

# 政工工作与人力资源管理问题的相关探索

李彦涛

(开滦(集团)有限责任公司 河北 唐山 063018)

**[摘要]**社会的进步,经济的发展使人们对职业的认识和理解不断变化,政工工作和人力资源管理工作在事业单位中都处在关键位置,都面临新的挑战。人力资源管理工作中所涉及到的人力预测、划拨、分析、调整等如何与政工工作相结合的问题制约着整个单位的发展。新时代下,人力资源管理要求更高,对人才储备和长远发展的要求更是关乎到单位的发展前景,需要与政工工作融合,确保单位的发展方向。

**[关键词]**政工工作; 人力资源; 管理问题; 措施

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.285

## 1 政工师作用

国有企业作为一种特殊类型的企业,主要把握了关系国家安全乃至国家经济命脉的主要行业,特别是国有企业中的中央管理企业,其掌握着国家发展所需要的重要领域,是国民经济的重要支柱。管理好其内部的思想导向,对我党执政工作是能起到积极推动作用的,全面发展国有企业,也就相当于发展我国社会主义国家的政治经济基础。因此,对国有企业的思想政治建设是十分有必要的。政工师,作为国企中负责思想政治建设工作的专业型人才,近30年间,在国有企业中发光发热,带动着思想政治工作建设的广大成员,积极为国有企业的精神文明建设作出巨大贡献。同时也参与了企业管理工作,加强企业精神文化建设,提升了国有企业中员工的整体素质,是国有企业改革中不可缺少的专业型人才。

一个企业,要想在市场中长期占据一定地位,实现可持续发展,必须不断强化自身在行业中的核心竞争力,保持企业发展的活力和生命力。为了实现以上目标,思想政治建设工作是必不可少的,做好企业员工的思想政治建设工作,可以让员工提升自我的职业道德,将自身与企业发展融合到一起,有助于形成企业独特的自身文化,也是企业自身竞争力增长的一部分,保证企业在市场上获得可持续发展。因此,在这样的背景下,企业政工工作与人力资源管理工作之间的关系就显而易见了,二者是相互促进,互利共赢的关系。第一,政工工作与人力资源管理,表面上是各自独立进行,实际上都是用于规范员工在企业中行为的手段,提升员工职业道德,深入培养其工作积极主动性,让大家积极主动自觉地投入到企业建设中去,用思想和制度去武装企业整体。第二,政工工作与人力资源管理工作二者之间又存在着千丝万缕的联系,例如,当企业中的某个员工其个人利益与企业整体利益出现冲突的时候,像人才流失、薪资问题、晋升问题等,企业可以通过思想政治工作进行问题疏导和解决,增加人文关怀,站在员工的角度找到问题的关键并提升员工的思想觉悟,作为指导管理部门处理类似问题的思想方针,晓之以理,动之以情,用思想政治的方式解决人力资源有潜在管理风险的难题。企业的政工工作与人力资源管理工作实际上最终目的是一致的,所以在工作方式中从政工工作的视角去看待问题灵活运用工作方式去解决问题。

## 2 企业政工与人力资源管理的结合现状和难点

### 2.1 过于注重人力资源管理,忽略政工工作的重要性

如今,很多企业在发展过程中都将人力资源管理作为核心内容,工作要点是关注员工的工作状态,了解工作落实情况,进而给出相应的管理政策和措施,维持企业内部正常运营。但在这一环节中,忽略了政工工作的重要性,员工只是

单纯地按照规定要求开展工作,缺少创新性、有针对性的思考,企业管理只停留在强制性改变的状态下,久而久之,员工工作积极性明显降低,企业内部人员流动性提高,不利于企业的日后发展。

