

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

分广泛,所以,全方位的检测工程施工是非常困难的,检测往往会采取随机抽查的方式,这是造成质量问题产生的重要原因。在土建工程施工过程中,因为施工质量会对工程进度造成较大的影响,所以,要想让工程质量全部满足国家规定要求是比较困难的,不合格的工程出现是常有的事情。但是,在返工整改出现问题工程的时候,部分管理人员没有做好监督和检测工作,造成返工工程质量依旧存在问题,对土建工程项目的整体质量带来了非常不利的影响。

(三) 施工人员缺乏安全意识

在土建工程施工过程中,会使用大型工程机械,还有脚手架和吊车等施工设备,这些设备的施工危险程度都是较高的,如果存现操作问题,会带来很严重的安全隐患。按照国家规定,施工现场必须设置警示牌和防护栏,但是很多土建工程并没的安全防护做得很不到位,施工人员缺乏应有的安全意识,施工没有完全按照标准执行。施工过程中随意摆放社工设备,施工地面不做硬化处理,用电缺乏安全防护,这都造成了土建工程施工存在安全隐患。这些安全隐患如果得不到有效的消除,不仅会影响工程质量,还会对施工人员的人身安全带来不利的影响,严重的还会造成人员的伤亡。

三、加强土建施工现场施工管理的意见与建议

(一) 做好现场施工的规划

在土建工程项目施工开始之前,必须提前做好施工管理规划,并且要在对实地进行考察的基础上,总结一下施工过程中可能会发生的问题,并做出决策,提前做好预警措施,再从土建工程的概况出发,制定现场施工管理计划,尤其要对于施工要点要制定出具体办法,施工规划必须符合国家法律法规,遵照行业规则,科学合理地进行施工,并具备较强的可操作性。

(二) 强化现场安全控制

任何土建工程项目,都首先要对安全问题引起重视,在土建工程项目施工之前,相应的安全教育是非常必要的,这样可以最大限度地避免施工中出现突发事件。特别是对于一些牵涉到高空作业和电气操作的人员,安全教育必须进一步强化。在施工方案出台之后,监理人员必须首先审核出不合理的地方,或者可操作性较差的地方,并与设计人员做好沟通交流,把可能的安全隐患彻底地排除掉,这样

工程项目施工才可以安全有序的进行。但是,施工现场出现不可控因素是难免的,一旦这种情况出现,应该及时反映给施工管理人员,并查找其中存在的原因,并且把应对措施制定出来,确保现场防护安全工作不出任何问题。另外,施工人员着装必须统一,防止外来闲散人员进入施工现场,危险区域要设置警示牌,对于高空抛洒物品必须明令禁止。以上措施的落实要做好考核和监督工作,必要的时候要建立监督小组,监督不同岗位人员是否履职尽责,一旦发展问题,及时向上级汇报,并现场加以整改,力争把损失降到最低的水平。

(三) 完善监管制度

土建项目施工耗资巨大,是一个比较庞大的体系,因此制定并落实相应的监管制度也是非常必要的。在土建工程项目施工的现场,现场管理制度是非常关键的,能够让管理人员有参照的依据,因此,只有规范严格的监控,才可以保证整个工程进度有序的进行。只有管理人员严格执行监督管理制度,确保将每一道工序责任到人,才能够从根本上保证整个工程管理取得较好的效果。

总结

由上可知,土建工程施工现场的管理对于整个工程是非常重要的,土建施工现场管理是建筑工程管理的重要组成部分,只有在工程施工现场实现了有效的管理,建筑施工单位要把自身的形象树立起来,并从激烈的市场竞争中占据优势地位,并保证土建工程按时、高效地竣工。

参考文献

- [1] 鲁俊男,谷鹏. 土建工程项目施工现场管理的方式探讨[J]. 四川水泥, 2014, (011): 49-49.
- [2] 刘奎. 土建工程项目施工现场管理的探讨[J]. 商品与质量, 2016, (001): 272-272.
- [3] 张杰. 新时期背景下土建工程项目施工现场管理的探讨[J]. 中国室内装饰装修天地, 2018, (022): 252.
- [4] 杨旭. 土建工程项目施工现场管理的探讨[J]. 企业改革与管理, 2015, (09): 25-25.

小学班主任如何运用情感教育开展班级管理工作

付念华

(青岛西海岸新区弘文学校 山东 青岛 266400)

[摘要]在核心素养的教育环境下,小学班级管理需要以人为核心的教育理念进行有效措施。基于小学生的成长需求,他们的健康心理发育是小学班主任重点关注的方面,而在班主任与小學生之间相处的方式要运用到情感教育。情感教育是研究心理的重要途径之一,它能够打开人心里隐藏封闭的问题,从而促进人和人之间的交谈。为了有效开展小学班级管理工作,班主任可以运用情感教育方式进一步了解小学生的健康成长需求,这有益于加强班主任的管理质量,同时也为小学生的学习成长带来良好的影响。

[关键词]小学班主任;情感教育;班级管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2019.11.814

一、走近小学生,情感沟通

(一) 聊天

聊天是人與人建立情感基础的桥梁,无论是成年人还是青少年,都是在聊天当中彼此互相增进感情。聊天的方式有很多种,班主任训诫小学生是一种聊天方式,班主任在课堂上教学也是一种聊天方式,班主任与小學生之间的问候更是一种聊天方式,然而以上这些聊天方式都不足以使小学生消除心中对班主任严肃形象所产生的消极影响。实际上,聊天本身带有一个特点,就是随心所欲,而大多数时候小学生面对班主任都是被动地说,那么被动而说的感情会伴随着消极情绪,也会使小学生的心理产生沟通障碍。

