

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.22.041

思想政治工作与企业人力资源管理的融合分析

李燕飞

(南通水务集团有限公司,江苏 南通 226001)

摘要:新形势下,做好思想政治工作对企业发展至关重要,企业管理中,人力资源管理是管理的重点内容之一,如果可以融合思想政治工作与人力资源管理,将显著增强企业管理工作总体质量与成效。鉴于此,文章简要论述了思想政治工作与人力资源管理的概念与关系,并分析了两者融合的价值与现状,最后提出了企业人力资源管理与思想政治教育融合发展的有效对策,旨在提升企业人力资源管理总体水平。

关键词:人力资源;思想政治工作;企业;融合

企业人力资源管理直接决定了企业的核心竞争力,是企业的关键性资源。现阶段企业生产经营中,存在员工与企业利益冲突、企业凝聚力较低、员工跳槽、人才流失等负面影响,对企业发展造成制约。在这种情况下,加强思想政治工作与人力资源管理的有机结合,很大程度上可以了解员工的利益需求,通过有效沟通化解企业员工双方矛盾。此外,通过两者融合还有助于员工错误的行为与思想及时得到纠正,加强队伍的和谐与稳定性,有助于企业的可持续发展。

一、思想政治工作与人力资源管理概述

(一)思想政治工作

企业的思想政治工作主要指的是企业为实现生产经营目标,针对性的加强对员工意识形态的教育,最终达到指导员工社会行为、转变员工思想的目的。我国目前党的思想政治工作对人们的教育紧紧围绕习近平新时代中国特色社会主义思想体系,给人们带来思想上的觉悟,加强人们对世界的认知能力,进一步动员人们为实现长远目标而不懈奋斗。思想政治教育是一项全面的教育工作,不仅要帮助人们树立正确的政治观点、政治立场与政治行为,还要帮助人们树立正确的价值观、世界观与道德观。

(二)企业人力资源管理

现阶段企业人力资源管理就是在传统人力资源管理的层面上进行改革升级,人力资源管理的主要工作内容包括通过招聘、培训、甄选与薪酬等方式对企业内外相关人员进行管理,确保企业员工自身发展状态能满足企业未来发展趋势,最大化发挥成员的价值,促进企业组织目标的实现。现代化的人力资源管理具有六大模块,通过模块划分的方式对企业人力资源管理工作所涵盖的内容进行的一种总结。具体是指:人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理,这大模块是紧密联系的,就像生物链一样,任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。

(三)人力资源管理与思想政治教育的关系

在习近平新时代中国特色社会主义思想不断贯彻深入的大背景下,国家的发展取得了前所未有的进步,新环境转变了原本企业管理与经营发展模式,人力资源管理与思想政治工作之间的关系也发生了历史性的转变。以往企业的思想政治工作与人力资源管理联系并不密切,但是随着社会的发展,两者融合的可能性与有效性得到了越来越多企业的认可。思想政治工作与人力资源的融合发展,不仅丰富了思想政治教育理论体系,还进一步推进了企业发展。新时代中国特色社会

主义思想是习近平在党的十九大中提出来的,为我国一切工作的开展提供了指导思想,对于企业来说,要想获得可持续发展,离不开思想的统领,且必须坚定党的指导思想。此外,思想政治工作主要是对人的教育,企业人力资源管理的对象同样是人,思想政治工作是对人思想进行教育,而人力资源管理是对组织内外人员进行职责分配,两者具有不同的分工,两者之间的融合可以达到相互补充、相互促进的目的^[1]。最后,通过在企业管理中融入思想政治教育,加强对员工思想层面上的引导与影响,让员工保持更加严谨的工作态度,树立正确的意识形态与价值观念,进一步实现良性发展。

