

智能手机环境下大学生学习方式改变对思政课教学的影响

肖杰¹ 肖阳²

(1. 长沙理工大学 湖南 长沙 410000; 2. 湖南创程电脑学校 湖南 长沙 410000)

[摘要]智能手机的普及,不仅改变了学生的生活模式,也改变了学习模式,它加快了学生的生活、资讯更新的节奏,使学习方式也呈现移动化,获取未知的东西无须只靠教师的传授去吸收和解答,他们更倾向于从海量的云端中以灵活的方式吸收所需营养,这种随时随地就可信手来满足和提升自己的方式已成潮流,平时在课堂上遇到的问题难点、学生们也不一定要等着老师来解答、通过手机可迅速搜索出答案,这对传统教学的冲击巨大,它对学生原有的世界观、人生观和价值观的影响极其深刻。因此研究智能手机环境下学生学习方式改变对思政课教学的影响与挑战,对当前思政课教学理念等更新有十分重要的意义。

[关键词]智能手机;学习方式;思政教学

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.846

一、经过网络电子信息过滤的世界,以智能手机等为媒介再呈现在学生眼前,对思政课教学产生新的影响和方式的改变

作为继广播、报纸、网络、电视之后“第五媒体”的手机,截至2020年3月,中国网民规模为9.04亿,较2018年底增长7508万,互联网普及率达64.5%;手机网民规模达8.97亿,网民使用手机上网的比例达99.3%。其中,学生占比最大、对手机的依赖性更强,依托其产生的微信、QQ、APP、各类网络新闻、社交等平台,成为大学生信息获取与沟通的主要渠道,呈现在学生眼前的是经过电子信息过滤了的世界,教师如何结合传统的、新型的、变化着的教育,更好的引导学生获得正确的信息、怎样将某些扭曲的学生眼中的世界、纠错纠偏,怎样将传统教育的传授知识转化互学互鉴、双向交流互动,正对引导学生思想、品德和法律规范的思政课教学带来新的挑战。

手机上网成为每天必做之事,它信息量丰富、获得资讯快速。同时手机也带来了自媒体时代,使每个人既可独立获取讯息、作出对事物的判断,又可能成为信息传播的采集者、发送者和接受者,无论你在哪,都可及时传播文字、声音、图片、视频。受众者又可对信息剪辑、评论,进行再发布,因此大量的个性化内容、花边新闻、内幕消息、网络谣言等,使人不明真相、难辨是非,各种思潮对大学生影响极大。而传统思政课程学习相对来说内容比较枯燥,单凭老师上课讲授不易激发同学的兴趣,教师不再是唯一的“传道授业解惑”者,学生遇到问题会先百度,或对老师已解答的问题,还会到“度娘”那里去考证,由于思想多元,个性独立,加之网络中的一些漏洞给弱化道德意识和价值观念提供了可能性空间,使无法无纪的行为时有发生,导致被压抑的人性中恶的一面会在毫无管束的状态下势无忌惮的宣泄,导致对学生人生观、价值观、世界观的冲击巨大,因此如何在教学内容和形式上,使思政教育与时代相结合,充分发挥这一教育的基本价值和引导功能?另外,教师如何变压力为动力,化危机为生机,以相互交流取代一言堂,以利用手机这一媒介取代上课不能玩手机,是现代思政课教育值得思考的问题。

二、建立各校自己的网络教学平台,围绕学生学习生活实际、疑惑、难点、热点为信息传播基础,以答疑解惑、解决问题为中心,利用手机终端进行点对点的连接辅导

大学应拥有自己的网络教学平台,在这个平台上老师可以发布他的讲义、精心制作的PPT视频和阅读文献,学生可利用手机随时随地浏览学习。还可以设置讨论区,对提出问题相互讨论、畅所欲言,老师可根据大多数人的观点开展教学;由于手机的移动性给学生提出和解答问题更多思考的时间和空间,即时性时效性还可激起学生对这门课更大的兴趣。

