

3 我国现阶段建筑工程管理中存在的问题

3.1 建筑工程管理中施工现场存在的问题

建筑工程实施时固定的场所被称为施工现场,该场地还具备着工作人员进行材料存放的作用,所以在管理时较为困难,容易出现质量问题。目前,我国建筑施工现场存在法规不清、执行不严等问题,严重影响工程进度、质量、企业经济效益甚至居民人身安全。

3.2 建筑工程管理中施工管理存在的问题

对于建筑施工管理来说,施工管理是十分重要的组成部分,对于工程质量有着直接的影响。目前,我国建设工程施工管理中存在许多问题。在技术、材料甚至安全方面,都存在很大的漏洞。如施工人员流动大、业务水平低、监理不到位等。

3.3 建筑工程管理中施工流程存在的问题

目前,我国的建设项目具有繁琐、复杂的特点,制定一套顺畅的施工流程对保证建设项目的顺利进行至关重要。但是就目前而言,我国的建筑工程实施中,并没有对于施工流程加强重视,使施工中浪费现象严重,影响到工程的进度及质量。

4 建筑工程全过程造价控制的建议

4.1 决策阶段的工程造价控制

在建设项目投资决策阶段,相关人员应开展的成本控制工作是对投资额的相关文件进行评估,成本控制建议也是项目的重要参考依据。我们需要收集和总结项目的各种数据,然后把这些数据作为投资的主要依据。对于已经得到的评价的指标要进行确认,已达到数据的真实性。

4.2 设计阶段的工程造价控制

工程项目的设计阶段主要有工程项目的设计、实施和成本控制。设计阶段和造价控制的主要有:(1)项目的招标制度对设计方案的影响。在确定设计方案之后还应该和工程的招标系统进行比较,制定更合适的设计方案;(2)设计师要进行限额的设计。在限额设计的情况下可以提高工程设计的经济性和合理性还能促进设计标准、设计预算和设计规模等几个方面的结合。在建筑工程的设计阶段应该关注

设计和经济,最终实现最优的设计方案。

4.3 施工阶段的工程造价控制

施工是整个建筑的工程最重要的阶段,施工的造价管理可以真实的反映成本的控制情况。因为在工程设计阶段已经制定了周密的计划,所以工程施工大部分时期都可以准确控制成本,但是,在施工的过程中,在规划设计之外总会出现新的问题,给施工带来新的变数。这不会给项目带来不必要的麻烦,还会增加资金投入,最终增加项目成本。施工阶段最重要的是保证工程质量,提高企业经济效益。这就要求建设单位建立完善的施工管理机制,严格按照计划进行,并落实各环节的数据分析。

4.4 结算阶段的工程造价的控制

工程建设结算阶段是公司利益关系最深的阶段,直接关系到整个工程的工程造价。现阶段评审人员必须态度端正,客观公正,不受外界因素影响,与其他部门配合。通过实地调查可知,结算阶段的工程造价总是比工程预算高出15%,多余部分可以通过工程全过程的造价来控制。通过对整个工程的观察,我们发现整个工程都离不开工程造价的控制,只有每个环节都做好,才能真正提高工程建设的经济效益,才能适应市场的发展。

结束语

对于目前国内建筑业的管理,实施全过程造价控制是一种必然的发展趋势。既能从多个角度保证项目资金成本的运行满足相应的成本要求,又能更好地控制各种技术应用过程中的运行范围,如果原建筑业能够通过这种方式提高自身的管理和控制能力,从而避免因无趣操作或技术不合格而造成的返工,对经济效益和社会水平将产生很大的积极影响。

参考文献

- [1]李雅英,李雅莉.建筑工程造价全过程控制中存在的问题及有效措施[J].南方农机,2017(22):135.
- [2]秦修云.全过程造价控制在建筑工程管理中的应用[J].中国高新区,2017(06):123-124.

国企离退休干部精准服务新模式探索

朱建国

(国网通辽供电公司 内蒙古 通辽 028000)

[摘要] 本文首先分析了当前我国国有企业离退休干部服务管理工作的现状,其次结合国有企业实际分析了当前离退休干部服务管理工作中存在的问题,最后从加强思想建设、制度建设和阵地建设;加强体系建设,充分挖掘“银色人才”;运用信息化手段,创新服务形式三个方面阐述了探索国企离退休干部精准服务的新模式。

[关键词] 国企;离退休干部;精准服务新模式

一、国有企业离退休干部服务管理工作的现状

第一,在服务需求方面。目前,国有企业离休干部进入“后双高期”,年龄较大,身体机能较弱,50%以上离休干部行动不便,而退休干部年龄相对较轻,身体状况良好,随着人数逐年增加,已成为服务管理工作的主要对象,大多数退休干部不希望被社会淘汰,希望晚年生活更有价值,对精神文化需求越来越强烈。第二,在老干部发挥余热方面。老干部们往往是各个领域的专家,在工作中积累了丰富的生产技能和管理经验,而当前大多数国企老干部退休后即不再继续返聘发挥余热,未能更好地发挥“传帮带”作用。第三,在信息化技术运用方面。当前,大多数国企在老干部管理服务工作中没有充分运用新媒体等现代化技术手段,更多的是采用被动、静态的管理模式,对信息的获取上会有滞后性。

