

# 强化企业思想政治工作 提升人力资源管理水平

李旋

(贵州建工集团有限公司 贵州 贵阳 550001)

[摘要] 思政建设是中国成立以来,政府一直提倡的。在我国进入新的发展阶段后,将思政工作重点,逐渐转移到企业的人力资源管理中。从表面上看,两类工作并无太大关联,但在长期实践下发现,两类工作相辅相成,企业思政工作落到实处,公司内部人际关系比较和谐,很少出现排挤员工、恶性竞争等现象。为加快企业发展进程,笔者结合自身经验,对两类工作进行深入探究。

[关键词] 人力资源;思政工作;相关措施

## 一、以剖析思政、人力资源管理内涵为基础,论述两者关系

### (一) 探析基本内涵

人力资源,指的是有一定劳动能力,并在企业就职的人员,脑力劳动、手力劳动都属于人力资源范畴。企业有权对下属人力资源进行管理,在管理体系逐渐健全的现代社会,定岗、绩效考核以及职业规划等多项内容,都包含在人力管理范围内。思政工作,在建国后就以初具雏形,旨在转变群众意识形态,将马克思、毛泽东等古今伟人的重要思想,作为开展思政工作的主方向。人力管理和思政工作相结合,对员工有着深远的教育意义,在正确思想指导下,员工凝聚力增强,且内部关系融洽,从而使企业朝着正确方向发展。

### (二) 论述两类工作的关系

人力资源、思政教育从内涵上看,属于截然不同的理论,前者是对企业运作的实际管理,后者是基于精神层面的工作。在业界学者不断攻关下,发现两类工作联系紧密,若将两者进行合理对接,能使两类工作齐头并进。两种理论的同一性主要表现在以下几方面:首先指导思想统一,都是以增强员工凝聚力为目的<sup>[1]</sup>。其次,内容上具有较强的同构性,在管理员工中渗透优秀思想,对提升员工素养非常有帮助。最后工作手法非常相近,都要对相关理念进行宣传,且工作开展着必须加强与员工的互动。

## 二、总结我国企业在人力、思想工作上的管理现状

### (一) 人力资源管理现状

在招聘、升职中忽视对人员内在素质的考察,多数公司在吸收员工时,看重其能力高低,在进行干部选拔时同样如此。过分强调工作能力,导致多数道德素养较低员工上位,严重影响岗位职能的充分发挥。在评估员工绩效时,只注重结果,很多员工为提升自身绩效,存在恶性竞争行为,对这种违背道德的行为,人力管理部门并未加以制止。在培训员工技能时,侧重提升其技能水平,缺乏思想建设。此外,缺乏相应激励政策,员工思想处于懈怠状态,工作积极性不够。

### (二) 思政工作开展现状

首先思政内容分复杂,枯燥的理论本就不受企业员工欢迎。鉴于此,很多企业并未强制员工学习思政理论,思政工作一直处于被忽视状态。由于重视程度不够,即使企业组建思政工作部门,内部人员也存在严重不健全现象,思政工作并未落实到位。思政教育以言传身教效果最好,但很多企业高管并未发挥榜样力量,在思政工作上说和做完全是两张皮,在此情况下,很难改变员工固有思想。

## 三、优化思政教育工作,做好与人力资源管理的对接

### (一) 在工作理念上对接

以人为本是人力管理、思政工作的重要理念,在现代社会主张精神文明建设的情况下,对两类工作理念进行完美对接,是时代发展的必然趋势。在职工管理方面,需要遵循理解、尊重以及关心等管理原则,员工在工作过程中,能自觉遵守企业相关制度,与他人和谐相处<sup>[2]</sup>。在思政工作开展时,也需要遵循上述原则,员工长期处于温馨、和谐的内部环境中,其能感受到来自他人的肯定和尊重,会更加愿意努力工作。

### (二) 在工作原则上进行对接

#### 1. 满足员工需要原则

职员与企业间存在合法的雇佣关系,职工为企业服务的同时,从企业处获得相应报酬。尽量满足员工要求,是建立在其尽职尽责工作基础上的,因此企业需要借助思政教育,让员工明确自身价值观,从而通过合法途径获得报酬。

#### 2. 关心原则

关爱他人是人的本能,企业应该将这种本能融入人力管理过程中,让员工时时处处感受到企业关怀,企业离职率会明显降低。将关心原则落到实处,这也能作树立思政教育榜样,有效帮助企业提升业绩。

#### 3. 尊重原则

在得到工作报酬的基础上,员工也希望自身能力得到肯定,且自身劳动成果得到尊重。将思政工作渗透到人力管理中,员工间、上下级之间都会相互尊重,这对建设和谐的企业环境有很大帮助。

### (三) 完成两者的功能对接

首先是价值导向功能的对接,企业以营利为目的,但获取利润的途径必须合法,因此将思政的导向功能引入是非常有必要的。将此功能引申到员工管理中,要不断引导员工形成正确的价值观念,且培养其爱岗敬业特征,使员工真正服务于岗位。其次是对协调功能的对接,一方面是员工利益的协调,公司不能以牺牲员工利益为前提来提升业绩,员工也不得随意损坏他人利益。另一方面是人际关系的协调,只有改变员工思想,使其学会正确的相互之道,才能逐渐协调员工关系。最后是对教育功能的协调,教育是思政工作的主要特征,旨在改变员工意识形态,提高员工思想觉悟。

### (四) 在工作内容上进行对接

1. 招聘工作,招收人员首先看能力,其次看应聘者品质,两者兼具才能通过面试进入公司。2. 职业规划,在正确政治思想的引导下,员工思想逐渐端正,其在自身职业规划上会有更多想法,自身规划比较全面<sup>[3]</sup>。3. 员工培训,一方面对岗位技能进行培训,使员工在岗位上更好的工作,另一方面是思想培训,让员工始终保持创新、与时俱进的思维,在新思想的推动下不断进步。

## 四、结束语

文章通过对思政工作,人力资源管理内涵、关系的论述,对两类理论在企业中的发展现状进行总结,并提出将两类工作进行对接。在做好员工思政教育的基础上,对员工实施尊重、关爱等管理原则,员工间关系更加和谐。思政教育和人力管理相互影响,相互渗透,随着两者融合程度的加深,企业发展会更加迅速。

## 参考文献

- [1] 徐海洋. 优化思想政治工作 提升人力资源管理水平 [J]. 民营科技, 2017(12): 20.
- [2] 张瑾. 浅谈思政工作在人力资源管理中的作用 [J]. 建材与装饰, 2017(48): 159-160.
- [3] 陈玲. 浅谈思政工作与企业人事管理的关系 [J]. 产业与科技论坛, 2017(17): 233-234.