

新形势下企业员工教育与企业经营管理的协同发展

杜明

(胜利油田分公司油区护卫管理中心特勤作训中心 山东 东营 257000)

[摘要]经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,对企业打好瘦身健体、提质增效攻坚战进行了重点部署,高质量发展成为今后持续发展的主题。当前时代发展之迅速,使得企业之间的竞争越来越激烈。企业文化是一个企业发展的根本,而加强企业的员工教育培训是企业文化建设的重要内容,一旦企业文化建设得到加强,企业文化就会成为这个企业最为宝贵的财富,在一定程度上促进企业可持续发展。员工教育培训对于企业来说是一个提高人才素质的重要手段,也是紧跟时代发展,掌握时代发展动态的重要举措。企业在探索中不断完善自身的管理,发现自身企业的特点,相互融合和促进,形成具有自身特色的企业文化,对于企业树立自身的品牌和形象是非常重要的。

[关键词]市场竞争;企业管理;品牌;员工教育培训;相互融合

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1876

随着经济体制改革工作的不断深入,市场越发的开放化,对于市场环境的调控往往只是宏观方向性的指导,企业能否在激励市场上站稳脚跟,主要依靠自身的市场管理意识与能力。在此大背景下,企业在日常经营管理工作上面对内外部复杂多变的环境时,如何依靠内部控制能力与科学决策提升企业管理也就显得非常的重要。随着新的社会环境导致人们的生活方式、行为方式、娱乐方式、学习方式以及思维方式都发生了很大的转变,员工的思想内涵也日趋多元化,企业管理面临的问题日益增多,企业的员工教育培训面临着新的机遇与挑战。怎样更好地在顺应新形势以及新时代的发展要求下调整企业内部的员工教育培训开展方式,如何加强企业员工的思想政治教育,真正发挥员工教育培训的优势,是当今企业管理不可忽视且必须解决的难题。本文阐述了员工教育培训与企业管理的基本概念,分析了员工教育培训在企业常规管理中发挥的作用,并进一步探讨了员工教育培训与企业管理融合创新的措施,使员工教育培训在促进企业管理水平提升方面发挥其真正的效果和优势。

一、员工教育培训与企业管理的关系

企业员工教育培训是一种教育疏导工作,是企业管理人员针对员工在思想上的问题,以科学的思维来开导教化员工,使其在思想认识问题上导向正确,帮助其树立正确的世界观、人生观、价值观,能够以积极阳光的精神面貌面对生活和工作等各方面大小问题,进而带动企业朝着正向发展。

企业管理则是更加复杂一些的概念,包含但不限于企业生产、公司经营、内外部改革、发展建设等多方面的管理活动。随着管理理论与管理实践的发展,企业管理已经从曾经过于重视物的模式转变为侧重人的管理。新时代企业管理延伸出的不同要求也为员工教育培训的顺利开展建立了良好的前提。在这种情况下,二者的融合也就顺理成章了。现代企业制度将企业管理划分为硬管理和软管理两大类。所谓硬管理就是通过各类物质手段,如发布种种规章制度、下达行政命令等来达到管理效果;软管理则不同,它是借助员工教育培训等方式,同化优化员工的价值观,使其和公司价值观趋同,塑造与企业同呼吸、共命运的发展理念,构建和谐的人际关系,从而实现企业管理的目的。企业员工在被公司的条规与各类命令强制要求工作的同时,让员工教育培训在潜移默化中发挥其应有的作用,更有利于提高工作效率与质量。对于现代企业而言,如何开展好员工教育培训成为一个值得探讨的问题。这项工作以对人进行教育和引导的方式存在于

企业之中,地位日趋重要。它的做法和作用贯穿于企业管理工作的每一个角落。

二、员工教育培训在企业管理中所起的作用

在社会经济转型的大趋势下,大部分企业员工的思想形态发生了很大变化。这时,就需要有先进的企业员工教育培训来指引员工的思想方向。特别是在新时代背景下,企业彻底改革或快速蜕变发展所需的可靠的思想能力与持久的精神动力就需要借助员工教育培训来获得。同时,其还能够保障企业运营发展的方向正确而不跑偏。

