

论国企人才管理工作的强化

邢雷娜

(唐山开滦铁拓重型机械制造有限责任公司 河北 唐山 063000)

摘要以我国当前的情况来看,由于存在各种花哨的问题,对于国有企业高素质技术人才的培养,还有很多严肃的问题有待解决。就国有企业政治核心来看,在国有企业内部组建高级人才队伍是十分重要的,所以国有企业要想保证未来的良好发展,那么最为重要的就是需要积极的组建高级人才队伍,并设立专门的人才管理机制,为企业发展打下坚实的基础,这样企业才能保持良好、快速的总体发展。

关键词国有企业;人才管理;对策

DOI 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1386

引言

在社会快速发展的推动下,使得各个行业都得到了良好的发展壮大,与此同时也加剧了行业内的竞争形势。企业之间的竞争主要集中在人才的竞争方面,人才问题与企业发展存在密切的关联,并且人才培养对于整个国家的发展壮大也能够起到积极的影响作用。所以我们需要秉承以人为本的理念,加大力度落实人才队伍建设工作,充分结合各方面实际情况来落实人才管理工作。

1. 国有企业人才管理工作现状

1.1 人才结构不合理

就当前国有企业实际情况来说,人才结构配置不合理的问题十分的严重,特别是在整个企业中管理人才占比相对较大,而专业技能人才数量较少,这样就会我国人才结构造成了诸多的隐患,对于企业的未来发展形成了诸多的限制,并且也会对社会经济的发展产生一定的阻碍^[1]。

1.2 流动机制不完善

首先,一些国有企业人才内部流动机制整体水平较低,不管是机制规范性还是可行性方面都存在诸多的漏洞,详细的来说就是专业技术要求相对较低的工作岗位流动性较为严重,而高技术水平岗位流动效率较低。从技术岗位转变为管理岗位的情况经常发生,但是管理人员向技术人员方向发展几乎为零,而这是导致人才结构失衡的主要原因^[2]。

2. 探究如何加强国企人才管理工作

2.1 建立健全科学选人机制,不断促进人才的涌现

首先,需要切实的扭转之前落后的思想理念,不断充实人才管理队伍。首先,应当秉承以人为本的理念,在进行人才聘任的时候,不能单纯的只看人才的学历,并且需要对人才的综合素质加以考量。其次,对于人才安排应当做到人尽其用,结合人才实际情况合理的安排工作内容。再有,合理的利用赛马的理念,实行竞争上岗,为人才培养创造良好的基础。最后,利用各种方式方法促使工作人员能够形成正确的工作责任心,提升工作的整体效率和质量,推动企业稳步持续发展^[3]。

其次,综合各方面实际情况制定专门的人才聘用标准,不断提升人才聘用的科学化水平。国家领导人在全国工作会议上明确的提出了,挑选人才应当从下面几个方面入手:树立注重品行的导向,树立科学发展的导向,树立崇尚实干的导向,树立重视基层的导向,树立鼓励创新的导向,树立群众公认的导向。这六个维度是我党进行人才聘用的主要依据,并且也是判断人才综合情况的重要标准,所以我们需要在人才挑选的时候,持续坚持“德才兼备、以德为先”根本标准不动摇,对于人才的思想政治素质加以重点关注,对于人才的道德素养和工作能力给予更多的关注,以工作能力和工作业绩看做是挑选人才的只要标准。专业技术人才务必要依据道德、科学素养、综合能力为主要评价指标,完善以成长为为核心的选择标准。高技能人才还需要重视综合能力的培养,在进行人才挑选的时候,侧重关注人才的业绩贡献情况^[4]。

再次,不断延伸选材的覆盖范围,积极的发现并且加强优秀人才的凝聚。逐渐的延伸人才挑选的范围,也就是不能单纯的局限在单位内部,也不能受到专业、地区、体制的限制,应当充分结合企业发展规划以及市场发展形势来进行选材,这样

才能更好的提升人才队伍的综合水平。对于那些重点岗位实施人才选拔的时候,尤其需要加以重点关注,尽可能的满足各个地区、各个部门、各个机构对专业人才的需要。

2.2 建立健全高效用人机制,不断优化人才的配置

首先,要科学确定三支人才队伍比例。通过精简机构、优化配置等措施,努力将经营管理,专业技术,技能操作人才比例调整到国际上成熟企业通行的1:2:7的比例。特别要淡化“官本位”定势,通过制订相关政策,着力打通专业技术和技能人才的成长通道,拓展专业技术和技能操作人才成长空间,从机制上提高专业技术和技能操作人才队伍比例。

