

国企思想政治工作与人力资源管理相关思考

马骏

河南高速公路发展有限责任公司 河南 郑州 450000

[摘要] 本文主要以国企思想政治工作与人力资源管理相关思考为重点进行阐述, 首先对思政政治工作概述和人力资源管理中开展思想政治工作的重要性进行分析, 其次从立足本职工作, 优化人事制度、做好职工教育, 推进思政工作、构建激励发展方式, 促进人力资源管理和加强人力自身能力, 丰富思政教育媒介等几个方面深入说明并探讨, 旨在为相关研究提供参考资料。

[关键词] 国企; 思想政治工作; 人力资源管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.667

对于国有企业中的高速公路有限公司而言, 要想实现企业的长远发展, 需要从自身的管理进行强化。随着经济不断发展过程中, 管理模式也在随之改变, 在管理工作中进一步累积经验, 现阶段在企业管理中运用思想政治工作也十分常见, 特别是在人力资源管理中思政政治工作更为重要, 会直接影响到工作人员自身的思想政治素养, 促使工作人员能够在工作中取得更好的工作效果。

一、思政政治工作概述

思政政治工作主要是通过一定的方式, 对工作人员思政的思想进行干预, 引导工作人员能够朝着积极和正向方向发展, 也是强化工作人员的思想政治意识, 并且在思政政治工作中都是有企业领导进行开展。人力资源是促进一个企业更高发展的关键环节, 能够对企业人员进行科学管理, 工作中会涉及对工作人员的招聘、考核等环节, 在人力资源管理对企业资源和人员的平衡重, 实现人员和资源的最大化效益, 为企业发展创造持续性收益。人力资源在和思政政治工作之间存在很多相同点, 二者所面对的都是工作人员, 也都是对思想方面进行影响, 为工作人员的健康发展点奠定基础。其次, 二者在实施过程中秉持一样的发展目标, 都是培养优秀工作人员为企业带来更多贡献。最后, 二者在对工作人员起到的干预方式相似, 将教育作为主要方式之一, 对工作热源的思想起到一个良好引导效果。

二、人力资源管理中开展思想政治工作的重要性

第一, 人才引进方面开展思想政治工作。人才引进是企业的发展中不可忽视的一个事情, 也为企业发展提供渊源动力, 只有作好企业发展的源头才能为企业未来发展创作更多可能性。人才引进也是企业资源管理中的关键部分, 在这一阶段渗透思政政治教育工作能够奠定坚实人员自愿管理工作基础。企业在进行人才引进这一环节中, 邀请负责思政政治工作的人员进行参与, 针对人才在进行面试期间做好思想引导, 这样能够促使人才对企业更加认可, 激发人才自身的积极奋斗心理, 也为进入工作岗位赋有更大的热情。同时, 在人才引入阶段做好思政政治工作能也促使一些还出与犹豫极端的人做出决定, 为企业吸收更多优秀人才。其实在引入人才阶段加强思政政治工作, 也是在一定程度推广企业文化,

能够让更多人认可企业以及企业自身的发展可能性, 进而带着信心加入企业。

第二, 人才培养方面开展思想政治工作。在人才进入企业之后的以一个环节就是培养人才, 也就直接体现出人力资源管理的重要性。以往企业在进行人才培养过程中, 都是采用职业技能培训, 在进入岗位之后需要在短时间掌握工作技能, 这样的工作方式虽然具备一定的效果, 但培养方式十分单一和枯燥, 并不能将人才自身的潜力进行充分发挥, 这就需要企业对人才进行一定的思想干预。最近几年企业对人力资源管理和思政政治工作之间的融合有更为深入的理解, 其中也包含丰富的思政政治内容, 如, 针对人才培养中渗透企业文化、职业道德和职业发展等多个方面培训, 促使人才在满足企业工作需求的同时也能对企业发展秉持更强的信心, 实现更为积极的工作情况。针对人才培养阶段, 做好思政政治工作的渗透, 一方面能够树立人才对企业的信心, 另一方面也能促进人才强化自我学习, 在有限时间内得到更好的成长。

三、加强国企思想政治工作与人力资源管理相关策略

(一) 立足本职工作, 优化人事制度

加强企业工作人员的政治学习理论, 一方面能够实现政治觉悟水平提升, 另一方面能够促进人事调配、人事机构编制和人事统计等工作人员做好本职工作, 通过政治思想对头脑进行武装, 更好的落实政治理论对工作的引导。人事改革作为企业中的一个关键部分, 其中的环节本身具有一定的复杂性, 也会涉及企业中不同方面的利益, 是产生矛盾的一个主要原因, 将思政政治工作进行渗透, 对人力资源管理工作制度进行优化, 做好对工作人员的情绪疏导, 第一时间将不同矛盾进行化解, 激发工作在岗位中的积极性和创造性, 这样也能为人力资源管理中的一些列工作环节, 如, 薪酬、考核以及晋升等工作提供支持, 做好进行一步和全面性的落实, 实现企业在改革方面迈出一大步。通过实践进行证明, 在人力资源管理制度中的任何工作, 都需要做好工作人员的思想思政政治工作, 才能实现工作人员之间的心灵相通, 在工作中营造出和谐工作氛围, 为企业创造更为强大的发展动力, 为人才资源管理工作提供创新。为实现改革任务的完善性,

