

奚落它。埋在土里许多年以后，陶罐仍完整无损，而铁罐连影子也没见到。

《狮子和鹿》这篇童话故事写了鹿非常欣赏自己美丽的角，而抱怨四条难看细长的腿，当凶猛的狮子向它扑来的时候，鹿的四条有力的长腿帮助它从狮口脱险，而美丽的双角被树枝挂住，险些丧了性命。

二、围绕重点难点设计前置作业

前置性作业的布置在生本课堂中其实是一节课的开始，它是为接下来课堂教学的各个环节作准备的，具有相当强的目的性。课堂教学中有些重要环节需要比较多的时间去练习，课堂上的几分钟练习很难出现惊喜的效果，前置作业可以弥补这个问题。如这节课课堂上有一个环节：

认真读《陶罐和铁罐》1—9自然段，读出铁罐“傲慢”“轻蔑”“恼怒”的语气，读出陶罐“谦虚”“争辩”的语气。

这是教学难点，上课练习朗读的时间短，如果学生读得不到位，这节课会黯然失色。在前置作业中我特意设计了如下习题：

第2、4、6、8自然段写铁罐的话，第3、5、7自然段写的是陶罐的话。表现陶罐和陶罐对话时神态的词语有（傲慢）、（轻蔑）、（恼怒）、（谦虚）、（争辩）。我想试着读出他们的语气。

学生在完成前置作业的时候已经练习过，上课时在老师的引导下读出了铁罐的蛮横无理、恼羞成怒，陶罐的宽容谦让，人物形象会更加鲜明。

试想没有“独立的思考”，哪有真正的合作呢？没有“独立思考，独立学习”就难免合作学习中“滥竽充数”的现象。因此，有了前置性学习，课内才能进行有思考的讨论，这样的交流才具有个性，才能真正做到相互启发、开拓思路。教学中有些环节是重点，需要学生比较多的时间去思考，前置作业可以给学生增加思考的时间。这节课中有这样的思考题：

联系全文说说你喜欢鹿的角还是腿？为什么？这个故事告诉我们什么道理？

针对这个重点问题我提前也设计了这样的前置作业：

你喜欢鹿的角还是鹿的腿，为什么？

学生在课堂上交流以后认为鹿角美丽但不一定有用，鹿腿难看但有作用，于是明白了道理：物各有所长、所短，不要光图美丽的外表，更要讲实用。

三、前置作业要充满趣味性

趣味能激发学生的学习动机，颇有兴趣的作业具有一定的吸引力，能使学生充分发挥自己的主动性，题型要多样，方式要新颖，内容要有创造性。如，口头的、书面的、绘图的、表演的、动手制作的等，让学生感受到作业内容和形式的丰富多彩，使之情绪高昂，乐于思考，从而感受到作业的乐趣。

在这次的阅读教学中我设计了这样的前置作业：

如果你有兴趣，可以参考插图做陶罐和铁罐的头饰，小组内可以戴上头饰表演朗读《陶罐和陶罐》1——9自然段。

学生有兴趣表演，有兴趣做头饰，他们会克服困难不嫌麻烦。（课件显示学生做的头饰）课堂上他们戴上头饰，很快进入了角色，表演地兴趣盎然。

苏霍姆林斯基说过：在人的内心深处都有一种根深蒂固的需要，就是希望自己是发现者、研究者、探索者，在儿童精神世界中，这种需要特别强烈。他们期望自己获得成功，期望感觉到自己智慧的力量，体验到创造的快乐。前置性学习后，由于每个学生都有一定的知识基础、探索经历，所以课堂上就敢于大胆地站出来表现自己，课堂成了他们展示、发现的天地。

四、前置作业由课内向课外拓展

“拓展式”前置性作业，指的是上课前教师要求学生对所学内容进行补充，进行拓展，能够让学生学习更多的课外知识内容，拓展视野，增长知识。《陶罐和铁罐》一文中讲到看不起陶罐的铁罐埋在土里多年后消失不见了，陶罐却完好无损成为文物。同学们会产生疑问，铁罐去哪里啦？于是我的前置作业出现了这样一道题：

铁罐埋在土里许多年后消失不见了，它去了哪里？有条件可以搜集有关资料写下来。

学生查找资料，明白铁罐在土里氧化生锈化成了泥土，心中的疑问消散了。

带着让前置作业彻底地、全心全意地为生本课堂服务的理念，我设计了这一份前置性作业，在课堂中我也收到了满意的效果。有效的前置性学习能够真正的让学生成为学习的主体，有效地发挥学生的潜能，切实提高课堂效率。随着新课程的深入推进，前置性学习真正走上了学生学习的前台，成为高效课堂的有力保障，照亮了生本课堂的美。

试论新形势下加强国企人才队伍建设的现状与对策

高甜甜

（山东安澜工程建设有限公司 山东 聊城 252000）

[摘要]随着时代的进步，企业的发展也十分迅速，企业在发展过程中，人才是企业不可或缺的资源，企业之间的竞争已经成为人才的竞争。对此，在激烈的社会竞争下，国企要想立于不败之地就必须加强人才队伍建设，最大化挖掘人才的潜能，提高人才的专业性和综合素养，满足企业的用人需求，推动企业的发展。

[关键词]新形势；国企；人才队伍建设；现状；对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.360

引言

人才是国企打造核心竞争优势、提高综合实力的战略资源。贯彻党管人才原则，如何建设一支高素质专业化人才队伍，构建集聚人才、发挥人才作用的机制，创造人尽其才的良好环境，助推国企赢得市场竞争主动已成为当前国企的重要课题。

