

人力资源管理中的思想政治工作分析

杨恒操

(六冶(郑州)科技重工有限公司 河南 郑州 450000)

[摘要]企业内部人力资源管理立足于岗位职责与内部管理考核等机制得以运行,提高员工工作自主性,为了企业的前进发展培养优秀人才。思想政治工作是每一个企业都需要高度关注的任务,此项工作的开展不仅能树立企业人员正确的思想意识,还可以培养企业人员职业精神,挖掘企业员工内在才能,提高企业整体运作效率。怎样在企业人力资源管理工作中开展思想政治工作,值得供电企业内部从事人力资源管理及党建工作相关人员进行深层次的研究。

[关键词]人力资源; 思想政治; 策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2019.11.812

1 在企业人力资源管理工作中融入思想政治教育的价值

1.1 有利于缓和人力资源管理方面的矛盾

原有的企业人力资源管理紧紧将重点放在人事管理上,更突出独立和强制,再者,因为改革不够健全,造成人力资源管理工作和职工利益发生冲突,就会引发企业和职工之间的摩擦,人力资源管理质量无法得到进一步提高。面对这种情况,把思想政治工作和现阶段人力资源管理进一步融合,利用思想政治工作加强宣教,方便企业和职工进行交流,利用有效交流缓和人力资源管理进行当中存在的问题,引领职工认同和赞同人力资源管理当中的决定和规划。与此同时,职工的工作热情会得到提升,管理成效得到进一步提高。

1.2 有利于加强员工在利益调整上的抗压能力

现阶段,多数企业正在现代化改革的重要时期,在改革进行当中需要面对的一个问题就是不同层面职工的利益方面的调整。改革取得进展的过程当中利益调配会使职工感到压力重重,如若企业把思想政治工作和人力资源管理结合起来,利用宣教、访谈等各种方式增加和职工之间的交流,认真采纳职工建议,了解职工最需要解决的内容,并且加以适当引领,能够使职工在利益调整方面更加抗压,在这种情况下进行改革规划的调整会更具成效。

1.3 有利于约束和引领职工的意识 and 行为

原有的人力资源管理方面,注重的是对事务的管理,缺少对员工意识以及行为方面的引导,因而造成职工无法认清企业的发展观念、工作方向,职工的素养以及水平不利于企业取得进展。将思想政治教育工作和人力资源管理结合起来,能够引领职工了解企业的运营观点以及发展方向,对现代化的人力资源管理方式更为信赖;促使员工知晓工作方向并为了达到工作方向,不断对本身的工作进行完善。

2 企业人力资源管理与思想政治工作的融合策略

2.1 树立以人为本的思想政治教育观念

所谓的以人为本,即把员工利益进行最大化分析,企业工作运作要将员工利益视出发点,因此,思想政治思想在企业的改革期间起到有效作用,如果企业可以把以人为本的思想落到实处,势必会加快企业发展脚步。社会全面进步和改革的深入进行,烦琐的工作压力促使员工自身生活节奏和工作节奏出现变动,因此,企业要给予员工足够的关注,不可以仅仅局限在员工给企业带来的效益层面,还要注重企业员工思想情感变化,以免员工由于思想偏差生成心理问题。企业管理者要有计划的进行思想政治教育,全方位的感知员工的心中思想、愿望以及诉求,对员工比较关心、关注的利益项目加以正确解释和解决,一视同仁的对待员工,尊重员工的内心需求,使得员工心中产生被温暖与被关心的感觉,提高员工为企业工作的积极性。

2.2 及时更新思想政治工作方法。

在信息技术的大范围推广之下,企业人力资源管理工作的方法要进行及时更新,以往的人力资源管理仅仅是关注绩效考核这一个层面,在很大程度上对人力资源管理进行简化处理,制约了管理者对企业员工思想的掌握程度,因此对思想政治方法进行创新显得十分关键。总体而言,企业在人力资源管理工作中,要挑选满足

社会发展的工作模式,思想政治工作要积极创新与实践,管理者通过真情实感拉近自身和企业员工的距离,展现企业整体运作成效,推动思想政治工作的有效开展。

2.3 提高人力资源激励效力

一是根据企业发展战略目标和企业岗位要求帮助每一位员工制定科学的职业发展目标,这会成为员工不懈努力的方向,对员工产生强大的激励作用,员工将会在工作中竭尽全力,对岗位工作有激情,促使企业利益和员工利益真正达成一致,员工在实现自身价值的同时会给企业创造更多效益。二是引入奖惩机制,遵循有功当赏、有过当罚的理念,对员工进行合适的奖惩,对于那些认真负责、在岗位工作中表现突出的员工给予物质奖励和晋升机会,对于那些工作消极懈怠、表现不佳的员工需要严厉惩罚,增强员工的危机意识,员工就会严格要求自己,避免类似行为再次出现。企业还要及时与员工沟通,让他们认识到自己行为的错误性,帮助员工改正缺点和毛病,提高员工整体工作效率。

