

浅谈国有企业工程管理工作与人力资源工作的融合

Discussion on the Integration of Engineering Management Work and Human Resource Work in State-owned Enterprises

吴凡姝

Fanshu Wu

国网山西送变电工程有限公司 中国·山西太原 030006

State Grid Shanxi Power Transmission & Transformation Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030006, China

摘要: 在国有企业改革中,工程建设是建筑类国有企业的主要业务,不仅是企业的经济主动脉,也是引领国有企业在未来发展过程中保持正常运行的源动力。组织好企业内部各专业员工,不但可以发挥他们的专业技术作用,还可以统一思想,更好地为企业的改革作出贡献。与此同时,在企业内部推行正确的人力资源管理模式,可以有效提升企业的经济效益,从而实现可持续发展。因此,在国有企业中,实现工程管理工作和人力资源工作的有机融合是助力国企改革的重要方针。

Abstract: In the reform of state-owned enterprises, engineering construction is the main business of construction state-owned enterprises, not only the economic aorta of enterprises, but also the source of power leading state-owned enterprises to maintain normal operation in the future development process. Organizing all the professional employees within the enterprise can not only play their professional and technical role, but also unify their thinking and make better contributions to the reform and development of the enterprise. At the same time, the implementation of the correct human resource management mode within the enterprise can effectively improve the economic benefits of the enterprise, so as to achieve sustainable development. Therefore, in state-owned enterprises, realizing the organic integration of project management and human resources work is an important policy to help the reform of state-owned enterprises.

关键词: 工程管理工作; 人力资源工作; 国有企业

Keywords: engineering management work; human resource work; state-owned enterprises

DOI: 10.12346/peti.v3i3.6337

1 引言

国有企业中,工程管理工作决定着人力资源的方向,而人力资源工作作为工程管理工作的创新提供了平台。只有开展好工程管理工作,才能保证人力资源管理工作的方向正确性。而只有做好人力资源管理工作的进步。

2 国有企业的工程管理工作和人力资源工作的内涵

2.1 国有企业的工程管理工作

国有企业的工程管理工作的主要内容有以下几点:
一是完善工程施工管理制度;

二是加强施工技术管理,严格控制施工质量关键点;
三是编制规范的施工计划,提升施工进度控制力度;
四是做好工程管理中的造价管理,包括招投标阶段的造价管理和设计过程中采用限额设计控制工程造价。

因此,要加强工程管理人员综合素质水平的培养,以有效的现场施工管理为发展建设要求,对技术操作、设备管理、人员培训等方面开展深入的研究,不断提升施工现场的有效管理^[1]。

2.2 国有企业的人力资源工作

人力资源工作是当前国有企业核心发展的主要组成部分,也是国有企业工程管理工作关键的载体,促进人力资源与工程管理之间的有效结合可以符合当前国有企业创建的根本目的,在一定程度上可以促进工程管理发展得到提升,

【作者简介】吴凡姝(1998-),女,中国山西大同人,本科,助理工程师,从事输电施工管理方向的研究。

使国有企业体制机制更加完善,发挥关键性的作用。与此同时,如果企业想要在激烈的市场当中屹立不倒,促进自身的竞争水平满足实际发展,保障资金的价值最大化,就需要促进人力资源的进一步管理,从而保障企业可以更好地适应新时代的发展,帮助企业发展战略性的持续目标。因此,基于工程管理引领做好人力资源创新实践,提高国企工作效能和工作质量,才能使其更好地顺应社会发展趋势。

3 现存问题

3.1 人力资源管理工作形式化

在国有企业中尤其是建筑类的国有企业中,工程管理工作中形式化问题很难避免。建筑类国有企业依靠当月的产值才能维持企业的正常运转,产值越大,到手的资金越多。因此,为了扩大产值,实现经济效益,领导班子的大部分成员到集中于工程现场,赶施工进度,对于人力资源管理工作的高度重视程度严重不足,工作只是为了形式而不是质量。而上级部门在布置工作时,也不考虑下级部门的实际情况,任务往往华而不实,过程监督不够,缺乏有力抓手,因此下级部门也应付差事,不认真开展活动。

