

国有企业政工工作与人力资源管理间的契合发展

巴多

(中铁十九局集团有限公司, 北京 100176)

【摘要】随着时代的快速发展,我国各个行业企业的经营方式以及管理结构都有了较大的变化发生,与此同时政工工作对人力资源管理工作产生的作用也越来越明显。作为国有企业的政工人员,在这种新形势下需要重点解决的问题就是对政工工作如何进行创新,能将政工工作的优势充分体现出来,加快发展政工工作。政工工作和人力资源管理工作都应该将“以人为本”原则作为必须遵循的基本原则,使员工有更强的凝聚力,共同促进国有企业发展。文章先从国有企业政工工作与人力资源管理间的契合性进行分析,同时指出国有企业政工与人力资源管理工作难点,最后详细探讨国有企业政工工作与人力资源管理间契合发展的策略。

【关键词】政工工作;国有企业;人力资源管理;以人为本

引言

自我国改革开放以来,国有企业已经走过了四个主要阶段,分别为:放权让利、产权改革、国资监管和全面深化改革。基于市场经济复杂、激烈竞争的环境,国有企业一般都会调整自身的管理及考核机制,而这些行为就容易使国有企业员工在思想上产生很大波动,从而影响企业的发展及稳定,政工工作与人力资源管理工作契合发展的实现将对国有企业的生产经营产生巨大作用。为此,国有企业在政工工作与人力资源管理工作的大力开展中,必须深入贯彻人本管理理念,多给予员工正向激励,体现出企业的人性化管理。

一、国有企业政工工作与人力资源管理间的契合性

(一) 相契合的价值观及理念

总的来说,国有企业政工工作和人力资源管理工作的基本指导思想都是习近平新时代中国特色社会主义思想,并且在工作中社会主义核心价值观所具备的指导作用得到突出体现,共同为国有企业增加竞争力。从工作理念层面来看,两者对“人”在企业发展中的重要性都有正确认识,“人”作为工作重点,比如,人力资源管理利用激励理论(期望理论、公平理论等),再与绩效评价技术、绩效薪金制、职位评价法等多种方法紧密结合起来,采用一般的激励手段

对员工进行激励,使员工能自觉地约束自己、管理自己。而政工工作对员工开展思想政治教育采取的主要方法为关系调节法、思想灌输法、舆论导向法等,综合对比发现,两者的本质是一样的,都是做人的工作,对“人本管理”高度重视,将员工当作企业最重要的资源来对待。

(二) 相契合的职能特点

以两者的根本目的为着手点,国有企业政工工作和人力资源管理工作最终都是为了将人才的最大优势全部发挥出来,为企业解决好实际生产中所遇到的问题。国有企业的人力资源管理将企业的规章制度建设作为侧重点,敦促员工按照企业规则去执行,确保员工能与企业标准达到高度一致,其具有的约束性较强,是一种刚性的管理手段。通过对比人力资源管理的“刚性约束”可知,国有企业的政工工作更像一种“柔性约束”,多是利用感化型教育的工作方法,对员工主要是开展思想政治教育,以此达到促进员工思想觉悟得到提升的目的,不得增强员工的履职主动性。政工工作和人力资源管理工作在职能特点方面具有一定的互补性,所以国有企业利用这一点,采取的管理机制是“刚柔并济”的,不仅能全面实施企业制度,而且也对企业经济效益的提高起到了关键作用。

(三) 相契合的工作内容

政工工作和人力资源管理工作在工作内容方面

都具有渗透性，在开展政工工作时注重的是对员工进行思想引导，与员工尽可能多一些心理沟通，使员工对企业的归属感能更加的强烈，从而在工作中找到自我价值完全得到实现的最佳方式。通过对比可知，国有企业人力资源管理是以企业的未来发展规划作为出发点，制定的员工管理制度能满足企业发展需要。尽管两者有不同的出发点，但是在工作内容上这两者都具有渗透性，这是它们的共性，目的是促进员工综合素养有所提升，从而为企业发展贡献自己的力量。

