

论政工师在企业管理中的引导作用

景若光

(伊吾广汇矿业有限公司 新疆 哈密 839303)

【摘要】企业思想政治工作的指导者,在企业的发展建设中起着很重要的作用。一个企业成功的关键,就是要有正确的指导和创新的思想,才能在社会中,形成竞争力,如果一个企业在社会中,没有核心的技术,和思想的引导,那么就很难在激烈的市场中生存下去。

【关键词】政工师;企业管理;引导作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.800

引言

企业内部强化的有效管理方式,思想政治工作发挥着重要的作用,起思想引导作用的事企业内部的上级领导。政工师的积极实践,渗透在企业思想工作的各个方面,思政工作落实到企业的内部,有利于促进企业的快速和稳定发展。而政工师,需要具有比较高的思想文化水平,和对企业的未来发展战略有一定的把握方向,所以,在企业的管理用,有必要发挥政工师的思想领导作用。本文将从从以下几个方面进行阐述政工师在企业管理中的引导作用。

一、政工师在企业管理中的重要意义

随着我国经济发展水平的不断提高,企业的进步与发展,一方面在依靠国家的政策扶持和帮助,另一方面需要靠企业内部的创新能力,和政工师在企业中的思想引导作用。有企业中的政工师担任着企业思想工作的实践者和承担者,能够保证企业发展中有思想进步的心灵支撑,和保障企业有鲜活的生命力。在信息网络化十分发展的今天,人们对生活的体验也要求越来越高,企业的工作主要为人们生产生活中所需要的各种用品,如果用户体验度高,将会严重影响着未来企业的在社会中的发展。当今,世界五百强企业,能够在市场上活跃,靠的是赢得人们的信赖,在人们心中有比较高的知名度,还有企业内部的优化管理。而在这背后,政工师都发挥这一定的作用,为了顺应时代的发展潮流,企业发展的重要责任是积极创建完善先进的学习型企业,这也是企业可持续发展的必要之路。但是,有不少的企业,把学习型企业创建,单纯的理解为只是学习,在指导方面,只是组织内部的员工学习一些理论知识等,如果长期这样,不仅会使创建学习型的企业成为障碍,还会限制到员工思维的发展和和对学习型的理论知识没有一个实质性的理解,无法体验但学习的真正功效,而且在一定程度上,还会打击员工学习的积极性。企业应该充分的认识到,学习型的创建企业,是一项比较复杂且长期的过程。需要政工师来引导组织,在理论的基础上,对企业的员工进行专业的指导,对学习型企业创建有一个准确的目标和认识,在学习过程中,员工遇到的任何问题或者错误,政工师都能指导和一一解答。政工师还能根据员工学习的心理动态,逐步提高员工学习上的积极性和兴趣。

二、政工师在企业管理中引导的策略

(一) 不断提高自身的专业水平

政工师是企业管理中的指导者,需要不要进行学习和提高自身思想政治水平,才能在企业的发展中发挥作用。如果政工师在企业引导中,保持着一成不变、因循守旧的思想,因为社会的进步需要不断的进行创新,那么就会阻碍企业的发展,如果提供的思想有错误,严重的还可能回导致企业在社会中的淘汰。所以,政工师应该明确自身在企业中的定位,有以身作则的高尚思想,才能在思想指导中发挥比较好高的水平,有相应的说服力,让内部员工认同这种思想并实践。有好的政治修养,是判断一个政工师是否成熟的标志,也是政工师的本质本领。所以,做一名合

格的政工师,需要把政治方向放在第一位,牢牢把握我国的政治方向,坚持中国共产党的领导,及时关注企业国际国内的发展新形势,在国际国内双循环的新发展格局下,关注新政策,思想和知识上与时俱进,改革创新。同时,对于自身思想理论的知识也要不断的完善。政工师要意识到终身学习的理念。

