

简议中小企业人才培养管理存在的问题及其策略

刘娟

浙江南方建筑设计有限公司

DOI: 10.18686/bd.v1i11.1063

[摘要] 培训作为人力资源管理的重要途径,已成为现代中小企业管理和提升竞争力的重要内容,其不仅可以为企业创造价值,而且可以为企业获得竞争优势,更有助于企业的可持续发展。基于此,本文简述了中小企业人才建设现状问题以及中小企业人才培养管理的必要性,对中小企业人才培养管理存在的主要问题及其策略进行了论述分析。

[关键词] 中小企业;人才建设;现状问题;培训管理;必要性;问题;策略

当今世界的竞争归根结底是人才的竞争,因此为了提高企业的竞争力,必须加强人才的培养。并且中小企业人才培养管理是提高中小企业人力资源素质、挖掘中小企业资源潜能、增强中小企业竞争力的重要途径,因此必须加强中小企业人才培养管理。

1 中小企业人才建设现状问题分析

中小企业人才建设现状问题主要表现为:(1)重使用、轻培养的现象普遍存在。当前中小企业高度重视人才,采用高薪等手段吸引和留住高级人才;但是却不愿意投入资金和

时间去培养人才。短期来看,高薪聘请是解决高层次人才不足的有效手段,但从中小企业的长远发展来看,如果配套政策不到位,引进的人才的归属感不强,而中小企业自身又没有建立起内部人才供应链,则对中小企业的可持续健康发展十分不利。(2)缺乏科学合理的绩效考核评估体系。绩效考核的主要目的是通过不断的督促和对员工行为、工作业绩的正面引导,从而实现中小企业的战略目标。从实际结果来看,绩效考核不能实现中小企业战略目的现象十分常见。其根本原因就在于没有真正把生产经营目标与部门和个人的

本造价浮动大。

2 电力工程施工阶段的造价控制

控制施工阶段的造价,通过科学合理的组织工程的施工,合理的处理电力工程的质量、工期、造价之间相互的辩证关系,可以提高电力工程建设综合的经济效应。电力工程施工阶段的造价控制的重点是控制工程承包合同价,所以对电力工程的施工的整个过程中,对于项目支出都要采取各种有效的措施进行严格的控制。要把电力工程施工的承包造价和实际的支出值进行对照比较,排除其他干扰因素的影响,预测和分析工程施工承包合同的成本。对于和工程施工承包合同报价差距很大时,要认真研究出原因,严格的控制工程施工阶段的造价目标。当然此外,电力工程施工造价必须与实际的现场情况相结合,就需要我们根据实际现场情况,允许调整某些项目的目标成本,确保目标完成是始终处于在最佳预测范围内。同时,在电力工程施工的现场中,施工现场管理人员要坚持实事求是,不能弄虚作假的原则,仔细的审查施工方案,提高电力施工合同的报价的准确性。再者要表明隐蔽工程的质量、施工工艺以及隐蔽工程的位置,并且在图纸上标出,这样就方便确定项目工程承包报价,控制了项目工程承包合同签订资金。

3 电力工程造价工程结算的控制

工程决算对于建设单位和施工单位的经济效应都很重要。从建设单位方面,必须对于建筑中方面都要精打细算,尽量控制建筑工程项目的造价。对建筑工程决算也是衡量甲方和乙方的技术能力,双方的经济和技术人员能力的优秀

程度决定这施工质量好坏和造价的控制。同时,对于电力工程企业应该加强自己的财务管理,加强对财务人员的培训,提高财务人员的综合素质能力。在项目工程财务管理过程中,电力工程结算是工程中的各种款项结算,这就要求财务部对工程决算尽享严格的审查和监督控制,这样才能保证电力工程决算的真实,有效地保护电力企业的根本利益。

4 结论

对造价控制的关键就是设计,但是设计又受到人为的因素影响。设计直接影响投资和工期,以及其他的一些必要投入。设计阶段,应当在以往的经验的基础上,吸收国外先进的案例作为参考,结合国内的实际情况,对工程进行设计。在工程造价的控制上,应当采取严格、合理的管理措施,激励和约束同时进行,整个项目的建设期间都要密切监控。分析结果,对已经完成的建设项目,进行资料整合,分析遇到的问题,积极探讨,认真反思。

参考文献:

[1]杨海燕.电力工程造价全程控制方法研究[J].中国高新技术企业,2013,03:153-155.

