

在企业的发展过程中,职业经理人并不是总能够保持高的个人绩效。并且职业经理人由于自身期望、素质、责任以及企业环境、组织等多方面因素的影响,工作积极性和绩效下降、消极怠工以及个人对组织的忠诚度和满意度下降等一系列不利于企业的行为也随之而来,并对企业的发展极为不利,这也让很多企业为之担忧。在经济上的契约不能够很好的刺激职业经理人绩效提高的同时,希望心理契约来解决职业经理人绩效的问题的想法便呼之欲出。

本文针对当前职业经理人绩效方面的问题,从心理契约的角度出发,分析并希望构建针对职业经理人绩效的理论模型,希望为企业提高职业经理人的绩效提供一定的参考,利于企业创造更多的经济效益。

一、心理契约的概念

所谓心理契约是指当事人并未通过某种显然的形式直接而明确地进行意思表示,但却通过各种心理暗示的方式,使双方相互感知并认可各自的期望,进而形成的一套隐性权利义务关系的协议。

二、心理契约与职业经理人绩效的关系

心理契约是联系职业经理人与企业之间的纽带和桥梁。职业经理人作为企业员工中最具有生产力的特殊的员工,他们与企业之间相互的期望与付出大都是心理契约的范畴。所以说企业想利用员工完成自己的目标,就必须做好对职业经理人的绩效考评,就必须根据职业经理人的心理期望来不断的调整考评手段,企业与职业经理人之间建立心理契约也便显得至关重要。

心理契约的构建是提高职业经理人绩效的前提。对职业经理人来说在个人需求方面是不尽相同的,不同的个人需求直接影响着行为动机,如果个体在某个阶段的内心需求没有得到很好的满足,将会极大影响心理契约的构建,职业经理人绩效的提升也会被阻碍。组织只有通过职业经理人进行沟通,了解他们的心理契约,并对这些需求进行满足,就会激发职业经理人工作的积极性和创造力,更好地实现组织目标。

三、职业经理人心理契约的形成过程

心理契约可自我执行的前提条件是契约的内容符合双方一方都能满意。因而,心理契约内容的核心是满意度。职业经理人满意度契约越牢固,工作就会越投入,对企业越有忠诚感和依赖感。根据赫兹伯格的理论,外在报酬以及公平感属于保健因素,做得好会提高满意度,但做得不好会损害员工满意度。职业经理人心理契约的形成过程受到一系列因素的影响,这些划分为两大类:来自于组织和社会环境方面的外界因素。

四、基于心理契约理论的职业经理人绩效影响研究

(一) 组织责任对员工绩效的影响

心理契约在组织和职业经理人之间的侧重点是不一样的,对于企业而言,遵守规章制度;努力工作、以工作为重;对企业忠诚等是他们对职业经理人的期望。对于职业经理人而言,有成长的机会;得到企业方面的关心和尊重;具有一定的地位;工作有保障;有达到上司满意标准的工作结果;在工作中获得自己的兴趣和提高自己的提高技能和知识是他们所希望的。组织承诺对于职业经理人的绩效提升乃至是否离职至关重要。在长期的互动关系中,企业只有重视职业经理人的心理契约并设法使其满足,职业经理人才会提高组织承诺,并增强个体归属感。

(二) 员工责任对于员工绩效的影响

职业经理人作为企业的知识型人才,其自身的绩效对企业具有重要作用。职业经理人的心理契约通过对自身一些能力素质进行影晌从而影晌自身的绩效。

1. 职业进取。能够在企业中不断严格要求自己,增强自己对组织的心理契约,不断的提升自己。在这些职业经理人中,大部分人提到了这一点。一个优秀的职业经理人,他必须具有高标准的身责任感,必须能够有积极的职业进取精神,只有这样才能增强自身的绩效,促进自身及个人的发展。

2. 工作投入。个人对待工作的态度和行动会影响自己的绩效,因此工作的满意度的高低至关重要。实证研究发现,工作投入是完全通过服务气氛(指员工对组织所期望、支持和奖励的关乎顾客服务和服务质量的行为及办事方式的共同知觉)这一中介变量对后者产生正面的影响。