(二) 提高履行职能的能力

政工师要提高自己的沟通能力,语言作为一门艺术,能够在说话的过程中,感染对方,并且让对方接受。政工师在沟通的接触过程中,直接与之接触的就是员工。所以再与员工,沟通过程中,政工师要善于以理服人,增强语言艺术感染力,对于沟通过程中存在的问题,政工师要提高解决能力。对于管理能力方面,政工师也要不断的提高,在企业上,要帮助领导做好管理方面的工作。在新形势下,职工思想管理工作的难度比较大,对于政工师来说,要勇于创新工作的方法,比如说,在大数据信息下,可以充分的利用计算机互联网平台,微信公众号等多种平台方式加强思想的宣传和政治工作的引导。要结合企业的发展战略目标和国家新的政策动向,对于自己的工作方法要及时调整,要有兼收并蓄的思想意识,对于国外的一些先进引导企业的政治思想,要新进来和吸收,然后结合企业的内部发展和员工的实际情况,把这种思想灵活的运用到指导工作当中。针对不同的问题,要采取不同的措施来解决,一分为二的观点来看待问题,集中力量解决主要矛盾。给做工树立正确的思想观,可以用两座,开座谈会等形式。

(三) 加大企业文化建设

企业文化,是企业发展的精神支柱,所以,要加大对企业的文化建设,比如可以通过各种活动表演来提高员工的价值观念。对企业文化进行投资,能够很好的帮助企业打造文化建设,也能够保证企业在发展的过程中始终能坚持自己的选择和理想信念,有明确的目标,无论在什么情况下,企业内部都能够做到有自身的特色,把思想落实到工作处。当然,对于企业的文化建设,不能过度的依靠外来的思想文化。要在借鉴的基础上,有所创新。政工师在企业中还需要树立良好的形象,既包括自身的,也包括企业的良好形象,因为政工师在一定程度上来说,代表着企业的形象,只有在员工的心中有一个好的印象,才能使企业有动力发展。

三、结束语

综合以上几点,政工师在企业管理中,需要组织和发挥多形式的思想引导促进作用,才能使企业稳步健康的发展。

参考文献

- [1] 柯甫勇.充分发挥政工师在企业管理工作中的引导作用思考[J].百科论坛电子杂志,2019,000(003):440-441.
- [2] 石二保.政工师在企业管理工作中的重要作用[J].现代企业,2019, No.411(12):72-73.

新时期企业人力资源薪酬管理探讨

王冲

(华能莱芜发电有限公司 山东 济南 271102)

【摘要】近年来,随着我国经济和科技信息的飞速发展,为各行各业带来了发展的契机,而人力资源作为企业发展的重要组成部分,其薪酬的管理是企业资源管理的重要内容。然而,部分企业在市场经济的影响下,在人力资源薪酬的管理方面依旧存在很多问题,比如:缺乏健全和完善的福利制度、没有完善的人力资源薪酬管理制度和措施、缺乏完善的绩效管理制度等,影响员工工作积极性,阻碍企业的发展。因此,在新时期,企业要想实现长远发展的目标,提高自身的竞争力,就必须积极的解决人力资源薪酬管理中存在的问题,不断探究有效的人力资源薪酬管理策略。

【关键词】新时期;企业;人力资源;薪资管理;策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.801

引言

研究表明,员工利益、企业凝聚力、企业效益和员工归属感都与企业人力资源薪酬管理有着紧密的联系,由此可见,薪酬管理在企业的发展中占据着重要位置;同时在市场经济的影响下,加大了各行各业之间的竞争力。因此,企业要想在新时期脱颖而出,就必须重视人力资源薪酬的管理,不断创新有效的管理制度和理念,切实保障员工的利益,调动员工工作的热情度和积极性;同时也要充分了解企业的实际情况和员工的需求,制定更加科学的薪酬管理制度,吸引更多高素质的人才,从而为企业创造更多的经济效益,提高企业的核心竞争力。

