

注重班级管理，优化农村小学班级风貌

韦艳红

(广西上林县白圩镇覃排小学 广西 南宁 530500)

【摘要】在小学阶段，学生的年纪较小，自我调节及自我约束能力都较差，在学习和成长的过程中需要引路者的帮助。尤其是在农村小学中，有许多留守儿童，父母长期不在身边，因此各方面都需要更多的关怀。那么，小学班主任就要肩负起“引路者”这一角色，以下主要围绕鼓励学生自我管理，注重为人师表的模范作用及积极了解学生家庭情况三个方面展开相关的教学研究。

【关键词】小学班主任；班级管理；留守儿童

对于小学生来说，虽然年纪较小，知识储备也甚微，但是小学生的好奇心和求知欲是比较强的，并且在这个阶段对于他们对于“老师”这一角色的认可度是十分大的，尤其是班主任，更是不负所望，以最大的努力做留守儿童成长道路上的引导者，积极为学生营造一个良好的班级风貌，保障学生的健康成长。那么，在具体的教学中，农村小学班主任应该如何有效管理班级呢？

一、建立良好班干部体系，鼓励学生自我管理

班级也是一个不小的集体，班主任在管理的过程中，如果仅凭一己之力，不仅需要耗费巨大的精力，管理效果可能也并不明显。那么在实施班级管理的时候，班主任要变得“聪明”起来，学会把管理任务在班级内进行合理分配。所以，班主任需要班干部这个群体来辅助自己管理班级。并且对于小学生来说，“班干部”的职位还是有十分大的吸引力的，在各个班干部职位的吸引下，有些有效培养学生热爱学习、关心同学、服务集体及乐于奉献的重要时机。因此，班主任要积极建立良好的班干部体系，提高班级管理效果的同时更教会学生积极向上。

那么，在选举班干部的过程中，一定要公平、公正且民主，班主任不可一人垄断选举资格，而是应该通过全班选举，推选出“最具民心”的班干部群体。在选举之前，教师可以给一定的准备时间，让学生们踊跃报名，结合自身的特长和信念，大胆去争取自己想要担任的职位，每个参加竞选的人都可以提前准备一个简短的演讲稿给自己拉票。最终，各个职位都投票选举结束之后，都由得票数最多的学生担任。当然，班干部的选举是要定期举行的，每个人不仅都有胜任的机会，更有连任的机会。通过这样的选举，学生能够有充分的被尊重的感觉，并且可以鼓励每一个学生都积极向上，朝着自己的目标前进，先争做班级有用之人，再勇做社会有用之人。并且，由学生们自己选举出来的班干部也能得到大家的认可，在协助班主任管理班级的时候也能更加顺利。当然，对于小学生来说班干部的工作是有一个的难度的，所以教师可以定期给班干部们讲授管理之道，即如何得到同学们的认可，如何以正确的管理方式让同学们信服自己等，全面培养班干部的管理能力。而班干部们不仅能在职能的驱动下更加努力，提高自我要求，同学们也会在班干部的良好示范下形成正确的学习及为人处事的态度和方式。一个班集体中有竞争才有动力，有动力才能进步。所以，班主任要巧妙的利用班干部群体使全体学生凝聚在一起，实现学生自我管理的同时保证集体的共同进步。

二、保持为人师表意识，为学生树立道德规范

在班级管理的过程中，教师要给学生充分的尊重，尤其是农村留守儿童，他们的心理可能会更加脆弱一些，若是管理不当，更容易给学生的心理造成伤害。特别是在传统的班主任管理中，班主任往往都是“高高在上”的形象，极其严厉，以给学生带去“恐惧感”去约束他们的不良行为。而往往这样管理出来的效果都只是表面的，实质上学生的心理并不顺服，甚至还会出现叛逆的学生。长期以来，不

