

勘察设计企业员工关爱体系研究

王如

(四川省建筑设计研究院有限公司 四川 成都 610000)

摘要 勘察设计行业在内外环境的冲击下, 员工的思想观念、价值取向发生着变化, 实施人文关怀已成为企业管理重要抓手。以优化员工关爱体系为题, 对存在的问题进行调查梳理, 分析研究, 提出解决办法, 建立健全职工关爱体系, 明确企业文化建设发展的具体方向, 让广大员工认识、认知、认同, 为推动勘察设计企业高质量发展提供必要保障。

关键词 勘察设计企业; 员工关爱体系

DOI 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.448

一、认知现状分析

人文关怀是一个多维度的概念, 仁者见仁智者见智, 本文通过走访座谈, 了解企业员工对人文关怀的认知理解情况。

(1) 工作氛围。受采访者普遍认为设计行业特质原因, 员工素质普遍较高, 但平日加班成为常态, 在高强度的设计压力下, 内部各单位间合作性被竞争关系所取代, 团队成员彼此并未充分信任和合作, 心理契合度不高, 没有形成良好的工作氛围。

(2) 内部管理。设计企业使用的协同管理系统对标一流现代化企业, 其信息化管理建设存在一定差距, 受访者认为对强条等规章制度执行不严, 员工诉求得不到回应, 管理层与基层员工缺少有效沟通交流。

(3) 工作机制。各部门之间协作机制不健全, 导致工作推进困难重重。团队内部除工作合作外, 没有时间精力经营人际关系, 个别大部门同事之间可能相互不认识, 团队凝聚力不够。

(4) 人文关怀流于形式。员工个体的利益诉求容易被忽视, 存在注重形式而忽略内涵的问题, 例如员工遇到困难或重大疾病, 物质关怀基本到位, 但受访者认为企业应更关注精神上的关怀。

二、存在的问题及原因

(一) 管理层企业文化重视度不够

管理者认为企业文化建设不是紧急的事情, 不会带来直接经济效益, 因而对企业文化建设重视度不够, 对员工的人文关怀缺失, 使员工认为与企业间只是合同关系, 归属感较弱。

(二) 人文关怀落实程度不佳

企业员工发展道路较为单一, 发展空间具有局限性, 晋升制度难免会产生熬到头、缺乏工作激情的现象。企业文化阵地建设缺失, 活动场地受限, 培训未发挥该有的作用, 缺乏巩固和复习机制, 培训效果不佳。

(三) 管理制度不健全

现有的管理制度无法与企业转型发展相匹配, 甚至妨碍了进一步发展。尽管在发展过程中不断更新制度, 但仍未能解决根本问题, 缺乏有效的员工激励措施、绩效考核分配操作办法。

(四) 员工高层次需求无法满足

85后是企业中主体力量, 他们受过高等教育, 物质基础不缺乏, 对更高层次的需求如认可、尊重和个人价值的实现更为看重, 一线员工反映组织后台高高在上, 效率低下, 内部构架复杂, 这种发展态势与管理规章之间的不协调性造成了人浮于事、职责不清等情况发生。

三、完善提升建议

(一) 倡导人本理念, 弘扬企业文化正能量

(1) 强调压力适度

80、90后更强调对自身权益的保障, 需尊重他们对自身权益的维护基础上, 适度压力传导引导他们树立奉献、攻坚克难的奋斗精神。勘察设计企业员工大多为高知, 本身具备拼搏进取, 敬业奉献的精神和攻坚克难的勇气, 如今市场内外部环境都在发生变化, 要积极倡导正面的价值导向, 激发员工的斗志, 适度传导压力。

(2) 营造良好竞争的工作氛围

竞争本身能够有效激励员工尽最大努力完成工作, 但过度的竞争势必造成一定伤害。遵循适度竞争中团结合作的原则, 鼓励和支持部门相互配合, 协作完成, 为

同一个目标为前提的竞争, 充分发挥沟通协调作用, 使各部门之间能够共同参与, 高效合作。

(二) 拓宽企业文化传播途径, 提高认知度

(1) 加大内部宣传力度

人文关怀需要通过一系列的事例展现、领导的垂范, 在内部进行有效方向性的引导, 从而潜移默化改变员工行为。建立健全信息化办公平台、文化阵地, 高频率利用网络、实体宣传栏等形式进行宣传, 以便员工可随时了解和学习。组织更丰富的文体活动, 让员工主动参与, 起到寓教于乐的效果。

(2) 丰富外部表现形式

通过举办例会方式, 将企业发展状况及未来规划等宏观层面的决策问题进行通报, 让员工知晓。管理者应创造更多的机会亲身倾听基层员工意见想法, 给予员工提出自己看法和意见的机会, 采取多种方式鼓励, 如对员工提出的合理化建议进行奖励, 把意见想法带到决策层, 提高决策的有效性。

(三) 倡树人本理念, 强化需求导向

(1) 树立尊重人、激励人的理念

作为知识密集型企业, 构建企业文化体系中, 需要改变过去仅以物质方式满足员工需求的逻辑, 更为关注员工的精神领域的需求满足。从尊重员工创新精神的角度, 激发员工的创新潜质, 营造包容个性、激励创新的价值导向, 努力构建和谐、宽松的工作氛围和彼此尊重、团结的共事氛围。