其次,应当充分结合企业自身各方面实际情况和需要来制定内部人才流动机制,将企业当前人力资源进行合理的调配和利用,尽可能的提升人才利用的效率。保证人才流动具有良好的合理性,加大力度促进人才资源朝着在核心业务和重点领域流动,朝着重点岗位和薄弱环境流动。结合企业的未来发展规划,利用人才交流、岗位轮换、挂职锻炼等多种方式方法促进人才综合能力的不断提升,为企业发展培养更多优秀的储备人才。特别是要通过交叉任职和岗位交流,强化人才性格、气质,兴趣,专业的合理搭配,不断优化人才团队配置^[5]。

第三,要进一步完善竞聘上岗制度,不断激活人才队伍活力。深入开展岗位分析,科学定岗定编,完善岗位职位说明书,为竞聘上岗提供合理规范的依据。根据新形势新情况完善竞聘上岗实施细则,突出岗位特点、丰富竞聘形式,加大空缺岗位竞聘力度,实现竞聘上岗的制度化、程序化、规范化。坚持“民主、公开,竞争、择优”的改革方针,做到程序透明,操作公开,监督到位,方式合理,努力营造有效激励、竞争择优、充满生机和活力的用人氛围,形成“竞争创新”的企业文化导向。

结束语

总的来说,在当前新的历史时期中,市场环境变化十分的频繁,从而导致竞争情况越发的激烈,其中人才的竞争更加的严峻,人才能够促进国有企业综合实力的不断提高,所以需要国有企业在运营过程中积极的落实人才管理工作。充分结合自身未来发展规划,制定人才聘任机制,人才培养流程,尽可能的将人才的潜能发挥出来,同时也为国有企业可持续发展战略的实施奠定坚实的基础,使其在参与市场竞争中占据主动性。

参考文献

- [1] 杨安. 关于加强国企人才管理工作的思考[J]. 化工管理, 2010(09): 68-71.
- [2] 杨安. 关于加强国企人才管理工作的思考[J]. 化工管理, 2010(10): 77-81.
- [3] 曹佃松. 关于加强国企人才管理工作的思考[J]. 办公室业务, 2017(06): 160.
- [4] 肖飞. 新形势下国企人才队伍建设策略[J]. 智库时代, 2018(48): 24+28.
- [5] 杨鹏. 关于国企人才培养的思考[J]. 东方企业文化, 2015(09): 125.

文体艺术

小学音乐课堂教学中奥尔夫教学法的应用实践

李晓蕾

(山东省滨州市滨城区滨北街道办事处北城中学 山东 滨州 256600)

摘要随着我国新课程改革的进一步推进,小学音乐教学的教学方法和教学模式也在不断进行着改革和创新,奥尔夫音乐教学法在小学音乐教学中的广泛应用已经略有成效。它以追求人类的本能欲望为出发点,积极引导学加强对学生的情感体验,调动学生自主思考的学习能力,注重学生自主创新能力的培养,尊重学生的个性发展,有效促进学生对于音乐学习的兴趣与喜爱,从而提高音乐课堂教学的教学质量和教学效率。本文是笔者针对小学音乐课堂教学中奥尔夫教学法的应用实践所作出的探究和阐述。

关键词小学音乐;课堂教学;奥尔夫教学法;应用

DOI 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1387

前言

在小学音乐教学实践中有效穿插奥尔夫教学法,不仅可以满足新课程改革的要求和标准,还可以让教师成为小学生音乐学习过程中的总指挥、引导者和陪伴者,不仅可以令学生学习音乐的技巧和能力发挥到最佳状态,还可以提升学生对音乐、艺术的鉴赏水平和鉴赏能力,不仅可以帮助学生愉悦他们的身心,提升学生的音乐素养,还可以提升小学音乐课堂教学的教学质量和教学效率。

一、通过奥尔夫教学法,唤醒学生对音乐的本能

奥尔夫教学法是通过唤醒小学生的内心世界,引导学生在学习音乐知识的过程中,放下学习音乐知识的思想负担和功利心,全身心投入到音乐的世界中来,并通过他们的肢体、语言和乐器等自由演绎相关的音乐内容,以其独特的方式去唤醒学生对音乐的本能和对音乐的需求,促进学生迅速理解和掌握乐理、乐感、表演、节奏、语言方式等,并将其充分内化变成学生独有的音乐感受和音乐技能。

例如,在教学人民音乐出版社小学音乐《木鱼碰钟》这部分教学内容时,教师可以首先为学生展示自己提前为他们准备的木鱼,并引导学生上前来进行逐一敲