

公路行业如何调动职工的工作积极性

荔淑霞

甘肃省平凉公路管理局

DOI:10.32629/btr.v2i5.2114

[摘要] 公路行业作为国家的基础产业,其在满足人们出行、促进经济发展方面具有重要作用。因此为了促进公路行业的健康发展,需要采取相应的措施与策略调动职工的积极性。基于此,本文概述了事业单位人力资源管理,对作为事业单位的公路行业实施绩效考核以及加强思想政治工作等方面,对调动职工的积极性进行了探讨分析。

[关键词] 公路行业; 人力资源管理; 事业单位

1 事业单位人力资源管理的概述

公路行业作为国家公益性一类事业单位,必须按照事业单位进行管理,事业单位人力资源管理主要是指“在政策法规的指导下,运用现代科学的方法,对事业单位的人力资源进行科学合理的组织、控制、领导和协调,实现事业单位人力资源的优化配置”。人力资源管理与人力资源制度的制定实施密切相关,人力资源制度复杂多样,涉及单位发展的方方面面,如人员选聘录用制度、培训开发制度、员工激励制度、评估考核制度、奖金福利制度等一系列制度,保证了单位干部职工专业能力和职业素养,充分发挥自身价值,为单位创造效益。

2 公路行业实施绩效考核调动职工的积极性

2.1 公路行业实施绩效考核的原则

2.1.1 公平原则

绩效评价指标尽可能全面,完整、客观、合理,考虑到人员的岗位职责,工作能力和业绩等因素。通过征询专家的意见

和建议,加强与其他部门员工沟通,采取问卷调查,论坛,咨询员工的想法,把绩效管理、指标体系、评价方法以及工资的基本框架敲定。在绩效考核过程中公开,透明,结果应该通知员工本人,加强与员工沟通,以确保公正。

2.1.2 激励原则

有必要解释清楚工作表现和绩效工资之间的关系,制定科学的绩效工资,根据工作分配所得,协调的贡献和工资的关系,引起职工足够的重视。要创造机会让员工改进和提高业绩,主要是绩效工资,配合好评表扬,职业生涯规划等措施,刺激员工的工作积极性,吸引和留住真正有才能的员工。

2.1.3 可操作性原则

把各种位置和团体的性能特点结合起来,选择有效的考试模式和方法,利用计算机进行数据分析和处理,让绩效考核工作,充分,准确的,容易理解,而且易于操作,从而节省了管理成本。

2.1.4 动态均衡性原则

理念,可以对固体垃圾进行分类,将其中可回收部分做回收处理,不可回收部分做销毁处理,其中利用 BIM 技术可以制定完整的拆除计划,明确拆除后部件回收所产生的效益。

4 结束语

综上所述,BIM 技术在建筑工程造价管理上的应用,提升了工程造价管理的效果与质量,并实现建筑全寿命周期造价管控提供了可靠的技术支持。因此,建筑领域应认识到 BIM 技术的优势,充分了解其功能,以便充分发挥 BIM 技术的价值与作用,使建筑工程为社会创造更丰富的效益。

[参考文献]

- [1]陈春.BIM 技术应用与传统建筑工程造价管理的比较分析[J].装饰装修天地,2019,33(5):201.
- [2]程梅.BIM 技术在工程造价管理中的应用及效益分析[J].价值工程,2019,38(2):9-12.
- [3]阮晓玲.BIM 技术应用于全过程工程造价管理的途径探讨[J].工程技术研究,2018,27(11):32-33.
- [4]郭丽丽.谈 BIM 技术在建筑工程造价管理中的应用[J].山西建筑,2019,45(06):220-221+258.

当建筑工程进入到运营环节后,直至其拆除之间都处于运维阶段,因此,这个阶段充满不可确定性,要想有效的控制运维成本,应实现对建筑运营状态的实时监控。基于 BIM 技术直接将工程规划建设环节的信息资料上传到数据库中并与运维单位进行对接,根据工程建设资料以及运行参数全方位监控建筑的运行状态,可以为建筑构件、设备运行情况做出准确的判断,以便在建筑运营过程中能够最大程度上实现其功能与价值,并减少能源的消耗、减少对自然环境的影响;同时,应构建完善的评价体系,通过事前控制,及时对可能影响工程价值以及造成经济损失的情况进行处理。而在这个过程中产生的所有数据都会由 BIM 技术自动保留在数据库中,当以后出现类似情况时,系统会直接向工作人员提供相关历史数据。

3.7 在拆除阶段的应用

现阶段,由于 BIM 技术在我国建筑领域的应用仍处于起步阶段,并未形成工程全寿命周期范围内的应用,所以并未出现达到使用年限的建筑;而很多建筑虽然达到了使用年限,但由于建设规划阶段并未应用 BIM 技术,无法获取完整的信息,进入拆除阶段也无法应用 BIM 技术。而从 BIM 技术理论上讲,建筑拆除会产生大量的垃圾,基于我国可持续发展

制定绩效考核工资,要满足市场的规律,根据环境变化,组织的整体性,集体的业绩目标,不断进行调整,继续确保收入水平和国家经济水平的正常增长保持协调。部门和个人劳动收入,必须有一个合理的差距,又要防止过度的不平等,也要保持一个动态的平衡。