### 2.2 政工工作存在的问题

政工工作在事业单位开展中,主要存在以下问题:首先,思想陈旧,缺乏创新。部分事业单位的因工作内容导致政治思想工作在开展过程中采用传统的单一的工作形式,缺乏创新,往往停留在开会、发文件的层面,起不到好的教育作用。其次,立足空洞,无针对性。部分事业单位在开展政府思想工作的过程中,往往采用“填鸭式”和“走形式”的教育方式,局限于思想理论方面的教育,没有将理论与实践结合,进行实践性教育,如开展实践活动,访问基层工作等,造成人员对政治思想工作停留在口头,缺乏实操和深入的理解。再次,观念落后,与时代脱轨。政治思想工作应该是与时政保持一致,与时俱进,不断更新和转变的。部分事业单位在实际工作中,往往过分注重经济指标和经济工作的开展,对政治思想各工作往往忽视。造成工作人员在工作中,缺乏集体意识和奉献精神。当前政工人员素质不高体现了企业人力资源管理不足。作为企业重要的组成部分,人力资源的好坏关系到企业的生存和发展。但是,如果企业过分注重人数,而不注重人才质量,必然会阻碍企业的发展。因此,面对政工人员素质较低的情况下,必须要从根本解决问题,建立高素质的政工队伍。

### 2.3 对员工行为的引导难以覆盖整个业务流程

人力资源管理主要通过员工行为准则等规章制度去引导员工行为,但这些规章制度主要还是集中在人事纪律方面。对于和公司经营相关的业务活动,是难以覆盖的。同时,不论生产、研发还是管理、销售,这些岗位上的员工的行为都会具有一定的主观性、创造性,仅凭规章制度,也无法在主观方面有很强的激发效应。因此,这就在需要日常工作当中,特别是完成工作任务过程中,通过一定的方式进行激发,但是对于大部分业务模块的主管来说,因缺乏必要的培训,他们难以胜任这一项任务。这种情况下,就造成了人力资源部门和业务部门管理的真空地带,而这一真空地带又系着员工对企业的价值创造,必须应当引起重视。

## 3 政工与人力资源管理的对策

### 3.1 转变思想意识,高度重视融合

现代企业管理人员要正确认识推动企业人力资源管理与政工思想工作融合的积极意义。在日常工作中,践行以人为本的管理原则,密切不同职能部门间的联系,高度重视政工思想对人力资源管理工作的指导作用。另外,企业管

理人员也必须高度重视源头控制。在人力资源规划设计之初便积极渗透政工思政教育工作，同时，将其融入企业人才培养的制度和规范之中，建立科学、系统且可全方位顺应企业长期发展需求的企业文化。统一员工职业规划与企业发展目标，全方位激发员工的工作潜能，为企业培养大批高素质的专业人才。

### 3.2 打造专业教育团队

首先，科技的进步和信息技术的广泛应用，为教育培训工作提供了更加便利高效的途径，因此事业单位可以利用现代化的互联网技术，多方位多途径的进行培训政工工作人员，推进政工工作的有效开展。其次，政工工作要与工作人员的生活息息相关。再次，教育要专业。随着我国教育水平的不断提高，现阶段高校毕业生越来越多的选择进入事业单位工作，因此，最后，明确政工工作的重要性。政工工作与与时俱进，是提高工作人员政治素养的关键，因此必须不断加强工作人员的理论学习和实践应用。在推进政工工作与人力资源管理共同开展之前，必须要提高政工人员的专业素质，这是基础，也是根源。企业的领导者需要用发展的眼光看待问题，顾全大局，也要顾及细节。企业的政工人员是开展思想政治工作的执行者与实施者，只有使他们提高了综合素质，才能引导全体员工提高思想觉悟，企业的思想政治工作才算落到实处。因此，企业的管理者必须要重视提高政工人员的素质，定期进行培训，使政工人员养成不断学习和充电的意识，学习现代管理知识，以理论联系实际的方式提高工作效率，促进个人成长。

### 3.3 健全联动机制，全方位培养员工

企业的思想道德教育工作应当与各部门保持密切联动，渗透到工作的各个维度，各个环节，政工干部可以通过及时沟通，给予员工精神上的开导、鼓励，同时也及时掌握全功实际工作、生活中的情况。而在这一点上，业务干部缺乏必要的培训，人力资源部门无法将管理触角延伸到这么细。政工干部在掌握了第一手信息后，及时与业务部门和人力资源部门沟通，采取相应举措，解决员工面临的问题，积极引导其行为。这样做，不仅是对员工的人文关怀，也是帮助业务部门对人员的培养，只有这样，才能帮助企业培养人才、留住人才。