二、当前离退休干部服务管理工作存在的问题

(一)对离退休干部的精神需求重视不够。

当前,国有企业在进行离退休干部管理服务工作中,大多是以政策为工作依据,对于老同志的精神需求重视不够,致使管理服务模式比较单一,工作机制尚未健全,运行不顺畅,缺乏弹性。应该积极主动地帮助他们正确选择和科学安排,创造更多的机会,搭建更多的平台,更好地提供健康、美好、有益的精神食粮,丰富文化生活。

(二)对“银色人才”开发的深度不够。

“银色人才”特指老年人力资源中拥有雄厚知识资本和较强专业技能的群体。根据国家统计局网站2018年的数据显示,我国已经成为世界上老年人口最多的国家,60岁及以上的人口即将达2.5亿人,大约占总人口的17.9%。国有企业专业技术人员较高比例的退休,未能充分发挥好老、中、青的传帮带作用,在一定程度上不利于公司的长远发展。

(三)对新媒体等信息化手段的运用不充分。

当前大多数国企为老干部提供服务的主要方式是面对面座谈、上门走访等,在一定程度上限制了对老干部的关心和慰问的频次。随着网络时代的来临,传统为老干部提供服务的方式已经不能完全满足工作需要,需要充分运用新媒体等现代信息化手段提升精准服务水平。

三、探索精准服务新模式的几点思考

在当前的新时期背景下,老干部工作也逐渐产生了很多新问题和新情况,国家对老干部工作提出更高要求。

(一)加强思想建设、制度建设和阵地建设。

第一,加强思想建设,强化精神文化建设的载体。进一步改进和加强离退休干部党组织建设不仅是基层党组织建设的重要内容,也是老干部精神文化建设的重要载体。结合“两学一做”学习教育常态化制度化,并与老干部精神文化工作有机结合,强化精神文化建设的载体。第二,加强制度建设,为老干部精神文化建设提供保障。进一步健全完善老年大学学习教育制度,为老干部学习创造良好环境;健全完善情况通报及重要事项通报制度,确保老干部及时了解组织发展进程;健全完善领导干部联系老干部制度、阅文制度、节日慰问等制度,使老干部切实感受到来自组织的关怀与温暖;健全完善文体活动制度,进一步丰富老干部精神文化生活。第

三,加强阵地建设,为老干部精神文化建设搭建平台。要强化组织阵地建设,充分发挥离退休干部党支部的战斗堡垒作用,使老干部精神文化建设与思想政治建设有机结合;要强化活动阵地建设,通过场所建设和活动创新,不断提升老干部活动中心承载文体活动的功能,将老干部活动中心打造成老干部享受精神文化生活的乐园。

(二)加强体系建设,充分挖掘“银色人才”。

加强体系建设,深度挖掘“银色人才”,充分发挥好传帮带的作用,对企业长远发展有着重要意义。第一,建立和完善“银色人才”服务管理体系。组建专门的工作小组,负责“银色人才”二次开发的规划与信息储备和动态管理工作,充分了解人力资源缺口和“银色人才”现状,负责做到人尽其用。同时,加强“银色人才”的培训,确保做到有人才缺口需求,就有“银色人才”补充;有“银色人才”补充,就能发挥“银色人才”作用。第二,完善制度保障,建立健全内部制度体系。建立、健全相关的内部制度,完善有关政策,保证“银色人才”二次开发工作的健康发展。在聘用方式上,可以更灵活些,如兼职、弹性工作时间、非全日工作制等。在工作需要时,可以根据老干部的工作能力和身体状况返聘老干部。第三,拓宽开发与利用渠道,构建终身教育体系。

(三)运用信息化手段,创新服务形式。

第一,利用信息化手段,加快推进完善离退休干部信息管理平台建设。逐步构建在线管理与移动应用相结合的信息化工作平台,形成传统党建服务与“互联网+党建+服务+管理+教育+宣传”有机融合新模式,实现与党建、社保、医疗、学习、社会养老等资源的有效对接,实现远程、多点、随时、随地的精神文化服务。第二,加强对老干部们使用信息化及智能产品的培训。定期组织智能手机使用知识讲座,对老同志耐心指导,一对一教学,实现老同志人人熟悉使用智能手机,并实现借助手机便利生活,为老干部有效使用网络平台,实现学习资源共享,加强离退休干部的“三项建设”工作创造有利条件。第三,通过手机端App,建立精神文化活动精准供给平台。精准了解离退休干部精神文化需求,建设离退休干部工作管理系统,打造虚拟学习活动阵地,搭建网络展示平台;借助模块化功能矩阵,聚合系统内精神文化网络阵地,开拓网上精神文化空间,提高老同志运用科技手段获取精神文化活动的意识,以信息化推动更好地满足老同志的各种需求。

四、结论

综上所述,在新时代、新形势下不断提高老干部工作的质量和水平,既是构建新时代中国特色社会主义的需要,也是保障企业持续稳步发展的需要,这就要求我们老干部工作者要不断增强精准服务意识,不断探索精准服务模式,在服务老同志老有所教、老有所学、老有所为的同时,为他们搭台传播好声音、传播正能量。

参考文献

- [1]喻明达.积极实施“银色人才”再开发战略——充分挖掘河南退休高级人才资源[J].信阳农业高等专科学校学报,2013(4):36.
- [2]余涵烟.银色人才——我国老年人力资源开发[J].时代金融,2012(05):189.