3. 组织承诺。大部分的职业经理人表示组织要赢得职业经理人的感情和忠诚必须给予员工信任。相互信赖的工作关系会增强职业经理人的归属感,从而提高职业经理人的绩效。马斯洛认为,自我实现是人的最高层次的需要。在管理实践中,这在知识型员工身上体现得最为明显。尤其是步入 21 世纪,市场环境变化剧烈,员工除了关注自身的工作任务外,还非常关心自身的职业发展,一方面努力在企业中做出更好的业绩,另外一方面也提高自身的就业竞争力,以适应未来多变的市场环境。

4. 员工忠诚与责任。员工越来越关心自己未来的职业发展,对企业的要求也提高了,他们不仅需要工作上的支持与指导,而且对于职业发展空间有着自己的期望。如果企业能为员工提供职业发展的空间、个人发展与成长的机会以及良好的工作氛围,为员工改进未来的就业前景,都能提高他们的满意度,这对绩效也是一个促进。

五、总结分析

根据上文所做的分析以及得出的结论,我们最终得出我们的心理契约对职业经理人的绩效的影响模型。

1. 员工对组织的心理契约由四维结构构成,包括工作投入、组织承诺、职业进取、忠诚与责任。在员工看来,他们对于组织的责任所包括的内容是很广泛的。既包括了对于工作的负责与投入,还包括对于自身职业发展的关注;认为自己有义务遵守规章制度,维护公司形象。

2. 组织对员工的心理契约由三维结构构成,包括公平与发展、工作与参与、外部保障。这说明中国员工比较重视公平,并将其与良好的工作环境、自身的职业成长联系起来;而且普遍将工作本身和参与决策看成是一个统一的整体,希望将决策体现在日常的工作行为中;同时也希望得到一些外部保障。

3. 总体上看,心理契约对员工绩效具有显著的影响作用。管理者应该根据员工心理契约的实际状况,采取有针对性的管理措施,提高他们的绩效水平。

参考文献

- [1]曹成麟,朱仁发,郭江平.心理契约的概念、主体及构建机制研究[J].经济社会体制比较(双月刊),2007,2:132-137.
- [2]陈晓雪.心理契约视角下高校研究生干部管理研究[J].科教文汇(上旬刊),2020(07):24-25.

论中职学校职业道德与法律教学实效性

李海燕

(山西临汾人民警察学校 山西 临汾 014000)

摘要随着时代的发展进步,人们的思想观念正在不断发生着变化,职业教育在社会发展中发挥着越来越重要的作用。职业道德与法律在近些年来逐渐成为中职学校的必修课程,对学生的发展和就业有着重要的作用,但是中职学校在开展职业道德与法律的教学,还存在着一些问题降低了教学的效果,阻碍了学生的发展。本文将分析和提出职业学校道德和法律教学有效性的方法,以期提高职业道德的有效性,与职业学校的法律教学,为研究学者提供参考与借鉴。

关键词中职学校;职业道德与法律教学;时效性分析

DOI 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.07.769

引言

中职学校是为社会培养人才、提供人才的重要单位,是我国职业教育体系中的重要组成部分,为此,提升学生的职业技能和综合素质是最为主要的內容。职业道德与法律的教学是为了使中职学生树立正确的职业道德与法律意识,因此需要我们更加重视对学生进进行合理、有效的教学。

1、中职学校进行职业道德与法律教学的重要作用

1.1能够提高中职学校的教学质量

中职学校进行良好的职业道德与法律教学,是其提高教学质量、树立良好形象的重要途径。一方面中职学校是为社会提供优秀职业人才的单位,为学生建立正确的职业道德于法律观念是其应有的责任,也是提高学校教学质量和效果的有效方法;另一方面中职学校运用良好的职业道德与法律教学,能够提高学生的职业素养,使其能够更好地被社会所接受,提高学校的就业率,使学校建立良好的社会形象,提高社会影响力。

1.2能够增强学生的学习效果,提高学生综合素质

素质教育在当前社会的人们心中占据的地位越来越重要,重视程度也越来越高,而在中职学校的教育中,学生的综合素质也是其能否成功就业的重要标准之一。中职学校进行良好的职业道德与法律教学,能够促进学生综合素质的提升,提高他们学习的效果,同时还能够促进他们养成正确的职业道德观念,及时更新、了解和掌握法律知识,提高其遵纪守法的能力,有利于他们在社会中的竞争力得到提高,促进学校就业率提升,为社会做出贡献。

