

企业组织工作与管理工 作发展融合路径讨论

邢金岭

(山东能源集团有限公司营销贸易分公司,山东 济南 250014)

摘要:组织工作作为管理工作的重要工程部分,两者同为企业主要工作内容,并在两者的工作方式、工作目标上保持一致性,这为组织工作与管理工 作发展融合提供保障。而新时代背景下企业如何促进组织工作与管理工 作发展的融合,成为企业现代化、市场化发展中较为工 作的问题。对此,依据企业组织工 作与管理工 作之关联,分析企业组织工 作与管理工 作发展融合的困境,并提出企业组织工 作与管理工 作发展融合的实践方式及路径。

关键词:企业;融合;组织工 作;管理工 作;发展

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.22.145

组织工 作与管理工 作同为企业发展过程中主要工 作内容,两者工 作关联密切,可在企业发展实践中促进两者工 作的融合,发挥企业的组织工 作管理成效,以此推助企业健康、持续发展。因此,企业在发展进程中,树立融合发展理念,促进组织工 作与管理工 作理念、思维、机制的融合,并以人力资源管理干 扰方式,提升组织工 作与管理工 作的质量,从而彰显组织工 作与管理工 作发展融合的价值。

1 企业组织工 作与管理工 作之关联

1.1 管理工 作涵盖组织工 作

在企业发展进程中,虽然组织工 作与管理工 作同为企业重要工 作内容,但管理工 作涵盖组织工 作模式,同理,组织工 作也是管理工 作的有机组成部分。作为企业管理工 作中必不可少的环节,组织工 作可依据管理工 作模式,加强企业干 部及员工思想的教育,增强企业干 部及员工思想认知,提升企业干 部与员工思想凝聚力,协同一心实现多部门工 作的融合,一同为企业发展贡献力量。可见,组织工 作与管理工 作内在之关联,通过组织工 作与管理工 作的融合模式,才可推助企业组织管理工 作的良好实践模式,促进企业健康发展。

1.2 两者工 作相互补充

企业的组织工 作与管理工 作既存在工 作方式及理念的相同性,也存在工 作理念、方式以及机制、文化的差异性。而在企业具体的工 作实践中,通过组织工 作与管理工 作的融合,可发挥企业组织管理工 作成效,通过调整企业个体以及群体的思想,可提升其工 作效率。尤其在组织工 作与管理工 作融合发展中,人力资源管理工 作的干 预,通过多工 作模式及方式的促进与融合,提升企业管理工 作成效。可以说,在企业发展进程中,企业多工 作模式都存在密切的关联,不仅组织工 作、管理工 作以及人力资源管理工 作关联密切,其他工 作模式,包含财务工 作、营销工 作等模式都与组织工 作、管理工 作关联密切,通过相互补充与融合,增强企业核心竞争力。

1.3 两者工 作目标一致

在企业发展进程中,组织工 作与管理工 作的目标高度一致,这为两者工 作模式、内容以及机制等的融合提供保障。企业的组织工 作目标是以思想教育为导向,引导、激活企业干 部及员工钢丝线,带动其工 作积极性,发挥企业工 作潜能,使其为企业发展创造更多的社会经济价值,以此推助企业健康发展;企业管理工 作的目标是依据企业多工 作层面,以管理工 作机制及方式为导向,约束、管理干 部、员工工 作行为,使其工 作行为呈现规范性,工 作模式作为有章可循,提升企业整体的管理水平,从而发挥人力资源管理工 作功能,推助企业全面性的发展。

2 企业组织工 作与管理工 作发展融合的价值及困境

2.1 价值

在企业发展进程中,基于组织工 作与管理工 作之内在关联,可为组织工 作与管理工 作发展融合提供保障,构建企业组织管理工 作体系,发挥组织工 作及管理工 作的融合模式,一方面,加强企业干 部及员工思想教育,激发干 部与员工工 作积极性,为企业健康发展服务;另一方面,以组织管理工 作机制,推助刚性管理机制与思想教育工 作内容融合,提升干 部与员工思想认知,规范、约束干 部与员工工 作行为,促进企业工 作的按期、按时完成,提升企业市场经济发展水平。总之,企业推助组织工 作与管理工 作发展融合实践,可提升企业核心竞争力,促进企业在市场发展中有秩序进程。