利于学生身心的健康发展。所以，班主任要树立正确的管理态度，不做学生的“司令官”，不给学生压迫感，要积极构建出平等友好的师生关系。

因此，班主任在管理班级的过程中，不仅要爱岗敬业，更要积极树立为人师表意识，通过自身最真实的言行举止和道德品质去感化学生，为学生树立起良好的学习榜样。充分尊重学生，以身作则，用爱感化学生的管理方式要往往比严厉批评的效果好得多。比如在班级中有学习成绩好但是为人处事较差的、有上课经常睡觉或者做小动作的、还有作业不按时完成或者上课迟到的等等。在面对这样的情况时，班主任可以不必急于去说教，而是在每节自习课的时候都提前一分钟进入教室，坐在讲台上安静地看书、备课或者批改作业；看到教室内有脏乱的地方亲自收拾；在课下积极和学生交流并适当参与到学生的课间游戏中；面对学习成绩较差的学生先不忙着批评而是自我反省；无论是和学生还是同事相处都持以平等和尊重的态度……一段时间后，学生自然会注意并学习教师的举止，严格要求自我，也使自己变成受人尊重和爱戴的人。所以，班主任要把握好“言传身教”的道理，管理学生不仅仅要在语言上要求，更要规范自身，为学生树立起道德规范。

三、了解学生的家庭情况，保持家校之间联系

对于农村留守儿童而言，可能日常生活都只是在学校和家庭之间，而在众多留守儿童中间，可能每个家庭都有不一样的艰难处境。面对这样的情况，对于留守儿童，需要注重的不仅仅是知识的教育，更要及时进行心理上的疏导。

而作为班主任，不仅要关注到学生在学校的情况，更要积极且及时了解学生的家庭情况，对每位学生的家庭有一个全面的了解，才能在管理学生的时候有一个正确的方向。所以，作为一名班主任，需要定期家访，及时地了解每一位学生的生活处境，并且积极和家长交流沟通孩子在学校和家里的表现。同时，班主任还需要和留守儿童的家长建立起平等互助的和谐关系，鼓励家长及时将自己解决不了的关于孩子的教育问题和班主任进行反馈交流。学校和家庭之间保持联系，学生出现任何难以解决的情况老师和家长第一时间进行交流，帮助学生调整心态，这是保证学生健康成长的关键。

总之，农村小学的班级管理问题是重点，班主任只有为学生营造出积极、和谐的班级氛围，才能为学生的健康成长提供更多的保障。并且有一个良好的班级风貌，也能增强班集体的凝聚力，让学生在积极学习的同时快乐成长。

参考文献

[1]陈超,朱鹤杰.浅谈小学班主任如何有序开展班级管理工作[J].黑河教育,2018,(4):12-13.

[2]周法君.探讨小学班主任如何做好班级管理[J].读与写,2019,16(16):238.

刍议大数据时代给企业人力资源管理带来的变革

李晓淇

(石河子大学 中通服网盈科技有限公司 新疆 石河子 832003)

【摘要】随着我国社会经济的快速发展，市场经济迎来了新的发展高潮，大量中小企业形成导致市场竞争压力越来越大。在大数据信息时代快速发展的背景下，企业为了更好的面对市场竞争压力，获取更高的经济收益，必须要关注人才培养及人力资源管理活动对企业可持续性发展的重要性，不断创新原有的人力资源管理模式以增强企业的人力资源优势，这就要求企业必须强调知识经济创新的关键作用。因此本文将当前企业如何创新自身人力资源管理模式进行分析，从知识经济创新的角度上提出构建合理人力资源管理模式的方法，为实现企业可持续性发展提供基础性保障。

【关键词】大数据；人力资源；改革措施

在知识经济发展背景下，以知识创新为导向的企业面临着越来越激烈的市场竞争压力，如何在现有的经营状态下作出调整，以适应经济发展趋势下企业良好发展的需要成为了我国企业当前发展的重点内容。但结合当前我国部分企业发展的实际状况来看，许多企业进入市场的时间较晚，发展的能力及成长空间还有所不足，企业经营还需要进一步创新完善。特别是在企业内部人力资源管理活动中，员工个人的创新性和整体素质直接关系到企业人力资源管理的效益，必须要加强企业内部人力资源管理活动，以增强企业内部竞争优势从而实现企业整体运营能力提升的目的。

