

过微课形式优化学生的学习方法,提升学生的学习效果^[3]。

例如:在有关“认识总体国家安全观”知识点的教学过程中,教师可以通过微课形式,改变课堂中的教学策略和教学环节。首先,在预习中通过微课推送相应的知识内容,让学生通过自主预习方式了解教师即将讲解的内容,将不清楚的地方重点标注,在课堂内着重听讲。最后,在课堂教学过程中教师也可以将课堂教学的基本框架和总体教学方式以微课形式推送给学生,让学生了解教师在课堂内教学的不同步骤,跟随教师完成重点知识的学习。随后,在复习中教师也可以通过微课将作业及重点复习内容推送给学生,让学生在教师的指引中完成有效的自主学习和作业练习、微课形式的特点具有短小精干的优势,同时会方便学生随时查看,让学生在课堂以外环境下在教师的视线以外完成知识点的自主探索学习,通过微课形式实现课堂教学的延续,保证学生通过优化理解强化总体学习素养,也会促进学生在微课基础上高效理解知识,保证学生在微课和智慧课堂内高效完成道德与法治知识学习,形成正确的价值观念,也会推动学生整体学习素养的提升。

结语

浅谈小学学校管理规范化问题和发展策略

白玛曲珍

(西藏自治区山南市乃东区索珠乡小学 西藏 山南 856100)

【摘要】小学时期是学生学习和成长的重要阶段。因此,在教学学校的日常管理过程中应注意管理效率的规范化,通过不同方式的实施为学生创建优秀的平台和空间,促进小学生在生活和学习过程中获取发展。在小学学校的日常管理过程中应注意规范化策略的实施,同时分析规范化管理过程中出现的问题,调整计划和策略,促进改革效果的增强。基于此,文章中主要分析了小学学校规范化管理过程中存在的问题和解决对策。

【关键词】小学学校管理;规范化;问题;发展策略;分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.1205

小学学校管理者应注意策略和方式的完善,采用民主化、集中化的方式,构建优秀的管理策略,对现状进行分析,对问题加以针对性改革,实施有效的方法变革,促进管理成果的提升,实现管理效率的增强,保证教学学校管理向规范化、整体化的方向迈进,促进小学学校管理过程的可持续发展,通过有效的策略调整提升学生素质,提升教师教学能力,通过优化管理,增强学校的综合竞争力。

一、小学学校规范化管理过程中呈现的问题分析

首先,在学校的日常管理过程中过分重视经验化,管理者凭借经验完成教学,落后的管理经验难以符合社会发展、教学改革思想下学校的管理问题,忽视精神文明建设,不利于理论与实践的融合、不利于学生学习素养的培养,限制了教学体系的完善,阻碍了学生的进步^[1]。

其次,管理者主要以自身的喜好和自身的思想意识为主,难以构建民主化、亲民化的管理方式,教师在教育管理过程中的参与度不高,管理者忽视他人意见,主要硬性制定不同的对策和政策,学生与教师对政策和制度的拥护度不足,使学校管理呈现机械化,限制了学校的综合发展^[2]。

最后,教师的整体教学素质不高,教师的教学能力难以与教学改革实际需求接轨,限制了学校综合教学质量的增强。教学方法过于陈旧落后,在课堂中教师使用的教学方法对学生的吸引力不够,不利于学生的进步、也不利于课堂教学方式的变革,阻碍了教师教学水平的提升^[3]。

二、小学学校规范化管理过程中的有效策略分析

(一) 引进先进的管理理念

在小学学校日常规范化的管理过程中,应主动融入先进的管理理念,延伸和更改在学校日常管理过程中所需要的不同策略,制定亲民化、规范化的民主制度,让学生与教师用户学校各项政策的制定,通过不同指引让学生掌握有效方式,通过有效先进管理理念的融入,让教师积极参与小学学校中开展的不同活动,制定文化校园、民主校园、和谐校园彰显办学特色、打造优秀平台,保障教师的自主学习,保证学生在优秀的学习氛围中获取进步和成长,提升人员综合素质,实现小学管理方式的改革,为学生的成长提供优秀空间。