教室上课久了难免学生会犯困,可采取“知到”APP教学的方式,通过手机下

载APP,随时观看课程,由于APP把课程分成了若干小节,各节时长都很短,学生可随时随地拿出手机进行学习。每次听完一章后在手机上进行考查并即刻给出分数,错题题目需附上解析,这类学习方式能使学生的知识体系多元化,线上线下各种不同思维方式的结合能让学生更加熟悉了解思政课程体系,思维的碰撞也会使原本无聊枯燥的课程变得更加吸引学生。思政课不像其他专业课,它的核心是理想信念教育,对于这些需长时间不断灌输、才能在潜移默化中形成的诸如理想信念等主宰人的精神世界的教育,应与辅导员管理、各门课程教学结合真正做到课程思政,将学生的个人理想与社会理想、学生信念的现状与国家发展和社会进步的变化联系起来,靠外界的刺激反应来推动和丰富理想的树立和丰满,以此对学生的个人品德进行培育、正确引导其价值取向和行为选择,这样学生的理想信念才会有方向指引和动力,同时利用手机终端进行点对点的连接了解学生的出现的突发极端思想,随时加以引导和线下辅导。

其实移动互联网下的思政教学改变了传统的学习方式和对思政课程机械死板的印象,它与移动互联网方式结合后,学习者可充分利用多媒体学习资源和互动活动,提高自己的学习体验和乐趣,让学生逐渐因载体的改变而慢慢发现思政令人感兴趣的那一面,老师也在教学上有了更多的选择,这其实是一种双赢。大学生因为不喜欢被拘束,互联网方式下无论是时间、地点还是学习方式,都有更多选择。不可否认网络是把双刃剑,大学生沉迷于网络的例子也比比皆是,结合手机互动教学也需要学生增强自己的自制力。在教学过程中,不能只是利用手机查资料、解答问题,而应结合课堂教学内容注重研究性的学习,将网络资源中不同观点、不同理论拿出来放在课堂上一起讨论,引导学生理性发声、让真理越辩越明,这样书上的理论或教条就会活起来,同时,教师也应随时瞄准学生的思想共鸣点、情感触发点,用科学理论阐释实践,用实践案例增进理性认识,课后相应布置教学实践活动,让学生在实践中提高认识,只有源于实践事实的理论解析才最有说服力,这样才会达到既重理论教化,更重观念内化的目的。

总之,利用智能手机进行思政课教学是在移动互联网时代的新的学习方式,是对传统学习方式的重大变化,它有利于知识和信息的传播、实现教育资源共享;有利于互学互鉴、双向交流互动,提高学习效率;有利于以当下发生的案例正确引导学生价值取向和行为选择等。因此,当代大学生通过课堂教学与手机为媒介的互联互通互动,外延到课外学习,树立移动学习的意识,不断提高自己的学习能力、促进学习效果提升,及时更新自身知识储备,获得新的适应力。

课题:手机媒体与本科思政课教学有效融合的价值研究(18C0185);移动互联网在高校思政课教学中的价值研究(JG1770)

经营管理

刍议当前煤矿企业工会工作存在问题及应对策略分析

王晋平

(山西省晋城市晋煤宏圣科威矿用材料有限公司 山西 晋城 048006)

[摘要]随着国际经济不稳定因素的增加,国际经济形势发生了重大变化。在新的国际经济发展形势下,中国经济进入了重要的转折点,对煤矿企业也产生了一定的影响。为了应对商业环境中的巨大变化,企业领导者抓住了发展机遇,正在积极修订企业发展模式。基于此,本文首先分析了当前煤矿企业工会工作存在的问题,随后从三个方面分析了应对策略,以此来供相关人士交流参考。

[关键词]煤矿企业;工会工作;应对策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.847

引言

与以往相比,目前国内煤矿的发展状况发生了重大变化。特别是“三减一补”的影响,使企业内外形势更加严峻,许多中小型国营煤矿的生存压力显著增加。职工收入的下降给许多职工带来了观念上的转变,给煤矿企业的工会工作带来了更大的挑战。因此,分析煤矿企业工会工作问题与对策具有十分重要的意义。

一、当前煤矿企业工会工作存在的问题

(一) 缺乏具有专业能力的工会工作人才

缺乏工会工作的专业技能是煤矿企业工会工作者落后的主要原因,由于早期大部分基层工作者在招聘的过程中,还没有形成完善的人力资源招聘体系,所以部分从业人员的文化水平相对较低,缺乏对工会知识的学习,同时也缺乏相关的知识基础,甚至有些工会人员缺乏学习的动力,也没有良好而明确的职业计划。同时,由于缺乏对企业教育的认识和长期发展的认识,使得根据目前的发展状况选择的煤矿企业受到一定的抵制。煤矿企业在当前发展形势下与时俱进,因此,对学习和提升员工的素质、视野、意识形态和专业知识提出了更高的要求。对计算机、网络、法