一、企业人力资源管理知识创新的价值

根据企业内部管理及市场发展的需要，将企业内部管理建立在知识创新的基础上，能够有效调动企业内部管理机制的组织性和协调性功能。一方面，对企业内部人力资源管理模式实现经济创新，将企业内部员工工作为整体的竞争优势向外输出，能够打破员工个人经济优势不足的问题，实现企业知识管理和创新凝聚发展的需要^[1]。另一方面，借助人力资源整合的方式能够结合企业内部员工个体的知识优势，

使企业以人力资源为优势的竞争力能够得到较大程度上的提升。因此，在实现企业人力资源管理创新时，除了需要按照原有的工作流程进行正常经营以外，还需要根据不同工作岗位及工作内容的需要，创新结合不同工作及人员的知识经济优势，其中应用知识以实现企业管理模块创新。这就要求企业知识创新除了要在个体知识上实现创新以外，还需要对企业现有的组织及工作部门进行结合创新。在一定程度上讲，新经济形势下企业实质上是实现知识创新以获取经济收益的加工厂，是员工个体实现知识经济的工作平台，但同时平台也应该回馈于员工个人发展，让员工个体的知识结构能够得到进一步的完善。因此在大数据时代下实现知识经济创新，要求企业人力资源管理必须要重视社会生产对知识经济的应用，强调知识创新是提高企业生产技术和方法应用的必要手段，也是实现企业经济发展的重要渠道^[2]。

二、创新改革企业知识型人力资源管理模式的措施

(一)基础—招聘知识创新型人才

企业要从人力资源管理方面增强自身的竞争优势，就必须借助知识经济发展对人才知识创新能力的重要需求。除了要求知识创新型人才具备一定的专业知识和

核心素养以外,还应该重视知识创新型人才的沟通能力及理解能力,关注知识创新型人才的责任意识及工作态度。但知识创新型人才往往又是人力资源市场上较为缺少的人力资源类型,很难直接从市场当中招聘到合适的人力资源。这就要求企业在招聘员工时必须重视知识创新人才的招聘和管理工作,应该对这类人才实现特殊招聘。在创新自身招聘理念和人才创新管理模式的前提下,创新企业招聘员工的要求对这类人才实现单独招聘。一方面要求企业需要构建自己特有的人才引进机制,采取加盟或团队管理的理念,使员工在企业工作中的内容并不局限在基础工作范围内,而是提出要实现员工个人长远发展及职业规划的需要,使员工能够在获取物质需求的前提下又能够获得个人成长的能力。另一方面,企业人力资源管理机制要实现创新发展,要保证人力资源的价值优势,在发展企业基本战略目标的同时建立知识创新机制,为企业内部员工提供人力资源发展资料,不断提高员工个人的能力。不仅如此,企业也应该强调员工与企业文化相匹配,关注员工的责任意识及工作态度,确保员工个人素养符合企业发展文化,提出招聘员工的要求应该是具备知识创新能力,员工工作意识强烈并且愿意自主学习及发展,适应企业文化氛围的优秀人才^[3]。

(二) 目的一知识创新人力资源管理机制

企业要获取更加充足的人力资源,就应该强调企业发展和员工个人成长的一致性需要。企业在创新人力资源管理机制时,应该根据知识创新型人才自主学习和个人发展的需要,为员工提供基础的教学培训,引导员工积极参与。同时在培训

过程中,需要合理的给予相关员工一部分知识经济管理建议,让知识创新型员工逐渐成为企业人力资源管理的核心优势,使员工能够获取相应的学习机会和途径,创建完整的企业内部培训机制,按照团队发展的需要对企业内部员工进行定期培训和考核,真正提高企业人力资源管理优势,进一步实现企业市场竞争能力有效提升的目的。

