

政工工作在人力资源管理过程中的作用

田灵君

河南高速房地产开发有限公司

[摘要]在社会竞争日益激烈的背景下,企业管理工作越来越严格,而面对这样的形势人力资源管理也迎来更加严格的挑战。现如今,企业更加重视人力资源管理,管理工作也更具人性化特征。所以,企业内部要建立团结的职工队伍,促进企业与职工的双向发展。本文主要分析了政工工作在人力资源管理过程中的作用,以供借鉴。

[关键词]政工工作;人力资源管理;作用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.775

思想政治工作有利于培养并稳定人才,合理利用人才。完善的政工工作,一方面可提升企业经营与发展水平,另一方面可为人力资源工作的有序开展奠定基础。一方面企业的良性发展需要依靠于人才的引进,另一方面企业对于内部人才管理工作同样对于国企未来的发展有很大影响。不可否认,经济的发展为我们带来了诸多好处,但也拉高了市场竞争的激烈程度。此种时代背景对于企业的运营方式提出了新的要求,国家对于国企改革工作同样十分重视,人力资源管理工作关系着企业日后的发展。因此,在国有企业中,通过完善人力资源管理模式的运用可有效提升企业的核心竞争力与发展速度,使企业能够对于人才管理模式的运用更加科学合理。综合上述内容而言,全面掌握国有企业中人才管理模式现状和对于国企人力资源管理模式革新的探究有重大意义。

一、积极推进政工工作在人力资源管理中的重要意义

经济全球化的极速发展,经济危机的爆发,经济制裁战略等都是最为重要的国际环境,外部环境的变幻莫测使得政工工作的改革也随之展开,政工们为了顺应国际趋势和人力资源管理,必须树立强烈的改革意识,加之政绩成为考核员工的主要指标,致使职工的工作压力不断增大,紧张程度不断提高,危机意识过于强烈,为了工作往往使正常的生活规律,生活节奏,生活质量于彻底地不顾,提升每一位职员的责任感,是他们明确自身的存在意义,提升综合素质,既包括科学文化素质,也包括思想道德素质,为促进事业的发展,推动社会主义建设,响应党的领导做出贡献自己的力量。

二、企业政工与人力资源管理的结合现状和难点

(一) 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。

(二) 缺乏人才培养制度

从人才培养制度中可以看出企业人力资源管理的质量,将入职培训与在职培训成果相结合,可以了解企业人才发展方向,进而洞悉企业未来的发展高度。而在实际的管理工作中,一些负责人未能注重人才培养制度的创新,长时间沿用传统的培训方式,不仅造成了较大的成本支出,而且会影响企业未来的整体发展方向。接受过入职培训的人才能够迅速适应工作岗位,后续的在职培训则起到了激励创新和提高工作水平的作用,但部分企业未能做好入职和在职培训的衔接,导致人才培养制度体系出现漏洞,不利于增强企业的核心竞争力。

(三) 企业的竞争形势较差

随着经济的逐步发展,也带动了行业的进步,各行各业也衍生出不少的企业。对于企业而言,要想在市场上占据一席之地,同时提高自身的竞争力,就不免要重视自身的生存和发展的能力。一般来说,我国私营企业发展的平均寿命大都在五年上下,这也表明,绝大多数企业在市场上的竞争力最多能维持在五年左右。然而,仍旧有部分企业为了获得更多的经济效益,扩大自身在市场上占据的份额,往往会注重提升自身的发展能力,努力做强做大,进而成为行业中的领先者。但是,企业要想实现可持续发展,就需要自身具备较强的竞争力。就当前企业人力资源管理的现状来看,大部分企业都存在这样那样的问题,最为明显的一点就是企业的竞争力较差,也未能满足员工对职业规划方面的需求,致使员工同企业秉承的价值观有所出入,进而导致企业无法吸引到优秀员工的注意,内部在员工的工作积极性较差,这也影响着企业的竞争力。

(四) 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。

三、企业政工与人力资源管理中的难点及对策

(一) 完善制度,提高管理质量

人才培养是提高企业现有人才质量的有效途径,也是提高人力资源管理质量的最佳方法。为填补人才培养制度空缺,相关负责人要在原有制度基础上进行创新,首先,要从最初的招聘制度拟定入手,把握人才分布规律和招聘成本,选择利用校招、内推、社招等方式来引进创新型、高素质人才,根据未来的工作岗位设计培训方案,促进人才培养制度进一步完善。其次,完善针对现有人员的培训制度,加强文化建设,以促进人力资源管理质量提升,为内部人员搭建一个全新的学习、培训平台;设计严密的晋升制度,使之能够积极拓展相关工作

务,逐步向晋升的目标发起冲击。最后,坚持“按需培训”原则,通过分析调研结果和日常绩效信息,了解内部员工的实际培训需求,结合企业对创新型人才的需求来设计培训制度,安排合理的培训内容,给予参训人员相应的物质、精神奖励,使内部员工可以积极主动地提升自我,实现自我转型,填补企业的人才空缺。

