

企业人力资源与思政工作的结合分析

张倩

包钢(集团)公司幼教管理处 014010

[摘要]企业人力资源结合思政工作的重要价值既在于统一思想、提高认识,也是为了增强企业凝聚力、向心力。这也是主客观因素共同作用下企业各项工作优化创新的客观需要。一方面环境不确定性影响企业员工队伍稳定性,另一方面传统工作模式粗放、刻板、缺乏认同。这都需要企业通过实现人力资源与思政工作的结合加以应对和超越。新时期企业人力资源结合思政工作不仅需要积极探索制度结合与内容结合的多种途径,也需要基于人员结合将联动融合机制落到实处,从而最大限度发挥出提质增效的合力。

[关键词]企业; 人力资源; 思政工作; 结合

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.678

企业人力资源管理与开展思想政治工作在本质上都是对企业员工开展的激励管理和教育引导,二者无论是工作对象、目标、形式、措施等各方面都高度趋同并有不同程度的叠加。因此,企业人力资源与思政工作相结合是现代企业探索科学管理进程中的历史必然。尤其是在外部环境相对不利的宏观背景下,企业人力资源结合思政工作更加有助于凝聚共识、提高认识,使企业内部形成更加团结协作的整体氛围。这不仅是企业人力资源与思政工作提质增效的重要措施,也是新时期企业基于人力资源结合思想政治提升核心竞争力、促进转型升级的重中之重。

一、企业人力资源结合思政工作的重要性

(一) 统一思想、提高认识

分属管理领域和思想政治教育领域的人力资源与思政工作虽是企业内部不同部门,但由于二者在工作对象、目标宗旨、方式方法等多层面存在不同程度的交集或重叠,因而具有了有机融合的可能性。而着重于企业员工教育引导的工作重点则决定了人力资源结合思政工作具有最为突出的积极意义,也就是统一思想、提高认识。

即,人力资源结合思政工作有助于企业避免人心散、思想乱的不利局面,通过思想政治教育激励最大多数员工形成高度一致的思想意识,特别是能够与企业形成相向而行的意愿、格局。而这种“上下同欲”的一致性则是企业应对外部环境压力、市场竞争压力的最强内驱力。

(二) 增强企业凝聚力、向心力

对绝大多数历史相对悠久的企业而言,思政工作历来是企业成长壮大的重点工作内容。企业开展思想政治工作的核心目标之一就是基于核心价值观教育团结带领全体员工共同进步,而这也是企业逐渐形成凝聚力与向心力的过程与模式。

同理,企业促进人力资源结合思政工作也是出于相似目的。将处于管理范畴的人力资源工作融入思想政治工作,二者协同开展针对员工思想观念的教育引导更加有助于增强企业凝聚力与向心力。这既是新时期企业基于联动融合发展提升共识的重要手段,也是新形势下企业通过跨部门工作增强核心竞争力的积极尝试。

二、企业人力资源结合思政工作的必要性

(一) 环境不确定性影响企业员工队伍稳定性

后危机时代大环境下,经济全局正在从高速发展转变为

中高速增长。调结构、转方式不仅造成市场波动持续加剧,也会直接影响企业生产经营和管理的所有环节。就企业员工队伍而言,环境不确定和市场不稳定正在成为常态,这不仅给企业造成前所未有的压力,也在动摇曾经极其牢固的人员队伍稳定性。

员工队伍不稳定性不仅表现在人员流动更加频繁,也体现在不少企业人力资源管理“招不到人、留不住人”的困境中。正是由于环境不确定性影响企业员工队伍稳定性,企业才迫切需要通过人力资源与思政工作的结合减少人员流动、稳定员工队伍。这也是当前不少企业主动尝试跨部门协同工作的时代背景之一。

(二) 传统工作模式粗放、刻板、缺乏认同

相较于现代企业人力资源管理强调精细和精准,传统人事管理机制普遍存在粗放随意、刻板单一的问题。企业员工不仅被视作简单劳动工具,更对僵化的管理机制极为反感。

因此,新时期企业强调人力资源结合思政工作也是为了突破此类局限,通过部门间的协同解决历史遗留问题,通过提高员工的认同度和接受度助力企业健康发展。

三、企业人力资源与思政工作的结合路径

(一) 制度结合

人力资源与思政工作的结合涉及环节众多,操作相对复杂,因此需要基于更加完善的规则和机制才能更加有序地推进。因此,企业人力资源结合思政工作首先需要的是制度结合。也就是制定人力资源与思政工作相结合的管理制度、规章体系。

比如,在人力资源培训制度中开辟专门针对社会主义核心价值观培养的思想政治教育版块。传统模式下,企业人力资源管理的岗前培训与定期培训大多侧重于专业技术领域,对于思想观念、意识形态的教育引导相对欠缺。而传统思政工作在开展社会主义核心价值观教育时往往与职场缺乏足够关联。这种彼此脱节的状态容易造成企业人力资源管理成为价值观教育的盲区与空白点。因此,利用各种内部培训的机会加强价值观教育能够在更大程度上弥补局部教育、片面培训的不足之处。例如新员工上岗前的培训中应当专门列出一个章节就社会主义核心价值观教育开展针对性教育。而企业常态化培训机制中也应当为价值观教育预留足够课时和教学频次。只有将价值观教育充分融入人力资源培训,企业思政工作才能形成更加全面覆盖的整体格局,才能使社会主义核