(二) 构建以人为本的管理制度

在小学学校日常管理过程中,要充分做到以学生为主体,显示学生的主体位置。学生是日常教学开展的主体人群,同时学生在日常学习过程中的体会和学习成

综上所述,在新时期初中道德与法治课堂教学过程中,教师通过不同方式完善教学过程会实现课堂教学的全面性改革,会增强学生的总体学习感悟,促进学生在课堂学习过程中的进步和成长,保证学生在课堂内探索知识,通过课堂教学方法和方案的改变,让学生的道德修养得到增强。但是,在取得丰硕的成果之后,教师仍需探索初中道德与法治课堂与信息化背景的融合策略,促进初中生的综合全面发展和进步。

参考文献

[1] 惠小艳.初中《道德与法治》“拓展空间”的实践类型与教学策略[J].科学咨询(科技·管理),2020(07):295.

[2] 高维,颜蒙蒙.统编教材与国家认同——统编初中道德与法治教材中的国家认同教育内容研究[J].教育学报,2020,16(03):34-43.

[3] 葛维佳.增进初中生政治认同的教学策略——以人教版八年级《坚持国家利益至上》教学为例[J].教师教育论坛,2020,33(06):49-50.

效是学校教学能力的体现。因此,在小学学校各项规章制度的制定过程中,应充分考虑学生的需求以及教师在日常教学过程中遇到的不同问题,针对性开展以人为本的管理制度,听取不同人群的意见,通过学生、教师意见的容纳,制定合理、有效、民主的规章制度,丰富计划和规划内容,增强学校整体管理质量,提升各部门之间环节和效率的沟通力度,为教师和小学生提供优秀平台。

(三) 优化过程,加强教师培训

教师培训会增强教师的综合教学能力,同时在教师培训过程中也应加大力度对管理者进行培训,让管理者学习先进的思想,指引管理者应用先进思想模式规范校园的日常管理过程,同时在先进思想的实施过程中要充分考虑到学校实际的教学需求和现状,针对性加以改革,构建符合学校发展、符合教师教学、符合学生学习的有效措施。

此外,要建立严整的规章制度,通过完善奖惩制度的构建,增强教师在教学过程自主学习意识,增强学生在课堂学习过程中的主动学习能力,通过规范化制度的制定、先进思想模式的引入以及优秀奖惩制度的构建,促进学生的发展,促进教师教学水平的提升,促进管理者管理成效的增强,也会直接提升小学学校的综合竞争能力,促进学校管理的良性运转。

结语

综上所述,在新时期小学学校管理过程中,学校管理者通过策略和制度的不断完善创新优秀的空间,保证学生能够在优秀的学习氛围中完成知识学习,同时为教师提供优秀的教学空间,让教师主动学习、主动完成高效的知识探索,增强教师综合教学能力和竞争力,为教师的深造和学习提供基础,不断强化教师的素养,通过优化管理构建管理者、教师、学生共同努力的氛围,打造特色教学,增强教学综合竞争能力。

参考文献

[1] 陆江建.以人为本理念在小学学校管理中实施的探究[J].天津教育,2020(20):62-63.

[2] 陶守一.小学学校管理中的德育教育和安全管理问题探析[J].全国优秀作文选(教师教育),2020(03):10+24.

[3] 王旭彤.人本管理理念在中小学校管理中的应用探讨[J].文化创新比较研究,2020,4(12):178-179.