2.2 公路行业实施绩效考核调动职工积极性的措施

2.2.1 明确绩效考核指标

由于公路行业主要是事业类的,其性质有别于一般企业,其工作内容也与一般企业有所不同,因此,公路行业绩效考核指标的确定,要根据其实际情况,部门职责、组织架构来进行确定,具体来说,就是对德能勤绩四方面的考核内容,并尽量做到考核内容和考核指标的量化,从多角度、多层次、多方面进行考核指标的制定,使考核指标系统化、全面化、可操作化。

2.2.2 科学合理设置考核周期

改革年终考核制度,取缔将年终考核作为唯一的评价依据,要在平时多进行定期考核,最后综合分析定期考核与年终考核的结果,得出相对客观的考核结果。所谓定期考核,是指在日常工作中开展的一种考核形式,它通过记录、比对日常工作情况、建立考核日记,来实现日常工作的考核。依据各部门的具体情况,灵活确定考核周期,可以是每月、每季度,同时还要记录、保存考核结果。这样定期考核与年终考核相结合的方式能让考核结果的公平性、完整性和准确性得到有效提高。

2.2.3 丰富绩效考核形式

丰富事业单位公路行业的绩效考核形式,建立起多维度、多角度的考核机制。首先,要打破传统做试卷、谈话一类的考核方式,重视实地考察,要从其下属、直属主管、相关部门等方面,全方位、多角度地了解情况,灵活运用考核形式;其次,量化考核结果和考核内容,并做到考核的透明化,让被考核人拥有考核的知情权、选择权、监督权;最后,完善民主测评。科学地划分民主测评范围,并客观、全面地分析测评结果。

3 公路行业加强思想政治工作调动职工的积极性

3.1 公路行业加强思想政治工作调动职工积极性的策略

3.1.1 提高服务意识,把握职工的思想问题

思想问题是公路行业职工的世界观、人生观、价值观的外在表现,反映了职工对某件事情的观点、看法和思维。当前公路行业职工的思想状态主要表现在:第一、部分职工的工作激情下降。随着时间的推移,职工的成熟,认为只要做好本职工作就行了,没有刚参加工作时的那种新鲜感,进取精神不强,工作总是被动地推着走,思想保守消极,安于现状,做好做坏一个样的思想制约主导了自己的思想。第二、思想上出现了滑坡。由于公路站、区、分散、偏僻,岗位工作枯燥,没有新鲜感,且纪律严,工作要求高,天长日久出现了厌烦的工作情绪,甚至抱着做一天和尚撞一天钟心态。第三、职工的个人压力增大。随着年龄的增长,公路行业两地分居的情况比较多,单位未能全部解决,在一定程度上影响

了职工的工作情绪。针对以上问题相关人员在观念、素质、能力三方面都需要提高,但首要的是在于观念的转变,而“服务的观念”更是现阶段急需转变的观念之一。

3.1.2 创新公路行业思想政治工作形式,将思想政治工作和公路行业生产有机地结合在一起,从工作的特色当中找出适合思想政治工作的路径,只有不断创新公路系统思想政治工作形式,利用干部职工和民众喜闻乐见的形式开展思想政治工作,才能得到干部职工和老百姓的真心欢迎,进而影响他们、塑造他们,促进公路各项工作的健康发展。另外还需要不断深化公路系统的文化建设,通过文化建设将思想政治工作更好地融入到生产生活的全过程之中,这样才能起到更加显著的成效。要在现实的工作当中强调公路文化,强调以人为本的理念,将这些理念贯穿于思想政治工作的全过程,这样才能达到思想政治教育的真正目的。

3.2 公路行业加强思想政治工作调动职工积极性的建议主要表现为:

3.2.1 注重人文关怀

公路行业职工思想政治工作应以职工的个人切身利益为入手点,应加强心理疏导,以职工自身心理需求为出发点,做好职工的思想疏导相关工作。

3.2.2 声势型转向实效型

首先,应增强思想政治工作的预见性和主动性。要变“事后做思想工作”为“思想预先导入”方式。这就要求我们经常深入职工之中开展调查研究,摸清不同时期,不同层次职工的心理和思想,根据职工情绪变化和行为表现,判断职工思想活动的趋势,从而抓住思想和行为苗头,进行有针对性的先导性思想政治工作,把职工思想问题解决在萌芽状态。

3.2.3 由一维性转向多维性

要摒弃思想政治工作是政工干部唱独角戏的一维观,而要建立思想政治工作党政领导共同负责,党政工团齐抓共管,协调配合,干部、职工全面参与的多维观。

4 结束语

综上所述,公路行业调动职工工作的积极性对于促进公路行业健康发展非常重要,因此公路行业需要通过绩效考核与加强思想政治工作等措施,最广泛地调动职工的积极性和创造性,从而促进事业单位公路行业的可持续发展。

[参考文献]

- [1]范忠德.事业单位人力资源管理中的绩效考核探究[J].中国市场,2019(13):89-90.
- [2]陈文林.事业单位人力资源管理中思想政治工作的几点建议[J].时代金融,2017(32):43-44.
- [3]郑蕾.加强公路企业职工思想政治工作的措施探讨[J].办公室业务,2017(20):42.
- [4]刘桂玲,陈亮.试析事业单位人力资源管理中的思想政治工作[J].人力资源管理,2016(12):116-117.