律和心理学的了解以及对持续学习的意识往往是单一人才趋势。并形成了企业所需的综合人才^[1]。

(二) 工会工作人员缺乏积极性

一些煤矿公司没有长期计划,没有把长期经济利益放在首位,过分追求短期经济利益,把工会工作作为基本任务,却忽略了工会工作的重要性。屈服于企业的其他工作。因此,工会工作未被公司认可,因此薪资水平降低,工会工作人员看不到发展空间,因此难以稳定相关员工为工会的中心。同时,这种状态对于高级人才也没有吸引力,缺少所需的人才库。煤矿企业搞工会工作与其他生产经营之间有很大的区别。它不同于侧重于经济利益的工作性质。工会工作它改变了员工的思想状态和职业道德。但是,这将不可避免地面临其他职业中不会出现的问题。与行政工作相比,工会工作缺乏有效的财力和物力支持,导致结果缓慢,难以在短期内确定预期效果^[2]。这给矿业公司的领导者和员工们带来了观望的态度。对工会事务的深入了解使工会事务处于孤立和尴尬的境地。

二、煤矿企业工会工作问题的应对策略

（一）提升工作人员专业能力

煤矿公司工会事务的发展在很大程度上是由高技能和专业人才推动的。提出科学的管理理念，善于与人沟通，具有较强的实践能力和解决问题的能力。因此，为了提高政客的工作能力，可以从两个方面进行：首先，政客建立终身学习感。工作不是静态的。为了在工作中表现出色，您必须具有较强的解决问题的能力，并且在工作中必须及时有效地完成工作并保持持续学习。工会事务是人的事，情况不断变化，因此客观上员工熟悉管理知识的各个方面，并不断提高他们的业务技能，同时拥有较高的政策理论水平，并且善于发现复杂事物的问题。你应该。它的本质极大地解决了这个问题。第二是提高协调能力。协调是工会活动的最基本素质要求。政客需要全面了解情况，从基于企业家族的宏观角度了解企业的需求，为企业提供服务，协调和处理各个部门与员工个人之间的关系，并平衡各个方面。收益使公司具有强大的向心力，从而使员工和公司紧密地联系在一起，以便他们可以为公司服务并共同受益。

（二）提高工会工作者为基层服务的意识

工会工作者意识到他们正在与企业的普通雇员一起工作，与基层雇员和工作部门相隔，并且什么也不做。要摒弃官僚主义的恶风，尊重基层工作人员的主要地位，弄清最重要的工会工作者群体，深刻理解基层工作人员的需要，切实服务于他们的利益。面对大多数员工的重大利益，工会工作者必须自觉地维护和加强责任感和使命感。有必要努力增加，改善和合理化大多数员工的基本收入，以使企业发展的成果对全体员工都有利。它为员工提供了舒适的工作和生活环境，提供了相关的休闲娱乐场所，丰富了员工的休闲生活。为有需要的员工创建文件，定期提供必要的服务，并改善生活条件^[3]。困难员工特别容易受到伤害，因此有必要通过全职照顾困难员工作为正式员工来加强员工对于企业的忠心，定期向需要的员工提供必需的生活物资，最重要的是在关键时刻提供必要的人文关怀，使员工信任并属于公司。

（三）加强创新意识

中国的大多数煤矿企业具有悠久的历史，并且大多数是具有良好发展历史的国有大型企业。毫无疑问，在这样的长期发展过程中，煤矿公司通过长期的实践积累了丰富的工会事务经验，并寻求了许多方法来帮助公司发展、继承和完善。但同时，我们必须认识到，在当前国际经济形势和国内经济环境发生巨大变化的情况下，煤矿企业的生活环境也在发生着急剧变化。因此，如果以前的成功案例没有及时与时俱进，将很难适应当前企业的发展需求。鉴于此，煤矿公司的工会事务不应秉承不变的运行方式，而应该多多引入先进的管理理念，集中精力进行创新，放弃以前不适合企业发展的市政府的意识形态管理，通过科学的工作方法和经营理念与时俱进地创新地开展工会工作。另外，从业人员也要意识到，工会工作必须与其他工作结合起来，既要充分体现思想工作和工会工作与其他工作的有机联系，又要体现工会工作的独特作用。除此之外，也要加强对工会人员的培训，并通过考核制度来提升培训的效率，将创新意识得以有效率落实，从而实现企业工会的可持续发展。