2.2 困境

从当前企业组织工 作与管理工 作发展融合实践来看,存在一些问题,阻碍了组织工 作与管理工 作发展融合。首先,工 作理念落后。虽然企业的组织工 作与管理工 作关联密切,但两者在企业实践工 作中,存在各自为营的工 作趋势,缺乏两者工 作的融合性,这阻碍了组织工 作与管理工 作融合发展模式。例如:部分组织工 作人员其工 作缺乏主动性,使干 部与员工思想引领力度不足,让干 部与员工在工 作中缺乏潜能的释放性,这不利于企业的发展;同时,身为管理工 作人员,与组织工 作融合意识匮乏,使管理工 作的实践停留在浅显工 作模式,这影响到组织工 作与管理工 作有效性的实施。其次,人力资源管理缺乏干 预性。在企业发展进程中,人力资源管理是其中重要工 作人员,与组织工 作以及管理工 作都关联密切,通过企业人力资源管理工 作的干 预,可带动组织工 作人员工 作积极性与管理工 作人员工 作主动性,促进组织工 作与管理工 作发展融合。但从当前在组织工 作与管理工 作发展融合实践中,缺乏与人力资源管理工 作模式的衔接,不仅不利于组织工 作与管理工 作发展融合工 作的实践,也不能够发挥各自工 作的实践成效。最后,缺乏工 作融合机制。在企业组织工 作与管理工 作发展融合中,工 作机制是引领组织工 作与管理工 作实践的基础。但从当前组织工 作与管理工 作发展融合现状看,缺乏组织工 作与管理工 作发展融合的机制,使两者工 作融合力度不高,不利于企业市场化、现代化的发展进程。

3 企业组织工 作与管理工 作发展融合的方式

3.1 目标融合

在企业组织工 作与管理工 作发展融合实践中,基于组织工 作与管理工 作目标的相同性,促进两者工 作目标的融合,也可促进组织工 作理念与管理工 作理念的融合,发挥两者工 作发展融合工 作成效,推助企业进一步的发展。在组织工 作与管理工 作目标的发展融合中,应根据企业发展的实际战略目标,包含企业的短期战略目标以及长期的发展战略目标,依据组织工 作与管理工 作各自工 作的特性,促进两者工 作目标的融合,促进组织工 作与管理工 作质量的提

升,发挥各自的管理优势,实现两者工作的互补机制,从而实现组织工作与管理工作的融合模式。

3.2 机制融合

在企业发展进程中,组织工作与管理工作的融合实践,离不开制度体系。制度体系作为企业发展的有力支撑,可通过制度体系的建构,为企业员工规范、合理工作指明方向。基于此,在企业组织工作与管理工作的融合中,也构建融合的制度体系,通过组织工作机制与管理工作的融合,重构组织工作与管理工作的融合机制。例如:在组织工作与管理工作的融合工作机制建设中,落实组织工作与管理工作的责任制,制定严格的发展融合制度,规范企业的组织工作干部的行为,增强其工作实践的积极性,促进组织工作的合理开展。同时,在组织工作与管理工作的融合发展机制中,以人力资源管理为基点,完善组织工作与管理工作的融合制度,规范企业管理干部行为与明确责任,促进组织管理工作模式的良好开展模式。此外,在组织工作与管理工作的融合制度建设上,企业组织工作干部要积极与企业管理干部加强彼此工作的互动,根据企业的组织工作与管理工作的融合发展机制,开展融合发展的工作模式,共同发挥两者的工作职能,提升企业组织管理工作水平。

3.3 方式融合

从企业的组织工作与管理工作的层面看,两者的工作方式存在一定的差异性,组织工作以思想教育为导向,提升企业领导与员工的思想认知,而管理工作以硬性的管理机制,约束、制约员工的工作行为。而通过促进组织工作与管理工作的融合,可实现两者工作的促进与融合,促进组织思想工作与管理工作的融合,提升组织工作管理成效,实现柔性及刚性融合的管理工作模式,更好的凸显两者工作融合的价值性,使其管理工作更好的凸显“人文情怀”,也提升企业组织的工作质量。基于此,企业应重视组织工作方式与管理工作的发展融合,从而实现两者工作机制的互补模式。