1 新时期企业人力资源薪酬管理的策略

1.1 增强企业管理人员对人力资源薪酬管理的重视度

企业管理人员作为企业的主要负责人,必须与时俱进,转变观念,在制定人力

资源薪酬管理制度时,要充分吸收新时代薪酬管理理念,从而构建更加公平的薪酬管理体系。另外,企业管理者要充分认识到薪酬管理与员工利益、企业凝聚力、企业效益和员工归属感之间的关系,从而提高对薪酬管理的认知度,构建完善的薪酬管理制度,提升员工对工作的积极性,实现企业经济效益最大化的目标。

1.2 在新时期,创新和完善人力资源薪酬管理机制

在新时期,企业只有不断创新和完善薪酬管理机制,才能促使企业长期稳定的发展。首先,最大限度的激发员工对工作的积极性,增强员工的责任意识,这就需要企业管理者制定完善的业绩考核制度,公平公正的考核和评价员工的绩效;同时对综合绩效较好的员工,可以合理的调整薪酬水平。其次,提升企业人力资源薪酬管理的有效性,这就需要企业管理人员在进行考核时,对员工多方面的能力进行考核,而不仅仅局限于员工工作岗位业绩的考核。最后,在新时期,为了确保薪酬管

理制度能够切实保障每一位员工的利益，这就需要管理者在制定薪酬管理制度时，充分考虑不同岗位员工的薪酬标准以及各部分的实际需求，同时也要不断的优化和创新人力资源薪酬管理策略。此外，为了营造良好的工作氛围，激发员工工作的积极性，拉近员工之间的距离，这就需要企业管理者在进行业绩考核时，采用新的考核形式，设置员工自评、互评以及与管理评价相结合的考核形式，从而实现薪酬管理结构的优化。

1.3 充分发挥薪酬管理中的激励作用，有效激发员工对工作的积极性

企业在发展的过程中要想实现特色的薪酬制度，就需要在制定薪酬管理制度时充分结合企业实际发展的情况；同时也要充分了解员工的实际需求，最大限度的发挥薪酬管理中的激励作用，激发员工对工作的积极性。在新时期，受市场经济的影响，企业员工薪资管理的理念也在不断的变化，大部分员工都希望企业能在保险、旅游等方面给予相应的福利待遇。因此，企业要想提高经济效益，就需要充分发挥薪酬管理中的激励作用，在薪酬管理中对工作人员进行双重激励，即：采用物质激励和精神激励相结合的方法，从而有效激发员工对工作的积极性和热情度。另外，为了促使企业实现更好的发展，这就需要企业管理者制定相应的奖励机制，有效提升员工工作积极性，增强员工的责任意识，从而提高企业的经济效益。

1.4 转变单一的薪酬管理理念，不断创造更加科学的人力资源薪酬管理理念

在新时期，企业要想实现长期稳定发展的目标，首先，企业薪酬管理人员要转变原有单一的薪资管理理念，与时俱进，不断创造更加科学的人力资源薪酬管理理念；其次，薪酬管理人员要提高创新薪酬管理理念的认知度，及时调整和优化企业薪资管理策略。薪酬管理创新理念虽然不能有效提升企业的经济效益，但是企业要想实现可持续发展其创新的薪酬管理理念则发挥着强有力的推动作用，是企业实现良好发展必不可少的环节。而企业在发展的过程中出现停滞不前，进步空间逐渐缩小，员工工作积极性和热情度较低等现象，主要是由不合理的薪酬管理制度所引起

的。因此，企业要想实现可持续发展的目标，就要牢牢抓住新时期所提供的机遇，与时俱进，根据企业的实际情况和员工的需要制定更加科学的薪资管理制度，同时也要将薪资管理制度运用到实践中，充分检验其是否有效，从而提升企业的管理水平。

1.5 制定科学的薪酬管理目标和战略

新时期下，企业要想实现长远地发展，就要根据企业发展的需求制定科学的薪酬管理目标和计划，从而吸引更多高素质的人才进入到企业中，为企业创造更多的经济效益。另外，在市场经济迅速发展的背景下，企业要想提高自身的竞争力，就要依据企业的实际经营情况制定科学的薪酬管理战略，确保企业薪酬管理制度能够切实保障每一位员工的利益。