二、人力资源管理与思想政治教育相互融合的价值

(一)有助于缓解员工与企业之间的冲突与矛盾

以往的企业人力资源管理工作中,管理工作的强制性与独立性比较突出,改革体制不够完善,很容易造成员工对企业的不满,由于员工与企业之间的利益存在冲突,员工与企业之间始终存在摩擦与矛盾,人力资源管理质量与效率难以有效提升。在此背景下,如果能够加强人力资源管理与思想政治工作进一步融合,充分发挥思想政治工作的作用与功能,为员工和企业构建沟通交流的渠道,能够有效缓解人力资源管理工作中的各种问题,加强员工对人力资源管理工作的认可与赞同,确保企业的决策与规划得到支持,充分激发员工的工作积极性与热情,进而提高管理工作成效。

(二)进一步强化员工的抗压能力

社会主义现代化发展背景下,很多企业迎来了改革创新的重要时期,在进行改革过程中,加强对不同阶层员工利益方面的调整,强化员工抗压能力是企业面临的一个重大问题。随着改革的开展,企业员工的利益调配方式会发生一定的变化,一定程度上增加了员工的压力,对此,企业可以加强企业人力资源管理与思想政治教育的融合,通过访谈、宣教等方式搭建企业与员工交流的渠道,及时了解掌握员工的需求,发挥企业文化的引领作用,有效调控经济利益,加强员工抗压能力,进而提升改革规划与调整最终成效^[2]。

(三)有利于加强对员工意识和行为的引领与约束

随着社会的发展,企业文化更加多元化,员工的价值观也越来越多样化,部分员工拜金主义思想与享乐主义思想对企业文化造成严重影响,这种思想很容易影响他人,员工过于注重个人思想而忽视了企业利益,有时为一己私利不惜做出损害企业利益的行为,给企业造成较大巨大负面影响。通过在企业人力资源管理中融入思想政治教育,可加深企业员工对

企业生产经营现状的了解,并明确企业未来的发展方向,增强员工的归属感以及对企业的认同感,还能加强双方利益之间的联系,为员工提供更多的利益回报,制定符合企业发展的职业规划与人生目标,为企业创造良好的发展前景。

(四)为企业各项工作的有效运行提供保障

企业要想保证各项业务活动有序开展,需要制定一套系统完善的制度体系,为各项工作的执行提供参考,并要求企业员工认真遵守,把制度落到实处。对于企业管理者来说,其肩负着企业发展的重担,有责任与义务为员工提供一个良好的工作环境与氛围,而良好的环境离不开每位员工的参与,在此过程中通过,通过加强思想政治工作,能够升华员工内心思想,形成无私奉献的精神与正确的价值观念。当个人利益与企业利益发生冲突时,员工能够更多站在企业的角度思考问题,确保各项决策不会影响企业利益。

三、我国人力资源管理 with 思想政治教育融合现状

(一)大多数企业对两者工作关联性的认识不足

很多企业在日常管理中,选择将两项工作分开来管理,不仅造成了资源浪费,也会导致最终管理效果并不理想。现实生活中,很多企业管理者将管理重点集中在对员工的技能培训与专业知识的教育上,对于思想政治教育工作的重视程度不够,员工虽然具有较强的业务能力,但是职业道德水平较低,企业经济效益呈现下滑趋势,很多员工难以抵抗外来诱惑,频繁跳槽,导致企业人才流失,严重损害企业利益。

(二)思想政治工作滞后于人力资源管理

企业人力资源管理工作中,缺乏对员工思想的正确引导,很多企业员工长期处于对企业绩效考核制度不满的状态,对企业的归属感日渐淡薄。这也同时导致员工对企业的决策不理解,逐渐失去了工作的动力,选择另谋出路对企业造成严重损失与危害。作为企业管理者,应与员工展开及时的沟通,让员工在同等的付出下得到同等的回报,充分满足他们的精神需求与物质需求。

