

点。

### 2. 因材施教——生命的独特性

生命教育不仅要求平等对待每个生命，而且应尊重生命的个体差异，承认生命的天赋和秉性，其前提是对生命个体了如指掌，同时尊崇教育规律。孔子认为“由也，好勇过我，无所取材。”“师也过，商也不急。”两者相比，“过犹不及。”孔子还根据个体生命资质和学习能力的差异有的放矢地进行教育。他认为“中人以上，可以语上也；中人以下，不可以语上也。”他培养出来的学生各具特色，各有专长，如长于“德行”的颜渊、闵子骞、冉伯牛，特长“言语”的宰我。

### 3. “逝者如斯夫”——生命的有限性

生命的有限性是指生命存在的条件性、相对性、受限制性。主要表现在：其一，生命的存在离不开“肉体”这个前提，即生命对肉体的依赖性；其二，不可抗拒因素随时可使生命消失，即生命在大自然中的脆弱性；其三，由于时间的不可逆性而导致的生命的一维性，来世和再生都是幻想；其四，作为自然和社会双重身份的人的受限制性。有限性是生命的本真规定之一，它的结果就是死亡。生命的有限性昭示我们要珍惜生命，教育我们要把握好生命历程，不仅要增加它的长度，更重要的是扩充其“厚度”，即“含金量”。他“十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲不逾矩。”他说：“加我数年，五十以学易，可以无大过矣。”

#### (二) 其中的审美教育思想

《论语·阳货》有载：“小子何莫学夫《诗》？《诗》可以兴，可以观，可以群，可以怨。迩之事父，远之事君，多识于鸟兽草木之名。”此处，“多识于鸟兽草木之名”可以看做是《诗经》对于学习者在认识上的实用功能；“迩之事父，远之事君”则可以看做是偏向于道德上的实用功能；而诗之兴、观、群、怨则是《诗经》带给学习者的审美功能了。《诗经》作为中国古典诗歌的发端，其对后世诗歌的影响是根本性的，从汉代乐府诗的出现，到南北朝时古体诗向近体诗的演变，从唐诗宋词的艺术巅峰到如今现代诗歌的百花齐放，每一个阶段的诗歌的发展都回响着《诗经》这一艺术源头古老的吟唱。

#### (三) 其中的德育思想

道德教育，是指在一定的社会或阶级中，为了使人们接受、依循其道德体系的规范，并按其价值标准来为人处世，从而对受教育者有目的地施以道德影响的活动。孔子在他的道德教育中始终倡导“志于道，据于德”（《论语·述而》），这里的“道”是对理想人格和大同社会的憧憬；“德”是指立身的依据和为人处事的基本准则，因而儒家以仁义为道德主要内容，也将仁义道德并称。在思想方面，孔子以仁核心进行教育；在政治方面，孔子主张辅政以“仁”；道德修养方面，孔子

要求“仁”是君子品格的根本。“仁”包含三个层面：第一层，“仁者人也”。将“仁”与“人”对等化、使仁具体化，就是要做一个具有高尚品德的人；第二层，“仁者爱人”（《论语·颜渊》）。即一个品德高尚的人应抱有一颗仁爱之心，能做到“己欲立而立人，己欲达而达人”（《论语·雍也》），“己所不欲，勿施于人”（《论语·卫灵公》）；第三层，“忠恕之道”即推己及人。

### 三、传统教育思想的价值

中国传统教育在我国灿烂的传统文化中，以其源远流长、学派众多、丰富多彩而令人赞叹。它一方面受中国传统文化的深刻影响，同时又筛选、传递和保存着中国传统文化，与传统文化形成一种既相互适应又相互依存的关系。我们认识中国传统教育的历史价值和时代价值：不仅辉映当下，而且指向未来；帮助我们把握中国教育和教育思想的特点：不止于“术”，更弘于“道”；帮助我们学习和理解教育理论：抽丝剥茧，以历史的厚重加深对教育的理解；帮助我们探索现代社会的育人之道，促进教育事业的发展和进步。在这一特殊的重要的文化宝库中，亦不乏优秀的遗产和精华，其主要有：重视道德教育，追求人的全面和谐的发展；重视系统知识的传授；发挥教师的主导作用；提倡多元并存、兼容并包的办学思想等。这些对我们今天的教育，仍有重要的借鉴价值。