2.4 人才培养过程中思政教育的开展方法

人力资源管理领域的思政教育工作开展的另一大阵地就是人才培养过程。所谓人才培养过程,就是企业的日常工作过程。在这一过程中开展思政教育,可以考虑设置思政教育考核机制和线上学习打卡机制两大思路。考核机制不必多说,一个机制完整、人力资源管理到位的企业,必定需要考核制度的支持。设置思政教育的考核机制,需要自上而下施行,以免引起员工不满情绪和懈怠感。自上而下,通过管理层的带头学习和参与考核,调动员工的学习积极性,上下一心学思政,增强集体感,减少学习枯燥感。建立线上学习打卡机制,需要相应的奖励机制予以配合和支持。通过“学习强国”党政资讯软件,建立学习群组,通过学习进度的排名,对学习积极性名列前茅的员工予以物质奖励。另外,线上学习打卡机制可与思政教育考核机制配合,在日常工作琐碎繁忙的报业集团,也不失为一个好的思政教育工作方法。

2.5 建立全面的沟通机制

首先,企业要建立完善的人力资源协调机制,给人力资源管理者的沟通交流创建平台,增加他们相互之间的了解,人力资源管理人员要更好地教育企业员工。当某位员工在工作中出现消极怠工的情况,人力资源管理人员就要与其谈话,了解这种行为发生的原因,帮助员工解决困难,提高员工的工作效率。其次,企业中的各个部门都要加强沟通,互帮互助,在遇到问题时集思广益,共同解决。企业要将员工的利益放在首要位置,员工将会以同样的情感来回馈企业,在岗位工作中更加专心致志,从整体上提高企业的凝聚力和向心力。

结束语

综上所述,人力资源管理与思想政治工作的融合是现代企业发展的必然要求,需要企业明确该项工作的重要性,树立以人为本思想,采用合适的激励措施,重视提高人力资源管理者的综合素质,建立全面沟通机制。相信这些举措的落实必然会让企业人力资源管理与思想政治工作焕发出新的气象,企业在市场竞争中也会立于不败之地。

经营管理

土建工程项目施工现场管理探讨

齐永红

(辽源市会计人员教育中心 吉林 辽源 136200)

[摘要]随着我国社会经济的发展,人们对自己居住环境的品质也提出了更高的要求,因此,土建工程的施工现场管理也就变得更加至关重要。土建施工是一项涉及诸多方面的工程,容易出现安全、质量和人员纠纷问题,因此加强现场管理是非常必要的,这可以保障施工项目规范有序的进行。本文首先概述了建筑工程现场管理的定义和内涵,并分析了土建工程项目管理容易出现的问题,并就这些问题的解决提出了自己的意见和建议。

[关键词]土建工程; 现场管理; 问题; 对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2019.11.813

引言

现场施工管理是建筑工程管理的重要环节,对于建筑行业的发展至关重要。现场施工管理的对象是施工人员、设备和建筑材料,如过我们采取有效的措施,就可以充分利用现场施工资源,就可以大大提高施工效率,从而保证整个施工管理处于较高的水平。所以,建筑企业需要对现场施工管理引起高度的重视,并对管理体系进一步完善起来,制定出严格的现场施工管理措施,推动我国工程建筑行业得到较快的发展。

一、土建工程现场管理的含义

所谓土建工程现场管理,指的是在法律的框架内,对土建工程施工现场实施管理,合理的安排施工人员、设备和材料,保证施工工作能够安全有序的进行,在保证质量的前提下,如期完成土建工程项目的过程。企业高层的管理关系到一家企业的兴衰成败,而土建工程同样如此,我们必须在施工过程中做到人尽其才、物尽其用,通过管理把自身资源的优势充分发挥出来。土建工程现场管理也直接决定工程进度能够做到最好最快,并且最大限度地节约成本。因此土建工程施工工作重点必

须向现场管理倾斜,并坚持科学化、规范化、全面化、标准化和人性化的原则,力争以最低的成本,建设出质量最优的工程,并在最短的工期内完成工程,进而把企业的社会效益效益提高上去。

二、土建施工现场管理存在的问题

(一) 管理方式陈旧

当今社会已经进入了信息化时代,传统管理模式已经无法跟上时代的发展步伐。但是,目前很多土建工程企业依然在沿用传统的管理模式,人员实地勘察制在管理中依然处于主体地位,这种管理方法浪费了大量的人力物力,而且效果补你让人满意,很难长期坚持下去。一旦领导离开现场,监督考核的作用就无法发挥出来。而且很多土建工程施工企业的管理制度并没有完善的建立起来,相关事项无法做到逐一落实,一旦领导不亲自监督,现场施工很容易出现问题,造给施工管理人员带来了较大的压力。

(二) 质量监督不完善

就土建工程的施工现场来说,因为工序比较复杂,因此管理涉及的范围也十