2 结语

综上所述，企业要想在经济和科技信息迅速发展的时代脱颖而出，就需要与时俱进，不断创新和完善企业各部门的管理工作，而企业人力资源薪酬管理作为企业管理的重要组成部分，其管理制度直接影响企业的发展。然而，在新时期，企业人力资源薪酬管理存在很多问题，不利于企业的发展。因此，企业要想实现长远的发展，则需要企业薪酬管理人员认识到薪酬管理制度创新和完善的重要性，不断创造新的薪酬管理理念和制度。激发工作人员的热情和积极性，从而为企业创造更多的经济利益，提升企业的核心竞争力，促使企业实现长期稳定发展的目标。

参考文献

- [1]陈玥.企业人力资源薪酬管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2018,000(008):94,97.
- [2]杨元熙.企业人力资源管理中薪酬管理体系的现状及改进建议[J].商场现代化,2017,000(006):132-133.
- [3]汪菁.人力资源薪酬管理中存在的问题及解决对策研究[J].经营管理者,2016(21).

有效结合数字化管理平台 高效运行产量监控体系

赵怀军¹ 刘恩² 辛锋³

(2.3长庆油田分公司第三采油厂吴起采油作业区;

1.长庆油田分公司第三采油厂油房庄第一采油作业区)

[摘要]数字化管理平台的建立，对作业区生产运行起到了至关重要的作用，并有效减轻了员工的劳动强度。有效运用数字化服务技术，结合数字化管理平台，高效运行产量监控体系，全面服务于生产是数字化实施的重要意义所在。本文简要阐述了数字化实施在作业区产量监控体系中起到的重要作用，探讨如何有效结合数字化管理平台，高效运行产量监控体系。

[关键词]数字化;产量监控;运行

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.802

一、产量监控体系实施的重要意义

吴起采油作业区自96年投入大规模开发以来，经过15年的开发，已经迎来中高气水期，逐步进入老油田的行列。随着采出程度的逐步增加，主力层系6已经面临着含水上升速度加剧、自然递减加大、油藏稳产难度加大的严峻形势，因此借助数字化管理平台的运行进一步完善和加强产量监控体系的建设是非常必要的。

目前吴起作业区油井开井533口，注水井198口，井口日产量3300方，日产油1750吨。面对井数多、产量高，开发年限长导致油管杆超期服役，从而使躺井概率逐年上升，如果发现不及时，躺井将严重影响原油生产。为了支撑厂“稳产400万，跨越500万”的宏伟目标，继续创造连续稳产60万吨以上第9个年头，打造可持续发展型稳产采油作业区，产量监控体系的持续有效运行，是不可或缺的有力保障。

二、数字化管理平台的实施，对产量监控体系起到的重要作用

1、及时性增强 原有的产量监控制度从体系上“分而聚之”将单井→井站→井区→作业区四级体系逐级上报。单井员工每天早晨憋压1次，每6小时摸光杆一次，观察油井压力变化情况，判断油井生产是否正常；班站点员工每2小时录取本站产进液量分析油井生产是否正常；井区每4小时录取各站产进液量并及时进行对比分析，同时应对井组、站点上报情况及时落实，落实不清楚上报作业区产量监控小组落实；作业区成立了产量监控小组，编制了动态预警图，负责全区产量监控体系的运行，对井区外输液量进行全天候监控，外输管线2小时监控压力变化，每8小时对各站点的产进液量与二联的收到量进行对比。从体系的运行来看整个过程都很紧凑，数字化实施以来，可以减少许多工作量，对油井停井状态可实现自动报警，更加及时的反映出了油井不正常的信号，同时各站点可通过上流量计读数，随时监控进油情况，作业区也可随时监控各站点的产量运行情况，及时性更加增强。