#### 参考文献

- [1]徐秋玲. 中国传统教育思想对现代大学理念的影响研究[D]. 广西师范大学, 2011.
  - [2]刘新科主编. 中国传统文化与教育[M]. 长春: 东北师范大学出版社, 2002.
  - [3]杜成宪. 中国传统教育的现代意义[J]. 人民教育, 2018(22): 32-35.
  - [4]于超, 于建福. 合“自然”与“当然”为一的中国传统教育哲学[J]. 教育研究, 2017, 38(03): 16-23.
  - [5]吴文军. 《论语》教育思想及其对当代教育的启示[D]. 合肥工业大学, 2002.
  - [6]刘笑丹. 孔子仁学思想的当代价值——立足《论语》文本的考察[D]. 辽宁师范大学, 2017.
  - [7]陈焯灼. 《论语》美育思想对高中语文审美教育的启示[D]. 广西民族大学, 2018.
  - [8]张文婷. 《论语》“仁人”理想人格教育思想研究[D]. 陕西科技大学, 2017.
- 作者简介:  
王 晓 园 (1995—), 女, 籍贯: 河南濮阳, 民族: 汉族, 学历: 硕士, 研究方向: 中国教育史

## 国有企业加强执行力建设浅析

吴 昊

(河南能源国龙置业 河南 郑州 450000)

**[摘 要]**为政之要，贵在落实；落实之要，重在执行。管理实践证明，执行力对一个企业的发展起着至关重要的作用，是企业经营成败的决定性因素，是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益和成果的关键。本文在深刻阐释加强执行力建设对国企改革发展的意义基础上，深入查摆了影响企业执行力建设主要因素，并就如何加强执行力建设进行了一些分析和思考

**[关键词]**国有企业；执行力建设；作风

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.456

执行力对企业发展起着至关重要的作用，是企业经营成败的决定性因素，是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益和成果的关键。只有全面提升领导干部的执行力，以更高站位、更大格局、更强担当，压实责任，细化目标，量化任务，才能在推动落实、促进发展上取得新突破。

### 一、加强执行力建设的重要意义

(一) 加强执行力建设是推动工作落实的需要。只有提升执行力，才能全面实施和落实企业的发展思路和工作计划，确保各项工作再上新台阶。否则，即使企业制定了明确的目标、任务，细化了工作责任和具体措施，如果没有扎扎实实地执行落实，那所有的目标任务都将是镜中花水中月。

(二) 提升执行力是加强内部管理的需要。企业的有序高效运行，必须建立规范化、制度化、科学化的管理体制和工作机制，建立健全各种规章制度。而要使这些规章制度得到落实，就必须强化执行意识、提升执行能力，以强有力的执行，支撑并推动形成“凡事有人负责、凡事有人监督、凡事有章可循、凡事有据可查”的局面。

(三) 提升执行力是加强思想作风建设的需要。教育员工忠诚企业，恪尽职守，做到“事不避难，义不逃责”，敢于承担责任和直面困难，这首先是对大家思想作风的考验。作风好不好，关键看领导，企业各级领导干部必须率先垂范，身体力行，在加强执行力建设上当标杆、当模范，以“勇担重任，成就理想”为己任，做给职工看、带着职工干，积极主动地把各项工作推向前进。

