

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.037

基于企业管理工作中政工工作与人力资源管理的融合策略

任 红

(贵州开磷集团矿肥有限责任公司, 贵州 贵阳 550300)

摘要:伴随着当今时代经济的不断进步与发展,目前国家已经进入了经济转型的阶段。这也就说明,企业若想在当今的经济背景下得到长远的发展,就必须加强人力资源管理的工作。只有这样,才能够使得一个企业在各个不同岗位人员的共同努力下,获得创新性改革以及长远发展的动力。而在人力资源管理的工作中,企业政工就是需要为企业以及社会开展培养人才,教导人才的思想教育实践工作,从而促使政工的工作与人力资源的管理能够进行有机融合,使得人力资源管理真正发挥出政工思想教育的作用。由此我们可以得知,将两者进行融合是很有必要的。基于此,本文主要对企业管理工作中政工工作与人力资源管理的融合策略进行了分析,以利于为企业的良好健康发展奠定一定的基础。

关键词:企业管理;政工工作;人力资源管理;融合策略

近些年,在我国激烈的社会市场竞争环境下,企业的管理工作也面临着极为复杂的竞争环境。而人力资源的管理作为企业管理的一个组成部分,在实际进行人力资源管理的过程中,始终需要坚持着以人为本的原则,最终的目的就是增强企业的核心竞争力。并对政工人员在企业内部进行人力资源管理过程中的领导者与参加者的角色进行利用,来帮助每一位职工提高自身的思想素质和水平以及主观能动性,从而使他们能够为整个企业培养出适合于企业与社会发展的优秀人才。可是,依据当今我们国家企业的发展情况分析,政工的工作并没有与人力资源管理进行有效的融合,这也就使得企业在开展管理工作的过程中不能对政工的思想教育工作进行利用,也就不能为我们的企业建立更加良好的信誉口碑并且进一步强化对企业文化以及对企业品牌的推广力度,最终会使得我们的企业中很多职工都会产生对于人力资源的改革以及企业的创新战略的抵触情绪,严重的还是会使得企业与职工之间产生矛盾冲突,从而影响到政工人员和其他各个岗位的职工之间潜在能力的挖掘和合理使用。由此我们就可以了解到,对于政工工作和企业的人力资源管理工作进行融合,非常有利于企业的长远发展。

一、企业政工与人力资源管理

(一)企业政工

企业政工的工作主要就是对企业中的各个职工开展思想教育的工作,并帮助职工们树立起更加正确的价值观念,对职工的思想状况进行改善,提高职工的专业素质,使得职工的工作目标可以满足企业长远发展的需求。在当今时代的大背景下,企业若想得到稳定的发展,就一定要在保持其良好的竞争力。这不仅仅会需要对先进的技术以及设备进行运用,还要对职工进行思想教育的工作,从而树立起更加良好的企业发展理念,实现职工对企业认同感以及归属感的提高,发挥职工的主体地位,并于企业的优秀文化相配合,从而实现企业核心竞争力的有效提高。

(二)人力资源管理

在企业管理的工作中,人力资源管理就是其中的一个组

成部分,会更注重于发挥人在企业中的重要性,通过对人的潜在能力进行挖掘以及利用来促进企业的健康稳定发展。而在当今时代的背景下,企业的人力资源管理呈现出了新的发展趋势。首先,人力资源管理工作内容比较多样。其不仅会对职工的基本信息进行管理,还会对职工的能力进行考核、对职工的绩效进行评估、对职工进行培训等工作;其次,人力资源管理模式也相对比较规范。其会要求着企业需要真正做好对于人才招聘、综合素质考核等方面的工作,而且还要会对一些较为专业的人力资源制度进行了应用,从而真正做到了企业人力资源管理的规范化;接着,人力资源管理思想逐渐走向了企业的人本化。在实际进行企业管理的过程中,会更多地强调企业的以人为中心,对于职工的需要以及其心理特点进行深入了解,并制定相应的激励制度以及培训方案,从而保证职工的潜在能力可以在最大程度上发挥出来;最后,人力资源管理方法比较系统。企业在不断进行发展的过程中,人力资源管理的方法也会越来越系统。拥有着明确的管理目标、并进行全过程的管理,从而培养以及提高职工的专业能力。企业若做好人力资源的管理,就可以为自身的发展提供人才的支撑,并充分调动职工的工作积极性,从而提高职工的工作效率,而且还可以有利于企业节省劳动的成本,实现企业经济效益的有效提高^[1]。

(三)两者联系

依据企业发展的目光来看,政工的工作与人力资源管理有着紧密的联系。首先,两者目标高度是一致的。不管是政工的工作还是人力资源管理的工作,都会更注重于利用相应的手段来规范职工的行为,从而实现企业效益的最大获得;其次,两者是彼此渗透的。人力资源管理的工作会对职工采用比较硬性的规定,虽然很有效果,但却很容易使得员工产生消极的思想,进而影响着企业经济利益的最大获得。这也就需要利用政工的工作来进行调和,可是政工的工作也势必会比较硬性的人力资源管理制度来对不自觉、工作效率低的职工进行规范。由此我们可以得知,企业若想实现高效以及稳定的发展,就有必要将政工工作与人力资源管理工作进行

