

重工企业生产管理工作研究

李 晓*

中国船舶重工集团第七〇五研究所, 陕西 710077

摘 要:现阶段我国的重工企业在进行产品生产时, 面临更多的问题。因为当前的时代背景跨度比较快, 企业在生产产品时, 生产规模正在不断地扩大, 制作数量也在不断地增加。其中存在的一些问题也逐步显现了出来, 引起了社会各界的广泛关注。因此重工企业在进行日常生产时, 必须提高自身的管理水平, 才能提高生产的质量和效率。但是当前很多重工企业的管理理念比较落后, 采用的管理形式不符合时代的要求, 不仅制约了企业的发展, 而且不利于日常的生产制作。所以重工企业必须对这些问题进行解决。本文就重工企业生产管理工作进行相关的分析和研究。

关键词: 重工企业; 生产管理工作; 分析研究

一、前言

重工企业在发展的过程中, 管理工作的开展是非常重要的内容, 关系着社会的建设, 因此重工企业的管理水平, 受到了社会各界人士的广泛关注。在重工企业不断发展壮大的过程中, 很多企业已经建立了比较完善的管理模式, 并且对管理理念进行了创新和优化, 使得重工企业在生产经营过程中, 获得了更好的发展。但因为这些新的管理模式和理念在应用时, 需要通过实践的检验, 才能充分发挥管理的作用。因此重工企业要根据自身的发展需求和生产现状, 对管理内容进行逐步的改变, 才能进行可持续地发展^[1]。

二、重工企业生产管理工作现状

(一) 企业现有的管理理念比较落后

当前重工企业在发展的过程中, 从管理层到普通的工作人员, 每一个群体的思想理念, 都对企业管理工作的开展产生了重要的影响, 甚至会工作的开展时效性产生直接性的影响, 因此管理人员在开展工作时, 应该对这些理念进行重点关注。原有的重工企业开展形式, 主要是将工作内容集中在经济效益的获取上, 没有对人力资源和社会资源进行综合考虑。在开展管理工作时, 也没有对工作人员的需求进行全面的了解, 并没有制定可持续的发展目标, 导致重工企业的核心竞争力, 始终得不到有效的提高, 也无法进行长远的发展^[2]。

(二) 企业文化建设力度不强

无论是哪种类型的企业在发展的过程中, 都需要进行企业文化的建设, 才能丰富工作人员的精神世界。重工企业要想获得成功, 就应该制定良好的企业文化。对于企业的发展来说, 企业文化的建设属于精神上的灯塔, 可以为工作人员进行科学的引导。而且能够为企业的发展带来相应的导向性作用, 不仅可以激励工作人员的日常行为, 而且能够对工作人员进行约束和凝聚。在对重工企业的管理工作进行创新时, 如果管理人员没有充分考虑到企业文化的建设, 也没有认识到企业文化对于管理工作开展的影响。在对管理工作进行创新和优化时, 建设的文化导向与企业的发展方向背道而驰, 那么就无法充分发挥管理工作的效果。在进行管理工作优化时, 如果管理人员没有对企业的发展情况和工作人员的承受能力进行深入的了解, 那么管理工作的开展就会遭受更大的阻碍。而且企业文化的建设, 也无法将企业和工作人员联系起来, 更无法促进管理工作地开展^[3]。

(三) 决策体系的建设不合理

现阶段一些重工企业的经营人员和领导人员, 在对企业的战略规划和经营方向以及投资扩建等项目进行决策时, 没有对企业自身的发展战略进行全面的了解, 也没有对企业的实际生产情况进行全面的调查, 同时没有对市场的变化进行预测。因此在制定决策方案时, 方案的内容不够科学合理, 在执行时无法发挥应有的效果, 也无法提高工作开展的实效性。重工企业的领导人员在对决策进行研究和讨论时, 没有重视民主意见。决策的制定往往是由管理人员的主观意见决定的, 基层工作人员的建议得不到采纳和尊重。如果最终出现了决策失误的问题, 就会对企业的整体发展情况造成不利的影响^[4]。

*通讯作者: 李晓, 1971年3月, 男, 汉族, 陕西西安人, 现任中国船舶重工集团第七〇五研究所军工部副主任, 高级工程师, 本科。研究方向: 生产计划管理。