1.3能够促进国家建设和社会的健康发展

由于我国经济的快速发展和时代不断变化,人们的思想观念也在不停地发生着转变。不良的思想观念使部分人的世界观、人生观和价值观发生了扭曲,“拜金主义”“享乐主义”对我国社会的发展造成了严重的威胁。中职学校进行良好的职业道德与法律教育,能够促进学生生成正确的职业道德以及法律观念,避免社会中的企业和个人在进行生产和工作的过程中过分追求经济利益,发生偷工减料、制假售假和仿造侵权等现象,促进社会的健康发展,为人们的生命财产安全提供有力的保障。

2、增强中职学校职业道德与法律教学时效性的方法

2.1加强宣传教育,提高人们对职业道德与法律教学的重视

(1) 中职学校应该加强宣传的力度,通过对宣传海报、知识手册的张贴与发放,提升职业道德和法律教学的关注度,促进中职学校加强对职业道德与法律教学的重视,从而达到提高教学质量、提升学生学习效果的目的;

(2) 中职学校可以通过组织学习教育的方式,促进职业道德和法律教学的教师提升教学质量,关注学生的学习效果,真正使学生掌握职业道德和法律的知识,养成正确的职业道德和法律观念;

(3) 要增强学生对职业道德与法律的重视,教师在对学生进行职业道德和法律的教学中要强化学生的思想观念,提升学生的学习积极性和学习的效果。

2.2更新教学模式,提高教师教学能力

更新教学模式、提高教师的教学能力是中职学校增强职业道德和法律教学实效性的重要途径之一。一方面现代社会正处于快速发展和变化的时期,中职学校在进行职业道德和法律教学时,必须要把实际情况,分析并研究时代发展的趋势,使自己的教学模式不会落后,使学生的职业道德与法律观念不会落后,促进学生形成良好的、正确的职业道德和法律观念,增强社会竞争力,获得良好的发展;另一方面中职学校的职业道德和法律教学的教师能力对学生的能力水平有着直接的影响,因此中职学校必须加强对教师能力的培养和建设,可以通过定期对教师进行教育和培训,邀请优秀的教师进行讲座和经验传授等方式,提升教师的教学水平与能力,促进中职学校职业道德和法律教学发挥良好的效果。

2.3创新教学方法,提高学生的学习兴趣和积极性

(1) 要仔细研究和分析现代学生的兴趣爱好和关注点,结合实际情况,将职业道德和法律的教融入其中,增加学生的关注程度,提高他们的学习积极性和注意力,促进教学质量和学生学习效果的提高;

(2) 要加强教学过程中与学生之前的联系,大部分学生学习积极性和学习兴趣降低的原因是教师在教学的过程中一直进行知识的传授,学生插不上话,更容易走神,因此加强教学过程中与学生的联系,是提升职业道德与法律教学实效性的重要方式。

2.4优化考核方式,发挥考核评价的作用

对学生进进行有效的考核和评价是增强中职学校职业道德和法律教学实效性的重要方式,因此中职学校必须转变以往的笔试考核方式,使用结合学生的日常行为,对职业道德和律的理解进行评价的多元化考核手段,促进学生更好地掌握和理解职业道德和法律的含义,树立正确的职业道德和法律观念。

结语

综上所述,职业道德和法律教学对中职学校的人才培养具有重要的意义,但是在实际的实施中还存在着一些问题,我们必须结合实际情况进行分析和研究,增强中职学校职业道德和法律教学的实效性,才能促进国家建设和社会的健康发展。

参考文献

- [1]龚树娥.中职学校职业道德与法律教学的实效性探究[J].现代职业教育,2020(42):6-7.
- [2]牛淑珍.论中职学校职业道德与法律教学实效性[J].才智,2020(07):22.
- [3]兰卓玛加.中职学校职业道德与法律教学实效性探讨[J].中华少年,2019(34):254+256.
- [4]张力.中职学校《职业道德与法律》教学实效性刍议[J].课程教育研究,2019(15):246.
- [5]王为群.如何提高中职学校职业道德与法律教学实效性[J].考试周刊,2017(07):169.