### 二、影响执行力建设的主要因素

(一) 认识不足，不想干。主要表现为有令不行、有禁不止，甚至对安排部署各取所需、各行其是，搞“上有政策，下有对策”；有些是消极执行，推推不动、拨拨转转，敷衍塞责、被动应付，在执行过程中缺乏积极性和责任感；有的当“工具式”干部，满足于当“传声筒”、做“中转站”，对工作泛泛安排、泛泛要求，缺乏韧性和干劲。

(二) 能力有限，不会干。主要表现为工作不深入，飘浮、拖沓，既不能吃透上级精神，又不能掌握实际情况，工作没思路，做事没重点，责任不落实，使该干的事干不成、能干的事干不好，严重影响工作效率和工作质量；工作中缺乏创新意识，全凭老经验、老套路、老办法办事，对于工作中出现的新情况、新问题主动思考不够。

(三) 困难重重，不能干。主要表现为本位主义严重，在内部协作上缺乏合作意识、大局意识和责任意识；在推进工作中，面对困难阻拦，不想解决问题的办法，而是相互推诿、计较得失，只考虑单位和部门利益，导致工作推不动。

(四) 胆小怕事，不敢干。主要表现为在工作中不敢担当，怕担责任，工作畏手畏脚，避重就轻、求稳怕乱，缺乏干事创业的锐气、化解矛盾的底气和攻坚克难的志气，遇到矛盾绕着走，致使一些问题长期得不到解决，导致小问题拖成大问题，新问题变成老大难问题。

### 三、加强执行力建设的对策建议

#### (一) 强化思想教育，提升执行的意识

1. 增强责任意识。只有强烈的责任感，才能有干事的使命感，有了责任心，精力就会集中，干工作就会用心、热心、尽心，就会积极主动地想办法、找出路，执行就立刻体现到了行动上，因为有责任的驱使，工作效率就会大大提高。

2. 增强超前意识。在困难形势和艰巨任务面前，要大力发扬说干就干、干就干好、雷厉风行的工作作风，对确定的目标要抓紧实施，对部署的任务要一抓到底，对承担的工作要确保实效。

3. 弘扬实干精神。在工作中要出实招、办实事、求实效，不做表面文章，在用人导向上，坚决保护大胆干事的人，重用干成大事的人，淘汰无所作为的人，惩处混事坏事的人，始终做到干“实”、干“真”、干在一线。

#### (二) 强化队伍建设，提升执行的能力

加强领导干部作风建设，领导干部带头加强学习，提高综合素质和解决问题

的能力；带头改进作风，心无旁骛地抓好工作落实；带头廉洁自律，筑牢拒腐防变的思想防线；通过经济责任审计、述职述廉、组织考核、民主测评和诫勉谈话等形式，加强对领导干部的有效监督，提升履职能力。实施人才强企工程，一方面要进一步加大干部交流学习力度，另一方面实施全员培训，不断提升员工整体素质；要加强绩效管理，进一步明确员工岗位职责和工作标准，科学评价员工绩效，把执行落实情况作为考核的重要内容。

### （三）规范内部管理，提升执行的效率

理顺内部的各项管理流程，理清上下级之前、部门与部门之间的权责边界，事情该谁干，责任该谁担，都要划分的清清楚楚、明明白白，如果哪个环节出了问题，就要对照权责清单严肃追究问责。完善各项规章制度，特别是围绕重大决策、战略规划、项目建设、经营管理等各业务领域的工作标准、技术标准、管理标准、岗位规范要逐步予以健全和完善，真正把依靠制度管人管事管权的要求落到实处。

### （四）强化督导检查，提升执行的效果

1. 强化效能监察。聚焦执行力建设加大效能监察力度，在推动执行落实上加大监督检查，对散漫、拖沓影响工作进度和效果的，要硬起手腕强力问责，敢于动真

碰硬，以强有力的监督检查和追责问责推动执行效果的提升。

2. 加强督查督办。充分发挥督查督办效用，定期开展重点工作落实情况专项检查，不但要督办工作进度，更要督办工作效果，对于有安排没落实，或者有落实但效果不佳、敷衍应付的，及时提出督办意见，对于问题突出的要严肃追究问责。

