

## 二、健全组织，有效参与

也许有人会问：究竟如何能够有效地让那么多的家长参与到我们的班级管理中来呢？事实上，想解决这个问题并不是一件很难的事情，只需要建立一个家长保障团就可以。在家长保障团内，可以由众多家长推荐一个团长，团长的任务就是专门负责家长保障团的具体组织工作。除此之外，还需要在该团体内确定一些“职位”并推选出相应的“任职人员”，专门负责团内工作。家长保障团可以定期开会，就班级管理中的相关问题进行讨论，而最终的讨论意见则由团长向班主任老师进行传达，征求班主任老师的意见。班主任老师也需要有效参与到家庭保障团中。

例如，班主任老师可以通过组织家长保障团的方式，向家长朋友们通报班级管理的近况。如，某某学生最近学习成绩急速下降，请家长朋友们献计献策来解决该问题。又如，班级内最近需要开展一项演讲辩论活动，征求家长朋友们的具体组织意见。再如，学校要组织开展歌咏比赛，请家长朋友们献计献策，帮助班里的同学进行演练等。如此一来，就可以发挥群体的智慧，有效地对我们的班级进行管理。“三个臭皮匠，顶个诸葛亮”，说的正是这个道理。

## 三、定期培训，提高素质

小学生家长的情况是参差不齐的。为了有效提高家长朋友们的综合素质，我们还需要对家长进行定期的培训。培训的内容包括家长参与班级管理的具体方法、家长参与班级管理需要具备哪些素质等。通过类似的培训，可以有效提高家长的综合素质，进而让我们的家长有效地参与班级管理。对于家长的培训，有条件的学校可以从外面聘请专家来校进行演讲。如果没有这一条件，则可以由学校负责教学管理的领导来开展座谈会，也可以由各个班级的班主任来负责家长朋友们的相关培训。

为了增强培训效果，在培训完毕之后，可以进行访谈，了解家长的培训情况，进而提高家长对培训的重视度。培训结束之后，学校还可以把具体的培训内容印制成纸质材料，让家长利用业余时间进行学习。

## 四、有效考评，激发参与

在我们的现实生活当中，不免会有一些家长朋友们在班级管理中表现得不够积极。针对这种情况，我们可以制定专门的考评体系，对家长参与班级管理进行有效考评，从而不断激发家长朋友参与班级管理的积极性。例如，班主任可以每个月都对家长参与班级管理的情况进行考评，具体的考评结果应该在班级公告栏内进行公布。对于那些积极参与班级管理的家长应该提出表扬，或为其颁发奖状。

对于那些参与积极性较低的家也应该提出批评，鼓励他们在接下来的时间更加积极主动地参与到班级管理工作中。这种做法也会对我们的小学生产生一定的影响：家长受到表扬的学生自然会表现得更好，家长受到批评的学生回去之后也会积极要求家长今后要更加积极地参与到班级管理中。小学生家长参与班级管理是一个较新的课题，还没有在国内的大部分学校有效开展起来。因此，我们需要对该课题进行不断的探索，探索出更多有效的策略，来促进家长朋友们参与到班级管理中。相信在不久的将来，小学生家长参与班级管理一定会成为一种常态。

结语：由于家长的学历以及综合素质不尽相同，对于那些学历较高且在孩子教育管理方面有独到心得的家长朋友们，我们应该积极鼓励他们参与到班级管理工作中去。而对于那些学历较低且综合素质较低的家朋友，如果他们没有好的建议，班主任老师就可以和他们沟通，请他们在适当的时候配合教师的管理工作，从而让家长朋友们可以在不同程度上发挥其在班级管理中的重要作用。

# 煤矿企业人力资源管理信息系统的开发与应用

吴秀娟

(开滦(集团)有限责任公司东欢坨矿业分公司 河北 唐山 063000)

**【摘要】**随着经济和信息技术的高速发展，信息化技术的应用是企业人力资源管理的必然趋势，如果企业不能适应发展，违背趋势，必然会被社会所淘汰，最后产生诸多不利后果。随着大数据和互联网技术的普及，一些企业依然没能抓住时代契机，其人力资源管理信息化能力仍然很弱，严重制约了企业经济的发展。文章就企业人力资源管理信息系统的构建进行分析与讨论，希望能够给有关领导，人力资源管理提供一些建议和意见。

**【关键词】**人力资源管理；信息系统；技术人才；监督机制

## 引言

现代社会的市场竞争表现为产品的竞争、技术的竞争和服务的竞争，但其本质上都是人才的竞争。随着信息社会的不断发展，大数据时代的到来，现代企业管理不断变革，人员规模越来越庞大，人力资源部门的工作越来越复杂，人力资源管理变革已经“山雨欲来风满楼”。企业需要引入人力资源管理系统进行辅助管理，利用数据，开发数据，创造“价值”才是硬道理。计算机信息技术作为人力资源管理的手段，根据企业经营发展规划，可以有计划地合理配置企业的人员和资源。

### 1 企业人力资源管理信息系统构建存在的问题

#### 1.1 领导重视度不足，员工信息工作意识差

领导重视度不够，员工信息工作意识差，必然会导致信息工作质量低和效率差的情况产生。例如，一些员工在实际工作中，由于没有相关人员的监督与管理，他们往往就会出现不认真的工作态度，从而对信息操作睁一只眼闭一只眼，最后造成很多失误，从而给企业带来一定程度的人力、财力、物力等资源的浪费，严重阻碍了企业的资源配置和经济发展。这种玩忽职守的职业态度，不良的工作风气，必然会产生一定的连锁反应，从而严重损害企业自身的利益。因此，有关领导必须要给予严肃的处理。否则，这必将成为企业经济发展与文化建设的风声鹤唳。