(一) 员工教育培训确保企业发展的正确方向

员工教育培训承担着指引思想方向的使命,保证公司的路线、方针、政策能够确实融入企业发展中是它的基本任务,必须坚持社会主义的企业发展方向。马列主义、毛泽东思想、邓小平理论以及“三个代表”重要思想和科学发展观,尤其是新时代中国特色社会主义思想是必须坚持的行动指南,以此让广大干部、员工等能自发实践企业的发展目标,并且管理阶层在创新理论宣传教育以及对企业运营中产生的问题做出科学解释时,工作也会进行得更加顺利,并能够帮助企业和员工坚决抵抗腐朽文化与不良文化的攻击,及时排除和战胜各种错误认识对企业改革发展的干扰。

(二) 员工教育培训为企业改革转型发展提供不竭动力

企业要腾飞,思想要先行。思想观念作为一种精神力量,既能规范企业行为,推动企业进步,又能促使企业开拓创新,构建社会效益和经济效益的双赢平台。企业要生存,就必须按照市场经济的要求进行改革。在企业改革转型中不可或缺的是提高企业效益且改善员工平均素质水平,将员工的精力聚集到生产经营上,进而提高企业的行业竞争力,这就需要员工教育培训的力量。企业能够开展好员工教育培训,广大干群、员工之间就会凝成一股绳,互相鼓励关心,团结进取,彼此之间有福同享、有难同当、融洽相处,营造一家人的良好气氛,让员工企业形成一条心。对于现在的企业来说,这才是真正适合迎接新挑战新形势的正确氛围。

(三) 员工教育培训保障企业的深化改革

随着供给侧结构性改革的不断深化,企业管理结构要调整,承担的使命任务要重新分配,企业内的员工地位也将日新月异。这些变化不可避免地会给他们思想上和精神上带来不可预估的影响。面对基层劳动者与高层管理者之间在利益关系与人际关系协调上产生的新问题和新情况,不能单纯使用物质利益的调整分配来解决处理,更需要员工教育培训的

配合,在一定程度上调节员工的心态。在与其沟通的同时,在公司内制造有力的舆论氛围,一条条梳理那些曾经模糊的概念,让员工开阔视野、加深认识,能够更加主动、积极和有创造力地支持和投身企业改革,争做深化公司改革的中流砥柱。

三、正确认识员工教育培训与企业管理工作的联系

员工教育培训应紧紧围绕企业的经营总目标,帮助调节企业管理工作上的困难。为此,员工教育培训应该拓展思路,争取在规划、部署、检查、考核等方面都与管理工作同歩走、同曲调。

(一) 实现员工教育培训机制创新和现代企业制度的最佳结合

任何企业的内部行事作风都可能影响员工教育培训的实施效果,会随之变强或减弱,创新或保守。工作机制与方式也是同样。员工教育培训,不论是实施还是被实施的对象都是人,这也意味着企业内部需要更加注重员工教育培训骨干的培养,把这项工作放在重要位置,打造一支政治信念坚定,有理想、有激情、人格素质俱佳的政治工作人才队伍。加强广大员工对经济、政治环境发展变化问题的认知及对各类事务的判断力,将员工们的积极性调动起来,深入参与企业快速推进的改革发展工作,并在改革发展和生产经营工作中发挥正向作用。

(二) 创新全员抓员工教育培训的运行机制

员工教育培训不单纯是政工干部的事,全体管理人员都要成为能引领员工思想的员工教育培训者。带好员工队伍、组织开展好员工教育培训是全体管理阶层人员的共同职责。“企业发展的灵魂,是各自份内的职责”的观念每一位企业管理者都应该深埋心中,结合自己单位与部门的实际工作,针对具体问题合情合理地展开工作,并高质高效地解决问题;特别是要关注员工的利益诉求,确保每个员工都能心情舒畅,这样才能够不折不扣地完成企业经营中增收增效的重要任务。企业员工教育培训要贯穿企业日常经营管理的全部活动,使企业在取得好的生产经营成果方面有强大的思想保证。这也是员工教育培训在公司发展过程中能够发挥重大作用的实际体现。