1 国企人才队伍建设现状

1.1 人才队伍建设过程中职能定位的不清晰

随着国企改革深入发展，国企的相应结构已经发生了非常重大的变化，原有企业的结构和模式已经不能满足经济发展的需要。特别是部分国企仍然按照传统的发展体系来管理和运营，因而出现了许多问题，比如说职能定位不清晰的现象就影响了企业的发展，企业中职能弱化，职能定位不清晰的现象，严重制约了国企人才队伍的培养和培训。

1.2 人才培养体系有待完善

如今大多数企业对人才吸聚有了一定程度的重视，但是在人才培养方面能力仍是不足。如果没有系统的人才培养体系，员工在企业中得不到个人成长时，就会出现跳槽现象。企业内人才流失，就会造成岗位工作人员频繁更换，或因找不到合适的员工代替而导致工作效率低下，甚至断链，从而严重影响企业的发展。

1.3 人才队伍的结构不合理，高端人才少

大部分国企缺乏经营管理人才、科技领军人才、高层次国际化人才，掌握关键领域核心技术的人才稀缺，部分企业拥有一定的顶尖人才，但是缺乏行业领军人物，缺乏对行业的影响力。有的企业员工队伍平均年龄在四十岁左右，看起来合理，但仔细研究，员工队伍年龄分布呈现严重的纺锤形，刚毕业的员工和老员工数量过多，青年人才不足，员工队伍断层严重。对于企业来讲，专业技术人才需要较长的培养周期，难以在短时间内承担主要工作任务，独当一面，而一些经过企业多年专业和岗位培训和实践锻炼的骨干人才的流失风险有逐步加大的趋势，这样的人才结构非常不利于企业长期稳定发展。

2 新形势下加强国企人才队伍建设对策

2.1 规范人才培养的制度，规范岗位职责定位

在人才的培养过程中，应该做到制度化专业化并存，在培训的展开当中，必须要设定一个培训制度组织相应的员工进行培训，有条理地进行下去。多样化的原则也应该在员工的培训过程中遵循，比如，可以采取内部培训的方式，帮助和组织员工进行一个内部的培训，还可以采取一种外部人才引进策略，具体就是指从社会广泛招聘专业化人才，通过鲑鱼效应来促进企业内部员工提高自身的综合素质。另外，除了一些传统的培训方式以外，运用案例分析的方法，也可以创造新的情境，创造出培养人才的新方法。另外，在国企经营管理过程中，如何规范岗位职责定位非常重要，在培养和建设人才队伍的过程中，对于各个员工的职能做好一个清晰的定位，不仅对于员工认清自己的职能，掌握自己的任务有着重要的作用，同时还使得企业的发展真正做到井然有序，使得人才战略计划在企业中发挥重要作用。

2.2 建立一个合理的人才培养体系

一个完善的人才培养体系是国企中人才队伍建设中的一个重要内容，对于国企中人才队伍建设有着不言而喻的意义。因此，如何建立健全人才培养体系也就成了当前国企中非常重要的一项工作，人力资源和别的资源有着不同，人力资源是一种可以不断生长，不断提高的资源，因此，企业建立好一个合理的人才培养体系，就能够不断地提高人才自主能力。企业在培养和使用人才之后，还应该对人才进行一个后期的培训，原因就在人才的培训过程就是一个不断吸收新知识的过程。另外，企业还应该建立起一种科学和合理的培训流程，严格按照基本的流程，做好培训工作，根据先前的需求分析，最终使得培训的流程能够顺利的展开。

2.3 多措并举，完善人才的培养体系和选拔机制

建立一支高素质的人才队伍，首先要定位国企的人才需求和人才标准，明确人才的必备条件、根本标志和基本特征，并建立相应的培养和选拔机制，科学识别人才，避免埋没人才，重点培养人才。着眼于全面提升综合素质能力，以培养造就具有较强的经营管理和科技研发人才为引领，拓宽人才培养渠道，创新人才选拔模式，建立健全符合公司实际需求的培养选拔体系。要加大科技领军人才的培养支持力度，重点培养一批善于凝聚力量、统筹协调的科技领军人才，选派优秀科技领军人才到国内外知名院校、科研机构参与学术交流、联合研究和技术攻关。加大对优秀青年科技人才的发现、培养和选拔力度，建立青年科技人才承担任务的优先机制和适合青年科技人才成长的用人制度，对35岁以下具有研究潜力的优秀青年科技人才给予重点支持，让其有机会承担或参与重大科技项目，在重大科技创新实践中快速成长，增强科技领军人才后备力量。在加强自身培养的同时，也要加强重点领域科技领军人才引进力度，围绕公司科技创新重点领域和发展方向，努力引进能够引领国际科技发展趋势、从事科技前沿探索和重大技术应用研究的科技专家，着力引进具有推动重大技术创新能力、适合领军公司重大科技创新任务和重大工程建设的科技领军人才，对于有助于解决长期困扰公司关键技术和核心领域难题的急需紧缺人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。

结语

人力资源作为国企中的核心资源，在当前的市场经济中已经发挥着越来越重要的作用。人才的培养必须放在国企的发展计划当中。新时期下，人才队伍的建设已经变成了国企中最为重要的任务，企业必须通过人力培训的制度和体系的建设，提高员工参与到培训的积极性，提高员工的综合素质，使得人才队伍的建设能够有效的开展下去，提高企业的经济效应。

参考文献

- [1]程英豪.浅谈新形势下企业如何加强人才队伍建设[J].人力资源管理, 2018(5).
- [2]王新敏.浅谈新形势下如何加强人才队伍建设[J].东方企业文化, 2019(6): 136-137.
- [3]沈晓娟,郭俊杰,郭晓军.浅谈新形势下如何加强人才队伍建设[J].中小企业管理与科技(上旬刊), 2019(12): 44.