

# 以职业素养为导向强化中职班级管理初探

海柳娟

(核工业南昌高级技工学校/南昌工业学校 江西 南昌 330200)

**【摘要】** 中职教育是以班级管理为基础,以专业发展为核心,以就业为导向的技能型人才教育。班主任的班级管理在学生的专业学习和职业素养的培养中起着重要作用。研究如何在中职班级管理中强化职业素养教育,引导中职学生以“职业人”的意识培养提升自己是中职教育的核心和关键。文章以“专业素养”、“心理素养”、“人文素养”和“行为素养”的培养提升为切入点,探索出几点在班级管理中渗透职业素养的教育策略。

**【关键词】** 中职学生;职业素养;班级管理;强化

2014年国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》中指出职业教育应以立德树人为根本、服务发展为宗旨、促进就业为导向。以服务社会经济的发展与人的发展角度出发,从关注社会人的工具性培养,转向同时要关注本体人的个性发展。可见,在校期间有意识地加强对中职学生职业素养的培养是职业教育的大势所趋。中职教育是以班级管理为单位,以专业发展为导向的就业型教育,如何在日常班级管理中渗透职业素养教育,综合提升中职学生的职业素养是现代中职教育的核心和关键。

## 一、中职学生职业素养现状分析

顾名思义,职业素养就是指个体在从事职业的过程中表现出来的专业素质、团队合作精神、职业道德、职业操守、职业行为规范等等综合素质,这对个体的职业发展有着重要的指导意义。培养提升中职学生的职业素养是中职教育追求的终极目标,关系着学校人才培养的质量,更决定着学生就业的专业性和稳定性。作为职业教育主力军的中职学生,心智发展不成熟,个人成长不稳定,个性张扬,自我管理较差,职业意识模糊,对专业的认知有限,更不知道如何才能更好的培养提升自己的职业素养,最终就会出现频繁就业、频繁跳槽的不稳定局面。缺乏全面的自我认识和准确的定位,职场角色转变无准备,职场不适应等等都是中职学生职业素养偏低的主要表现。

## 二、中职班级管理在职业素养教育中的优势

中职学校的班级是学生在校期间学习、生活、团队活动及自我成长的主要场所。班主任作为班级管理的主要参与者和班级学生成长的引领者,权威性强,对学生的潜移默化 and 职业素养教育方面有着其他人难以替代的优势。班主任日常与学生接触比较频繁,对班级学生了解较为全面,能结合本班级的实际状况更有针对性的开展班级管理探索,通过对学生的专业学习的引导、日常行为习惯的规范、班级团队合作及班级文化建设等多个方面来强化班级管理,进而提升学生的职业素养。另外,作为一个班集体,本身就是一个相对比较固定的组织,学生作为班级成员会有比较强烈的归属感和认同感,班主任可以把握契机引导学生关注自己所在班级的发展,通过每个学生的自我成长来实现班级整体的良性发展。如可通过日常卫生、技能比赛、团队合作项目等丰富多样的活动来增强学生的集体荣誉感和自我奉献意识,更能无形中优化学生的言行举止,进而提升学生的职业素养。

## 三、如何在班级管理中渗透职业素养教育

### (一)以专业素养为导向,引导学生强化专业认知

通过对中职学生专业认知的调查发现,大部分中职学生对自己所学专业的认知比较局限也比较模糊,甚至对专业的发展现状及就业前景一无所知。针对这种普遍现象,如何引导学生对专业进行认知,明确专业发展、找准专业定位就成了班主任在班级管理中的重要任务。班主任可抓住开学第一课对学生专业认知教育,引导学生对专业前景、专业优势及就业方向进行详细的了解,同时可介绍具体课程的