聊天是情感教育方式之一,很多班主任对小學生以聊天的方式展开沟通,却实现了情感教育对他们的影响。实际上,聊天自身带着一种教育观念,聊天的语言、语调和表达方式都是影响教育观的因素。为什么有些班主任擅长严厉的教育方式,因为他们的语言、语调和表达方式所产生的教育观形态是严厉的。所以班主任在于小學生相处的过程中需要选择适当地聊天方式来进行不同的教育。如果班主任通过仔细观察小學生之间的聊天,就会明显地发现他们之间的聊天是轻松、温和的,这不仅仅是因为他们之间的思想代沟,还因为他们之间的相处模式是一致的。他们的相处模式是建立在同学情感上,而班主任与小學生之间有着师生情感,那么班主任便可以师生情感来感染小學生的心灵,进而使小學生主动靠近班主任的话题,并推动情感教育的进展。

(二) 讲故事

在核心素养背景下,班主任在面对一些性格特殊的小學生时也需要从他们的健康成长出发,并实施有效的管理措施。对于小學生而言,他们普遍都有喜爱听故事的爱好,而讲故事也是促进班主任与小學生之间感情的有效途径之一。一般来说,班主任很少会运用讲故事的方式来管理班级小學生,但是从情感教育的角度来看,讲故事能够让小學生对班主任快速建立感情。班主任在向小學生讲故事的过程中,小學生会发现班主任另一可亲可爱的面貌,从而对班主任产生信任感。班主任无论是在课堂上还是在课下,都可以运用不同的故事来拂动小學生的心理期待,所以班主任可以通过讲故事这种温和而婉转的方式来使小學生从中获益,并得到珍贵的教育意义。

(三) 娱乐

娱乐也是情感教育的一种方式,它能够起到有益身心的作用。在一般人来看,娱乐会令人玩物丧志,然而作为一名人民教师可以合理利用娱乐的性质特点,便能够使它发挥教育的作用。娱乐与情感有着一种独特的关联,娱乐可以使陌生变成亲切,也可以使尴尬变成融洽。基于核心素养,班主任需要适当为小學生提供娱乐空间,让其活跃身心,而在情感教育的实施中,娱乐能够融化人与人之间的感情,使之产生肢体互动,更有利于班主任对班级学生的有效管理。

班主任实施情感教育过程中,开展娱乐的方式有班级劳动、班会和课间活动等,班级劳动可以培养小學生的集体意识和劳动能力,班会可以培养小學生的纪律意识和规则意识,课间活动可以培养小學生的兴趣爱好。班主任将情感教育思想渗

透到娱乐措施中,让小學生从中感染到情感教育的影响,从而促进自身综合素质和学习能力的提升。

二、融入小學生,情感疏导

班主任在走近小學生,进行情感沟通的同时,还需要融入小學生的群体中,为他们提供情感疏导。班主任除了是一位可敬的教师之外,还是小學生校园生活中的人生导师,指引着他们前进的道路。如果班主任能够以情感教育去感染他们,以感性的思想教育去引领着他们,那么他们的心理和行动都会变得柔软、乖巧得多。班主任融入小學生的方法主要分为兴趣访问和学习访问两种,这两个方面都是班主任管理班级学生的重要途径。

(一) 兴趣访问

兴趣访问是班主任对小學生的兴趣进行的访问。开展有效地班级管理措施,对小學生的了解是班主任一项重要的任务。了解小學生的方法之一是对他们做一个兴趣访问,班主任一方面可以给每个小學生提供一张兴趣问卷调查表,让他们根据自己的日常兴趣爱好来填写,另一方面可以进一步深入访问小學生,以聊天的方式最佳。

(二) 学习访问

学习访问是班主任对小學生学习情况进行访问,它与兴趣访问相似。学习访问能够帮助班主任了解小學生的学习方式,进而班主任根据他们的学习方式来推进教育教学的措施。从某种角度来看,兴趣和学习可以合二为一,因为兴趣可以影响学习,而学习可以改变兴趣。如果班主任要了解详细,那么可以分开实施,实施的方法与兴趣访问相同。

三、以感性为主,理性为辅管理,情感领悟

在班级管理过程中,班主任会面对小學生各种各样的问题,尤其是小學生的性格大多比较顽劣、倔强、活泼,各有特点,使得班主任难以统一管理。对于小學生,都有一个共性,就是童真。小學生的童真为感性,他们很容易被一件事物所感染,所以,班主任可以感性为主,以理性为辅的管理方式去感染小學生的行为习惯。情感是最容易感动小學生的内心,一份好的情感可以影响到小學生的一生,而一份具有启示意义的情感更加会影响到他们一生的命运。

结语

随着核心素养的教育发展,小學生的思想成长速度也会越来越快,而小学班主任的管理工作也需要满足他们的成长需求,才能推动小学教育发展品质的提高。为了让小學生得到全面的身心发展,班主任可以运用情感教育来开展班级管理工作,先走近小學生,然后融入小學生,最后以感性为主、理性为辅的综合管理模式,加强管理的有效性。情感教育与班级管理的结合应用是班主任从思想上和行为上双向举措,而小學生的成长更需要思想上的快速成长才能管理自身的行为习惯。因此,小学班主任需要运用情感教育来推动班级管理工作的有效发展,让小學生在班主任的情感教育管理下得到全面、健康的成长。

参考文献

- [1] 史爱萍. 小学班主任班级管理中柔性管理模式的运用[J]. 中国校外教育, 2019(32): 47-48.