[2]赵娟.电力工程造价全程控制方法研究[J].通讯世界,2016,(16):126.

[3]李冀.电力工程造价管理和控制探讨[J].中国管理信息化,2015,18(14):5.

[4]刘丽萍.关于强化电力工程造价控制与管理的研究[J].科技展望,2016,26(17):107.

考核挂钩,从而导致企事业单位运行效率低下,员工存在多做少都一样的心理,企业战略和经营目标难以贯彻。(3)激励机制不完善。科学有效的激励机制能够激发人才的工作热情,调动其工作积极性,提高工作效率,为企业创造更大利益。同时,还能达到吸引人才和留住人才的目的。目前,中小企业仍普遍存在激励观念不够新、激励手段不先进、激励效果不明显、激励方式较单一、对员工授权不够等问题。

2 中小企业人才培养管理的必要性

中小企业人才培养管理的必要性主要体现在:(1) 中小企业发展需要。人才是组成企业的基本,中小企业人才的素质与竞争力直接影响着企业发展方向与优势。对员工进行相关培训,不仅提高了员工自身水平,也使得中小企业的人力资源更加优化与增值,对于中小企业管理效益与效率有着很重大的促进作用。并且需要让中小企业人才学习与掌握这些先进的技术或方法,更加高效的完成工作,才能使中小企业得到更好的生存与发展。(2)有效提高员工素质或技能需要。中小企业人才培养一般分为岗前培训及在岗培训。员工的岗位培训是指在进入中小企业时进行的所从事职位的培训,这是中小企业培训的重要内容之一,能够有效的规范岗位职责、有助于专业知识与能力提升。在岗培训主要是指在员工上岗后,对员工的专业知识以及技术进行进一步深造与提升的培训,能够使其技术能力得到提高以及职位得以晋升,更好的为中小企业的发展服务以及自我价值的实现。(3)提升员工积极性的需要。中小企业给员工的培训将会成为员工自我价值实现的重要财富与经验,这项人力资源的投资能够激励员工更加努力工作,朝着与中小企业同一目标而奋斗、付出。根据调查不难发现,很多员工选择中小企业的标准中,就有中小企业进修培训这个重要的择业标准,对于知识型、技术型的员工金钱对其的吸引并不是最重要的考虑,他们更加注重平台与上升空间。

3 中小企业人才培养管理存在的主要问题及其策略

3.1 中小企业人才培养管理存在的问题。主要表现为:(1)培训内容问题。一是有些中小企业在制定员工培训计划时,没有深入基层单位进行培训需求分析,导致培训计划缺乏针对性,不能有的放矢。在培训内容的设置上,大多中小企业在都将培训重心放在提高员工岗位技能方面,忽略了对员工中小企业文化、个人价值观以及人际交往、心理适应能力的培训,使员工在遇到人际交往困惑,或面对工作压力时,不善于从容地应对和解决。二是培训内容受训员工的学习能力不相匹配,一方面造成了培训资源的浪费,另一方面降低了受训员工参与培训的积极性。(2)培训体系问题。据相关统计分析,对我国中小企业人才培养调查报告显示,有92%的企业没有完善的培训体系;在企业的培训机构方面,仅48%的企业有独立的培训部门;在培训制度方面,74%的企业有自己的培训制度,但大多数企业的培训制度流于形式,不能充分结合公司的实际情况,不能有效与其他管理模