心价值观充分渗透企业员工队伍的思想与行为层面。

又如，在企业人力资源管理团队建设制度基础上增加思想政治教育机制等。近年来，企业进行“团建”已经成为继生产经营之后又一重大管理项目。所谓企业团建不仅是企业员工以团队形式进行各种富于趣味的群体性活动，更是企业基于团队建设促进构建敬业精神、合作意识的重要渠道或平台。而不少企业的团建活动经过若干年实践已逐步形成了较为完备的制度，成为丰富人力资源管理形式、提高人力资源管理效能的重要手段。与此同时，团建活动的系统性与规范化也为企业人力资源结合思政工作创造了更加良好的条件。

在现有团建制度体系中，企业既可以新增思想政治教育的操作条例，也可以将现有机制中过于表面化、程式化的部分调整为思想政治教育工作细则。无论是新增或调整，企业都可以使团建活动内涵进一步丰富，使其专为更具思想性、深刻性的教育类团队建设活动形式。

（二）内容结合

在制度结合前提指引下，企业人力资源结合思政工作还需通过更加现实的内容结合将规划设计落到实处。

比如，在企业人力资源管理及思政教育内容中突出敬业思想、工匠精神、集体主义观念等共有内容。多年来，不少企业人力资源管理或是简单化为招工办公室，或是相对缺乏独立性成为行政后勤部门的附属。其在具体工作中往往明显侧重于务实的技术和技巧，而对思想观念的引导与激励十分匮乏。至于传统模式下的企业思政工作则存在较为严重的程式化、固定化倾向，也就是在一成不变的理论宣讲、政策阐释中徘徊不前，造成思政工作固化僵化问题十分突出，也在很大程度上制约了企业思想政治教育充分发挥凝聚共识、提高认识的积极作用。

因此，企业迫切需要人力资源管理及思政教育内容中突出敬业思想、工匠精神、集体主义观念等共有内容，通过理论联系实际、兼顾物质与精神，使人力资源与思政工作共同成为激发全体成员内生动力的催化剂。这既是让人力资源管理实现双轮驱动的重要举措，也是避免思政工作华而不实、形式主义的根策略。

又如，要通过内容结合强调社会主义核心价值观主体地位，教育引导企业员工认识并掌握外来思想的实质及其暗藏缺陷与不足。四十年改革开放让多数国人获得充裕物质收益的同时也面临着多元思想的全面入侵。尤其在改革开放早中期的一段时期中，不少域外国家打着所谓民主旗号宣扬所谓自由人权，造成不少国人不同程度产生崇洋媚外的错误观念。

然而这一系列近乎洗脑的意识形态宣传不过是西方伪民主的骗术和幌子，是抽离了民主内核的形式表象，是利用强大宣传工具营造的海市蜃楼幻影。但太多似是而非的理论“迷魂汤”偏偏让部分国人丧失辨别能力，以至于对中国特色社会主义产生动摇乃至怀疑。

因此，新时期企业格外需要通过内容结合强调社会主义核心价值观主体地位，教育引导企业员工认识并掌握外来

思想的实质及其暗藏缺陷与不足。例如在人力资源培训和思政工作中为员工普及专业知识，包括民主产生的时代背景；西方国家曲解民主的目的、过程与手段；社会主义实质民主与全过程民主的科学性等。只有通过全方位、立体化的教育引导企业员工学会透过现象看本质，各种非主流价值观才不会成为混淆视听的障眼法，企业员工才不会轻易被蒙蔽或蒙骗。

（三）人员结合

古人云“不在其位不谋其政”，现代人说“专业的人做专业的事”。然而企业人力资源结合思政工作则是要求在专业人才基础上培养通才，基于更多复合型人才促进人力资源结合思政工作更具可操作性。因此，企业还需要着眼于人员结合的方式实践人力资源结合思政工作的道路与形式。

比如，企业可以尝试轮岗工作制。即，人力资源部和思政部门相互轮流到对方部门工作。这种内部轮岗工作既是培养换位思考能力的有益途径，也有助于不同部门之间快速提高协同配合的意识和能力。同时，人力资源部的工作人员进入思政部门后也可以受到更加系统性和规范化的思政教育培训，进而在回归人力资源部门后更加高水平地进行思政教育实践。至于思政部门人员进入人力资源部开展工作则是对各种管理理念和技术的快速提升。这将有助于思政部门人员迅速跳出传统教育宣传的思维定势，尝试基于管理视角提高思想政治教育实践的丰富性、针对性和有效性。

结束语

企业人力资源与思政工作分属管理和思政教育两个范畴。二者既有相似也有不同。因此将人力资源与思政工作相结合涉及不少制度、模式、内容等多方的磨合、优化及调整，故而需要相当程度的技术性、技巧性。但从更加本质的层面讲，人力资源与思政工作的跨界融合其实是工作思想、观念、意识的交流与碰撞，是更加复合型、科学化工作理念的体现。因此，企业人力资源与思政工作实现结合的关键在于解放思想，只有突破多年来泾渭分明、各自为政的观念瓶颈，跨部门协同工作才能从蓝图照进现实。这不仅是企业实现人力资源结合思政工作的根本举措，也是新形势下基于联动融合机制推动企业各项工作提质增效、转型升级的必由之路。

参考文献

[1] 牙向阳. 浅析企业人力资源管理及思政教育的融合——评《HR员工激励经典管理案例》[J]. 中国酿造, 2020, 39(09): 235.

[2] 冯双莹. 企事业单位人力资源管理与思政教育的有效融合分析[J]. 营销界, 2021(11): 65-66.

[3] 吴庆萍. 企事业单位人力资源管理与思政工作融合讨论[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(10): 108-109.

[4] 李友, 王永红. 企事业单位人力资源管理和思政教育的融合初探[J]. 农家参谋, 2019(21): 212+274.

作者简介:

张倩(1984.09-)女, 汉, 内蒙古人, 本科, 政工师, 研究方向为: 思想政治工作。