二、国有企业政工与人力资源管理工作的难点

国有企业如果想寻求高质量的发展，就要对政工工作尤为重视，特别是企业内的高层管理人员，一定要将更多资源分配给政工工作，提高自身素养，只有这样才能进一步提高企业管理水平。现阶段，国有企业在政工工作与人力资源管理工作的开展过程中还有很多困难存在，主要体现在以下方面。

（一）没有全面落实政工工作

近年来，我国经济的发展势头良好，与此同时也在持续的推进市场经济改革，国有企业基本都在对自身结构作出相应调整，其目的是为了通过这种方式使新时代市场经济的发展需求得到根本满足。目前，多数企业对内部淘汰机制的重要性逐渐重视起来，为了更好地适应社会经济发展，便对员工提出了更高的工作效率要求，这无疑是在给员工增加了压力，致使他们在工作的过程中总是出现烦躁的情绪，存在这样的情况就对员工发展形成了很大的阻碍，还严重影响到国有企业的长远发展。之所以企业员工会有消极、厌倦的情绪出现，其关键就在于没有落实好政工工作，这是员工出现思想问题的主因。

（二）员工价值实现的渠道建设力度不够

国有企业在快速的发展，其中高素质员工起到了很大作用。因此，企业管理中针对这类员工的管理必须要充分重视起来。但是当前有很多企业对员工的思想教育工作并不重视，只是把他们当作企业员工而已，不断地要求他们付出，努力为企业做贡献，却没有采取相应的措施使员工的个人价值与企

业价值达到统一，由此造成的后果便是员工的进取动力开始渐渐地失去，工作效率也有所降低。

（三）忽视政工工作队伍建设

目前，能为企业带来经济效益的部门更能得到国有企业的重视，所以在开展实际工作的过程中对政工部门的发展总是忽视，因为存在这样的情况，所以导致企业政工工作的开展十分不顺。此外，国有企业的高层领导对政工工作的重视程度不够，致使政工工作的正确发展方向尚未形成，工作中采用落后的思想教育手段，与时代发展需求之间有较大差距。高层领导对政工工作队伍建设的忽视是难以顺利实施政工工作的一个关键因素。

（四）政工工作与人力资源管理有明显偏离的现象

从当前国有企业的组织架构来看，针对政工工作与人力资源管理设置了两种形式：一是将政工归属到党群部，人力资源管理归属到人力资源部，也就是将两者置于不同的职能部门；二是政工和人力资源管理被设置于同一个部门内，比如党群人资部等。在第一种设置形式当中，通常是将政工工作看作是党组织的工作，人力资源管理则成了行政方面的工作，政工工作如果只对员工开展思政教育，而没有将员工的心理状态和实际生活结合起来，那么就可能在处理人力资源管理中的劳动关系管理、薪酬绩效等方面不尽如人意，员工甚至会有不满情绪，影响企业和谐。由此可见，如果人力资源管理工作者将信息及时反馈给政工工作者，让其了解员工的思想及情绪上的问题，显然就能够提升管理工作的效率；二是两者设置于同一个部门，这种形式看起来是融为一体的，而实际上会经常出现工作开展时向人力资源管理偏重的情况，生产经营安排和管理权限都在一定程度上影响政工工作，所以有很多因素都要顾虑到，这其实就是内部偏离彼此的一种形式，对政工工作和人力资源管理的契合发展造成不利影响。

三、国有企业政工工作与人力资源管理间契合发展的策略

（一）政工工作的价值定位必须要找准

在国有企业不断深化改革的进程中，其内部结

构也有了相应的调整，政工工作的价值定位有明显的偏差产生，因此，国有企业要将政工工作的价值定位重新找准，不能把政工工作当作是形象工程，更不能把政工工作看作是一个负担。因此，国有企业必须对政工工作的价值有准确的定位，不仅要对其工作的正身价值、稳定价值给予肯定，同时还要肯定政工工作所具有的岗位价值以及推动价值，从而使政工工作具备的教育职能、反馈职能以及协助职能都得到充分的发挥，确保和国有企业的人力资源管理工作达到相辅相成、相互影响和促进的状态。