块形成系统的对接。很多中小企业在员工培训工作管理方面存在混乱性,培训的分析,培训计划的制定,培训过程中的组织实施、培训后员工的评价与反馈等环节缺乏有机的结合,没有形成一套规范的管理制度。(3)培训形式问题。培训形式单一,满堂灌的授课模式是现在中小企业培训中常见的方式,培训讲师端坐讲台,主要用嘴,或利用白板或多媒体向参训者传授知识,这样既不能调动员工学习的积极性以及主动性,也让部分员工难以消化吸收,对于技能培训不是课上听听就能深刻理解,需要进行试验与互动。

3.2 加强中小企业人才培养管理的策略。主要表现为:(1)中小企业人才培养内容要贴近实际。第一、从员工的实际需求出发,按照“训其所需、学其所缺”的原则,通过在中小企业内大力开展培训需求调查,有助于了解中小企业内,员工最需要的培训是哪些,为下一步培训工作的开展指明了方向。第二、要有规划、按计划定期开展培训情况调查,广泛收集员工对于培训的意见和建议,适时改进培训内容,才能提高培训工作的针对性和实效性。(2)建立健全培训管理体系。第一、健全相关行政管理体系。劳动保障部门应加强各个中小企业对员工培训工作的开展以及进度等情况的监督考核力度,出台相关指导文件,以中小企业培养为主导。大力支持中小企业培养高技能人才,并提出相应的优惠政策,如减免员工的培训费用、鉴定费用等。根据实际需求及企业情况,对知识密集型中小企业给予支持与帮助其建立独立的培训管理部以及培训管理中心。第二、健全中小企业人才培养管理体系。人才高地带动企业发展,人才是企业的第一资源。因此中小企业应该自觉主动地增加员工培训,作为中小企业应有的责任。根据马斯洛提出的需求层次论,可以发现人是具有自我发展以及自我实现需求的。将企业的发展与自我的发展统一结合,则将会使得事情变得事半功倍。因此需要将中小企业人才培养管理体系进行完善,一是成立员工培训管理中心,二是制定培训制度,三是创新培训方式,四是完善员工终身培训、培训激励以及薪酬晋升等机制。第三、完善激励机制,调动参与积极性。中小企业培训激励机制对中小企业人才培养的效果与风险有着直接重要的影响。完善健全的激励机制,会调动参与员工的积极性与主动性,让培训效果达到最佳,也有效的避免了跳槽等风险。相应的激励机制应该按照中小企业自身实际情况来设计,如将员工技能与薪酬结合,对员工进行定期考核并对通过培训后技能提升的进行加薪鼓励。对员工的晋升,可以将积极参与培训的程度且成绩作为重要参考指标。在精神上也应该进行多种激励,让员工有成就感,从而更加努力的去工作、学习。(3)丰富培训形式。在相关制度完善以及投资力度加大的基础上中小企业人才培养应该采取丰富的形式与内容,才能达到高效的培训效果。培训方式多样,但是要找最适合的,如对于知识型培训可采用讲授或者专题讲座的方法进行直接传授,对于提高综合能力的培训可采用自学或者模拟训练等方法进行参与式教授,对于训练心理以及调整行为培训

市政工程空心板桥梁施工技术

陆海东

江苏龙典建设集团有限公司

DOI:10.18686/bd.v1i11.1084

[摘要] 板式桥梁空心板桥多在公路的桥梁工程中得到广泛的应用。主要是由于这种桥梁结构的稳定性和实用性相对较强。而且在进行设计和施工的过程中,预应力混凝土空心板桥是设计者们的首选结构。我国的桥梁建筑工程得到了长足的发展,和设计者以及施工人员的勤于探索是分不开的。尤其对于桥梁的质量和成本两个方面需要加强重视。因此,为了更好地了解板式桥梁空心板桥的具体结构需要对每一个具体的构成部分进行细致地分析。