论管理经济学原理对企业经营的先觉性指引探讨

董斯刚

(山东省夏津县医疗保障局 山东 德州 253000)

【摘要】随着改革的不断发展,很多企业在管理上有很大的要求,这关系到企业能否快速发展,管理经济学在企业中具有特殊性,将其应用到企业的管理中,能够让企业的管理人员提高管理能力。在具体应用过程中,可以在管理经济学的指导下,降低企业的成本,让企业稳定发展,合理定位产品价格,这样就能促进企业和社会上有立足之地,从而保障企业能够走上时代的前沿。

【关键词】管理经济学;企业管理;应用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.1206

在管理经济学之中,将企业行为作为市场活动中主要研究对象,同时将微观经济学理论进行应用,全面分析探究市场经济发展中出现的各类问题。对于任何一个企业来说,在激烈的市场竞争环境下,必须要注重管理模式上的改革创新,管理经

济学理论具有很强的科学指导性,企业管理者要将其正确运用到企业管理中去,帮助企业降低生产成本,实现利润最大化,促进企业的竞争力不断提高。

一、管理经济学在企业管理中的作用

“经济学是一门使人生幸福的艺术。”因此，教学应紧紧围绕现实生活，培养学生运用“经济学原理”和工具，分析社会经济现象和解决实际经济问题的能力。教学过程中，每个原理和知识点都应落实到“应用”上，不能从书本到书本、从理论到理论，而应从书本到生活、从理论到实际。对于企业的产品设计和研发工作来说，都需要重点考虑成本因素，企业要努力充分运用现有资源，并且尽可能地降低生产成本，提供更加优惠价格的产品，赢得消费者的欢迎。产品价格在市场竞争中的地位非常重要，企业管理者如果能够充分运用管理经济学基本理论知识，在产品销售的过程中，就能以低价占领更多的市场份额，在市场竞争中脱颖而出。同时也要注意的，通过降低成本和销售价格来抢占市场的途径也有着一定的局限性，并不是生产成本越低越好，必须要结合企业自身情况，确保研发和生产的高效率和高质量。西方国家经济学教学案例的应用相对较早，案例也较丰富。经济学家陈岱孙指出，西方经济学在其推理分析、测算技术、管理手段等方面有若干值得参考和借鉴之处，但我国不能盲目推崇、全盘照搬。

二、管理经济学在企业管理中的应用

(一) 合理定位产品价格

企业在销售产品的过程中，为了实现产品利润最大化，还需要制定正确的价格策略，在这个过程中，需要明确产品在市场中的价格弹性，了解定价的变化范围，这是科学制定产品销售方案的基础和前提。依据管理经济学理论，企业可以先制定一个较高的价格，之后按照市场上商品价格进行逐渐降低，最终合理定位产品价格。最近几年，知识的运用渐渐变为发达国家经济上涨的重要驱动力，知识已经将那些把物质财富上涨为目标的企业带来的经济，提升到用知识价值作为资本积累以及经济上涨的重要途径，经济的发展正在由工业经济转变为知识经济，但是国内大多数企业都处在工业化进程实现的过程中，企业发展中，一定要采用全新的发展策略及思想，将知识的开发运用当作企业经营中的重要工作对象，由实物产品的经营逐渐转化为知识产品的经营，由产品的经营转化为资本的经营，由经营有形产品变为无形产品。

企业人力资源管理培训与开发研究

白雪 张楠楠 许菲

(西安近代化学研究所 陕西 西安 710065)

摘要随着信息化和科技化的全面到来，企业对人才的需求愈加迫切。而在激烈的市场竞争中，企业想要获得抵御风险的能力，并且迎难而上，在这种环境下生存和不断的发展，就需要让内部结构更加稳固和强大。而人力资源管理就是可以根据企业的发展随时为企业调整人力资源结构的方式，对于企业优化内部结构来讲至关重要，是企业进行培训管理的重要参考条件。

