

国有企业人力资源管理与思想政治工作的融合探究

张健潇

珠海市钰海电力有限公司 广东 珠海 519090

[摘要]随着时代的发展,我国的各企业领域不断进步。加强人力资源管理对促进国有企业长远发展具有重要的意义,本文从分析国有企业人力资源管理的现状出发,结合国有企业人力资源管理创新的重难点,提出了人力资源管理方面的创新策略,以供参考与借鉴

[关键词]国有企业;人力资源管理;创新;重难点;策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1173

引言

《国家创新驱动发展战略纲要》、《“十三五”国家科技创新规划》等系列政策文件的颁布实施,明确了创新在企业发展中的地位,明确了企业在技术创新中的主体地位,也对党组织创新驱动企业发展战略实施提出了明确要求。国有企业党建在企业创新发展中,起到多元化、多方面的驱动作用,同时也是新时代从严治党的基本内容,探索党建创新驱动国有企业发展路径,具有重要的理论意义和现实意义。

1 开展思想政治工作对人力资源管理的意义

1.1 有助于管理工作开展

思想政治工作和人力资源管理工作两者在某方面有一定的共通性,加大对相关人员的思想政治工作的开展,能够有效帮助人力资源管理实现预期的目标。所谓思想政治工作可以简单地理解成相关负责人通过沟通或其他方式,对特定的人员进行思想的转换和培训。对于许多人员现在不科学、不合理的思想进行指正。永远都不能忽视思想对个人的发展所起到的作用,思想决定行为,通过对人的思想进行转换和改变之后,可以引导用思想去带动个人的具体行为。对于人力资源来说,人力资源是指在管理过程中通过一定的途径和手段对个人潜在的潜力以及积极性进行一定的调动和激励。一般人力资源采取的是组织的方法来进行管理,通过系统细致的管理达到预期的管理效果。所以首先对企业内的员工进行思想政治教育和熏陶,有利于后续人力资源相关工作的开展。一般来说思想素质较高的员工往往更配合人力资源管理的工作,在实际的管理工作中有较好的表现。

1.2 对员工给予足够的尊重

对于事业单位的员工来说,他们参与工作不仅仅只是为了获得工资以满足自己的物质生活,更在于满足物质生活的同时获取精神上的满足,例如自己的想法得到重视或采纳、工作中取得相关的成就并得到领导与同事的认可赞赏等。因此,事业单位在开展人力资源管理思想政治工作时必须充分认识到上述观点,尊重员工及其工作努力,及时鼓励和肯定员工的工作,定期举办员工大会,积极鼓励员工参与大会并提出各项意见建议,并根据企业自身的发展情况与发展战略适当采取员工

的建议。这不仅能更好地提升员工的工作积极性与工作热情,还能极大地激发员工的潜力,在帮助员工实现自身发展的同时,促进事业单位的稳定持续发展。

2 国有企业人力资源管理创新工作的难点

国有企业在过去长期的发展过程当中,已经形成了固有的内部管理模式,因此,新形势下想要进行国企内部管理创新工作仍然面临一定难度。例如,很多国企存在人力资源管理观念落后的情况,长期计划经济体制的影响导致国企人力资源管理存在很强的计划性,无论是在人才选拔环节,还是在工作过程当中开展绩效考核机制,都具有相对成熟稳定的管理体系,所以,给人力资源管理改革创新带来了一定难度。但是不可忽视的是,传统的人力资源管理体制无法适用现阶段市场经济的快速发展,激励措施缺乏灵活性、创新性,已经无法激发员工的工作热情;而缺乏精细化的管理设定,无法与市场发展密切结合,与国企发展的实际情况脱节,粗放化的管理缺乏可行性的管理方法和管理措施,不利于企业进行人才引进和储备。而且严重的政治化管理在一定程度上降低了人才其他方面的能力考核,对国企人力资源管理开展形成了一定制约。

3 国有企业人力资源管理工作的创新策略

3.1 强化党建工作思想创新

思想是行动的先导,要将党建创新驱动国有企业发展的作用充分体现出来,必然要实现企业党组织实现党建工作思想层面的创新。在党建活动开展中,党组织领导层面首先要坚持政治性原则,明确国有企业运行发展在经济、政治和社会方面的多重责任,坚持政治引领方向,不断提升党员群体的政治站位,推动党建活动思想创新。其次是党建工作开展必须要有明确的针对性,要能够站在长远角度分析国有企业运行和改革过程中面临的现实难题,坚持以具体问题的解决和处理为根本出发点,切实帮助企业解决业务活动开展面临的内外部问题。再次是要认识到党建创新的长期性特征,马克思主义及其中国化理论,已经从理论和实践两个层面证明党建创新长期性的必然要求,对于国有企业而言,市场环境和内部控制环境也在不断发生变革,只有在长期发展中不断创新,才能将内外部影响因素的负面作用控制在最低水平,推动国有企业健康发展。