3. 建立健全问责机制。把强化执行和监督作为一项日常工作，严格进行考核，对于工作中出现的有令不行、有禁不止、有章不循、执行不力等情况，加大责任追究力度，用铁的纪律保证公司政令畅通。抓住并问责一批负面典型，有力震慑执行不力的行为。

### 参考文献

[1] 茹建伟. 执行力建设在企业管理中的作用及实践[J]. 现代经济信息, 2019(01): 129.

[2] 刘家辉. 加强企业经营管理中执行力建设的策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(06): 34+51.

[3] 李峰. 新形势下国有企业执行力建设探讨[J]. 今日财富, 2019(15): 210.

## 解读企业文化建设过程中产生的人力资源管理问题

徐书杰

(山东英才学院 山东 济南 250104)

**【摘要】**就当前社会市场大环境来讲，企业之间的竞争逐渐转变为企业文化的竞争，在企业文化竞争中最为关键的就是企业中的人才培养，一个优秀的企业中的人力资源管理，可以很好的统筹企业中的人才为企业创造更有力的价值，但是就目前来看，当下企业人在发展过程中还没有很好地解决人力资源管理中遇到的问题，这就给企业发展造成一定的影响，会影响企业在市场中的竞争地位，这就需要企业应采取对应的措施，解决人力资源管理部门中的问题，加强企业文化的建设。

**【关键词】**企业文化建设；人力资源管理；解读

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.457

### 一、企业文化建设中人力资源管理的重要性

#### （一）人力资源管理的意义

公司内部实行人力资源管理在很大程度上可以提升全公司的工作效率，从而提升公司的发展速度。公司内部增强人力资源管理可以很好的处理公司多种活动的组织和控制，通过人力资源对公司内部的员工进行统筹管理，使得公司内部人员各司其职，各尽其能，充分发挥自己的能力使工作效率得到最大化。

#### （二）企业文化建设的意义

企业文化指的是企业中的全体员工所组成的企业价值观、道德规范、行为规范的总称，企业文化是由全公司全体员工共同组成的，而人力资源管理在很大程度上就是在企业文化的环境中进行管理培养的，企业文化可以说是一个公司的灵魂，是企业进行发展的精神支柱，在企业文化的引领下企业才可以向一个方向前进发展，避免出现人力、物力和财力浪费的情况。

企业在进行改革与创新的过程中，一定要及时顾及到企业内部员工的意思和想法，在企业员工中间树立企业文化的思想和观念，企业文化离不开企业内部的员工，企业员工也离不开企业内部文化，因此在对企业内制度进行改革与创新的过程中，要及时的对企业内部工作人员的思想进行调整，使其早日适应新改革的企业制度。好的企业文化一定是企业内部员工所共同遵循共同促成的，企业内部员工所共同认可的企业文化会带给企业其一股凝结向上的力量，员工的团结合作，共同朝一个方向努力，将自己的个人利益与企业的利益保持一致，企业便可以在激烈的市场竞争中占据有利地位。

### 二、人力资源管理与企业文化建设之间的关系

人力资源管理是烘托企业文化的重要部分，现在很多企业都已经了解到人力资源管理对企业发展的的重要性，对企业来讲，人力资源是借助企业的文化制度和企业文化规划体系对企业员工进行统筹管理安排，进而实现企业最终发展目标，而企业文化则是借助人力资源管理，对企业内部员工的思想以及观念进行统筹，在精神和思想上保持一致，调动员工的工作积极性最大发挥企业员工创造的价值，企业文化与人力资源管理相辅相成互相联系，在企业的发展过程中，企业文化与人力资源管理二者缺一不可。