作用及学习策略、学校教学计划等,增强学生专业学习的方向性和自信心。

### (二)注重学生的心理发展,提升中职学生的心理素质

通过多年的职业教育不难发现,在校企合作中,经常会有企业反馈“中职毕业生整体心理素质比较差,不愿意吃苦,面对困难容易退缩甚至没有团队意识,我行我素的现象比较严重”,由此可见,加强中职学生职业心理素质的教育也是班级管理的重点,具体可以企业要求为参照标准,关注学生的心理发展,引导学生增强应对能力,强化团队合作意识和自我奉献精神,提升情绪管理水平,能积极的以职业人的身份参与到日常的班级活动中,面对约束和管制不是抱怨排斥,而是积极调整自己更好的应对。

### (三)开展养成教育,规范学生的日常行为规范,提升行为素养

由于生源问题和学习习惯等多种因素的影响,很多中职学生言行举止都比较懒散,对规章制度缺乏敬畏心和遵守意识,迟到、早退、旷课等现象经常发生。新生入学时对新校园生活充满期待和向往,班主任可抓住这个学生可塑性比较强的时机,从日常作息、行为规范等多个方面开展养成教育,引导学生养成严格遵守作息时间和日常管理制度的良好习惯。这不但有利于学生在校期间的学习和生活,更能引导学生通过日积月累促进行为素养的养成。

### (四)融合学科教育,提升学生的人文素养

很多中职学生基础素质差,综合文化知识薄弱,表达能力和人际交往障碍重重。中职教育除了专业教育外,还有很多通识课程的教育,引导学生重视通识课程的学习,在通识课程的学习中培养积累自己的人文素养也是职业素养教育的关键。因此,注重基础学科教育,从文化知识,人文底蕴的培养出发,指导学生学会为人处世的基本原则和礼貌礼节,提升人际交往水平,对提升中职学生的人文素养有着重要的意义,也是培养提升职业素养必不可少的关键步骤。

## 四、小结

职业素养的培养提升是一项长期的、系统性的教育工程,实现周期长、实施渠道多样化,需要从学生入学开始就给与足够的重视,同时结合多方力量,有针对性、有意识的进行培养。以班级管理作为实施平台,从专业学习、学生心理发展、班级文化建设、团队合作精神和日常行为习惯着手抓起,引导学生通过日常的学习、生活和活动等渠道锻炼培养提升自身的职业素养,为将来的就业打下坚实的基础,最终实现学生、学校和用人单位三方共赢的理想局面。

## 参考文献

- [1] 崔丽萍,董娟娟,贾世磊.以职业素养为核心的中职卫校班级管理模式的探究[J].卫生职业教育,2016(34).
- [2] 万永红.以职业素养为核心的中职学校班级管理模式的探究[J].管理研究,2018(07).

**【课题项目】** 江西省教育厅2017年全省基础教育研究课题(SZZH2017-003)

# 中小企业人力资源管理的问题分析及对策探讨

陈羽丰

(湖南财政经济学院 湖南 娄底 417607)

**【摘要】** 通过对现阶段经济发展形势进行分析,经济全球化趋势愈演愈烈,人力资源管理决定着企业未来发展的方向,通过进行人力资源管理可以为企业积累更多的资源,使企业在经营过程中有更好资源的保障。在进行人力资源管理工作中,加强对员工的管理力度,能够使员工的优越性逐渐体现出来,提高员工在工作中的积极性,使员工的热情高涨。通过本篇文章对企业人力资源管理工作的开展情况进行分析,探讨人力资源管理工作中存在的问题,并提出具有针对性的应对措施,为我国中小企业人力资源工作的顺利进行提供参考。