[关键词] 空心板桥梁;梁板预制;梁板安装;施工质量;控制技术

1 预应力混凝土空心板的优点

从混凝土空心板的施工结构以及施工方式上来看,体现出的优点可以从以下几个方面来进行具体的分析:首先,其施工工艺相对较为简单,具有较为广阔的发展前景。其次,这种空心板在进行预制的过程中,可以在施工现场进行组装,施工的便捷性不言而喻,而且可以在施工的过程中对施工成本进行控制。再次,空心板的自重相对较轻,体积也相对较小,施工中可以采用吊装的形式。另外,这种桥梁的建筑物对于地基的条件没有任何的限制,因此发展空间较大。其自行修复的能力也是其他结构的较强无法比拟的,施工效果明显。

2 预应力空心板梁外侧模板制作中应注意的几个技术问题

2.1 材料选择

预应力空心板梁外侧模板多采用大型专用钢模板。也可以选择优质的竹胶合板做板面,用钢结构做支架的组合模板。

2.2 模板的拼缝

外侧模板一般由侧板和翼板组合而成,有条件时,尽量把侧板和翼板各自做成整体式,再把它们利用螺栓联接成整体。这样做可以使一套侧板能适用不同断面的预应力空心板梁使用,增加模板的周转次数。侧板和翼板的拼缝布置在转角处,如果受起重条件限制,预应力空心板梁外模做成

几个分段,现场拼装时一定要妥善处理好拼缝,确保不漏浆,使预应力空心板梁的外观质量优良。

2.3 模板的刚度要求

外侧模板必须有足够大的刚度,因为预应力空心板梁的芯模板位置的固定要支撑在外模上,加之外模上复合振捣器的振动力,很容易使模板变形,从而使几何尺寸超标准。外模保证刚度的支撑结构多采用型钢焊接成固定支架,支架的顶部和底部分别用对拉螺栓紧固成整体,这样做,可以使预应力空心板梁几何尺寸准确,边线顺直,棱角分明,外观质量得到保证。

2.4 侧模表面光洁度

模板表面的光洁程度直接影响预应力空心板梁的外外观感质量,得到的体会是:如果采用竹胶合板作为外侧模,则必须选择表面进行胶塑处理的板面。如果选用钢模板,则必须对板面进行以下工艺处理:新模板加工后,必须铲除模板表面的氧化膜,对铲除氧化膜之后的板面采用砂轮机手工磨光,以去除板面划痕;用棉布团对板面进行抛光处理,使板面全部露出金属光泽;涂油保养,室内储存,以免生锈;使用前用干净棉布除油,涂刷脱模剂。经过以上处理的钢模板,浇出的预应力空心板梁外表有光泽感,十分美观。

3 预应力空心板梁混凝土施工技术分析

3.1 预应力空心板梁混凝土整体浇筑新工艺

预应力空心板梁混凝土怎样浇筑才能获得满意的质

可采用户外拓展或者角色扮演等方法进行培训,对于技能型培训可采用实习或者师带徒等方法进行实践性教授。

4 结束语

随着市场经济的不断完善,人才培养对于中小企业发展日显重要,是每个中小企业在改革与发展中必须考虑的关键问题。所以在中小企业人力资源管理中,必须加大员工培训的力度,规范员工培训工作,因此中小企业人才培养管理进行分析具有重要意义。

参考文献:

[1]魏法力.浅谈中小企事业单位职工教育培训[J].人

力资源管理,2017,(08):188-189.

[2]陈延东.浅谈如何做好园林企业人力资源管理与创新[J].科学之友,2013,(02):80-81.

[3]温志芳.浅谈如何做好企业员工培训工作[J].科技创新与应用,2016,(27):276.

[4]张彦琴.企业人力资源培训与开发问题分析[J].商场现代化,2017,(19):102-103.

[5]潘海波.浅析企业员工培训的有效管理及创新[J].人力资源开发,2017,(18):142-143.