3.4 文化融合

文化在企业领导及员工工作实践中,具有潜移默化的感染作用,可直接引领与教会领导与员工,促进领导与员工向更为积极的方向进程。尤其在推动组织工作与管理工作的融合发展中,促进文化的融合,可丰富企业文化建设内容,共同提升组织工作与管理工作的水平。企业的组织工作与管理工作都具有自身独有的文化,通过两者文化的融合,共同促进企业内涵发展,彰显企业文化建设的特色,从而提升企业的竞争力。

4 企业组织工作与管理工作的融合发展的路径

4.1 树立工作发展融合理念

企业在组织工作与管理工作的融合实践中,提升组织工作人员及管理人员工作认知的关键,树立工作发展融合观念,转变组织工作人员及管理人员工作思想,践行融合的发展机制,从而在两部门工作的相互融合基础上促进各自工作的有序开展。同时,明确组织工作与管理工作的融合发展的目标,以目标为导向,开展组织工作与管理工作的融合的工作模式。

4.2 推动工作管理信息化进程

在企业组织工作与管理工作的融合中,应推动工作管理向信息化方向进程,加强先进技术在其中的运用,包含大数据、网络化等技术,打造企业组织工作与管理工作的内部融合系统,发挥系统的管理作用,从而提升组织工作与管理工作的实施的质量。例如:促进组织工作、管理工作以及人力资源管理工作的信息化方向发展,以信息技术的良好运用模式,推动企业多部门工作的发展融合。

4.3 发挥人力资源管理干预工作效能

在企业组织工作与管理工作的融合中,发挥人力资源管理干预的效能,加强人力资源管理,以人力资源管理为引领,带动组织工作人员及管理人员工作积极性,从而提升组织工作与管理工作的融合的水平。一方面,人力资源管理应做好招聘工作,依据组织工作与管理工作的融合的工作模式,招聘适合的人才,并实现人才的合理支配,使人才更好为企业组织工作与管理工作的融合实践服务;另一方面,针对企业当前组织工作人员及管理人员,开展人力资源管理培训,提升组织工作人员及管理人员业务能力、工作质量、职业化素养,从而促进人力资源管理在组织工作与管理工作的融合中落实。

结束语

企业组织工作与管理工作的融合的实践,可根据组织工作与管理工作的联系及融合实践的价值,明确当前企业组织工作与管理工作的融合发展的不足问题,促进新的管理方式、管理理念的融入,优化企业的组织工作与管理工作的机制,促进组织工作与管理工作的融合发展,以此达到企业组织管理工作实践的有效性模式。因此,在企业的发展进程中,重视组织工作与管理工作的融合,通过促进两者工作机制、方式、理念的融合模式,重构企业组织管理工作体系,发挥组织管理工作效能,推动企业全面性的发展,从而彰显企业组织工作与管理工作的融合实践的价值性。

参考文献

- [1]梁壹凌.心理契约动态演化模型下战略性人力资源管理角色与组织社会化[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(10):16-18.
- [2]王雪,王贞,贾伟玲,于森,杜阳阳.虚拟团队对欧洲汽车企业管理与发展影响研究[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(10):37-39.
- [3]李伟阳.一个企业、两种制度:用工体制演变及劳务派遣工的组织与管理[J].中国人力资源管理,2021(06):41-53.
- [4]本刊讯.北京市发展改革委积极开展企业债券组织发行管理工作[J].中国经贸导刊,2020(23):59.
- [5]全国党建研究会课题组.深刻理解和把握新时代党的组织路线的科学内涵和实践要求[J].党建研究,2020(08):45-48.

作者简介:邢金岭(1976,10-),男,汉族,山东单县人,山东能源集团有限公司营销贸易分公司,经济师/高级政工师,大学本科,研究方向:人力资源管理。