

企业离退休职工管理工作的难点及对策分析

张伟

河北省地质矿产勘查开发局第八地质大队

[摘要]企业离退休职工的管理工作内容范围是很大的,而且随着企业发展问题会持续增加。相关企业一定要紧跟时事,逐步扩大相应的管理范围,将需求落到实处,进一步提升对管理服务功能。除此之外,在对企业离退休职工的管理工作上更要尽心尽力,真抓实干,要针对相关问题提出科学的解决办法,而不是敷衍了事,去做面子工程,一定要按照相应的管理制度标准去有效执行,并且做好查询督导工作,这样才能更好地提升企业管理工作的效果和效率。接下来就根据企业离退休职工管理工作的难点和对策进行详细分析。

[关键词]企业;离退休职工;管理工作;难点及对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1172

前言

近几年来,我国人口老龄化问题日趋严重,企业离退休职工的管理工作难度也更加复杂多变,管理事项众多,管理范围较大,遇到的问题凌乱琐碎,总体来说开展工作是具有一定难度系数的。首先,相关企业要确定好不同环节的具体实施策略,以及要达到的目标,然后再重点分析相应的关键性环节和新型难点工作,而且企业也要同外界环境进行必要地联系,尤其是地方政府和社区医疗机构,这样才能更高效、更具有实际性地解决相关企业离退休职工管理工作。同时,总结经验教训,给后续工作人员提供借鉴,进一步完善相关管理事项,更好地保障离退休职工生活,这对企业发展来说也有很大帮助。

一、新形势下加强企业离退休职工管理工作的重要性

1.1 突出中华民族美德的需要

之所以说加强企业离退休职工管理工作是突出中华民族美德的需要,是因为在改革开放初期阶段,企业遇到了前所未有的大变革,要适应时代发展,跟上国际潮流,离退休职工在岗期间为企业做出了很大贡献,将自己的青春献给了集体,献给了国家。没有他们的兢兢业业和任劳任怨,也就没有我们现在稳定美好的生活。因此,在老一辈同志离岗后不能忘记他们,要关心他们的健康,保障他们的生活,解决他们的困难。将中华民族传统美德——尊老敬老落到实处,也给年轻一代做出表率。

1.2 创立和谐社会的需求

在当今社会的大背景下,和谐是一个重点词,社会各界都在尽可能的消除影响和谐的异常因素。企业职工在离岗之后如果没有得到相应的权利保障,很容易产生消极情绪,会认为老年人越来越多,却越来越不受重视,这种思想会形成不良风气也给社会造成不良影响,而且这种不良影响很可能会被有 unhealthy 思想的人员或组织利用,产生一定的社会恐慌,会进一步给老年人造成心理压力。由此可见,在新形势背景下加强企业离退休职工的管理,及时解决相应的问题对共建和谐社会具有很大的意义,同时也是势在必行。

二、企业组织离退休职工管理工作面临的难点

2.1 离退休职工的精神生活很难得到保障

企业职工在离岗之后,很大一部分人会有较强的心理落差,他们从忙碌的生活瞬间变成了拥有大量时间的“闲人”,精神上难免会有消极情绪,认为自己是无用之人。在这期间如

果物质生活也没有得到保障,他们的精神方面可能会越来越糟糕。虽说退休金和离退休保障机制不能够完全弥补他们的精神空虚,但如果他们的物质生活在一定程度上得到了满足,认为社会和企业没有丢弃他们,再次感受到自身价值,情绪也会慢慢转佳。

当然每个个体的精神需求各异,很难得到快速解决和全面保障,且原因众多。

首先是社会和相关企业的不重视,社保机制不完善,这些职工在离岗之后的活动场所变得少之又少,再加上短期内他们的巨大精神落差,大多数老人在离岗后没有了休闲娱乐的去,处甚至都不再有这种想法。有休闲娱乐想法的老人也因为活动场地原因不能够进行有效运动和有趣活动,造成这些老人的生活枯燥无味,精神越发空虚,存在感和认知感也越来越差。

再者,老人的活动范围和种类本来就很小很少,根据当前的一些情况来看,尤其国有大中型企业,离退休职工基数已经非常之大,但是活动场地却没有随之增加,娱乐活动项目也十分有限。

除此之外,在当今的网络时代,很多老人不能够适应相应的社会潮流,他们更不像年轻人那样将更多的精力投入到网络电视、智能手机上。他们需要融入信息化时代,学习最新通讯知识,让他们能实时和企业沟通交流,快速地了解企业信息,这也是企业对离退休职工管理工作的重要方面。

当然,这对于企业来说也是一个难题,需要社会和相关企业共同关注,进一步完善相应的社保机制,扩大离退休职工的活动场地,增多他们的娱乐活动项目,尽可能的调动他们的热情。

2.2 物质待遇不相同引起的冲突

当前的企业离退休职工的管理制度还有很多不完善的地方,毕竟时代发展太快,企业转型管理革新变得更加频繁。岗位不同职位不同,离退休时间不同,很多人的物质待遇存在较大的差异,对于有效管理也产生了一定难度。

首先,不同企业的综合情况也有很大区别,企业的收益和规模也有较大不同。不同企业对离退休职工的管理制度和工作要求也是不一样的,这也就很容易造成他们在待遇上存在较大的差异。当物质分配差别过大时,会有越来越多的人出现不满情绪,除此之外,职工在离岗之后多数都会患有“退休病”,如果不满情绪得不到及时梳理,会造成进一步恶化,日积月