3.2加强企业思想政治工作研究

对于人力资源管理的工作来说,思想政治工作是必不可少的。所以相关部门在开展人力资源工作管理的同时,也要加大对思想政治的研究。通过具体观察企业内人员的具体情况考虑使用何种方式才能达到最高效的思想管理效果。在加强思想政治研究的过程中,需要明确思想政治工作,具有潜移默化的特性。不是强硬地对其进行思想疏导和灌输,而是于无形中对思想进行一定的转换。通过各种行为引导和规范的约束,对心理和行为进行一定的调节。针对不同员工的具体情况分层次进行思想引导,用不同的方法来得到最理想的效果。思想政治工作的开展是必要的,最终的效果取决于管理人员的操作方式。

3.3发挥精神方面的激励作用

事业单位员工对激励的要求不仅仅是物质层面的激励,更为关注精神层面的激励。思想政治工作具有较强的针对性与柔性,它可以根据某个活动主题对员工进行意识形态方面的教育以此逐渐改变员工错误的思想管理与不恰当的行为准则,进而逐渐解决员工思想层面的问题,树立工作责任感、使命感与归属感并在它们的驱使下努力工作,使员工能真正爱上工作。同时,思想政治工作还具有较强的精神激励作用,它能有效提升员工的思想道德水平,使员工能在工作中将个人利益、单位利益、国家利益进行紧密地结合,并为了上述三方面利益的共同提升而更为积极主动地进行工作,进而实现人力资源管理水平的不断提升。

3.4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。

3.5强化基层党组织人才培养

基层党组织人才培养是实现党建创新的基础,是创新目标实现的源动力,是确保各项工作有序开展的重要支撑条件。基层党组织人才培养工作开展需要强化如下方面要点:首先是要坚持以党中央最新政策引领为基本导向,基于党对社会经济发展形势的最新判断为引领,全面充实人才培养内容,确保人才培养的时代性要求。其次是要优化人才培养模式,以新型人才培养理论方法为指导,确保人才培养工作开展的有效性。再次是要充分认识人才培养工作开展的长期性要求,以企业长期发展战略为基本指引,将各个层面的培训工作有机结合,实现培

训工作的整体创新。最后是要充分利用新媒体和信息化培训平台,将传统的集中式培训转换为党员自主培训,在统一组织培训内容前提下,由党员选择最为便利的途径进行自主学习,有效提升培训活动开展灵活性。

3.6互相尊重

企业在开展人力资源管理工作时,必须遵循尊重员工的原则。尊重是每一个人都需要的东西,虽然在企业里是上级和普通员工的关系,但是从人的角度来说,每一个人都需要足够的空间和尊重。所以哪怕企业的某位员工在工作上出现了很大的失误,相关负责人也要尽量避免在公众区域对其大声呵斥和批评。工作出现重大失误,负责人生气是在所难免的,但是在生气和处理问题时,要尽可能避免在公共区域造成不好的影响。相关负责人如果不忌讳地直接在公众区域对员工进行大声呵斥和批评,会极大地打击员工的自尊心和自信心,影响后续员工在工作中的表现,甚至会出现人员变动的情况。所以在开展相关人力资源管理工作的过程中相关管理人员必须遵循尊重的原则,不仅要尊重人格,还应该尊重个人的情感和个性发展。

结语

人力资源可以有效地促进企业的长远发展。因此,想要促进国有企业发展,保障国有企业的市场竞争力和综合实力,在企业管理过程中,应该认识到企业内部管理、人才管理的重要性。不断更新人才管理理念,根据企业发展的实际情况,不断完善人力资源管理体系,推进人才管理改革,通过引进综合素质高、综合能力强的人才,构建优质人才体系,推进国有企业更好地向前发展。

参考文献

- [1]张璐,张艳.知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J].中国民商,2021(2):280-281.
- [2]马宁芳.知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J].魅力中国,2021(5):42.
- [3]刘璐.国企人力资源管理存在的问题和对策[J].环球市场,2021(4):85.
- [4]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.
- [5]刘桂玲,陈亮.试析事业单位人力资源管理中的思想政治工作[J].人力资源管理,2016,(12):116-117.
- [6]崔立楠.思想政治工作在事业单位人力资源管理中的重要性[J].经济管理文摘,2019,(18):165-166.
- [7]耿玲.浅析如何做好企业人力资源管理中的思想政治工作[J].经营者,2020,34(3):287.
- [8]张文彦.浅论企业思想政治工作与人力资源管理的关系[J].华东科技(综合),2020(2):52-52.