关键词人力资源；管理角度；企业培训管理；模式

DOI 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.1207

一、培训与开发理念

随着市场经济和高新技术的快速发展，企业对人才的需求也更加迫切，为了使各类人员具有适应现代企业工作需要的技能及知识，各企业、事业单位会根据自身管理工作的需要及岗位的设置，对不同的人采取不同的方式进行技能的提升，以改变他们的工作状态，适应现在或将来职位上的工作需要，并最终实现企业整体经济的发展，这就是企业培训活动的实施。21世纪是知识经济的时代，知识经济作为一种崭新的经济形态，代表了未来经济发展方向。为适应知识经济时代的要求，除了普及和发展国民教育外，还必须加强和发展在职职工的教育和培训工作，培训作为一种潜在投资将必然促进知识经济的发展，而知识经济的发展同样对企业培训提出更高的要求与挑战。

二、培训与开发的意义

首先，培训与开发可以作为调整人与工作、人与社会、人在部门环境中各种关系的有效方法，是实现人事和谐、部门沟通、关系处理的重要手段。其次，培训与开发是快出人才、多出人才、出好人才的关键。大多数员工的工作都是比较单一的，如财务人员精通的是财务工作、技术人员精通技术科研，他们都是做一行精一行，这就要求各类人员在日常的工作中进行总结。同时，企业需组织人员进行相关专业的培训，以提高其在工作方面的专业性以及不足，人员只有在了解自身的不足时才会在这一方面进行克服和纠正，通过企业正确的引导与辅助，才能实现人力资源的优化升级。再次，培训与开发是调动员工积极性的有效方法。

三、培训与开发的内容

企业培训规划必须密切结合企业的经营战略和实际运营情况。为了确保企业组织成员能够适应企业发展需要，就要对不同的企业应采取其适宜的培训方式，以效益理念判断培训成果。培训包括对自身员工的培训以及对新进人员的培训，自身员工的培训在于提高其管理能力、实操技能、组织能力以及与其他部门之间的沟通协调能力；而对新进员工而言，帮助其了解企业的性质、主要工作内容，使其能快速融入企业的发展，尽快的胜任新的工作岗位才是培训目的所在。培训活动按培训场所可以分为内部培训和外部培训；按培训内容的不同可以分为安全培训、经营管理能力培训、关键技能培训，具体业务培训、职称知识方面的培训等等。开发主要用于对中层及以上管理人员的能力提升，意在挖掘其综合素质及管理能力的体现，使其与企业发展战略目标相统一，并适应企业发展所需。

四、培训与开发起到的作用

(一) 从企业角度出发，培训与开发可以满足企业技能方面、管理能力方面提升的需要，以增强企业的市场竞争力，适应现代企业发展，为自身人才储备夯实基础。

(二) 从员工角度来看，培训与开发不同于物资薪酬给予员工的有限刺激，它给予员工的是精神层面的满足，是留住人才，提升人才使用率、挖掘员工潜能的有效途径之一。一个企业因工作性质的需要设置了诸多岗位，而每一个员工能力的不同，意味着在同一岗位上发挥的潜能也会不同。对于岗位的设置，人员的安排非常重要，如何调动员工的积极性、挖掘员工的潜能，是任何一个企业的人力资源管

(二) 通过交叉弹性了解需求关系

对于一个企业的发展而言，技术创新在其中具有十分重要的作用。企业没有进行技术创新，就不会生产出新的产品，市场中也不会占有相应份额，技术创新是企业发展的关键所在。一般情况下产品需求的交叉弹性是正数，数值越大，表示产品之间的竞争关系越激烈，二者互为替代品；当交叉弹性为负数时，则价格升降方向相反，二者互为互补品。交叉弹性反映出了相对于其他产品价格的变动，消费者对于该产品需求变动的敏感程度，这样能够帮助企业产品的市场受欢迎程度，能否与其他同行业产品取得优势竞争地位。因此，企业要时刻关注消费者的实际需求，明确他们对产品的喜好程度，从而做出更加科学的生产和销售决策。企业发展管理中，需要打破以往的管理方式，逐步转向智能型、规模型企业，在今后的社会发展中，企业获取了知识经济，在发展中才会更加具有主动权，国内企业需要主动变化自身经营模式，创新管理方式，攻克知识经济时代中企业发展所需要面对的困难。