3.2 人力资源工作者的专业化水平的培养不重视

员工培训是一项风险性最小而收益化最大的战略性投资^[2]。人力资源的开发和培训也成为企业提升内部竞争力的重要方法。但是部分国有企业对于工程管理工作者的专业化水平的培养不重视,一是培训的内容不注重时效性,内容陈旧,没有紧跟时代的发展,对提高工程管理资源工作者的水平没有帮助。二是随意选择培训人员,由于工程管理工作者大都在一线施工现场,因此为了完成任务指标,随机在各个科室抽调前往参与培训的人员。三是培训过程缺少监督机制,对于线上网课,员工经常选择后台播放来凑够学习时长,对于线下讲课也只是签个到就走,即使留在课堂也是看手机、闲聊、办自己的事情,没有用心学习。四是员工的认识不足,很多参培者没有认识到培训对自己的帮助,只是为了完成上级发下的任务。五是培训后缺少反馈机制,培训后对于课堂内容的学习情况的评价弄虚作假,没有将真实的意见反馈出来,导致培训人员的不足之处没有改进,一直延续。

3.3 人力资源工作者的薪酬福利不稳定

在一些建筑类国有企业中,人力资源工作者属于后勤管理人员,基础工资低、补助少,而且建筑类国有企业的工资往往根据当月的产值确定,产值不稳定工资也不稳定,最终导致党务工作者的薪酬福利不稳定。员工从横向和纵向对比时都无法感受到公平,因此缺少安全感,很难产生为公司长期效力的想法,容易导致员工流失,也使得工程管理工作很难长期稳定开展,容易因为中途人员交接工作而产生历史遗留问题。

4 融合的策略

4.1 人力资源管理工作要坚持以人为本的思想

坚持以人为本创新基层工程管理,必须建立企业内部激

励、关怀、帮扶机制,以帮助员工解决实际问题为关注点,国有企业要建立起动态的困难员工档案。帮助困难员工、患病员工、高龄员工等,进一步增强组织的吸引力、凝聚力、战斗力。同时,在人力资源工作中不能只强调员工的义务,而忽视员工的权力,要让员工的主体地位能够得到充分的体现,员工的积极性和创造性得以充沛的发挥。

4.2 重视人才培养,强化党务培训

一是要创造学习型组织。让员工认识到培训的重要性,珍惜培训的机会,提升自己的专业水平,在企业内部形成良好的学习氛围。二是重视参培人员的选择,推荐培训人员要结合其工作专业和自身条件,让有意愿参与培训的人现参与进来。三是加强培训过程中的监督,课堂中要多加互动沟通,调动员工的积极性,课后要通过考试检验培训的效果。四是培训课程的内容要定期修改调整,要紧跟时代的步伐,同时要有针对性,围绕不同专业的员工进行不同的培训内容,不能以一套模板走天下。五是增加培训后的反馈机制,反馈采取匿名模式,不能增加员工的思想负担,同时员工的反馈意见要从实际出发,不能应付差事。

4.3 提高员工的待遇

按照公平理论的想法,员工的激励程度取决于对自己和参照物对象的报酬和投入比例的主观比较。当员工通过比较发现自己的回报不足时,容易产生对组织不满的情绪,因此要制定能让员工感到公平的薪酬分配制度。例如,实行宽带薪酬制度,用少量的跨度大的薪酬范围取代原先多级工资级别。员工只要注意培养企业所需要的技术和能力,并在本职岗位上不断提高绩效也可以获得较高的报酬^[3],从而让员工感受到公平,鼓励他们提升自己的工作技能。

5 结语

在新时代的发展下,国有企业对经济的助推作用尤为明显。因此,发挥好国有企业工程管理工作的作用,从而让工程管理引领国企健康发展十分必要。与此同时,人力资源作为国有企业工作中一项不可或缺的组成部分,通过工程管理来引领工作,同时也为工程管理工作提供平台支持。将工程管理工作和人力资源工作有机融合在一起,才能实现国有企业的健康长远发展。

参考文献

- [1] 袁秀锦.国有企业人力资源管理模式及其选择因素分析[J].中小企业管理与科技,2020(21):5-6.
- [2] 廖家凤.水利电业人才开发分析[J].人力资源管理,2016(7):163-164.
- [3] 韩志军,刘建定.基于价值链的人力资源管理提升[J].中国电力企业管理,2013(11):92-93.