(二) 利用信息技术手段加强与各部门人员的沟通

由于人力资源管理部门具有多项职能,与企业多个部门打交道,因此应该加强其与各部门之间的沟通,由于其实际工作的需要,面对面交流的机会较少,同时不能在短时间内就某一问题达成一致,而利用信息平台可以推动人力资源管理过程中人力资源管理部门或者人员与其他部门之间加强工作沟通,从而就人才的需要、人才的素养或者人才具备的基本能力与部门需要达成一致,并且在以后的人员培训中能够立足岗位的实际需求对于人才的基本能力进行综合考核,查看其岗位标准的符合性,从而使招聘的人才更能够胜任自己的工作,同时由于人力资源管理部门人员的局限性,特别是在对于一些高层次的人才选拔方面常常应对不足,因此需要融入专业化的参考意见,从而进行多方面的参考,而加强与其他部门之间的交流和沟通可以弥补其工作中的不足,听取其他部门的专业意见,将专业性与人才选拔的基础性相结合,从而进一步提升人力资源管理的质量,因此人力资源管理过程中利用信息技术加强了与各部门之间的交流,增强了选拔人员的针对性,能够在人员选拔或者培训中融入各部门的意见,从而充分发挥其职能,既促进了其工作质量的进一步提升,也可以将企业的实际需求融入工作过程当中,可以更加明确人力资源管理中的不足,从而进行调整或者改善,因此在实际进行人力资源管理时应该充分结合信息手段加强与不同部门之间的交流或者沟通,将人力资源的最后考核标准与部门需要的标准进行对比分析,从而进一步完善,提高人才选拔的合理性。

(三) 对人力资源进行优化

企业要想做好人力资源管理工作,还要对人力资源的配置进行优化,这也是企业创新人力资源管理的方法之一。所以,企业在优化人力资源配置时,应适时引入新的理念,即“准时制”理念,这也便于企业形成合理科学的管理形式。借助这种理念,可以帮助企业降低出现资源闲置和浪费的问题。不仅如此,“准时制”理念的引入,也能让企业对内部员工的数量有初步的了解,企业便可根据员工的数量合理分配工作任务,从而避免出现忙着的员工很忙、闲着的员工很闲的情况。这样不仅极大地提高了企业整体的工作效率,也在无形中提升企业人力资源的利用效率,进而推动了企业的长效发展。

(四) 将党组织党建工作的责任与任务落实到位

贯彻落实党的路线、方针、政策是开展党务工作的具体要求,是企业进行党建政工一体化管理在企业生产经营管理中的具体实践。因此我们应充分发挥出企业基层党组织所具有的先进性作用,将企业党员作为模范和榜样,带动全体企业员工践行我党务实、认真的工作作风。在进行企业党建政工工作目标的制定时,应和企业自身生产经营的具体情况相结合,不断推动企业的党建政工管理工作和企业生产经营发展进行有机融合,从而确保企业开展党建政工一体化管理工作具有清晰的思路和责任。在此基础之上,还应尝试将企业各个部门之间的党建政工管理工作进行有机融合,以不断提升企业资源的整合和优化效率,以达到企业内部管理联动的目的,推动企业的全面发展。

(五) 提高政工工作人员的精神高度和思想道德水平

众所周知,一个企业的持续稳定发展,最不可或缺的就是政工工作人员,政工工作人员也应切实认识到自身对于企业发展的重要意义,不断地提升自我的认识,在不断工作和实践的过程中,提升自身的道德修养,保证自身的工作始终维持在一个较高的水平上。在工作的过程中,可以找到更多自身的优势,对过往的工作进行不断总结和分析,进而为后续工作的更完善开展奠定坚实的基础。政工工作人员应不断提高自身的精神高度,全面贯彻党的发展方针,学习党的发展精神,同时提升自身的思想道德水平,具备较高的觉悟。在新时代发展之中,政工工作人员不仅仅要对自身提出更高的要求,还要保证自身可以持续不断地学习,一直走在创新发展的路上,才能根本性保证政工工作的高效开展,促进企业的持续发展。

(六) 合理拓展人力资源管理的范围

面对新经济时代的机遇和发展,企业价值链的重要性显而易见。新经济时代还未出现前,绝大多数企业都会选择在内部开展人力资源管理工作。然而新经济时代的出现,则改变了这一形式,企业的发展要想更上一层楼,同时紧跟时代的发展变化,不仅要重视自身内部的发展,还要重视管理企业的价值链。所以,企业在进行人力资源管理工作时,应合理拓展人力资源管理的范围,同时借助价值链,加大员工同客户间的沟通交流频率,让沟通更加及时有效,这样不仅有利于稳固企业同客户间的联系,也能让企业人力资源管理的实效性得以提高。

(七) 创新工作内容

在新时代发展之中,开展企业政工工作之中,应不断改进思想教育的形式,创设更多的职能,确保有机结合整体生产经营情况,根本性提升企业的整体状况。在新形势、新背景下,企业政工工作的开展应将一些更具小巧性和灵活性的多样化活动增设进来,应用信息技术和现代化手段,提升政工宣传工作的趣味性和思想性,这样新时代企业政工工作才能得到更好的推进。此外,相关政工工作人员应加大力度应用新技术和新方法,使得自身的影响力得到不断提升,不断丰富工作内容和方法,使政工工作的开展可以更具创新性。

结语

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。在企业管理中,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]张丽华.浅谈企业人力资源管理与政工工作的结合[J].现代经济信息,2020(3):55.
- [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]纪仲超.企事业单位政工工作与人力资源管理的有效结合[J].人力资源管理,2014(02).
- [4]王宁.企业政工与人力资源管理工作的难点和对策解析[J].中国集体经济,2014(18).

作者简介:田灵君,女,1989年4月17日生,河南新野,河南高速房地产开发有限公司,学历本科,助理政工师,研究方向(所学专业)会计学。