需要在克服不同工作困难的基础上通过思想政治教育工作强化系统和沟通，主要对人事、薪酬和考核部门等进行规定和修改，尽可能在企业中取得更好的实施效果。

（二）做好职工教育，推进思政工作

思政工作作为国企发展中的基础管理重要组成部分，是管人和管事共同发展，人才作为企业中的第一发展资源，现代企业管理中需要注重员工自身的潜力发展，才能在岗位中发挥自身的真生价值。国企单位可以通过创新职教的方式，将人力资源管理工作与资源生产、流动和再造等进行融合，丰富人力资源管理方式，通过经常性所开展的思政工作对工作人员进行影响。渗透到工作人员的教育培训各个环节中，无论是在任何时间、任何场所，可以通过贪心和文化活动的形式，产生情感共鸣，为国企发展构建一个和谐的工作环境。也可以通过制定职工年度培训计划方式，促使不同培训单位完善效果评价，争取将培训效果进行落实。同时，针对工作人员做好劳动合同的签订和保险缴纳。落实以人为本的观念，将管理思想放在统一员工思想和凝聚人心方面，激发工作人员在国企发展中的创造性，遵循国家政策规定，完善工作人员的合作合同，坚持为工作人员负责的态度，认真落实有关优厚待遇，能够保证工作人员在企业中的应缴费基础，实现工作人员和企业的三个放心：保险公司放心、公司放心和个人放心。

（三）构建激励发展方式，促进人力资源管理

针对人力资源管理工作中，激励起到的效果是不能忽视的，并且企业中实施的思政工作也不能单一的通过说教方式引导工作人员言听计从，而是要结合企业自身的发展情况，从激励工作人员为入手点，促使在企业中形成分发挥想象的工作氛围。第一，做好形象激励。企业在多年的发展中，也进一步积累了更多企业文化，具备一定的特点。人力资源能管理可以利用企业形象中的精神和品牌对工作人员进行激发，实现工作人员自身荣誉感和自豪感提升，促进工作人员更加热爱岗位，为企业的发展贡献自己的全部力量。第二，做好目标激励。对于企业而言目标就是促进长远发展，需要对企业目标进行宣传，将企业发展目标和工作人员自身的发展目标进行结合，促使工作人员能够明白二者之间并不存在矛盾，而是树立企业发展靠我，我与企业共存的思想观念，这样也可以激励工作人员在实现自己工作目标的同时促进企业目标发展。第三，做好文化激励。将企业在发展中形成的文化作为入手点，企业文化对人力资源管理中的工作起到十分重要的影响效果，企业中的文化越深厚，工作人员就能更为轻松的接受工作，也对工作人员起到一定的促进效果。因此，加强企业文化的建设也是促进工作人员发展和追求的有效方式，实现企业和工作人员在思想方面达成一致，也就能构建自然协调的发展关系。

（四）加强人力自身能力，丰富思政教育媒介

做好国企中的思政政治工作时间，人力资源部门起到的作用是不能忽视的，进一步加强思政教育力度，发挥更好的政治教育效果，提升人力资源管理部门的自身能力是一个关键前提。首先，在思政工作方面具备较高的要求，并且有较强的责任，有限选择具备德才兼备的人员，能够通过医德危险的标准进行人才选用，做好政治队伍优化建设，加强队伍中的组织力量，实现工作水平的有效提升，构建一直促进企业发展，并且让工作人员赶到满意的队伍。其次，在人力资源部门融入思政专业课程教育，加强人力资源管理工作人员可以在第一时间掌握全新的管理方法，并站在工作人员的角度进行思考，做好与工作人员之间的交流和谈话，从思想解剖、提醒教育和疏通引导等多个方面入手，针对不同工作人员的实际情况，发现真正的入手能够实时对症下药，为思政工作在企业中的顺利开展奠定基础。同时，在时代发展过程中，国企中的人力资源管理也要从多种形式和内容方式进行完善，体现出新时代在思政方面的长信理念。可以通过媒介和平台方式，如，构建一个较为明显且积极向上的主题，在微信公众号、抖音等平台中，利用读书报告会、论坛等方式，也可以组织工作人员开展微视频比赛和思政演讲方式，丰富工作人员的思想教育互动。同时，也可以开展社会实践活动、团建活动，促使工作人员能够和社会更为贴近，在心里学会感恩，实现国企单位对工作人员实施的思想教育起到润物细无声的教育效果。

结束语

综上所述，注重国企中人力资源管理和思政工作的共同发展，有必要发挥思政工作的真正价值，为人力资源管理的发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 李永生. 国企人力资源管理调配问题及对策思考[J]. 船舶物资与市场, 2019(12): 105-106.
- [2] 薛枫. 浅析国企文化建设中的人力资源管理问题[J]. 现代经济信息, 2019(24): 38-39.
- [3] 丁宁. 国企人力资源管理的制度缺陷及其创新[J]. 企业改革与管理, 2019(24): 74+81.
- [4] 陈婷婷. 国企人力资源管理中的绩效考核问题及其对策措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(24): 80-81.
- [5] 曲志飞. 国企人力资源战略改革转型的思考与实践[J]. 人力资源, 2019(22): 46.
- [6] 钱涵. 浅谈国有企业人力资源管理的创新性战略[J]. 人才资源开发, 2019(22): 95-96.
- [7] 刘晔. 思政教育对国企人力资源管理工作的作用[J]. 四川有色金属, 2019(02): 67-70.