**【关键词】** 企业;管理;人力资源;对策

为了保障企业长期稳定的发展,需要加强企业人力资源管理的力度,因为人力资源管理可以通过将人才进行合理分配的方式为企业长远发展作出保障。只有企业中人才的数量不断增加,才能使企业更加稳定,在中小企业进行人力资源管理工作时主要招纳人才和培训员工。在企业发展中还需要细化对员工的岗位分配,进行相关的职务考核,完善相关激励机制,使员工的工作热情不断提升,发挥出最大的工作价值。与此同时运用一些社会活动或开展企业活动的方式,使员工的团体合作意识不断增强,不仅能够拉近员工与员工之间的关系,而且还能培养凝聚力,发挥出更大的价值,为企业的经济效益作出保障。笔者将中小企业人力资源管理作为重点分析,讨论现阶段管理中存在的问题并提出相应对策。

## 1. 加强中小企业人力资源管理力度的作用

现阶段可以从两个角度分析人力资源,从微观角度来说管理工作是处理好员工之间的关系,并在此基础上对相关岗位作出调整,使员工的工作积极性不断提高,发挥出最大价值,通过对员工进行监督和管理,使员工开展的各项活动都更加规

范,所以中小企业需要制定发展目标。从宏观的角度来说人力资源管理包括对社会各界人才的监督和管理,国家规范是管理的指挥棒,在这一层面对人力资源进行管理和控制,使人才开展的各项活动符合组织的规划,将调整人力资源、优化人才培养为目标,使人才满足社会的需求保障社会稳定发展。

在中小企业中人力资源管理主要从微观角度出发进行管理,中小型企业运用高效的管理手段调整人才的分配,使工作人员的热情不断提高为生产产品的品质做出保障。在此基础上为企业带来更多的经济效益,这种管理方式可以结合激励机制实现,提高员工的工作热情,使工作能力发挥到最大化,员工在工作中获得满足感,工作效率会不断提升。在此基础上践行人力战略,使人才培养力度不断加大,为中小企业未来发展作出保障。只有人才的储备量不断增加,才能为企业积累更多的竞争筹码。所以在中小企业加强人力资源管理工作的开展力度,能够强化员工的责任感,员工的工作效率不断提高,企业的发展越来越好。

## 2. 中小企业人力资源管理工作的现状

现阶段我国中小型企业面临着严峻的考验和挑战,其中最严重的问题是市场机制体制与发展情况不符,在人才选用时还受到上级领导人员的约束。一般情况下,工作人员的职务安排都是由上级领导决定,因此管理人员无论是在选用人才还是调用人才方面都需要听从上级领导的安排,人力资源管理部门缺少实际权利。为了确保中小企业长期稳定的发展,需要提高工作人员的工作热情,如果人力资源管理工作不够合理,那么企业领导会丧失责任意识,对风险预测不到位,无法公平公正地开展项目。企业的经济效益离不开员工的工作热情,如果资源分配不合理,那么会影响工作人员的工作态度。

随着中小企业经济效益的不断提高,企业领导人员的管理意识也在不断提升,不过在企业管理工作开展过程中,管理理念还不够先进,在这种情况下管理工作还在传统模式下进行,使得行政管理工作与人力资源管理工作无法满足社会发展的需求。运用行政管理的方式对员工们进行严格的管理,虽然也能够促进经济效益的提升。但是在管理过程中,员工处于被动状态会丧失工作热情,没有提高对员工身心发展的重视程度,员工们的凝聚力不够高,在工作中主观能动性发挥的不到位,无法提高自身的工作能力,这种情况开展的人力资源管理工作会对企业产生严重制约,不利于现阶段经济条件下中小型企业人力资源管理目标的实现。

### 3. 中小型企业人力资源管理工作优化的对策

#### 3.1 多引进新型人才

现阶段企业竞争最大的筹码是人才,只有企业中人才的数量越来越多,才能为企业长期稳定发展做出保障。因此加大对企业中人才培养的力度,多引进新型人才,能够保障企业经营管理工作长期稳定,在中小型企业中新型人才给企业发展推动作用。中小型企业需要不断完善人才管理方案,为人才做好生涯规划,通过多方面培养为人才带来更广阔的发展空间。挑选人才时秉着公平、科学的原则,不能够把标准定个在人才的学历上,而要综合考量他的工作能力和操作水平。在培养过

