

事业单位人力资源管理与思政工作融合的分析

王霄

石家庄市栾城区卫生计生监督所

[摘要] 随着时代的飞速进步与社会发展的日益蓬勃,促使各个领域迎来更加严格的挑战。事业单位思想政治工作,首先是加强学习习近平新时代中国特色社会主义思想学习,与国家治理体系和治理能力现代化目标对表对标,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,提升事业编人员的政治水平,锻造思想过硬、业务过硬、形象过硬的高素质队伍。随着市场经济的发展,事业单位的思想政治工作在面临巨大发展机遇的同时也迎来了一定的发展困境。鉴于此,本文就详细研究了事业单位人力资源管理中的思想政治工作及其激励作用。

[关键词] 思想政治工作; 事业单位; 人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.1130

一、事业单位人力资源管理现状

(一) 管理体制不够完善

一直以来,一些事业单位在对人力资源进行管理时,通常是结合国家法规条文来实施的,只有一小部分单位会结合自身需求改进用人机制。但是,很多单位并没有将国家法规条文真正落实到位,这也是造成很多制度在交替时产生各种各样问题的重要原因,进而导致内部矛盾逐渐增加。尽管如此,很多单位也并未结合自身需求和不足之处,及时、灵活地优化管理制度。比如,在人才选拔方面缺乏完善的竞争机制;在岗位轮转方面,没有设立确切的要求,影响到人力资源的重组;在薪资分配上,缺乏科学的激励机制,偶尔有大锅饭思想。

(二) 管理理念不科学

在事业单位人力资源管理工作中,由于会受到传统文化等方面因素的影响,工作人员的管理理念存在不科学的问题。目前事业单位的工作人员对人力资源管理的重要性仍然没有形成准确的认识,无论是集体还是个人,都没有形成科学的管理理念,在人力资源管理工作中仍然坚持以“事”为中心的理念,将“事”作为工作中的核心内容。在这种人力资源管理理念中,虽然能够使工作人员对工作给予足够的重视,但对于事业单位工作效率的提升构成了一定的制约,且不利于工作人员能力的发挥与个人职业的发展。因此,一些事业单位的工作人员在这种理念下无法发挥自身能力,逐渐失去了工作积极性,对于事业单位与个人均造成严重的损失。

二、事业单位人力资源管理与思政工作融合措施

(一) 以人为本,引入先进的人力资源管理理念

我们必须从战略高度建立事业单位的思想文化和共同理念,从而增强事业单位与员工的感情,形成一种更加和谐友善的工作关系,也使员工对单位形成更强烈的归属感,增强单位凝聚力,充分调动事业单位内部员工的工作积极性,让他们以更加饱满的热情全身心投入日常工作中;坚持以人为本,在对员工进行工作安排的时候,要对员工的工作能力进行考核,并且管理人员应与员工进行积极有效的沟通与交流,精准把握员工的心理需求和发展需求,更好地调动他们的内在潜能,做好本职工作。

(二) 坚持与时俱进,增强成长能量

将思想政治建设与国家的大政方针、社会的时代要求和事业单位的改革发展进行有机的结合,在顶层设计上指方向、定基调,使之具有强烈的时代感和蓬勃的生命力。除事业单位自身培训外,依托科技力量和新媒体平台,组织党员干部参加上级的各类视频会议和培训,积极邀请专家学者到公司进行专题培训,拓宽干部员工视野。近年来,结合事业单位重组和深化改革要求,将之与“有能力、有规模、有效益、有文化、有信誉”的高质量发展需求“五有”目标紧密结合起来,利用内部宣传平台,以及“学习强国”“云听”等权威学习平台,大力选树、宣传先进典型,大力弘扬“劳动精神”“劳模精神”“工匠精神”,唱响主旋律,传递正能量,使思政建设“形于中”而“发于外”,增强发展的内生动力和软实力,为事业单位高质量发展提供强有力的保证。

(三) 完善管理体系,提高管理效率

在单位管理过程中,体制和制度占据着最核心的位置。具体而言,制度可以带来限制性,在管理过程中发挥着不可或缺的指引和借鉴作用。因此,要想优化人力资源管理的效果,事业单位需要秉承法治理念,不断改进人力资源管理制度,持续完善人力资源管理体制,为人力资源管理工作扎实稳步推进提供不竭动力。单位在优化管理制度时,需要以传统的劳动保护、人事以及档案制度为基础,对激励机制、绩效管理以及成本管理进行不断完善,遵循择优录取、人尽其才的原则,从而吸引、留住、用好人才。单位还应开设专门的人力资源管理机构,权责分明,要以吸引人才、发展人才、实现人才价值为目的,开展好人力资源的开发、规划、配置以及奖惩工作,为事业单位更好更快发展奠定良好基础。

(四) 抓实主要载体,锻造坚强保障

经过调研、摸索和尝试,把主题文化培训确定为公司思想政治建设的主要载体和途径,固化为每季度一主题,并从机构、制度上加以锻造。成立了以党群领导任组长、副组长,党群部门、人资、办公室等部门人员为主体的核心教官团队,加强了思政工作的骨干力量。在基层则以党支部书记为第一责任人构建内训团队,对“规定动作”和“自选动作”进行策划并抓好实施。季度末在项目部自评的基础上初评、复评,对领导成员的参与度、员工的着装和精神风貌、心得体会和主题分享文章、拓展延伸内容、培训微视频制作等进行量化考核,召开季度评审总结会进行最终的审定排名,优秀培训成果在公司宣传平台进行展示和交流。

(五) 协调不同利益群体直接的矛盾

事业单位中具有众多工作岗位,不同岗位的员工其工资待遇也是不同的,经常会出现因个人利益得不到有效的满足而产生嫉妒心理甚至与其他同事爆发冲突。个人利益的实现也是事业单位人力资源管理中的重要问题。事业单位借助思想政治工作开展人力资源管理,主动征求各个不同岗位员工的意见与建议,重点关注员工有所质疑或反对的问题,平等地对待每个员工,在实现有效协调单位内部不同利益群体之间矛盾的同时,顺利、高效地完成人力资源管理工作。

结语

通过对人力资源管理工作问题的分析,可以制定行之有效的优化对策,有效提高事业单位人力资源管理工作水平,保证人力资源管理工作质量,为事业单位的发展提供必要的前提条件,以便更好地落实事业单位服务社会的职能,加速社会发展进程。

参考文献:

- [1] 杨晓静. 论思想政治工作在事业单位人力资源管理中的激励作用[J]. 人才资源开发, 2018, (10): 26-27.
- [2] 李蓓. 浅析如何做好事业单位人力资源管理中的思想政治工作[J]. 人才资源开发, 2017, (12): 66-67.

作者简介: 姓名: 王霄(1985.04—), 女, 河北省石家庄市栾城区人, 大学本科, 职称: 助理政工师, 研究方向: 政工师。