

企业人力资源管理与思政工作的关系探究

李旋

(贵州建工集团有限公司 贵州 贵阳 550001)

[摘要] 企业人力资源管理工作与思政工作看似相对独立,但依据哲学与经济学相关理论,可得出二者之间还存在着不可忽视、不可分割、且可利用的联系型关系。虽然大多数企业已在国家与党的号召下开始关注并积极开展党建思政工作,但仍然存在党建思政工作关注度远远不及生产经营工作的问题,人力资源管理能够在一定程度上缓解该问题所带来的消极影响。

[关键词] 企业人力资源管理;思政工作;关系;融合途径

1 企业人力资源管理内涵

要明白企业人力资源管理工作的内容可从人力资源概念入手,人力资源以人力为基础,人力的表现方式一般有四种,体力、智力、理论知识与技能,是一种能够为企业与社会经济发展带来助推力的一种劳动者能力。

依据上述概念,可推知企业人力资源管理范围及于与劳动者有关的三个方面:劳动合同签订、工资报酬与福利规章制定、工作考核。劳动合同是企业与员工之间的一种法律关系,双方受其约束,并以其享受权利,无论是对于企业,还是对于员工,劳动合同都具有相当的重要性。一般来说,工资与福利是员工进入企业的一般性目标,合理确定工资发放与福利赋予体系也应是企业人力资源管理的重要内容。工资考核实质上是一种一般性的监督制度,能够有效保障企业正常利益的产生,因而也应成为企业人力资源管理的重要工作类型。

2 企业思政工作内涵

思想政治工作已成为现时期一项必要的、与国策党章相呼应的企业工作类型,从党的方面来说去,思政工作是一种永远不会褪去光环的时代持久性工作,其是一切企业工作能否顺利推进的关键所在。新形势下,大多企业都依照国家政治制度设置或大或小的党组织。

依据思想政治工作内涵,可从三方面来深刻认识企业思政工作。首先,思政工作能够把好企业一切工作的大方向,使企业发展与中国特色社会主义理念相呼应。其次,思政工作能够帮助职工处理好各种生活问题与思想问题,从而引导职工形成价值观正确、政治导向鲜明的思想,同时使职工有一颗爱岗敬业之心,并以高昂的热情投入到企业发展与国家建设中去。最后,思政工作能够让企业职工形成主人翁思想和高层次的服务企业意识,从根本上防止各类贪污腐败问题的出现,成为一名拥有着优秀社会主义思想的社会发展促进者。

3 企业人力资源管理与企业思政工作的关系

3.1 思政工作是人力资源工作顺利开展的的重要基础保障

一般情况下,薪资与管理这两种人力资源工作对企业经济效益发挥作用的理论性基础就是经济学上的薪酬杠杆原理,而若想让该杠杆发挥其应有效果,则离不开思政工作对员工思想与品德形成的重要影响力,防止出现不合经济法则的“大锅饭”、“铁饭碗”等企业发展问题。思政工作保障作用的实现可从两方面来说,一是能够提升员工的思想境界,使企业群体摒弃掉“一切工作以经济收入为基本目的”的个体型思想,形成企业进步即我成长,社会发展即我得利的群体思想,使人力资源工作得以顺利、无阻碍推进。二是促使企业领导与管理层确定良好的人力资源工作制度,使人力资源方面的各项管理工作都有章可循,保障工资与福利发放的合理性与标准性。

3.2 人力资源管理是思想工作有序推进的有力支撑

(1) 经济支撑。人力资源管理可提升思政工作人员的工资福利待遇,从根本上支撑工作人员的满足感,使其更好的执行思想工作事务。

(2) 人才支撑。人力资源管理可从思想工作招聘与培养入手,使思政工作有一批优秀的储备人才,提升思政工作

人员的整体水平。

(3) 宣传支撑,人力资源管理部门可与思政部门通力合作,提升企业整体职工对于思政工作的认同感。

3.3 人力资源管理工作与思政工作互为依靠、互相促进,共同保障企业正向发展

人力资源管理工作与思政工作对于彼此而言都有着不可或缺的存在意义,企业应当协调好人力资源管理部门与思政工作部门之间的关系,以人力资源工作促进思政工作的价值实现,以思政工作保障人力资源工作的顺利开展。当员工有生活或工作方面的难题时,企业可利用人力资源管理和思政教育两种手段帮助其解决问题,在这个过程当中,思政工作作用于员工思想,人力资源管理作用于员工外化的具体问题,从思想与经济两方面,双管齐下,有效快速解决员工的各方面问题。

4 企业人力资源管理与思政工作的融合途径

4.1 确保相关人员之间的良好沟通

首先工作相关人员的包涵范围不应从本文重点论述内容上理解,其应不仅仅指的是两部门、双群体之间的对向沟通,还包括单个部门之间的内部沟通及与领导层或其他非人力资源部门人员的外部沟通。

其次从企业层面来说,要想确保相关人员之间的良好沟通,应确立并建设一套有效的沟通机制,该沟通机制既能够在思政工作中得到有效应用,也能够为企业人力资源管理工作中得以实现,从基础上为有效沟通助力。

最后,领导层与各部门管理人员应当与员工保持良好的沟通,从员工需求出发,以员工利益为出发点,全力帮助员工度过各种难关,使员工对企业形成认同感,从而提升企业的凝聚力。

4.2 两种工作的有关制度与开展方式都应以人为本

人力资源管理工作与思政工作在本质上都针对于员工,且目的的都是保障企业的健康发展,而员工又是企业发展的基础性力量,因而两种工作无论是在制度确定还是开展方式选用上都应以人为本。从员工认同感与归属感入手,让企业成为其一辈子汗水挥洒的最心仪之地,使员工在意识上形成自身利益与企业利益等同的集体型意识,以主人翁的心态管理企业或为企业工作,有效防止企业出现贪污腐败、玩忽职守等问题,直接作用于企业与社会经济发展,并从侧面保障社会环境的稳定与安全。

结语

综上所述,对于企业来说,由于思政工作与人力资源工作的各自功用与相互关系,思政工作与人力资源工作在地位上应是平等的,二者都应是企业日常工作的重要方面,使企业整体在思政工作与人力资源工作的共同作用下,市场竞争力得到提升、发展方向得到明确、员工工作积极性得到激化、企业经营利润得到提高,进而成为一个社会主义新时代的新型企业。

参考文献

[1] 敬德民. 浅析思政和我国人民银行的人力资源管理对策[J]. 人才资源开发, 2016(2): 136-136.

[2] 杨红莲. 人性化管理在企业思政工作中的应用[J]. 人力资源管理, 2016(6): 250-251.