（二）坚持以人为本，激发员工的积极性

在推进政工工作的过程中，国有企业要坚持以人为本的管理理念，对员工的实际需求有全面掌握，在此前提下进一步开展政工工作，由此可以增强员工的归属感，与此同时，人力资源的管理效率和质量都能得到显著提升。一是对员工的心理健康要高度重视，为了能缓解员工的工作压力，需要制定一些有针对性的措施，使员工的心理健康水平得到提高。政工人员要多了解员工的心理需求，与他们直接沟通，在工作中满足员工的需求。如果员工的业绩下滑比较明显，这时就有必要和员工谈话，通过谈话知晓员工遇到了哪些实际困难，帮助他们及时发现自己的问题，用正确的方式对他们进行引导，不能采取处罚的方式，一旦对员工做出处罚，就会打击员工的自信心。另外，如果员工在工作中有突出的表现，这时也要和他们进行及时沟通，同时要给予奖励，以便他们今后能有更大的工作动力。二是在现有的政工工作基础上开始不断创新，可以建立思想教育窗口，在企业内网、企业微信公众号等几个平台均可以建立，采取这一对策就能及时发现员工的心理困惑和问题，再制定有效措施加以解决。也可以利用调查问卷的方式来了解员工的真实情况，收集到的这些信息可以交给人力资源部门，为其制定决策提供一些参考依据。三是对企业内部帮扶活动要大力开展，通过该活动能让员工体会到企业关心员工的生活，由此可以增强团队的凝聚力。企业的人力资源部门要对员工的面临的困难主动去

了解，针对需要帮助的同事就可以组织内部募捐活动，这样就有效缓解了员工的困难，也营造出一种和谐稳定的工作环境，使全体员工更加团结。

（三）建立能促进两者契合发展的制度

由于人力资源管理工作与政工工作在工作目标方面具有一致性特点，同时这两部分工作采取的措施还能体现出明显的交叉性，因此，对于两个部门在工作上的契合有一定的促进作用。事实上，工作方面达到真正的相互契合不是一蹴而就的，是要先建立起相应的制度，为两者的契合提供足够的保障，相应的契合制度得到不断完善的情况下，才会顺利且高效地实现二者之间的共同目标。基于整体情况看，主要措施有：一是针对人力资源管理应该制定科学的绩效考核指标，再设立结构性评价体系，根据员工的思想政治考核结果给予赏罚。二是给予考核结果优秀的员工双重奖励（物质奖励和精神奖励），对于学习态度不积极的员工要给予处罚，使各方面工作人员都能更大的危机感，并且他们对企业的归属感也得到了强化，提高员工对企业的忠诚度及信任度。

（四）政工与人力资源管理工作之间增进合作

一是人员甄选与政工工作的契合。国有企业人力资源管理工作后续开展是以人员甄选为基础，人员甄选不仅要考量应聘者的业务能力，更要对应聘者的价值观和思想道德素质尤为重视。要想高效鉴别与考量应聘者的价值观和思想道德素质，既要借助于人力资源管理所提供的测试技术进行客观评价，同时还要与政工部门联合起来，全面考察应聘者，以便人力资源管理在用人选择方面能做出正确的判断。二是培训开发与政工工作的契合。国有企业政工工作能对员工与企业之间的矛盾进行协调，通过不断的协调和引导使员工的职业生涯规划能满足企业发展需求。此外，业务技能培训工作中要结合思政教育，开展多样化的培训形式，从而使员工在学习到科学知识技能的同时，还能帮助员工树立正确的思想，促进员工的思想素质水平得到提高，并且对企业更信任。三是绩效考核与政工工作要实现契合发展。国有企业人力资源管理中的绩效考核主要是对员工的工作效果进行评价，