### 3.4 促进企业部门间的合作

政工工作和人力资源管理工作的主要目标是规范员工的行为，全方位展现企业的人才潜能和优势，促进企业稳定、健康发展。所以在日常工作中，两个部门需要加强合作，尽管两个部门的职能相互独立，但是若遇到问题，两个部门需积极整合资源，转变传统的工作模式，加强企业人才建设。将思想工作与实践工作有效结合，从而全方位提升人才队伍建设水平。此外，在人力资源管理中制定和落实管理和培训机制，落实相关福利政策。人力资源部门可与政工部门展开沟通和交流，充分展现政工工作的作用和优势，引导员工提前了解制度内容，从而在工作中充分履行制度内容，并使员工高度认可和支持企业制定的各项措施，有效缓解员工行为与制度内容间的矛盾和冲突。

### 3.5 创新政工工作

随着国有企业改革不断推进，企业内部政工工作也需要进行同步创新，需要作出创新性改革，以改变其原先的

旧模式单一的管理手段。首先应该改变制度的制定方式，分析现存的政工工作规章制度，结合企业改革的阶段，在符合党的思想指导基础上，在国家政策的规范下，改变现有的制度，让其不再单一。其次，企业思想政治建设工作中也可以涉及奖惩制度，可以通过考核的方式规范员工的行为，便于开展思想工作。最后应该与企业各方面结合在一起，贯穿在整个企业运营过程中，尤其是与人力资源管理部门工作相结合，贯穿员工从入职到后期的始终，才能达到用党的指导思想武装整个企业的目的。

### 3.6 推进绩效考核制度

目前，绩效评估是所有企业人力资源管理的重要手段之一，它可以激励员工为企业的发展做出贡献，从而实现企业发展的最终目标。为了促进政治工作者工作与人力资源管理的深度融合，我们应该合理改革绩效考核体系，增加思想政治考核，让员工通过考核结合学习，了解自己的不足，并通过企业组织的各种培训及时提高自身素质，全面提高自身综合素质，达到查漏补缺的效果，使员工与企业共同进步，与企业融合。因此，合理运用绩效考核体系建设可以有效地与政工工作相结合，使企业能够得到更好更快的发展。

### 3.7 充分彰显企业文化渗透的影响

人力资源管理中，落实政工工作需要体现企业文化的作用与影响。

首先，始终秉承人文理念。在人力资源管理工作中，政工部门应在人力资源管理中融入企业文化，将人文理念贯彻到底，关注员工的工作动态，了解员工的生活问题及思想状态，并以此为基础结合实际情况组织开展管理工作。

其次，积极渗透企业文化。企业文化建设在企业人力资源管理中占据重要位置。所以企业文化与政工工作和企业人力资源管理存在不可分割的联系。若想全面展现政工工作的作用，就要积极渗透企业文化。政工干部应基于企业文化建设，确定行为规范和准则，加强对员工的思想教育，增强团队的合作能力及企业的凝聚力，以此促进企业的稳定、健康发展。

### 结论

总之，人力资源管理在企业经营中处于核心位置，思政工作则是企业必须做好的一项工作。企业政工工作与人力资源管理间关系尤为密切，二者相辅相成、相互影响。在企业人力资源管理工作中，要建立科学的制度和政策，规范员工的行为，协调企业政工工作与人力资源管理，从而全方位展现政工工作的意义与价值，推动企业的可持续发展。

### 参考文献

- [1] 连丹丹. 政工工作与人力资源管理问题分析 [J]. 时代报告, 2018, (4): 129-130.
- [2] 苏韶宏. 浅谈企业政工工作在人力资源管理中的应用 [J]. 现代企业文化, 2019 (12): 159-160.
- [3] 朱场. 新形势下如何发挥企业政工工作在人力资源管理中的作用 [J]. 环球市场, 2019 (33): 218-219.
- [4] 刘天虎. 企业政工工作与人力资源管理问题的思考分析 [J]. 青年时代, 2018, (36): 136-137.
- [5] 谷静. 企业政工工作与人力资源管理问题的探析 [J]. 现代企业文化, 2019, (15): 72-73.