### 三、企业文化建设中人力资源管理存在的问题

目前许多企业在发展过程中都会遇到人力资源管理中的问题，如果不及时解决人力资源管理中存在的问题，那么就会影响公司整体的发展，总结来说，在企业文化建设中人力资源管理总会出现以下三个方面的问题：

#### （一）企业内部员工对企业文化在意程度较低

现在市场竞争逐渐激烈，许多企业为了在市场竞争中得到有利地位，都会将大量的工作积压到企业员工中，导致企业员工不得不采用加班的方式完成上级所分配的工作任务，长此以往下去会导致企业内部员工丧失与企业之间存在的归属感和忠诚感，不利于公司长久发展下去，企业没有合理的运用人力资源对企业文化进行建设。

#### （二）人力资源管理体系存在漏洞

企业想要长久的发展下去，就必须依靠健全的人力资源管理体系，许多企业想要学习优秀企业的人力资源管理模式，但是却没有结合自己企业的实际情况进行

发展建设，而是直接搬用，照搬的人力资源管理体系并不适用于本企业的发展，就会导致人力资源管理体系存在漏洞，从而影响企业文化的建设，进而影响企业的发展。

#### （三）企业员工之间存在差距

目前许多企业都意识到人才对于企业发展的重要性，进而重视了人力资源管理在企业发展中所发挥的关键性作用，企业开始逐渐引进专业性人才，想要通过人才带动企业的发展，但是企业内部却没有针对引进的专业性人才进行培养，就导致新引进企业的员工与企业老员工之间存在思想和工作能力的差距，再对企业人力资源管理时就会遇到问题。

### 四、解决企业文化建设和人力资源管理中出现的问题

企业文化建设与企业人力资源管理是促进企业发展的关键，下面主要分析企业文化建设和人力资源管理中出现的问题，并提出解决办法，更好促进企业发展。

#### （一）重视人力资源管理并进行建设

企业在统筹人力资源管理时，应当要注意站在企业员工的角度去思考问题，企业的发展离不开企业中每个员工的努力，通过对企业内部人力资源管理，调动企业内部员工的工作积极性，加大员工的工作效率，通过弹性管理，提高其内部员工对企业的忠诚感，有助于企业文化的建设。

对人力资源管理进行科学统筹安排，根据企业本身的发展情况进行人力资源管理建设，绝不可以照搬其他企业的人力资源管理体系，优秀的人力资源管理体系会带给企业发展促进性。

#### （二）重视员工在企业中发展的重要作用

企业应当定期对员工进行统筹培养，提高企业员工的核心素养和工作能力，在培养过程中应当强调企业内部文化，保证企业内部员工的思想和观念始终保持一致，只有企业内部员工将力量凝聚在一起，才能更好的促进企业的快速发展，另外可以通过开展一些活动，调动企业内部员工的工作积极性，在活动中让员工充分了解企业文化的重要性。

要对企业内部员工进行培养，就要首先要求企业管理人员，企业管理人员在企业员工中起重要作用，企业管理人员是企业员工的领头人，企业人员的所言所行都会影响到企业内部员工，因此要重视企业管理人员所起到的重要作用，对企业管理人员提出更高的要求。企业也应当重视对员工的奖惩机制，在人力资源管理时要注意奖惩分明，通过合理的奖惩机制，调动工作人员的工作积极性。

### 五、结语

综上所述，企业想要在激烈的市场竞争中保持稳定上升发展，就必须着重于企业文化和人力资源管理建设，同时企业内部应当注重人才的培养，引进专业性人才，并对其进行体系培养，保证新老员工核心素养的同步稳定性，按照企业自身发展特点对企业文化 and 人力资源管理进行建设，才是企业长久发展之道。

### 参考文献

[1] 石惠中. “互联网+”时代中企业文化创新策略研究[J]. 东方企业文化, 2020(04): 88-89.

[2] 田晓磊. 基于思政管理工作建设食品企业文化[J]. 食品研究与开发, 2020, 41(16): 239-240.