有效的融合。

二、企业管理工作中政工工作与人力资源管理的融合策略

(一)提高工作队伍人员的素质

不管是政工的工作还是人力资源管理的工作,都会需要建设相应的工作队伍。因此,要想有效提高工作队伍人员的工作质量以及工作效率,就需要工作队伍人员的不断进行学习,从而使得自身的专业素养以及综合素养都能够得到有效的提升。而且,企业还要真正落实以人为本的理念,以职工为企业发展的核心力量,依据职工各方面的情况来对企业的制度进行建立以及完善,同时还要对尊重制度进行落实,这样就可以使得制度可以发挥出其规范的作用,并在企业的制度进行建立以及完善之后,利用政工的思想教育工作来对其进行宣传。除此之外,由于政工的工作没有很强的约束性,所以对调研、谈话等方式进行运用就可以掌握职工的真实想法。这样,企业就可以以此为基础,来对各方面的工作进行调整^[2]。

(二)抓准两者的融合点

在当今时代社会的不断进步与发展以及国家改革开放深入的背景下,各个领域的工作都势必会以改革以及创新作为发展趋势,尤其是人力资源管理。而现阶段,怎样充分运用政工的思想教育工作来推动和促进我国企业的人力资源改革,这就是二者相互融合的过程中亟须解决的一个重要问题。而要想真正有效地解决这一问题,企业就一定要充分认识到人力资源管理工作与政工思想教育工作的对象都应该是相同的,都应该是企业中的全体职工。开展人力资源管理的工作以及开展政工思想工作目的就是为了能够促进我们企业的健康可持续发展,提高员工的劳动积极性,调动他们的工作热情。而在实际进行融合的过程中,就一定要抓准以下几方面的融合点。

首先,事先融合。在人力资源管理的工作中对事先融合进行应用,主要就是通过通过对职工进行思想教育的工作,来使得职工可以对人力资源管理工作的步骤以及事项等进行充分的了解,在人力资源管理的方案进行实施之后,防止职工出现抵触的心理。

其次,事中融合。在人力资源管理的工作中对事中融合进行应用,主要就是通过通过对职工进行思想教育的工作,来对企业各方的利益进行协调,从而在最大的程度上减少人力资源改革后期工作产生的各方面影响。

最后,事后融合。在人力资源管理的工作中对事后融合进行应用,主要就是通过通过对职工进行思想教育的工作,来对涉及利益方面的问题进行调整,并在思想教育的基础上,巩固人力资源管理的成果,从而实现人力资源的有效改革。

(三)抓住人力资源管理工作的难点开展政工工作

在企业管理的工作中,人力资源管理中需要解决的问题就是政工工作开展的切入点。为了对市场经济发展的新局面进行应对,企业对于人力资源管理的工作也提出了更加严格的要求。由于人力资源管理的工作比较复杂,会包含着企业管理中的各个方面,其中包括职工的情况、企业的发展情况等

等。因此,任何一个方面出现问题,都会直接影响着企业的长远发展。所以,在开展政工工作的过程中,就一定要充分考虑人力资源管理的实际情况,加强对企业职工进行思想教育的工作,从而促进职工综合素养的提高,并构建科学合理的激励机制以及奖惩制度,这样就可以有效调动职工的工作积极性,实现工作效率以及工作质量的提高^[3]。

(四)革新思想认识

在企业生产经营管理过程中,要时刻牢固树立以人为本的社会主义科学发展观和理念,将其建设成为推动人力资源管理和政工思想教育活动中有机地融合的一个重要思想引领,革新自己的意识形态和认知,全面地提升自己在这两种工作中融合的高度重视,将其建设成为充分突出了政工思想教育的积极性和引领作用,强化了企业在人力资源管理中的价值。运用二者的有机结合,促进了企业文化的健全和完善,将整个企业内部员工的自身主观能动性充分地调动了起来,构建了企业内部职工个人的生存与整个企业持续发展之间的一种协同发展目标,人力资源管理的工作者需要切实地做好了对人力资源规划的一套科学合理的规划设计,通过合理地进行开发、有效利用、科学地管理整个企业的人力资源,并在对人力资源管理制度体系进行了建设和实施中,融入了对于政工的一系列思想工作,使其在实践中能够更加广泛和深度地将理念渗透到对于政工人员的培养规划的各个环节中,从而提高了政工人员队伍的建设能力与对于企业人力资源管理的支持力度,使得我们的政工人员队伍能够在实际工作中充分利用自身的优势,为具有较高觉悟、技术素质和专业技术水平的综合性专业技术人才的培养提供了一股源源不断的驱动力^[4]。

三、结语

总而言之,企业管理工作中的政工和人力资源管理两项工作进行融合是非常有必要的,只有将这二者在实现企业的经营管理和社会主义可持续发展中有机地结合在一起,才能够全面地提升我国企业管理的综合素质水平和社会主义市场经济的核心优势,保障我国企业的健康可持续发展。

参考文献

- [1]郑丽娟.基于政工思想与人力资源管理的结合讨论[J].区域治理,2020(03):230-232.
- [2]郭燕.企业管理中人力资源管理与政工工作的结合运用研究[J].企业改革与管理,2016,000(011):85-85.
- [3]何春风.企业政工与人力资源管理的融合探讨[J].管理学家,2018,0(3).
- [4]寇天燕.企业政工与人力资源管理的融合探讨[J].人力资源管理,2017,0(11).