深远的意义。

参考文献

- [1]王科伟.从组织行为学视角看项目管理中的人力资源管理[J].民营科技,2015(10).
- [2]李德续.浅谈组织行为学理论在企业人力资源管理中的应用[J].东方企业文化,2012(15).
- [3]蔡妮松.组织行为学在企业人力资源管理中的运用[J].怀化学院学报,2012(11).
- [4]刘建云,赵凯舟.试论组织行为学如何提高企业绩效[J].中国商贸,2015(01).
- [5]李巧灵,尚雪松.积极组织行为学视野下员工积极性探析[J].江苏商论,2012(12).