四、企业人力资源管理 with 思想政治教育融合发展的有效对策

(一)坚持以人为本的指导思想

员工是企业的核心组成部分,是企业最宝贵的财富,保证人才的质量与数量是企业打败竞争对手最关键的因素。企业人力资源运行过程中,员工与企业的选择是双方面的,不仅企业要选择员工,同时就业者也要在茫茫的企业中进行选择,而就业者在选择企业时往往比较注重工作压力与企业的工作氛围,企业管理的人性化是比较重要的参考指标之一^[1]。因此,人性化管理是企业人力资源管理工作的重点内容,首先,企业管理者在制定政策过程中要积极听取员工的意见,充分考虑员工的想法与需求,加强多方面的管理,以确保增强员工对决策的认同感;其次,为有效缓解员工工作压力与心理负担,企业还要加强对员工精神方面的关心,合理分配在工作,并提供自主学习的机会与平台,让员工切实感觉到企业的关心,在进行决策时考虑到企业的利益,进一步保障员工队伍和谐与稳定。

(二)提高管理人员综合素质

思想政治工作在企业管理中发挥重要的引导与辅助作用,加强思想政治教育,能够显著提高人力资源管理整体效果。企业思想政治与人力资源融合过程中,管理者首先要提升自身的综合素质,形成正确的指导思想。具体来说,企业人

力资源部门管理者应该加强对思想政治工作的了解,在人力资源管理中引入并发挥思想政治工作的价值,加强思想政治的教育培训活动,提高思想政治与人力资源管理的关联性,从而进一步提升管理成效。

(三)优化企业管理层建设

绝大多数企业的决策与战略都是由管理层直接决定的,在各项业务的实施与开展中发挥着监督管理的作用,因此,企业管理层成员质量直接决定了企业经济效益的发展方向,同时,管理者水平也是决定思想政治工作与人力资源管理工作的重要因素之一。为保障企业人力资源管理能够科学合理的运行,企业管理者应该加强自身相关知识储备量与管理能力水平,确保各项工作科学合理的运行,在企业与员工之间搭建有效的沟通桥梁,加强对员工的深入了解^[4]。鉴于此,企业在最初聘用管理人员时就要加强对以上几方面能力的考察,在实际工作中,管理人员具备强化自身管理水平的能力,为思想政治工作的融合提供保障。

(四)健全思想政治制度体系

企业要想切实提高员工综合素质,最大程度发挥员工价值,构建健全的制度体系是必不可少的。一方面,企业应该定期组织召开内部人员思想政治专题会议,增强员工的制度观念意识,在各项生产活动中,严格按照制度流程执行,积极培养员工的协作意识与团队精神,确保员工对企业保持较高的认同感与归属感;另一方面,企业人力资源管理部门在制定制度时,应该切实针对员工所思所想,切合实际,对制订制度提出合理化建议的员工应给予一定的奖励与认可。除此之外,思想政治体系中,应该制订切实可行的竞争制度,确保员工在公平公正的竞争环境下提升自主学习能力,进而激发工作积极性。

(五)在企业人力资源激励体系中融入思想政治理念

企业的奖励激励制度是提升员工工作热情最有效的途径之一,通过在奖励激励体系中融入思想政治观念,能够加强员工对工作的热爱,充分发挥奖励激励体系的价值。一方面,企业要加大对企业文化的宣传与推广,让员工根据企业战略进行自身职业生涯规划;另一方面,在制定措施时要适当地与员工进行交流,工作态度不积极的员工可以采取谈话、警告与处罚措施。

五、结语

总而言之,人力资源管理与思想政治教育的融合是企业现代化发展的必然趋势,企业应该积极加强对这项工作的重视,在人力资源管理工作中,坚持以人为本的管理思想,通过提高管理人员综合素质、完善制度体系与激励奖励措施的方式提升企业管理水平。通过落实以上措施,企业思想政治教育 with 人力资源管理将会焕发出新的活力,以保证企业在激烈的市场竞争中拥有稳固地位。

参考文献

- [1]刘仲宇.国有企业思想政治工作与人力资源管理的有效融合[J].现代企业文化,2019,022(012):74-76.
- [2]刘喆.国企思想政治工作与人力资源管理融合的价值及措施[J].企业改革与管理,2020,384(19):208-209.
- [3]李恒.人力资源管理与企业思想政治工作[J].现代营销(创富信息版),2019,72(05):193-194.
- [4]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,2020,034(003):287-289.