

输给了预科生,但是他们英语语言的应用能力和学习兴趣仍得不到提高。

(二) 学情

在预科生英语学习的初始阶段,学生之间差异较大的英语水平是阻碍教学,顺利进行的重要因素,这也意味着英语老师在选择教材时面临的重大困难。对于英语基础薄弱的学生来说,信息量大,内容困难,需要广泛背景知识的英语教材并不适合学习。这种教材的区分度不够明显,对于教材中涉及的英语知识普通学生很难完全掌握,这明显不符合预科生的实际学情。但是如果选择一些内容容易、题材不新颖,形式单一的英语教材对英语水平较好的预科生来说也不适合。这种教材容易让成绩较好的学生丧失学习英语的兴趣,打击他们的学习积极性。所以根据学生的不同英语水平,选择合适的英语教材至关重要。另外有些学校的英语教学资源有限,学校对英语教学的投入资金有限,严重推崇等级考试而非开放性英语学习,这些措施都不利于课程英语学习的进行。

二、在英语教学中预科生英语教学策略的调整

(一) 制定准确的预科英语教学定位

预科生英语教学的主要目标就是与本科英语教学相衔接,因此预科生的英语教学可以跟随本科生的英语教学趋势。但是正如上文所言,预科生的英语水平差异较大,成绩相差十分不等,因此实际的预科生英语教学存在较大困难。针对这一问题,制定准确的预科英语教学定位,同时辅以合理的教学目标和英语教材对提高预科英语教学的质量有显著帮助。首先要制定合理的教学目标。老师需要根据全部预科生的综合英语水平制定科学的教学目标,准确把握少数民族学生的学习特征,制定特定的教学任务。其次要选取适当的英语教材。英语教材的难度要适中,应适合于不同英语水平的预科生。在此基础上,英语教师可以在实际的课堂教学中因材施教,了解不同学生的英语水平,并根据不同学生的英语水平提出不同的问题,制定不同的学习目标,争取提高每一位学生的英语学习兴趣。另外对英语教学内容的层次性和针对性也要进行合理把握。教学内容不仅需要巩固预科生原本的英语基础,也要适当增加新颖的内容,开拓预科生的英语视野,提高语课学生的英语学习和英语能力。

(二) 完善现有的预科英语教学方法

在现有预科英语教学方法的基础上,英语老师要注重教学方法的创新性和多样性。避免单纯采用传统的灌输式教学方法,英语老师可以多尝试情景教学、互动教

学、实践教学等一些新型的教学形式,提高预科生的学习积极性。另外英语的学习不仅局限于课堂教学,线下的英语学习方式也能鼓励学生自主学习。比如英语老师在进行课堂教学时,可以借助多媒体等一些现代化信息工具,尽量打造真实的英语学习环境,增强英语学习的范围。另外如果师资力量充裕,学校也可以组织预科生进行分科,打造文理两种不同的学习班级。并针对不同的学生进行不同层次的英语教学。在文理分科的基础上,也可以再次进行分组,将所有的预科英语班级分为快、慢两种教学班级。两种班级可以制定不同的教学目标和教学任务,并采取不同的教学方式,从而使预科生的英语教学顺利进行。

(三) 增强预科生的学习动力

预科生的英语学习动力是英语教学质量进行的基础。所以英语教学首先要从预科生的英语基础教学出发,让学生掌握深厚的英语学习基础,提高他们的英语学习兴趣。另外在课堂教学中,英语老师也要注意与学生的互动,争取让学生主动学习英语。

结语

在预科生的英语教学中,老师需要根据实际的学情,采取多种教学方法帮助预科生完成基础学习以后,顺利进入本科阶段。因此针对预科生的学习特点,从教学目标、教学方式 and 教学内容,多个方面进行教学策略的调整,培养学生的英语学习兴趣尤为重要。