给予相应的奖励与惩罚,这样就能对员工的发展潜力有更深入地了解,员工与企业共同发展的结构化制度就此形成。要将政工工作在绩效考核中的作用发挥出来,例如,企业绩效考核工作可将“党员先锋工程”活动的党员示范岗、党员服务队等项目的实施结果作为一个衡量标准,之后的薪酬管理、评先评优等工作都可以对其进行参考,不仅使员工的绩效水平得到提高,也有利于员工思想道德素质的提升,员工的价值能真正实现,还能将自身的工作积极性激发出来,团队意识明显增强。

(五) 企业政工工作渗透到人力资源管理的全过程

通常国有企业采取的硬性管理制度很容易导致员工产生思想问题,因企业缺少人性化的管理制度,所以在实施中就对员工的利益有很大的影响,致使员工逐渐开始怀疑企业制度,增加员工压力,如果长期下去他们的工作态度也会受到一定影响。基于这一事实,国有企业就必须大力开展政工管理工作,利用这种方式对员工加强思想政治建设,使员工对企业制度提高认同感,使其乐观、积极地去工作。总之,将政工工作融进人力资源管理工作中尤为重要。

四、国有企业政工工作与人力资源管理间契合发展未来需重视的问题

(一) 思想政治工作的手段应注意创新

国有企业可以定期组织青年员工参加技能比赛或者是野外拓展训练。采取这些不同的方式可以使青年员工集体归属感的需要得到根本满足,也有利于思想政治工作灵活地适应其思想特征。

(二) 对员工的物质诉求问题应给予重视

员工的合理物质诉求如果得到满足,那么他们对思想政治工作的认同感就会增强,部门思想政治工作的绩效就会得到较大地提升。只有在生活压力减小的情况下,员工才可能在工作中做到全身心地投入。所以,在这方面就需要政工干部发挥出桥梁的作用。

(三) 需要对员工形成良好的职业观加以引导

对国有企业员工来说,形成良好职业观是非常

重要的。可以将部门发展历程中的楷模榜样引入进来,使员工的内心深处受到震撼。具体的实施方法有:挖掘员工的集体活动项目、对传帮带制度加以强化等。

结语

综上所述,国有企业在发展过程中应该重视对政工工作的投入,管理工作形式要得到不断创新,同时还要加强完善管理制度,将政工工作的作用及优势充分发挥出来。企业还要加强渗透企业文化,能够形成良好的企业文化氛围,使员工更加认可企业文化理念,确保员工对企业的认同程度也能得到提升。此外,还要注意的问题是,国有企业政工工作与人力资源管理间的契合发展中政工工作没有全面落实,忽视政工工作队伍建设,员工价值实现的渠道建设力度不够,政工工作与人力资源管理有明显偏离的现象等,为了解决好这些实际问题,要求国有企业必须采取有效对策加强两者之间的合作,重视人才队伍建设,对政工工作与人力资源管理间的契合发展加快推进,二者实现有机融合,为国有企业得到长远发展提供足够的保障。

参考文献:

- [1] 张婷. 国企政工工作与人力资源管理目标契合下的模式探讨[J]. 青年与社会, 2014(27).
- [2] 刘墩煌. 国有企业政工工作与人力资源管理间的契合发展问题和对策探究[J]. 经济管理文摘, 2021(4).
- [3] 李佳音. 国有企业政工工作的价值定位研究[J]. 企业改革与管理, 2019(14).
- [4] 张弘. 浅析企业政工与人力资源管理工作的难点和对策[J]. 中外企业文化, 2021(10).
- [5] 杨利. 企业政工与人力资源管理工作的难点和对策研究[J]. 中外企业文化, 2020(10).
- [6] 鹿向群. 企业管理工作中政工工作与人力资源管理的融合策略[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021(6).
- [7] 梁静文. 人力资源管理与政工工作在企业管理中的结合运用[J]. 现代经济信息, 2019(17).