三、重工企业生产管理工作开展措施

(一) 引进更加先进的管理理念

现阶段我国社会经济的发展速度比较快,这个时代大环境对重工企业产生的影响,主要是改变了管理制度的发展观念。如图1所示,当前很多不同规模的重工企业在发展时,都对自身的管理理念进行了改变,引进了更加先进的管理理念,使得管理工作在开展时发挥了更大的效用。

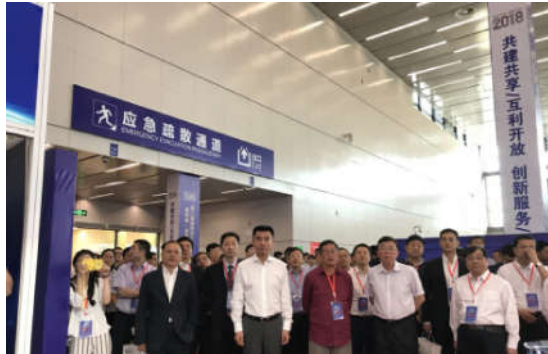


图1 管理理念创新

重工企业的领导人员引进了科学先进的管理理念,而且增强了自身的危机感,认识到在当前的市场形势下,竞争环境变得更加激烈。所以重工企业在对理念进行创新时,为后续各项生产经营活动的开展,提供了有效的支持。因为对于重工企业的生产管理制度确立和管理工作的开展来说,都需要理念的支持。因此企业在对管理理念进行创新时,必须对原有的理念进行取其精华、去其糟粕。对于重工企业之前引用的管理理念,如果其中存在一些符合企业发展需求,并且切合时代环境的内容,就可以继承到后续理念的制定中。如果存在一些阻碍企业发展的理念内容,就应该对这些内容进行取消或者改良,确保修改之后的管理理念,能够符合企业的整体发展方向。这样在对管理理念进行创新和改良时,就可以提高企业自身的管理水平,使得企业在开展管理工作时更加的顺利,能够向着更好的方向进行发展^[5]。

(二) 构建优秀的企业文化

重工企业在进行生产经营管理时。创建良好的企业文化,不仅能够为工作人员营造一个积极健康的环境氛围。还能在一定程度上提高工作人员的职业道德修养和文化素养,使得企业的凝聚力不断增强,确保工作人员能够自觉地遵守企业制定的管理制度,开展相关的工作。工作人员在开展工作时,还会具备更高的责任感和使命感。重工企业在进行企业文化构建时,必须坚持以人为本的建设理念。在进行文化建设时,不仅要对工作人员的积极性进行充分的调动,而且要保证工作人员能够参与到企业组织的经营活动中,实现企业的发展目标,促进企业内部工作人员的全面可持续发展。如图2所示,在进行企业文化建设的过程中,相关人员要将工作重点放在工作人员的管理方面,要通过一些培训教育活动的开展,提高工作人员的综合素质和专业能力。而且要为工作人员制定专业的培养方向,通过对其进行专业性的培训,使其在学习的过程中,能够逐步增强自身的能力,在这个过程中,管理人员还要对工作人员的发展情况进行切实的考虑,确保工作人员在开展工作时,能够逐步增强对企业的归属感,确保工作人员能够充分发挥自身的主观意识和主动工作的精神,并且挖掘工作人员的创造价值和才能^[6]。



图2 教育培训

（三）创建科学合理的决策机制

对于重工企业的发展和生产管理工作的开展来说,企业的经营人员和领导人员都要保证企业的战略规划和经营方向的确立,符合时代的要求以及企业的发展需求。因此企业应该制定科学合理的决策机制,在对企业的一些重大决策进行确定时,要对企业的发展战略进行深入的了解,并且根据企业的实际生产情况,对各项战略内容进行改善和优化,同时还要对市场的变化情况进行全面的调查和了解。因此在进行决策机制制定时,要通过管理人员对决策方案进行审核,要保证方案具备更高的可行性,在开展时能够充分发挥工作的实效性特征。重工企业在进行决策机制创建时,还要充分遵循民主化的建设原则,要让企业内部工作人员参与到决策的制定过程中,要积极的吸纳基层工作人员的建议,不能按照管理人员的主观意见进行决策的制定,避免后期出现决策失误问题,影响企业的发展。因此重工企业要对现有的决策机制内容进行完善和优化,才能保证这个机制在应用时,能够发挥更好的效果^[7]。