(2) 倡导民主集中制原则

民主与集中两者彼此依存, 相辅相成。坚持民主集中制, 在管理思想理念上, 着力营造员工敢于参与、敢说真话、敢发表意见的环境。在这一过程中, 虽并不是所有员工的想法都符合企业发展战略, 但不能因为所占角度, 员工理解层次局限性, 而否认听取员工意见, 充分发扬民主过程的必要性。

(3) 加强与员工的有效沟通

利用职代会载体, 建立一套可有效反映情况的舆情汇集反馈机制, 及时迅速准确把握基层员工的呼声诉求传递到企业层面。开设网络信箱或实体信箱, 对职工来信及时回复。定期召开员工座谈会, 面对面了解职工思想状况, 对员工思想行动动态分析, 摸清员工关注的热点、焦点、难点, 及时疏导不稳定情绪。

(四) 提升组织机构运行效率, 完善管理制度

(1) 强化绩效考核与分配制度

绩效考评的最终目的是改善工作质量, 要完善合理、规范的绩效考核标准, 制定绩效为导向、考核为基础的薪资管理体系, 并且严格落实。坚持正能量激励为主, 要科学引导舆论方向, 使所有员工都能了解绩效考评的好处、实施方法, 让员工能从内心认可, 自觉利用此体系, 形成强烈的绩效管理意识渗透到每个人的行为上。

(2) 提高后台管理运行效率

伴随着勘察设计转型升级, 相应的组织机构也应进行改革, 重新梳理部门职权, 明确定义部门的职责权限, 明确各岗位人员数量、职位要求, 设立量化指标, 优化运行流程, 梳理部门之间的流程环节, 衔接配合, 提升组织运行效率。

(3) 加强培训工作

要强化员工常态化培训, 制定更为适合的基层员工的日常培训学习方案, 通过了解职工的业务需求, 把握能力水平组织相应的培训计划。

作者简介:

王如, 1988年4月, 女, 汉, 研究生学历, 政工师。

文体艺术

翻转课堂教学模式在初中体育教学中的应用探究

胡涛

(大邑县蔡场初级中学 四川 成都 611330)

摘要 翻转课堂教学模式在初中体育教学中的应用, 对于初中体育教学的质量提升有很好的促进作用。本文相对翻转课堂教学模式与传统体育教学模式作出定义和比较, 并总结出了翻转课堂教学模式对初中体育教学的意义, 根据这些提出了应用策略, 制作运动微视频供学生提前预习; 学生根据微视频初步掌握体育动作; 教师科学设计体育教学的内容并做规范演示, 最终目的就是要培养学生良好的终身运动的意识。

关键词 翻转课堂; 体育教学; 应用

DOI 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.449

初中体育课堂的教学中, 很多教师依然是按照传统的教学方式的教学, 这样的教学方式是存在不少问题的, 这样的模式过分注重教师的地位, 使体育课堂的主体是教师, 而非学生, 这是不符合新课改的理念, 忽视学生的感受和体验, 尤其是忽视了学生锻炼主动性的培养, 十分阻碍初中生学习运动技能和养成良好的运动习惯, 为了解决这一问题, 初中的体育教师应该结合学生的特点, 在初中体育教学中应用翻转课堂教学模式, 但是如何更有效的应用呢?

一、翻转课堂教学模式与传统体育教学模式

传统体育教学模式, 教学的课堂形式过于单一化, 课堂的氛围偏向死板, 课堂的流程基本上都是热身动作跑圈、徒手操是必不可少的项目, 接着就是教师简单的介绍本节体育课堂的教学内容, 然后再做示范, 接下来就是学生自主练习过程了, 有时还存在体育教师的讲解过程占用了大量的时间, 导致学生没有充足的时间练习, 练习时由于体育教师不能针对性地给予指导, 学生基本属于模仿的阶段, 没有真正的掌握其中的要领和精髓, 学生基本处于被动的地位, 长时间这样的教学模式下, 学生就会对初中体育课堂产生厌倦之情, 失去对体育运动的兴趣, 从而课堂就

达不到让学生强身健体的目的^[1]。

翻转课堂是指学生占课堂的主体地位, 学生的主动性指导初中体育技能和体育知识的学习, 让学生自己主动地养成良好的体育运动的习惯, 包括体育课堂上的体育锻炼的内容和生活中进行体育锻炼的习惯, 翻转课堂和传统课堂最核心的变化就是, 由之前的教师主导变为学生占课堂的主导地位, 学生教师处于平等的地位, 学生和教师可以进行交流互动, 遇见问题双方探讨共同解决, 最终要提升学生们对于体育锻炼的学习兴趣。

二、翻转课堂教学模式对初中体育教学的意义

有利于学生在体育课堂中展现个性化, 翻转课堂教学模式在初中体育教学中的应用, 可以充分体现学生为主体的模式, 初中的体育教师了解学生的需求, 根据学生的需求制定课堂的内容, 这样就很好地解决了学生对体育技能学习的厌烦情绪, 也要求体育教师对于每一位学生充分的了解, 针对不同学生的情况制定个性化的教学方式, 是每一位学生的身体素质得到增强。

翻转课堂教学模式也对初中体育教学的教学质量和效率, 都有不同程度的提