三、总结

综上所述,大数据时代发展对知识经济创新发展的要求越来越高,在巨大的市场竞争压力下,企业要想实现可持续性发展必须对现有的人力资源管理模式进行创新,充分应用知识创新对人力资源优势提升的积极作用,从员工招聘和员工管理两大部分提出创新人力资源管理模式的具体方法,使人力资源管理真正成为企业后续发展的核心竞争因素。

参考文献

- [1] 赵红霞. 当议大数据时代给企业人力资源管理带来的变革[J]. 现代国企研究, 2015(04): 14.
- [2] 薛滨. 当议大数据背景下企业财务管理的挑战与变革[J]. 商场现代化, 2019, 000(004): 183-184.
- [3] 吴玉美. 大数据背景下企业财务管理的挑战与变革[J]. 环球市场, 2017(24).

如何加强国有企业政工干部队伍建设

冯国宾

(汤旺河林业调查规划设计队 黑龙江 伊春 153037)

[摘要] 国有企业在党的领导下,始终坚持走中国特色社会主义道路,是我国经济实现高速发展的关键。当前的市场环境下,国有企业必须重视内部思想政治工作的开展,它不仅能够提高国有企业内部的凝聚力,而且保障了企业的顺利改革。但就目前国有企业的政工干部队伍来看,还难以满足新时代思想政治工作的要求。因此,本文将深入思考政工干部队伍建设策略,为相关工作提供 参考借鉴。

[关键词] 国有企业; 政工干部; 团队建设; 策略建议

对于国有企业而言,为了应对激烈的市场竞争,大多将主要精力放在经营 发展方面,忽略了企业的思想政治工作的开展,导致企业内部出现了很多矛盾 问题,一定程度上限制了国有企业的现代化发展。为了解决这些问题,国有企业必须重视政工干部队伍建设,提高相关工作者的专业能力,保障思想政治工作的高质量开展。因此,研究 分析国有企业政工干部队伍建设策略具有重要现实意义。

一、政工干部队伍建设意义概述

1、保证国有企业正确发展方向 当前,市场经济发展浪潮中,多种 经济形势共同存在,且呈现出共同发展 的方式,国有企业必须积极应对市场的 变化,通过政企分离,实现企业的转型升级,坚定不移地跟党走,确保党的领导,才能确保整个社会的和谐稳定发展。在国有企业开展思想政治工作阶段,离不开政工人员的工作努力,他们是党组织在企业阶层的重要代表,是指引国有企业科学发展关键。因此,国有企业 政工干部队伍的建设质量,不仅影响着 我国社会经济的改革方向,而且还是保障国有企业实现健康可持续发展的重要 力量。

2、国有企业思想政治工作的需要

对于国有企业而言,必须重视科学 的发展理念。而国有企业政工干部队伍的 综合能力高低,关系着国有企业思想政治工作的开展质量。尤其是基于当前 时代发展背景下,国有企业面临的社会 环境越来越复杂,思想政治工作所处的 内外部环境、相关内容以及开展对象也 处于动态变化当中。就目前国有企业的 职工现状来看,不同性格的职工,其价 值观也不尽相同,对于利益分配的看法 存在差异,导致企业内部存在着较为复 杂的矛盾关系,这对国有企业思想政治工作的开展提出了全新的挑战,一支高 素质、高能力的专业政工干部队伍,是 国有企业面临实现可持续发展所必需 的力量,只有这样,才能充分发挥思想政 治工作应有的作用,通过各种形式的活 动组织,来鼓舞企业职工,提高国有企 业职工的凝聚力,统一思想,共同为企 业的战略发展而努力。