累，处理起来会难上加难。

调查发现，现在很多离退休职工也都有一种攀比心理，他们不仅比谁的子女更孝顺，也比谁的物质待遇更高，心理方面的不满是很难得到解决的。其次，企业部门负责人员进行实际问题解决中，很少同这些老人进行交流，大多采取一刀切的措施，这样反而会造成矛盾一触即发，对接下来的管理工作顺利开展也会造成很大阻碍。

2.3 离退休职工管理困难

随着经济的飞速发展，政府相关部门已经对退休年龄和退休待遇以及医疗服务进行了宏观调控，但还是会不可避免地存在一些问题。就当前情况来看，多数企业都有较大的管理负担和经营压力，离退休职工人数越多，问题也越来越多，管理者也会出现力不从心的问题，管理者和对象的配比悬殊也将越来越大，对社会和企业都会造成不良影响，是其急需解决的难题。

2.4 人口老龄化情况影响管理质量

人口老龄化对企业影响显而易见，需要摸索新的应对方式。人口老龄化深刻影响了企业相应的管理质量，不利于一些新管理方法的开展和完善，相关企业的经营压力也会越来越大，很容易会出现资金缩减的情况，那么对于离退部门则是最先影响到的。由此可见尽快采取科学措施有多么重要。

三、企业离退休职工管理策略

3.1 提高对离退休职工管理的重视

老旧的管理理念已不适当当下的要求了，相关企业和管理人员要意识到，提高离退休职工管理质量的重要性，要多采取适应本企业当下情况的管理办法，因个体情况而异，因发展情况而异。这样才能更好的提升管理工作的效率，提升他们对企业的满意度，也能够给企业带来良好的信誉度和影响力。

除此之外，也要重视精神文化层面需求，要根据不同人员具体需求进行个性化管理。比如说，一些老人缺少子女的关心，生活孤独，不愿与人接触，那么企业就可以根据这种情况进行管理内容的完善，在保障了他们的物质需求之外，也要着重关心他们的生活，尤其身体和精神状况。

3.2 建立企业离退休职工管理机构

离退休职工数量增加，随之而来的问题也会增多。比如说，老人的居住区域会越来越不集中，那么企业很难对所有区域进行统一管理，那么企业就可以针对这种特殊情况建立范围更广的管理中心，以地区分类，以年龄分类，再以家庭情况分类。制定有效的管理办法，确保不同区域的老人都能够享受到中心的特殊服务。

除此之外，社会部门和企业也要建立分类管理档案，将相关经费分配明细化，并且要将经费透明，这样能在一定程度上减少工作人员中饱私囊情况的出现，让老人的退休生活得到更好的保障。

同时，管理中心在进行资源整合时，也要整理出分化功能。比如，建立老龄工作部、休闲娱乐工作部、文体活动部等等。不同部门各司其职，能够更好地解决不同年龄、不同层次、不同身体状况老人的各种问题。

3.3 组织符合离退休职工特点的精神文化工程

丰富离退休职工的精神文化是一项重大工程，这也是企业应尽的责任。

首先，可以根据离退休职工的数量变化，增加相应的文化娱乐场所，增加相应的文化娱乐项目，让他们能够在空闲时间内得到精神方面的满足。随着知识化社会的开展，老人离岗后更应当学习新鲜事物，了解社会动态，熟悉保健知识，融入信息平台，让学习知识变成一种潮流。此外，地方企业也可以和政府机关进行合作，投入一定的资金创立老年大学，开展如书法、绘画、诗词等相应课程。再宣传推广文化养老的同时，也可以组织文化活动竞赛，比如才艺表演、历程演讲、爱国文学等等。可针对年龄不同开展体育比赛，再或者是开展烹饪比赛，让这些老人在离岗之后更能享受丰富多彩的生活，让其仍旧认为自己是企业一员。

3.4 科学分配管理人员

科学分配管理人员对提高管理效率具有很大帮助。

首先，要尽可能的提高管理者的工作素养和专业技能，让他们牢记为老一辈工作者效劳的意识，热爱本职工作，喜欢与老人交流，热衷为老人办事，愿意为老人排忧解难。

其次，要重视离退休职工管理人员的科学分配，建立分管制度，加强监管细节，量化工作内容。比如，采取就近管理原则，老人居住地分散，要避免了一些年龄更大的老人长途跋涉去参加各种文化活动，要找寻折中方案，因地制宜。

最后，要充分运用计算机统计技术，对老人以地区、年龄、健康状况进行统计分类，这样能够更好地进行信息化管理，管理效率也会大幅度提升，也能在一定程度上减轻管理者的工作压力。

四、结束语

对企业离退休职工的管理是企业日常工作的重要组成部分，在管理过程中出现的一些机制不完善等问题要及时进行解决，这样才能让工作更好且有序地开展。企业要敢于从管理难点着手，做出科学合理的处理策略，将管理制度进一步完善。

参考文献

- [1]李永仲.当前电力企业离退休管理服务工作的难点及对策分析[J].科技与创新,2014(24):2.
- [2]贺建龙.电力企业离退休管理服务工作的难点及对策[J].低碳世界,2014(01X):2.
- [3]单岩松.浅谈当前企业离退休管理服务工作的难点及对策[J].现代企业文化,2016(30):1.
- [4]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.
- [5]周园萍,孙明庆.浅谈企业离退休职工管理工作的难点及对策[J].企业文化(下旬刊),2017(3):148.

作者简介

张伟,单位名称:河北省地质矿产勘查开发局第八地质大队,部门:离退休管理科,出生年月:1982.10,性别:女,民族:汉,称:中级经济师(人力资源),学历:本科。