#### 1.2 管理能力不够，缺乏新型技术人才

由于没有相关人员的技术指导，再加上没有成型的操作规范，致使老员工很难适应信息化工作。即便进行简单的技术操作，也要花费很多时间，而且正确度不高，大大降低了工作效率，弱化了工作质量。在企业的发展过程中，人力资源管理部会有大量的工作任务，这些员工已不能满足企业发展需求，会给企业各部门的协同带来困难，也会使企业决策失去有效依据。另外，企业没有足够的资金引进人才，也没有足够的工作岗位提供给技术人才。这就使得企业严重匮乏新型技术人才，从而使企业很难在短时间内实现人力资源管理信息技术的高效化。由于企业老员工占据着大量的专业岗位。即便企业引进了新型的技术人才，也没有足够的岗位空间让他们发挥价值，这就使得企业只能从提升老员工专业技能层面下手。由于掌握技术的人才过少，不能有效地提升老员工的信息技术能力，致使企业上下信息化技术水平越来越低，甚至使企业发展到了生死攸关的程度。

### 2 构建企业人力资源管理信息系统的有效措施

#### 2.1 领导应提高重视度，提升员工工作意识

构建人力资源管理信息系统，需要得到领导的高度重视。领导是企业的决策者，也是企业的核心形象。如果领导在工作上不能起到表率作用和带头作用，必然会使员工的工作意识和工作本能受挫。尤其是在激烈的市场竞争中，企业必须要全面考量自身的不利因素，通过利用相应的手段，不断清除这些不利因素。在构建信息系统时，企业领导必须要严格管理每一名人力资源员工。首先，通过制定相关的规章制度，严明人力资源员工的工作内容和职责权限，从而使每一名人力资源员工能够保持高度的上进心、责任心，全心全意为企业发展做贡献。

#### 2.2 细化绩效考核

在设定实际目标时可以加强细化和能量化力度，将流程化用于无法细化的设定

中，对现有管理进行优化和完善，并进行有效实施，结合管理体系有效开展煤炭开采施工，并在实际实施过程中依据管理体系加大人员的管理力度。例如在对煤矿企业目标绩效管理策略有效探究的过程中，可以将职工目标绩效管理分为评估绩效、职能目标和工作奖惩几个版块。在这其中职能目标主要是对本职、中心和突出、重点工作进行考核，并针对这些工作制定考核细则。绩效评估涵盖了员工互评。工作奖惩则需要结合员工一整年的奖惩情况，从而在绩效总分中进行相应的增加和扣除，并通过群体分享奖励、分担惩罚的方式营造良好格局，从而形成职责明确、逐步相连的锁链式目标体系。

#### 2.3 创建优质激励体系

煤矿企业管理人员需要采用市场化眼光评估人才的价值，并对煤矿企业人才在市场中创造价值进行有效评估，有效结合评估结果，在企业能够承受的经济能力范围内合理安排员工的薪资待遇，企业人才在当前的市场环境下的流动性较大，企业可以采用提高职工薪资待遇为企业留住人才，并通过合理有效的考核分配机制对人才队伍的稳定性进行提高。例如同一时期内录用的大学生中，在核心技术部门工作的职工相较于其他部门待遇要高。员工没有一定的激励就缺乏工作动力，因此企业可以适当奖励对企业具有重大贡献的职工，以此树立良好的典型和榜样，引导员工积极工作。

#### 2.4 构建丰富的人力资源管理系统，保证战略性

丰富人力资源管理系统是推进企业内部发展的不二手段。只有拥有强大的人力资源管理功能，才能提升企业各个部门的协同作业能力。在添加一些战略性策略要素后，能够使人力资源管理更加趋于完善，从而满足企业发展需求。基于此，企业首先应借助信息管理系统，不断调整和优化内部结构。通过内部结构发挥效用，不断提升信息化管理能力。其次，企业应对人力资源管理信息化功能进行积极的开发与利用。这是推进企业内部改革的有效手段，也是保证企业内部发展的重要方法。通过引进新型人才，提升老员工业务素质，使他们在日常工作中，做到发现问题和解决问题，充分激发他们的工作热情，以及提升他们的创新能力。

## 结语

在社会资源配置、分配与整合的过程中，人力资源始终占据着重要地位。通过人力资源管理信息系统的建设和使用，实现了企业人力资源管理流程信息化，满足了企业资源共享、信息互通的要求，为企业领导、企业各层级领导提供了及时、准确的人力资源决策信息，形成了集多种功能为一体，具有方便快捷、简单实用和数据集成等特点的信息管理辅助平台，对于提升企业人力资源管理水平十分重要，为实现企业人力资源管理战略性转变夯实了基础。

## 参考文献

- [1] 李慧中. 当前煤炭企业人力资源管理存在的问题及对策[A]. 第五届中国煤炭经济管理论坛暨2014年中国煤炭学会经济管理专业委员会[C]. 2014.
- [2] 叶森华, 李胜利. 关于煤炭施工企业创新人力资源管理的探讨[A]. 资本运营、克服困难、振兴经济——煤炭经济管理新论(第12辑)第十三届中国煤炭经济管理论坛暨2014年中国煤炭学会经济管理专业委员会年会论文集[C]. 2014.