3、新时代企业文化建设的需要

就当前的经济发展形势,国有企业 若想取得长效发展,首先需要在企业内 部建设符合新时代要求的企业文化,重 视企业内部管理水平的提升,营造积极 向上的良好内部环境。人是企业的重要 组成部分,而人才则是企业实现科学发 展的核心。国有企业的政工干部通过落 实党的思想政治教育,在企业内部 打造了良好的企业文化范围,在提高国 有企业综合竞争力的同时,也提高了职 工的凝聚力,平衡了企业、职工之间的 利益关系,统一了企业内部的思想和,共 同推动国有企业的经营发展建设。国有 企业政工干部队伍建设帮助企业塑造了良好 的形象,提高了企业的影响力,使得企 业本身和所有职工都能够清楚的明白国 有企业的战略发展目标,使得社会经济 发展过程中,国有企业所扮演的角色越来越重要。

4、确保了国有企业的稳定发展

在市场经济的作用下,国有企业正 经历着国企改革,行业转型的速度不断 加快。但在这一过程中,国有企业也突 显出各种问题,不仅有国有企业改革之 前所遗留的各种难题,还有日益突出的 职工利益矛盾,一定程度上影响了国有 企业的稳定发展。为了解决以上问题, 需要国有企业的政工干部重视企业思想 政治教育

工作的开展,从思想上提高国 有企业职工对相关政策的理解程度,解 答他们存在的疑问,统一国有企业职工 的思想。同时国有企业的政工干部需要重视群众工作的 开展,通过各种形式的 活动来减少国有企业内部的不稳定因素,将各种隐患消 灭在萌芽状态,确保企业 稳定可持续发展。

二、国有企业政工干部队伍建设存在的问题

1、政工价值观存在问题

对于国有企业而言,经济任务是企 业发展的首要指标。这导致国有企业的 领导层都将主要的精力和重点工作放在 了经济建设方面,忽略了企业内部思想 政治工作的开展。这种大环境下,导致国有企业的政工人员对自身的工作 认知产生的偏差,在工作过程中因为担 心影响企业的正常经营生产,放不开手 脚,导致政工工作开展质量较低。

此外,很多企业在政工干部队伍的 任命过程中,一方面错误的认为资历老 就能够开展政工工作,将企业当中一些 难以胜任一线生产经营岗位的老员工调 任政工工作,导致政工干部队伍存在老 龄化严重、专业知识能力低等问题;另 一方面很多国有企业的一部分适合开 展政工工作的年轻人,不愿意从事政工 干部工作,导致政工干部队伍存在严重 的青黄不接问题。

2、政工人才标准的问题

就目前国有企业的政工干部队伍建设 现状来看,在人才的培养和聘用方面还 存在较大的问题,主要体现在以下几个方面:

1) 部分企业的政工干部队伍整体的专业水平较低,一方面不注重系统的理 论学习和业务钻研,另外一方面本身并 不了解政工工作,且自身的思想政治水 平不足,大多从事企业的一些与政工工 作无关的杂事,导致企业的政工工作得 不到有效开展。

2) 当前国有企业政工干部在开展政工工作过程中,手段相对单一,导 致政工工作的开展质量较差,难以起到 提高企业职工思想政治觉悟的作用,并未体现其真正的价值。同时政工干部在 开展工作时,缺乏对企业整体的了解,尤其是一些重要的工作岗位,政工干部 队伍无法和专业性较高的职工进行有效的交流。

3、在后备力量储备方面,国有企业 的政工干部队伍存在严重的短缺问题。即便是企业内部存在符合政工工作要求 的职工,往往因为学历、经验以及个人 等因素,导致其无法从事政工工作。

综上所述,国有企业应当坚持党的 领导,加强党的建设,党是国有企 业的灵魂,也是我国建设具有中国特色 社会主义道路的独特优势。作为国有企 业内部思想政治教育工作的领军者,政 工干部的质量,关系着国有企业党 建工作的开展质量。因此,为了满足时 代发展的要求,国有企业必须重视政工 队伍的建设,建立完善的制度,开展多 种形式的培训,来打造一支具有优良工 作能力和丰富实践经验的政工团队,充 分发挥党在国有企业现代化发展中的引 领作用,实现国有企业的健康可持续 发展。

参考文献

- [1] 崔成波. 对国企基层政工干部队 伍建设的思考[J]. 石油化工管理干部学 报, 2011, 13(4): 10-12.