三、结语

综上所述，总体而言，在经济发展的趋势下，煤矿企业的工会与发展需求之间仍然存在许多差异，这就要求公司在煤矿企业工会事务的重要性上发挥领导作用。企业思想创新工会业务，与时俱进，从根本上提高煤矿公司工会业务的管理水平和管理水平，从而促进公司和谐稳定发展。

参考文献

- [1] 林山. 当议当前煤矿企业工会工作存在问题及建议[J]. 当代旅游, 2018, 000(004): P. 24-24.
- [2] 董清旺, 刘文海. 当议煤矿开采过程中存在问题及应对措施[J]. 黑龙江科技信息, 2019, 000(022): 165-166.
- [3] 高磊. 当议煤矿工会安全教育和监督检查工作[J]. 现代企业文化, 2018, 000(003): 40-40.

新时期事业单位岗位动态管理研究

赵丹

(河北经济管理学校 河北 石家庄 050000)

[摘要] 事业单位岗位动态管理，有助于实现高效的人员配置，提高工作人员之间的竞争积极性。但实际上岗位设置不合理、岗位动态管理形式化、考核缺乏实际效果等因素制约着动态管理机制的形成。为此，应从提高岗位动态管理意识、强化考核机制、完善激励机制等方面着手，优化事业单位岗位动态管理机制，不断促进事业单位取得更大的竞争优势。

[关键词] 新时期；岗位管理；动态管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.848

事业单位实行岗位管理是我国人事制度改革的重要组成部分。随着事业单位人事制度的改革，岗位管理发生了一些新变化，如身份管理转变为岗位管理、终身制转变为聘用制、固定工资转变为绩效工资等。为了促进事业单位良好的发展与进步，在单位内部要建立起科学、完善的岗位管理制度，强化岗位的动态管理，提高工作人员的积极性，不断实现人力资源的高效利用。

一、岗位动态管理的现实意义

岗位动态管理是一种新型的管理模式，采取竞争上岗的方式，对事业单位在岗人员进行全面、科学的考察，对于不符合岗位要求的工作人员进行调岗或进入备岗、待岗的处理，对于空缺的岗位，可以通过竞争上岗，选取最优秀的工作人员进入工作岗位。竞争上岗必须遵循公平、公正、公开的原则，使竞争上岗的工作人员明确岗位条件，确保每一位工作人员都能够能够在公平、公开的环境中展开竞争。

岗位动态管理的实施主要是以岗位管理为中心，结合事业单位实际情况对不同岗位进行科学合理的管理设置，采取绩效考核、竞争上岗及合同管理等制度来激发工作人员的工作热情，不断提升单位整体管理效率。在事业单位实行岗位动态管理，可以保证每个人都具有竞聘上岗的资格，并且在工作过程中执行按需设岗、竞聘上岗、按需聘用、合同管理，通过优胜劣汰保持人员正常流动，不断推动事业单位整体管理工作的进一步提升。

二、事业单位岗位动态管理中存在的问题

（一）岗位设置不合理

要在事业单位真正实现岗位动态管理，首先要做好岗位设置工作。目前，就部分事业单位岗位管理工作现状来看，有的单位还没有认识到此项工作的重要性，依然没有从单位发展的角度结合聘用制进行岗位设置。在岗位设置时，许多事业单位出现了盲目设岗和因人设岗的情况，导致许多部门之间的职能相互交叉，责任互相推诿，管理工作陷入混乱，不利于事业单位工作的开展。事业单位岗位设置必须符合社会发展需求，将聘用制作为主要工作形式，以此为基础设置岗位，而不是受工作年限影响，通过论资排辈的方式确定哪些岗位该留哪些岗位该去除。