2、准确性得到进一步提高 单井员工在正常情况下每天早晨憋压1次，每6小时摸光杆一次，观察油井出液是否正常，若发现出液不正常对判断不出原因的上报作业区技术室，由技术室安排测井判断。数字化的实施，可直接实现油井示功图的实时监控，技术人员可通过视频功图准确判断出油井不出液的原因，及时安排修井，在很大程度上提高了油井的有效时率，并能准确判断出油井故障。

3、可操作性进一步增强 原有的产量监控体系是由于部分单井员工责任心不强，不能严格执行2小时巡回检查制度，隐性躺井还不能完全及时发现，或虚报油井生产信息，对产量分析产生误导，站上小班员工两小时产量分析流于形式，将产量分析当作一项资料去填，没有认真、深入分析。数字化平台的建立，井区技术人员、作业区运行室、技术室可直接远程调出油井生产信息，直接观察到油井生产动态，使产量监控的可操作性进一步加强。

三、如何有效结合数字化管理平台，高效运行产量监控体系

1、加强岗位员工工作责任心，强化员工产量意识。岗位员工的工作责任心在作业区生产运行中起着至关重要的作用，员工产量意识淡薄，势必影响到产量监控

制度的运行，目前作业区岗位员工用工形式多样，人员流动性强，管理难度大。尤其是社会化用工，有的员工在日常工作中责任心不强，只是抱着干一天混一天的态度，对视频监控信息不及时观察录取，造成油井功图显示已不正常，但未及时发现，影响修井进度。因此应该在数字化实施中制定严格的管理制度，通过制度加强员工的责任感，规范员工的现场操作，同时狠抓制度落实，对因制度未落实而造成隐性躺井的实例应进行相应的处罚，使井区干部员工在思想上将产量监控制度提升到一定的高度，并能真正的意识到该制度的重要性，有效的保证产监控制度的落实。

2、培养员工独立分析的能力，加强员工技术培训。数字化管理平台的建立，使员工的技术水平在产量监控体系中显得尤为重要，油井示功图分析，资料的录取、设备简单故障的排除等一系列问题都对员工技能素质提出了更高的要求。目前随着油田的发展，作业区用工形式的改变，社会化用工越来越多，而这部分员工大多多数都文化程度、思想意识、个人素质等多方面跟不上油田快速发展的需要，要在比较短的时间内让他们尽快适应工作岗位、自觉加强学习、更新知识、提高工作技能是很困难的。因此在日常的员工培训中，应更注重培训的实用性和针对性，着力提高员工的工作技能，让员工解决问题和实际操作的能力得到进一步的加强，尽快适应数字化油田的发展需要，才能在数字化平台应用过程中，得心应手，为产量监控体系的运行起到推波助澜的作用。

3、优化数字化运行系统，确保数据资料的准确性。今年在数字化运行以来，目前仍存在诸多问题需进一步完善，数字化设备因服务厂家较多，设备出现故障的频率较高，维修难度大；数据由于网络信号等原因不稳定，以及目前报表系统不完善，数据不准确，运行存在较多的困难。功图上线率、成功分析率和视频的使用率还需从技术上不断加强，管理上推陈出新，因此应进一步对数字化运行系统进行优化，解决目前存在的问题，形成一套全面的数字化运行模式，切实有效地服务于员工的生产、生活。

四、产量监控体系取得的效果

- 1、吴起作业区的产量监控体系已日趋完善，数字化运行以来，其产量监控相应制度及考核方法已深入人心。
- 2、所有相关的岗位都能明确本职岗位在监控体系中的职能作用，保证了产量监控体系运行的及时性，准确性。
- 3、油井出现隐性躺井的概率大大减少，做到了不正常井发现及时，上报及时，为油井的上修赢得了宝贵的时间。
- 4、提高了采油井的采油时率，掌握了原油生产的主动权。
- 5、员工日常工作由每天的巡回检查，录取数据、填写报表转变为参数自动采集上传、报表自动生成，员工的劳动强度大大减轻。
- 6、员工工作技能及分析问题的能力经过培训与现场实践得到了有效的提高，确保了原油生产的平稳运行，真正做到了“滴油必争”，为完成原油生产任务奠定了基础。