（四）优化现有的管理制度内容

重工企业在进行发展的过程中,要想对经济管理情况进行优化,就要对现有的制度内容进行创新。制度的创新对于企业的经济战略制定具有重要的意义。因此重工企业在对管理制度内容进行改变时,必须从根源上进行经济管理制度的创新,并且结合国内外的经济发展形势,制定符合企业发展目标的经济管理制度,为企业各项经营活动的开展奠定良好的基础。首先在进行制度内容改革时,应该坚持人性化的设计原则,对工作人员进行人性化管理。要建立符合工作人员发展需求的薪酬标准,并且创建更加科学合理的奖罚机制,通过绩效考核制度的确立,对工作人员的日常行为进行规范和约束,激发工作人员的热情,使其能够主动地开展相关的工作。重工企业在进行生产管理时,还应该对人力资源进行全面的开发,要重视内部工作人员的职业规划和发展需求,为工作人员创造更强的归属感。重工企业还应该建立科学合理的监督体系与决策机制。在开展相关工作时,要让所有的工作人员参与到重工企业的生产管理中,通过各部门之间的相互监督和相互学习,提高工作人员的整体凝聚力。使得重工企业在发展的过程中,能够逐步提高自身的管理水平^[8]。

（五）创新人力资源管理工作

如图3所示,重工企业在开展生产管理工作时,人力资源管理部门要对企业的所有工作人员进行科学合理的配置,并且对每位工作人员的最大潜能进行充分的挖掘。要根据工作人员的特质和发展需求,对其进行岗位的分配,确保工作人员在岗位上能够放光放热,实现自身的价值和作用。在这个过程中,管理部门还应该对每位工作人员的日常行为进行监督,确保工作人员能够充分发挥自身的聪明才智,为企业的发展贡献力量。人力资源管理部门在对内部工作人员进行管理时,要培养工作人员的专业技能,确保工作人员能够在工作时学习到更多的技能,逐步成为这个部门的精英人员^[9]。



图3 人力资源管理

在经过培训和教育之后,如果这些人员的能力比较强,可以将其提拔到管理部门,通过进一步的培养,促进管理工作地开展。还要在基层工作人员中选拔出一些优秀的业务骨干,为企业管理部门注入新鲜的血液,确保这些管理人员在开展工作时,能够严格按照规章制度的要求进行各项操作,使得企业能够进行长远的发展。在对管理进行创新时,还要通过人文的建设,丰富企业的文化内涵。这种管理工作的开展,不仅可以增强企业内部工作人员的幸福感和,还可以为工作人员营造更多的情怀^[10]。

四、结语

综上所述,在当前的时代背景下,重工企业要想对自身的生产管理工作进行改变,就应该遵循人性化的管理原则,并且引进更加先进的管理理念。还应该在现有的管理制度基础上,对各项内容进行完善和优化,才能对管理工作的开展情况进行规范和约束。重工企业还应该加强信息化的建设,注重内部工作人员的可持续发展,通过自身的科技

创新和理念创新,建立相应的管理创新体制,从而为重工企业的生产经营提供良好的支持。在进行生产管理时,促进重工企业的健康发展。

参考文献:

- [1]石金.浅谈重工项目管理现状及对策[J].科技风,2019(34):231.
- [2]薛晓春.重工企业经济运行质量评价指标体系设计研究[J].纳税,2019,13(33):195-196.
- [3]徐颖,王琦.基于重工单位全面预算管理问题的探讨[J].纳税,2019,13(32):270+272.
- [4]药恩情.融合背景下国防工业立法问题及对策研究[J].法制与社会,2019(32):121-123.
- [5]张元军,陈彬.重工机械加工企业的安全管理[J].价值工程,2019,38(32):20-21.
- [6]刘微.重工固定资产投资项目档案质量管理[J].兰台世界,2019(11):89-91.
- [7]张珂.重工产品全周期成本管理中管理会计的作用探析[J].中外企业家,2019(33):26.
- [8]王剑.中国特色国有重工企业领导体制研究[J].南京航空航天大学,2018.
- [9]赵玲玲.中小型重工企业实施内部控制问题研究[J].天津财经大学,2015.
- [10]孙超平.基于改进的平衡计分卡的重工企业战略绩效管理研究[J].合肥工业大学,2013.