程中分析人才的实际工作能力和在工作中表现出的态度。

#### 3.2 加大对员工的培训力度

人才在进入企业后需要进行相关的培训,使员工能够熟悉自己未来工作的环境。根据培训过程中员工的表现情况为员工分配不同的工作岗位。在进行岗位分配时,一定要秉着公平公正的态度,在铁面无私刚正不阿的规定下对人才进行分配,使分配过程公开透明更具有说服力。员工在适合自己的工作氛围中开展工作可以在长期的工作训练中熟悉并了解岗位培训的内容,在实践过程中不断提高自己成为有助于中小企业长期发展的关键力量。在培训期间员工与工作内容之间相互磨合,对员工来说可以明确自己的工作优势,对企业来说在生产过程中应用更符合自身企业发展形势的人才,可以推动企业的进步和发展。

#### 总结

总的来说,中小型企业发展的过程中会面临很多问题和挑战,为了让企业获得更大的竞争筹码,就要加强对人才的培养。只有建立起完善的人才发展战略才能够提高自身的人力资源管理水平,在传统的人才管理方式中吸取经验和教训,不断优化和完善现代人力资源管理体系,使管理工作发挥出更大的价值。在管理过程中我们要充分考虑人才的想法,运用各种策略和手段留住人才,为企业的长远发展作出保障。

#### 参考文献

- [1] 朱嘉琪. 企业人力资源薪酬管理存在的问题及对策分析[J]. 人才资源开发, 2019(23): 83-84.
- [2] 胥泽林. 中小企业人力资源管理存在的问题及对策探索[J]. 中国中小企业, 2019(12): 165-166.
- [3] 焦红波. 浅谈中小企业人力资源中社会保险管理存在的问题及对策[J]. 纳税, 2019, 13(33): 247-248.

## 加强高校人事档案管理实现档案管理现代化关键思路分析

张洪婷

(红河学院 云南 红河州 661000)

**[摘要]** 当前形势下师资力量的流动越来越频繁,一所高校想要有秩序有规模的运行,首先就要在人事管理方面打好基础。只有人事档案管理实现现代化,规模化,制度化才能够带领学校其他方面工作良好有序发展。因此高校应该加强人事档案管理,本文就实现高校人事档案管理现代化关键思路进行了分析。

**[关键词]** 人事档案管理; 高校; 现代化; 思路分析

### 引言

在高校工作管理中,人事管理是其重要一部分。但就目前来说,许多高校里人事管理依旧存在很大的问题,如没有完整规章制度、人事档案管理不成体系、人员管理素质普遍不高等。人事档案管理现代化为高校人事档案管理提供了一个重要思路,实现人事档案管理现代化意味着高校人事档案管理效率将大大提高,管理也更加规范有效。从而为高校其他各项事务的展开打好一定基础。因此,我们应从实际出发结合当代高校人事档案管理的具体情况,做好全方位多方面的改进。

#### 一、当前高校人事档案管理中存在的不足

1. 缺乏完整的管理制度和体系。有数据表明,目前多数高校把更多的时间致力于学术以及其他方面的管理而忽略了人事档案管理。这就导致高校在人事档案管理制度化方面存在很多地方需要完善。当一项工作没有了制度的约束和引导,那么它将会变得混乱。高校人事档案管理就是这样,在一些方面仍有很多的缺陷。如人事档案收集材料的渠道有限,档案管理的人员也对资料缺乏收集与整理,造成许多重要材料收集与归档不及时。当对归档材料缺少及时的审查时,档案材料就会出现失真现象。从而也将引发其他一系列的问题。

2. 档案管理人员专业素质普遍不高。由于人事档案管理制度的落后,便也对档案管理人员的选拔缺少了严格性,这就造成了多数高校人事档案管理人员专业素养并不是很高。且由于重视程度不够,管理人员的数量也相应较少。在人事档案管理人员缺乏、综合素质不高,且现代社会人才资源频繁流动的情况下,就很容易导致人事档案管理过程中出现混乱。