参考文献

- [1] 文华俊. 高校少数民族预科英语教学改革实践[J]. 昆明学院学报, 2017, v. 39; No. 162, 126-131.
 - [2] 王硕硕. 雨课堂在高校民族预科英语教学中的应用研究[J]. 海外英语, 2019, No. 410, 166-167.
 - [3] 李智远. 跨文化交际视野中民族预科英语教师焦虑研究[J]. 民族高等教育研究, 2017, v. 5; No. 25, 73-76.
- 作者简介:
包焯, 出生年月: 1984年11月23日 籍贯: 内蒙古乌兰察布市, 学历: 大学本科, 职称: 讲师, 研究方向: 大学英语教学法
课题名称: 内蒙古地区高职英语教学中蒙古族文化的引入与传承初探
课题批准号: NGHWZ201980

国有企业一线员工流失的影响因素及解决对策

刘建玲

(抚顺矿业集团有限责任公司 辽宁 抚顺 113000)

[摘要]在经济浪潮中,企业的建设面临着各方面的挑战,人才流失对于企业而言,是其本就不充裕的人力资源的重大损失,会对企业的常规运营和建设有不同程度影响。因此,本文结合人力资源和人才流失的相关理论,以国有企业为例,对企业一线员工流失现状进行了分析,具体分析了企业情况、企业人员构成以及企业人员流失现状,在此基础上,进一步对国有企业一线员工流失的影响因素进行了分析,并找出了国有企业一线员工流失的影响因素及应对策略。研究认为,国有企业一线员工流失的影响因素主要包括未能构建和谐的绩效考核办法、缺少对员工的培训与管理以及薪酬体系竞争力较弱;最后,提出了减少国有企业一线员工流失的策略,通过进一步改善津贴保障体制,优化组织架构,加强职工教育培训,改善员工需求以及改善薪酬制度,变通福利体系等诸多措施,有效改善企业人才流失的现状,促进企业管理的进一步完善。

[关键词]一线员工; 人才流失; 人力资源

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.350

随着全球经济一体化进程加快,各国之间交流密切,企业之间的竞争也日益激烈。对于企业而言,员工是企业最宝贵的财富,尤其是对于自身实力弱的企业来讲,员工更是持续稳定发展的核心力量。

1. 国有企业一线员工流失的影响因素

1.1 未能构建和谐的绩效考核办法

国有企业虽然在最开始就提出并制定符合要求键绩效标准绩效考核办法,然而并没有有效实施,没有完全做到用职业绩效做指标来考核人力资源的能力,进而导致一线员工的薪资与升职等这些联系到一线员工利益的方面无法通过良好的职业绩效来收到预期的效果,而且有力的管理监督机制没有有效构建。目前国有企业的考核升职机制还存在着凭借资历辈分、打人情牌的现状,如此一来会伤害到就职时间不长的人力资源对工作任务的激情,使他们感觉无法找到合适自己的岗位,无法展示自己的能力和,从而导致降低对自己在企业将来建设潜力的评估,最后导致人才的流失。

1.2 缺少对一线员工的培训与管理

目前国有企业培训机制存在的问题普遍存在于三个方面:第一,目前的培训系统没有针对对受训一线员工展开培训选择意愿等方面的调查与研究,在这种现状下无法实现人力资源期望通过培训提升自身能力的目标;第二,培训内容不合理。在实际培训中大部分的培训内容与受训一线员工的实际工作任务内容联系不密切;第三,培训方法不合适。国有企业的培训关键采用集中统一面授的方式,无法做到因材施教,培训方法单一,实操性低。

1.3 薪酬体系竞争力较弱

薪酬体系竞争力较弱,分配公平性低就是造成人才流失的最关键因素。一线员工工作任务的最直接目标就是获得薪酬薪资,以满足一线员工个人最小的物质追求。只有满足了一线员工个人最小的物质追求,才能进一步促使人才的发展。实际来说造成人才流失的关键因素有以下几个方面:

首先,薪酬水平低。就国有企业来说,在技术领域,近年来,该行业建设相对较迅速,技术市场也越来越壮大,许多的同类公司随之崛起。在这种背景下,国有企业随着市场趋势的建设提升了一线员工的薪资水平。然而,提升之后的一线员工的薪资水平依旧少于该行业薪资的平均水平,而且也少于同类公司的薪资水平,这就造成人才流失。

其次,津贴体制不健全。国有企业虽然展开了津贴体制改革,然而,与预期目标相反,改革却造成了一线员工的绝对薪酬降低。由于国有企业为一线员工提供的医疗、养老和住房等各种津贴并没有超过同类型的公司,而且也没有提供相应的资金补偿。加之改革后的企业津贴体制更偏重平均分配。导致一线员工的工作任务能力和职业绩效的差异无法展示在津贴分配中。在这种分配体制下,那些工作任务能力高的一线员工无法得到公平公正的待遇,会降低他们对企业的满意程度,增加流失的可能性。

2. 国有企业一线员工解决流失问题的策略

2.1 建立健全公司绩效考核办法

国有企业必须构建并完善公司的津贴保障体制,加强津贴保障体制构建,提升公司一线员工的薪酬水平,强化一线员工对公司的满意程度和归属感。

奖金是国有企业根据运营现状、一线员工所属部门工作任务开展现状及一线员工一定周期内工作任务现状等综合而定所发出的现金性质的激励,这种激励能够有效提升一线员工工作任务正面性和主动性。

2.2 加强职工教育培训

要使绩效考核体制得到切实有效的落实,企业首先需要设立专门的绩效考核小组,该小组能够由综合办和各部门主管或代表构成,以此来促进绩效考核方案的落实。绩效管理所涉及的方面比较广泛,这就需要国有企业根据实际问题实际分析。凭据对国有企业实际现状的了解和通过调查所得的结论,该企业考核标准和方法的制定需要以做出的工作任务分析为前提,以一线员工的工作任务职业绩效、工作任务能力以及一线员工的工作任务态度为关键开展考核。同时,对于不同的职位一线员工的职业绩效、能力、态度的考核标准要设计不同的权重和考核标准。

2.3 改善薪酬制度,变通福利体系

虽然国有企业工作业务一线员工的工资高于公司内的其他职位,然而与同一行业的其他公司相比缺少竞争力,因此国有企业中的工作业务一线员工的薪资体制需要进行一定的改善。首先是基本工资,基本工资可以省内公布的关于各行业及工种工资等级为指标参照,使工作业务一线员工的基本生活开支得到可凭借地保障;其次是工作业务一线员工的提成。

结论

本文结合人力资源和人才流失的相关理论,以国有企业为例,对企业一线员工流失现状进行了分析,具体分析了企业情况、企业一线员工构成以及企业一线员工流失现状,明确了各职业一线员工流失率、流失一线员工年龄结构研究、流失一线员工就职年度影响以及流失一线员工文化层次;在此基础上,进一步对国有企业一线员工流失的影响因素进行了分析,并找出了国有企业一线员工流失的影响因素及应对策略。研究认为,国有企业一线员工流失的影响因素主要包括未能构建和谐的绩效考核办法、缺少对一线员工的培训与管理以及薪酬体系竞争力较弱;最后,提出了减少国有企业一线员工流失的策略,通过进一步改善津贴保障体制,优化组织架构,加强职工教育培训,改善一线员工需求以及改善薪酬制度,变通福利体系等诸多措施,有效改善企业人才流失的现状,促进企业管理的进一步完善。

参考文献

- [1] 叶苗. 产险公司员工流失模式研究[J]. 中国市场, 2017(24): 106-107.
- [2] 王成明. 关于优化基层员工流失水平的探讨[J]. 经济管理: 文摘版, 2016(3): 60.
- [3] 吴青. 九江市华尔通讯公司销售项目团队管理研究[D]. 湖北工业大学, 2017.