

新时期企业离退休管理服务工作的探索

臧小超

(中交投资有限公司 北京 100029)

【摘要】 本文主要以新时期企业离退休管理服务工作的探索为重点进行阐述,结合当下企业离退休管理工作实际开展情况为依据,首先分析企业离退休管理服务价值与面临的挑战,包括离退休管理的价值、离退休管理服务面临的挑战,其次从树立工作认知,强调离退休人员服务的重要性、强化离退休团队组建,发展离退休工作坚实力量、深入处理离退休服务流程,强化服务管理的影响力、整合服务管理模式,创新离退休管理途径几个方面深入说明并探讨企业离退休管理服务工作的相关对策,不断提升企业离退休管理服务的综合质量与水平,旨在为相关研究提供参考资料。

【关键词】 新时期;企业;离退休管理;服务工作

一、现状

处于社会保障的工作模式之下,企业内离退休人员的管理服务工作作为影响企业前进发展的关键因素,而现阶段我国现有的人口朝向老龄化角度转变,离退休人员数量在不断增加,无形中增加离退休人员管理的难度。与此同时企业内部离退休人员处于的工作环境以及心理情绪等都会出现一定的变化,进一步给新时期下的企业离退休管理工作带来挑战,基于此怎样带领企业突破管理局限性,确保企业长久的运行与发展,需要相关人员深入的关注与思考。

二、企业离退休管理服务价值与面临的挑战

(一) 离退休管理的价值。党组织给予企业离退休人员的高度关注,彰显着我国党建设以人为本的战略方针,在较大程度上给老干部职工赋予社会的使命感。离退休人员充当企业生存的一个特殊性群体,大多数的立体绣职工都给予企业的前进作出奉献。现阶段这些人员即便在岗位上离退,然而其依旧成为社会经济水平增长的核心力量,所以怎样开展企业离退休管理和服务的工作,充当企业持续化建设的主要职责以及义务。在老龄化的发展驱使下,相应人口数量有所上升,发展为弱势群体的一部分,离退休人员自身的生活环境也在社会中备受注重,即便不是企业核心工作任务,却和企业以及社会的健康建设紧密相关,所以要求每一个企业给予离退休工作人员足够的关心,促使这些人员可以思想有所依靠,生活有所保障。

(二) 离退休管理服务面临的挑战。其一,人员数量持续增加。新时期下,我国现有人口呈现老龄化发展倾向,企业中离退休人员的实际数量有所增加,然而社会上多种对于老年人群提供的“为老”服务发展速度有所减慢,难以在短时间内适应人口老龄化的需求,无形中增加企业内离退休人员服务管理的难度。而离退休人员数量的持续增加,社会公共区域场地的人均运用面积在减少,越来越多的离退休人员都选择走回家乡,居住相对分散化,不利于离退休人员的服务与管理工作进行^[1]。加之一些离退休职工人员年老多病,没有子女在自己的身边照顾,倍增失落感以及悲伤感,所以会出现多种形式的心理疾病,制约离退休工作的有效开展;其二,尚未给予离退休服务充分关注。现阶段部分企业将改革创新视作主题,优化现有的离退休人员服务管理流程,还改善服务管理的具体面貌。然而依旧存有部分企业领导者缺少离退休服务工作的意识,在具体工作的开展上缺少自主性,没有关注这些人群的主观意见发表。甚至部分离退休的职工对自身工作产生偏差认知,觉得离退休管理便是发放养老金以及报销医药费用,被动化的加入到离退休人员的服务与管理工作中,不管是思想层面的认知还是工作层面的技能,都不能实效性的适应离退休服务需求;其三,工作模式比较简单。一些企业的老同志的退休之后,即便无法继续留在自身岗位上作出贡献,然而其依旧具备服务于社会的倾向,这些人员期望自身可以老有所为,给社会的发展奉献出余热。然而一些企业尚未意识到这些人员对于精神层面的具体需求,仅仅围绕劳动管理规定执行工作,工作方

式比较简便,缺少对应的弹性,总会产生不必要的冲突。与此同时一些企业因为自身条件因素的制约,尚未设置专业化的离退休人员服务单位,也没有组建高水平的工作团队,仅仅是把离退休管理服务分配给后勤人员,因为组织后盾以及专业化人员的匮乏,影响到离退休管理工作的整体成效。