结束语

针对企业而言，要想在发展中占据一定市场份额，尤其是那些主要市场在海外，需要同国外先进商品进行竞争的企业，开发高新技术产品是十分必要的，企业应该将工作重心放在新能源技术、新材料科学、生命科学等高新技术的研发上，让这些高新技术成为企业发展的主要推动力，以新技术助力企业的良好发展。管理经济学对于企业的生产和销售都有着重要影响，企业管理者要以其为指导，树立理性思维，做出正确的发展决策，促进企业可持续发展。要想实现对其的有效应对，就要从重视技术创新、创建合作联盟组织以及人力资源的开发与利用几个方面着手，以更好地适应知识经济时代，推动企业的良好发展。

参考文献

- [1] 秦秀兰. 管理经济学在企业管理中的作用与应用[J]. 企业改革与管理, 2019(03): 45-46.
- [2] 苗菲, 赵颖, 刘之松. 统计预测方法在企业经营管理决策中的应用[J]. 合作经济与科技, 2020(04): 95-97.

理部门所面临的问题。只有人善其用，为适合的人员匹配合适的岗位，才能最大限度地发挥其能力，为企业创造最大的价值。为了适应现在企业发展需要，提升员工自我价值，提高员工胜任能力，满足员工培训开发方面的需要，是对员工价值的肯定。

五、开展人力资源与开发的策略

(一) 首先对培训需求进行分析，根据企业内部发展需要及外部环境变化要求拟定培训方向，与培训机构进行及时沟通，制定出具有针对性的培训方案。

(二) 选择培训教师，培训工作能否取得成功，培训师资的配置也至关重要。培训讲师不仅要有较强的表达能力和语言组织能力，也要对培训课程和培训目的的输出具备较深入的理解。因此，在选择培训教师时，教师的授课风格、资历也是重要的参考因素。

(三) 制定培训课程。根据受训人员、受训内容的不同划分课程单元、安排课程进度、时间及培训场所。对培训讲师提出要求，不同讲师的授课习惯得到的培训效果也是截然不同的，在进行培训前要对培训讲师的专业知识、授课习惯作了一定了解。

(四) 在培训开发过程中进行动态分析，适时调整培训方法，降低员工培训时间成本。受训人员接受能力的不同，会导致同一培训课程产生不同的培训结果，企业应及时了解实时培训状态，对培训课程进行调整，以期达到最佳培训效果。

(五) 对培训开发效果进行评估。培训效果的评估是培训的最后一个环节，同时也是培训系统中最难实现的一个环节，目前较为常用的五种综合性的培训评估方法有：目标评价、绩效评价、关键人物评价、测试比较、收益评价。

六、结语

在人力资源管理角度下的企业培训管理中，同样要关注考核对培训实施的推动作用。对培训实施情况进行考核，要注意上下级考核和平级考核之间的融合度，保障量化考核和对于考核结果的科学性评定，要让员工对考核有更加充分而全面的正确认识，保证了这一点，才能让企业的培训管理模式更加科学和有效，起到内部结构优化的效果。在互联网时代高速发展的今天，人力资源管理已经不再只是人与人之间沟通的关联，更包括了人本身与大数据的结合，这是一种专业技能和综合能力的体现，也是企业对于行业发展的敏感度和观察力的体现。有效的培训有助于提高现有人力资源的综合价值，有助于激发员工为岗位创造更大价值，不仅可以提升企业绩效、提升企业的自身核心竞争力，也能更好的帮助企业在竞争中脱颖而出。

参考文献

- [1] 陈贤纯. 人力资源管理与企业培训管理之间的联系和相互作用分析[J]. 企业管理与研究, 2013.
- [2] 张志勇. 人力资源管理对提高企业综合实力的作用以及意义[J]. 国家经济建设和研究, 2009(24): 106.
- [3] 黄燕云. 如何利用人力资源管理促进企业培训管理工作的有效落实[J]. 发展战略规划, 2009.