（二）岗位动态管理形式化

虽然聘用制形式的出现逐渐成为事业单位岗位管理的一项新的标准，但在真正执行上却存在很多问题。大多数事业单位对于岗位管理，仍然是选择用传统的管理模式，依然存在一签订终身思想。在竞争上岗的形势下，对于一些考察不符合标准的工作人员进行待岗处理，在处理这些待岗人员的工作问题时，由于事业单位的岗位有限，不能够及时地对这些人进行妥善的安置。当这些待岗人员要求重新上岗时，单位没有足够的岗位，只能硬性处理，对于竞争上岗的人员来说十分不公平，而且造成动态管理形式化，使其起不到积极作用。

（三）考核缺乏实际效果

事业单位通常采取岗位动态管理模式进行工作，并且结合聘用制对岗位以及工作人员进行管理。实现动态的岗位管理就要根据实际工作情况定期进行考核，明确工作人员的工作状况，实现竞争上岗，但是在实际的考核过程中，缺乏完善的考核规范和内容，考核目标无法实现，竞争上岗缺乏必要的标准，动态管理效果难以达到。虽然现今事业单位在岗位管理上逐渐执行绩效考核，但是整体上依然存在体系不健全、考核程序缺乏合理性等问题，并不能准确反映出工作人员业务水平，致使

考核结果并不能完全作为是否继续聘用的依据。

三、建立健全事业单位岗位动态管理机制

（一）加强岗位动态管理意识

要在事业单位中真正、有效执行岗位动态管理，必须转变传统工作作风，不断提升岗位动态管理意识，深化对岗位管理的认知。一方面，事业单位领导作为管理模式执行的重要因素，必须积极转变思想，对传统岗位管理模式大胆进行改革创新，以实行聘用制为前提，不断加强岗位动态管理的研究，从更深刻的角度来理解其中的内涵，针对单位实际情况，结合社会发展需要积极开展工作。另一方面，应加大宣传力度，加深单位领导与工作人员对岗位管理的认识，使其意识到进行岗位动态管理的重要性和必要性，让更多具有真才实学的人员体会到岗位管理改革带来的优势，不断提升其参与改革的积极性。

（二）强化考核机制，实现动态管理

为实现岗位的动态管理，应加强考核机制的建立，对工作人员的工作业绩、能力、职业道德等进行全面考核，及时发现工作人员身上存在的问题，并有效解决。通过考核的方式选取最优的工作人员，并根据岗位实际需求选择相对应的人员进入到工作岗位中，力促各项工作的开展和落实。强化考核机制的建立，工作人员可以凭借自己的能力、素质进入自己理想的工作岗位，可以有效避免以往靠关系、因人设岗现象的出现，不断提高事业单位的整体素质。根据不同岗位需要建立不同考核制度，并细化各项考核标准，通过不同评价标准可以使得工作人员更深刻地感受到公平、公正，进而提升其工作热情。

（三）完善激励机制，加强动态管理

在事业单位的岗位管理工作中，应建立完善的激励机制，给予人才必要的物质奖励，充分调动工作人员的工作积极性，加强工作人员之间的竞争力，使更多的优秀人员加入工作岗位中，使岗位动态管理得以有效落实，同时也能促进事业单位的快速发展与进步。激励制度的建立需要结合不同部门不同需求来进行，针对不同岗位制定相应激励制度，通过对不同部门不同岗位进行考核，根据内容进行奖惩。通过奖惩制度，可以保证岗位动态管理体制在事业单位内更有效地执行，降低传统管理模式对单位发展造成的不良影响，在提升岗位管理工作质量的同时，为个人发展提供更多机会，真正实现事业单位的可持续发展。

总之，在事业单位中进行岗位动态管理，是事业单位实现人才优化配置的有效手段，对于提高工作人员的工作积极性，实现良好的人员管理具有积极的意义。事业单位是人才聚集的地方，要想实现事业单位的稳步发展，就要对人才进行有效的管理，岗位动态管理方式符合事业单位发展的实际需求，对于提高单位工作人员的积极性、增强其竞争意识具有深远的影响，事业单位应积极加强岗位动态管理，实现事业单位的可持续发展，取得更大的竞争优势。

参考文献

- [1] 马国安. 试论事业单位岗位管理制度中“深化激发”的作用[J]. 新经济. 2016(35)
- [2] 王贵珍. 事业单位岗位设置与管理工作浅析[J]. 时代金融. 2017(09)
- [3] 向立, 李鹏. 教育系统事业单位岗位管理研究[J]. 中国人力资源社会保障. 2019(12)