三、企业离退休管理服务工作的相关对策

(一) 树立工作认知,强调离退休人员服务的重要性。新时期下企业的管理者要给予离退休人员服务与管理工作足够的认知,把企业内部老同志自身的力量加以聚集,这也是和谐社会建设的基础保障。换言之企业要按照离退休人群服务的具体问题完善现有的管理机制,整理离退休服务管理的标准内容,组建专业化的管理单位以及管理团队,通过这些人员开展离退休管理工作,对于人员资源的配置以及单位建设等层面适应企业内离退休服务与管理工作的具体需求。并且企业要强化离退休工作者的思想建设,安排生活帮扶制度或者医疗保险机制,全方位给离退休的人群提供物质与竞争保障,彰显企业服务工作的科学性与有效性。

(二) 强化离退休团队组建,发展离退休工作坚实力量。在企业中离退休工作者数量的与日俱增模式下,企业内的离退休工作面临诸多问题的挑战^[2]。新时期下企业不仅要开展离退休服务管理的政策支撑,提供更多的资金保障,还应该致力于高水平离退休工作人员团队的组建,所以企业领导者要树立正确的意识,建设专职单位,着手于离退休人员服务管理团队的建设,把可以吃苦耐劳的同志提升到离退休工作管理岗位上,促使单位配置以及人员分配和离退休任务需求相适应,同时按照管理培训活动处理好工作者的思想建设,促使其贯彻的落实服务思想,强化业务学习,坚守岗位理想信念,去除这些人员的失落感以及自卑感,落实离退休职工信息的上报核实工作,增强离退休工作者的服务能力。

(三) 深入处理离退休服务流程,强化服务管理的影响力。对于新时期下企业内离退休服务管理压力的不断增加现象,离退休工作者要积极的加入到政治层面学习上,与时俱进的增强自身责任感以及使命感,以基础建设以及根源性服务为出发点,切合实际的把企业内部管理服务加以落实。可以结合工作活动室机制和老干部阅文机制以及离退休职工医药报销等机制,完善现有的管理单位体系,同时和企业内部的党委以及工会联合强化公共活动场地和阅览室的创设,实效性给离退休人员发送生活养老金以及相关补贴,确保这些职工的政治待遇足够优越,或者在重要事件上给离退休职工进行介绍,开展多样化的离退休人员欢乐活动,升华离退休人员的生活内容。总之离退休职工应该围绕离退休人员展开工作,明确亲情服务的思想,通过真心与真情,致力于缺少子女关怀与行动受限等离退休职工的相关帮扶操作,以个性化的思想贯彻到企业服务管理工作中,温暖离退休职工人群的心灵。

(下转第71页)

该墓葬壁画完全生动的展现了东汉时期百戏乐舞的表演情景, 展现出了汉代百戏的丰富种类。在该墓葬壁画中有非常多的艺人在表演, 壁画中间是一个建鼓, 两边是乐伎在击鼓舞蹈, 在建鼓的周围有扔球、掷轮、倒立等杂技表演, 建鼓的上方有一男一女二人正在舞蹈, 姿势优美, 其中一人衣袖飘飘, 状似在表演汉代著名的长袖舞。在两名舞者的一侧是伴奏的乐队, 人数众多, 右侧的乐队有吹竖笛的乐伎, 目测在三人左右, 在乐队人数中占有一定比重。从该墓葬壁画不难看出汉代百戏乐舞发展之繁盛, 可见其深受当时贵族的喜爱和追捧。

在徐州博物馆内现存有沛县建鼓乐舞画像石, 上面记录着汉代的乐舞场景和表演情景。该画像石的细节稍显模糊, 根据《中国音乐文物大系江苏卷》中关于此画像石的记载可知, 在画像石最右侧是一建鼓, 上面是以羽毛装饰成的羽葆。在建鼓的两旁分别有两名击鼓乐伎正在演奏和舞蹈, 建鼓的左边是一个乐舞的伴奏乐队, 据记载分别有瑟、竽排箫、长笛等乐器。从画像石中的羽葆可以推断出, 当时的家主非富即贵, 地位显赫。羽葆在汉代是帝王和达官显贵才能拥有和使用的, 但此羽葆与羽葆鼓吹是不同的, 羽葆鼓吹通常是在车上或者马上为帝王所用, 事一种鼓吹形式, 而这里的羽葆是在室内用以装饰使用, 可见应用此物者并不是帝王, 是高官贵族的可能性更高。从该画像石可以看出, 参与表演的乐伎人数较多, 表演场地富贵华丽, 与民间乐舞相比较而言更显富贵和正规。