3. 人事档案管理设施较为落后。多数高校人事档案管理只设了一些基本的档案数据库,而很少去专门针对档案管理去建立成规模的,完整的体系。想要实现高校人事档案管理现代化,计算机网络是必不可少的。而计算机网络方面的档案管理也只是简单的姓名检索和简单的目录等,这与我们所预期的专业化规模化人事档案管理存在很大差距。其原因就是高校对人事档案管理的基础设施重视程度不高,投资经费较少。

#### 二、实现高校人事档案管理现代化的思路分析

1. 提高思想重视程度。一项工作做好的前提是做这项工作的人员必须对这项工作有高度的重视。只有在思想方面足够重视,才能够在行动方面尽力去做到最好。所以实现高校人事档案管理现代化的首要前提就是提高思想重视程度,从学校高层管理人员抓起,逐步往下渗透和传达“重视高校人事档案管理”这一精神。其次,思想上的重视也要在行动上有表现,如学校相关部门要提前做好相应的宣传工作,从多方面给人事档案管理工作提供支持。

2. 完善管理制度。完善人事管理制度的首先需要确立一个主要负责部门以及

相应的主要管理人员。接着就是明确责任分工,高校人事档案管理是一项重要但较为繁琐的工作,这就需要高校各个部门做到很好的配合,因此落实好各个部门之间的责任与分工是很有必要的。规则的制定需要做到赏罚分明,对于具有突出贡献和较好表现人员和部门给予相应的奖励。反之,也要对其进行严厉的批评教育和惩罚。实现高校人事档案管理现代化,就需要我们用现代化的方式去思考如何制定更具有现代化的人事档案管理制度,例如使用大数据。也可以借鉴和学习同类高校里面人事档案管理制度做的比较优秀的学校。

3. 加强对人事档案管理人员的培养。高校人事档案管理现代化之所以存在不足是因为缺少相应的专业人士去对其进行引导和探索,所以高校应重点着手对人事档案管理人员的培养。首先在选拔人才方面需要更加严格,首选人员应是具有此方面专业知识的人,有了充足的知识储备才能够做好相应的工作。其次,对没有相关工作经验的人员要进行重点的培养,比如进行集中培训、定期考核。在有了一定的专业基础之后,还要加强对人事档案管理人员的思想培训,提高他们的责任心,使他们足够重视人事档案管理这项工作。

4. 完善人事档案管理基础设施建设。当思想制度和人员都有充足的准备之后,那么基础设施建设就相当于后勤保障工作。在基础设施方面,除了档案信息的录入所需的计算机设备之外,还应包括灭火器、消防栓、保险柜等一系列配套设备。硬件设施是高校人事档案管理实现现代化的最后一道关卡和保护伞。因此,高校管理人员应落实好硬件设备的相关采购、安装、保养和检修等工作。

#### 三、总结

总体上讲,当前高校人事档案管理仍存在很多问题,这就需要我们一起努力探索更加科学高效的方法去解决它们,同时也应结合各个高校自身在人事档案管理方面的具体情况和特点,融入更加现代化的方式和特色去完成高校人事档案管理现代化工作。

#### 参考文献

- [1] 潘娟. 高校人事档案管理面临的新问题与改革路径[J]. 人才资源开发, 2015, (12): 164.
- [2] 刘岁梅. 浅析高校人才信息资源管理中人事档案信息管理新思路[J]. 知识经济, 2016, (11): 91.
- [3] 杨永静. 高校人事档案管理面临的新问题与改革路径分析[J]. 赤子(下旬), 2017, (03).

#### 作者简介:

张洪婷, 出生年月: 1970年9月, 籍贯: 云南省蒙自市, 学历: 本科, 职称: 副研究员, 研究方向: 人事档案管理。