

# 人力资源工作与党建工作有效结合

张莉

山西交投忻阜高速公路管理有限公司

**[摘要]**企业党建工作可以促进企业人力资源的整合,发挥出人力资源的优势,不断提高企业的综合竞争力。因此,文章对企业人力资源管理存在的问题进行分析,并探讨了党建工作与人力资源管理整合的优势及策略,以促进企业的不断创新与发展。

**[关键词]**人力资源;党建

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.2809

## 一、企业人力资源管理存在的问题

(一) 管理人员专业知识缺乏,管理层不够重视

目前,很多从事企业人力资源管理的人员并不是科班出身,而是从其他工作岗位中调转过来的,并不具备专业的人力资源管理知识。人力资源管理具有很强的系统性和综合性,如果人力资源管理人员缺乏基础理论知识和管理经验,没有扎实的业务能力,没有对先进的人力资源管理模式进行深入的研究,则会导致人力资源管理工作质量不高。一些管理人员在开展人力资源管理工作的过程中,大多是凭借主观感觉处理问题,没有严格按照标准执行,极易产生工作失误。同时,一些企业管理层没有对人力资源管理工作给予充分的重视,没有对人力资源建设投入更多的资金,也没有将人力资源管理人员的潜能充分挖掘出来,导致企业人力资源管理结构与管理质量都存在问题,阻碍了企业的发展。

(二) 缺乏先进的企业文化,人力资源业务能力有待提升

优秀的企业文化对推动企业发展具有积极作用。党建工作是企业文化建设的基础,良好的企业文化可以推动企业的健康发展。人力资源体系建设与企业文化建设息息相关,企业文化并不是凭空臆造出来的,而是代表着全体职工的优秀品质,是经过几代职工辛勤努力而塑造出来的。因此,人力资源管理部门应充分发挥自身的作用,打造出良好的企业文化,以充分调动员工的工作积极性。然而,很多企业并没有将企业文化建设作为人力资源管理的重要内容,也没有将企业文化建设与人力资源管理进行高度整合,使得企业文化建设与现实相脱节。同时,一些企业人力资源管理水平不高,很多管理人员都不具备专业知识,不懂得如何优化人力资源配置,存在较为严重的人力资源浪费问题,所以提高人力资源管理部门的业务能力水平成了企业亟待解决的问题。

(三) 企业员工的个人追求发生改变

一些企业的人力资源管理制度还有待进一步优化与改进,主要表现在员工的个人发展没有与企业发展保持同步,企业没有给员工提供合理的职业晋升通道,在奖金分配和人才选拔等方面还存在一定的问题,没有将员工的工作积极性完全调动起来,不利于企业的持续健康发展。人才是企业发展的宝贵财富,现代的企业竞争实质上是人才的竞争,所以如何引进优秀人才,如何留住人才,是每个企业都需要深入思考的问题。企业在实现发展目标的同时,应注重满足员工的发展需要,给员工提供展示个人才能的平台,使员工通过为企业创造价值来实现自我价值。因此,企业应将企业发展与员工发展高度结合起来,实现员工个人与企业的共同发展。

## 二、企业党建工作推动人力资源整合的策略

(一) 完善党建工作机制,强化部门职能

综合国力竞争归根到底是人才竞争。企业需要将人力资源作为生存与发展的宝贵资源,把人才能力培养与素质培养作为首要任务。首先,企业应不断优化与改进党建工作机制,将党建工作与人力资源建设工作高度结合,培养出一批具备高业务能力和高素质的人才队伍,只有这样才能为自身发展提供人才保障。其次,企业应引进更多高水平、高素质的人才,形成人才培养激励机制,给员工展示才华的平台,促进企业的健康发展,真正将人力资源优势转化为市

场竞争力,以便在激烈的市场环境中拓展更多的生存空间。再次,企业党建工作还应以人为本,重视人才在企业中的地位,定期为员工提供业务能力学习的机会,做好员工思想政治工作,不断提高员工的整体素质与政治觉悟。最后,企业要进一步优化与改进思想政治工作机制,根据员工的思想情况有针对性地开展思想政治工作,这样人力资源管理部门才能更好地了解员工的真实想法,优化人力资源的配置。

(二) 深入开展思想政治工作,创新企业的内部组织结构

近年来,国有企业不断开拓国内外市场,为企业创造了良好的发展局面。企业党建工作应牢牢把握发展机遇,紧跟时代步伐,深入分析党建工作的开展情况,并对党建工作模式进行创新。首先,企业要制定科学完善的管理制度,以便为党建工作的开展提供保障;其次,在日常的党建工作中,企业要细化管理制度,制定出管理细则,做到有据可依;再次,企业要建立科学完善的人才激励机制,尊重员工的劳动付出,并对为企业贡献较大的员工给予资金奖励,对综合素质高的人才给予晋升,充分调动员工的积极性与创造性,同时对一些不作为的员工进行转岗,如果转岗后其仍无法胜任工作岗位,则应及时对其进行约谈;最后,要做好后进员工的思想政治工作,使他们树立起自信心与荣誉感,加强对员工能力和贡献的考核,对业务领域内表现突出的员工提供免费参加培训的机会,使员工具备良好的职业道德素养,更好地胜任工作岗位。

(三) 加强思政工作与生产生活的结合,提高员工积极性

企业经营生产的每个环节都息息相关。因此,企业在做好党建工作的同时,还要充分发挥人力资源的管理职能,将思政工作与生产生活紧密结合,将提高企业员工业务能力和思想觉悟作为首要管理目标,以更好地提高生产经营效率。人力资源管理部门应深入员工工作岗位,加强与员工的沟通与交流,了解他们的真实想法,这样才能有针对性地开展人力资源管理工作。比如,对一些经济困难的职工提供资助、到员工家里拜访患病员工等。此外,为了提高员工的主人翁意识和责任感,企业应在重大事件和决策上建立建言献策意见箱,给员工提供一个表达自我、抒发情感、建言献策的平台,以充分调动员工的工作积极性,使员工以更饱满的热情投入工作中。

综上所述,随着国有企业改革的不断深化,如何提高企业整体竞争力已成为企业管理层需要重点关注的问题。在开展党建工作的过程中,企业要加强其与人力资源管理工作的整合,充分发挥党员干部的先锋模范带头作用,建立完善的人力资源管理机制,为员工提供更为广泛的发展平台,调动员工的工作积极性与创造性,促进企业的不断发展。

### 参考文献

- [1]李臻.新时代国有企业党建工作与人力资源管理互动模式研究[J].中国集体经济,2021(2):125-126.
- [2]刘喆.国企思想政治工作与人力资源管理融合的价值及措施[J].企业改革与管理,2020(19):206-207.
- [3]张阳,杨平东,欧阳德和.党建工作在企业筹建工作中的人力资源引领作用[J].人才资源开发,2020(19):69-70.