总结

汉代的横吹笛与竖吹笛一直处于共同发展的状态, 横吹笛在汉代多用于演奏横吹乐并用于军中, 其演奏情绪通常带有凄苦、悲凉的感觉, 而竖吹笛则通常应用在民间乐舞或贵族的享乐之中, 通常应用于欢乐的场合。无论横、竖吹笛应用于何种场合, 从史料分析上看, 在汉代这两种笛乐器的使用范围非常广, 作为伴奏乐器来讲非常受追捧, 可见笛乐器在汉代音乐的发展上占据重要地位。

参考文献

[1] 刘宋范晔《后汉书·五行志》中华书局, 1965年5月出版, 3272页。

[2] 郭茂倩《乐府诗集》, 第二十一卷, 第311页, 北京, 中华书局, 1979。

[3] 刘宋范晔, 《后汉书》, 北京, 中华书局, 1975年版, 第1354页

[4] 沈慧慧《汉魏鼓吹索引》[D]. 南京艺术学院, 2011.19.

[5] 夏野, 《中国古代音乐史简编》, 上海音乐出版社, 1989年版, 第62页。

作者简介:

曲雪源(1994—)女, 民族: 汉 籍贯: 吉林省通化市 学历: 硕士 研究方向: 音乐学理论。

(上接第42页)

需要强调的是, 对于生活中给予离退休职工人群的关注, 需要关联到节假日生活, 还有衣食住行与保健养生等层面, 创设设备相对齐全的健身设施, 促使离退休职工人员可以明确健康的生活心态, 定期安排这些离退休职工进行娱乐活动, 尤其是精神层面的文化活动, 凸显康乐的理念, 确保离退休职工人员之间可以充分的分享自身喜爱的文体活动, 包括秧歌、太极拳或者腰鼓等, 这些活动简单并且容易学习, 满足老年人思维活跃不佳的现状, 参与范围相对广泛。另外创设文体活动小组, 适应不同层次化与不同种类的文化娱乐具体需求, 涉及到书画、舞蹈、服装、合唱以及戏曲等, 为离退休职工人员拥有积极向上的生活态度提供支撑。

(四) 整合服务管理模式, 创新离退休管理途径。新时期下企业离退休服务与管理表现出较强的繁琐性, 对于一些老职工退休之后依旧存在党性色彩显著且老有所为的倾向, 企业要适当的创新离退休服务模式, 引进标准化管理服务的理念, 深层次的思考离退休人群展现的共性问题, 同时给老职工提供优质条件^[3]。可以对这些职工分散化居住以及管理不便捷的现象进行处理, 号召离退休人群中党员的表率作用, 形成党员服务网络, 通过党员的积极力量促进离退休职工的服务工作, 也就是安排离退休党员转变身份, 代表企业党支部以及企业内部的党小组对离退

休职工进行上门慰问, 并且企业按照老职工的身体健康指数与自身优势, 创设离退休人群的余热互动平台, 包括携手构建社区以及小区服务站, 安排老职工关心下一代职工, 全面开展社区维护工作以及环境布置工作, 鼓励企业的离退休职工给社会的稳定建设贡献自身力量, 由此调动离退休职工人群的模仿积极性, 还可以组织这些人员形成有机整体, 更好的实现老有所为目标。

四、结束语

综上所述, 新时期企业离退休管理服务工作的探索研究课题的开展具有十分重要的意义和现实价值, 离退休人群依旧充当社会稳定建设的力量来源, 每一个企业都要对离退休管理工作加以重视, 围绕此项工作开展的实际情况, 整理工作进行面临的些许挑战。通过一系列的研究与探索, 设计企业离退休管理服务的优质化方案, 进而推动国家持续化建设与进展。

参考文献

[1] 梁向斌. 新时期做好国有企业离退休职工服务与管理工作的认识与思考[J]. 现代国企研究, 2017(24): 68-68.

[2] 刘凤荣. 浅谈企业离退休职工管理工作的难点及对策[J]. 中小企业管理与科技, 2017(22): 3-4.

[3] 万文茜. 如何做好企业离退休干部管理服务与思想政治工作[J]. 管理学家, 2017(7).