(三) 打造最合身的特色企业文化

企业文化是企业的核心竞争力。企业本身的创新与发展是首要条件。有了这个基础,员工教育培训才能有立足之地。这个创新与发展的基点就是企业文化。人文关怀的理念必须深刻融于企业管理者心中,将企业文化在初期塑造时就与员工教育培训有机融合,并将其融入企业的管理工作。比如通过举办“面对面交流”活动、“恳谈座谈”活动等促进员工之间的深入交流,培养员工积极乐观的心态。通过活动,努力使员工做事理性而平和,拥有自尊自信的品格,企业上下一心,从而反映出一个积极健康且独具风格的企业文化。这无疑将不断体现员工教育培训的魅力所在。

四、员工教育培训为企业管理工作提供正确的前进动力

新环境下企业员工教育培训要以开展“不忘初心、牢记使命”主题教育为契机,通过开展扎实有效、符合实际的活动,脚踏实地,稳步推动企业管理工作更上一层楼。

(一) 紧抓一条主线

开展企业员工教育培训必须时刻谨记要将工作贴近基

层、员工和实际,这也是这项工作中必须抓住的主线。要把“三贴近”落到实处,企业各级管理层在对基层员工进行员工教育培训时,要全方位地思考角度,制定有效措施开展宣传教育;要广泛听取员工意见,及时准确地发现、解决员工思想和精神等方面的各类问题,切实把“三贴近”这一工作法宝用活、用细、用实。

(二) 发挥两大功能

导向和鼓励是员工教育培训最基本而主要的两个作用。要达到实际效果,公司的员工教育培训必须虚功实做、实功细做、谋在高处、做到低处。“身不正,其令难行”,各管理阶层在进行工作时首先需要的是摆正自身,对员工起到潜移默化的作用,这样做才能够增加公司管理层在基层员工中的威信。各管理阶层要多深入基层,面对面与员工交流,认真负责地解决问题,增强员工对企业的归属感。员工教育培训要与管理工作相辅相成,互相促进,需要做到合情合理,符合民主要求;要以激励为主,但也不能放松约束,做到导向和激励两项工作“两轮”驱动,共同推进企业快速发展。

(三) 实现三个转变

由虚向实转变,虚功实做。没有员工愿意听管理层天天说大话却不实行。虚假的东西不仅不被认同,还会使员工丧失对公司的信心,对上层产生不满。管理者需要将工作方向摆正,主要任务是解决员工实际问题,员工教育培训需要贯穿其中。开展员工教育培训与解决实际问题促进企业发展的有机统一。由旧向新转变,除旧鼎新。在当代企业全速被时代推动发展的情况下,企业员工的思想问题也是日日革新,但仍存在认识水平参差不齐的现象。员工教育培训如果仍停留在“过去时态”,将明显落后于员工思想的“将来时态”。企业需要在员工教育培训的内容和手段上有所改革创新,需要在引导人、鼓舞人、激励人、塑造人上多下功夫,推动员工在思想上破旧立新。由新向准转变,与时俱进。当前企业员工民主法制意识比较强,对于人性化、民主化管理的期望越来越高,对企业的前景、凝聚力、向心力越来越看重,对管理制度的合理性和公平性越来越关注,因此必须勇于采取更富超前性、前瞻性、精准性的工作思路,不断改进和加强企业员工教育培训,不断创新和丰富员工教育培训内容,不断变革和升华员工教育培训理念,找准难、热、新、亮四点,取时代之新理念、开发新道路、创造新平台,以最佳状态稳定而又不失冲劲地执行管理工作,推动企业飞跃发展。

企业的员工教育培训和企业的管理必须要互融互促才能够更好地帮助企业实现自身的目标,不断提高企业工作人员的工作效率,帮助企业员工树立一个正确的价值观和人生观,才能有效促进企业的可持续发展。

参考文献

- [1]姜凤明.把精细化管理理念引入员工教育培训的思考[J].现代企业文化,2017(6):53.
- [2]白凤芝.浅谈企业文化与员工教育培训的关系[J].现代国企研究,2017(14):170.
- [3]赵钦营.如何正确把握员工教育培训与企业文化建设的关 系[J].报刊荟萃,2017(6):95.
- [4]孙建文.论企业文化与员工教育培训、企业管理的融合[J].科教导刊:电子版,2017(09):201-202.