

国有企业政工工作与人力资源管理的结合发展

石剑

(中铁十九局集团矿业投资有限公司, 北京 100161)

【摘要】在属性上, 政工工作与人力资源管理属于国有企业实施的两种监管措施, 工作中这二者既有一定联系, 同时也有区别。通过对政工工作与人力资源管理这两部分工作的有效结合, 有利于员工的工作效率得到较大程度地提高。文章先分析政工工作与人力资源管理的特点以及政工工作在人力资源管理中的作用, 还对国有企业政工工作在人力资源管理中的发展状况展开讨论, 指出了国有企业政工工作与人力资源管理结合发展的意义, 最后阐述国有企业政工工作与人力资源管理结合发展的主要路径。

【关键词】政工工作; 国有企业; 人力资源管理; 发展

引言

在政府部门、国有企业这类完整的机构当中, 政工工作和人力资源管理尤为重要, 政工工作的开展主要是服务于企业行政管理及党建思想政治工作, 而人力资源管理则是为企业劳动人事和组织关系服务, 这两个体系看似毫不相干, 而实际上却能在工作职能上相互补充和完善。人力资源管理不仅能促进企业可持续发展, 而且对员工形成凝聚力也起到重要作用。要提高国有企业员工的个人素质, 打造企业文化, 其关键因素就是政工工作, 如果只从作用方面看, 与人力资源管理工作达到不谋而合, 由此可见, 人力资源管理和政工工作之间一定是有关联性存在的, 这一点无须质疑。作为国有企业管理人员, 必须对政工工作与人力资源管理之间存在关联性这一事实有较强的意识, 并且积极采取有效地管理对策, 那么国有企业的凝聚力就能得到进一步增强, 为企业创造出的经济效益也更多。然而, 一旦出现人力资源管理方面的问题时, 就必然与政工工作管理不到位或落实不到位有关。所以, 国有企业管理人员应该保证二者之间的密切关系, 将各项部署工作都充分做好, 从而加快推进我国国有企业发展。

一、政工工作与人力资源管理的特点

(一) 相近的管理职能

政工工作与人力资源管理将对人的管理当作是共同的职能。政工工作主要任务是为单位领导决策提供多项工作, 其中主要包括政策咨询、情况调研、业务服务、协助参与等, 人力资源管理主要提供的服务有以下方面: 人才的引进、培养、选拔、使用、管理等。这两方面工作的根本出发点和落脚点都是“人”, 而且两者之间是相互依赖的关系。

(二) 相似的岗位性质

国有企业的政工工作和人力资源管理的岗位性质都属于企业管理, 都是以“为企业发展服务”为目标, 而企业的生产组织过程则不参与, 只是在生产组织过程中服务于企业发展。

(三) 两者相互促进

政工工作是引导人、教育人、管理人; 人力资源管理是为了选好人、用好人、管理人。通过对比可知, 前者侧重的是人文性, 而后者则侧重制度性, 二者是一个互相促进的系统。

二、政工工作在人力资源管理中的作用

(一) 能够化解企业内部矛盾

目前, 国有企业实施的政策主要有: 人员竞聘上岗、机构重组、实行异岗异薪的政策、升职降职的调动等, 这是国有企业发展中产生的自然规律。在这些政策、改革当中都和利益问题有直接关系,

有利益就会产生矛盾，这是很难避免的问题，换言之，国有企业在这些政策、改革的影响下，会有各种矛盾和问题出现，不利于自身发展。所以，在人力资源管理中只有通过对思想政治工作的合理运用，才能使工作人员的情绪得到相应的缓解，让工作人员主动考虑企业的政策、改革等变化，能促进人力资源管理的发展，也能推进企业持续发展。

（二）挖掘出企业员工的主观能动性

从本质上看，企业人才管理其实就是以人为主体来加快工作的开展，因此，关键点就在于人的思想意识，应以此为着手点，同时这也是促进其工作效率与质量得到提高的根本原因。在国有企业内部开展政工工作时，应该实行相应的激励制度，给予那些在工作当中有突出表现的个人适当的表扬与奖励。该做法是为了使员工能具备上进精神，能在企业经济建设事业中全身心地投入，长期下去，国有企业员工就会心更齐，也更团结，从而对企业的发展起到推进作用。

（三）促进人力资源管理工作质量提高

对价值链的管理是人力资源管理的核心内容，人力资源管理的目的是对工作人员的工作态度激励、将工作人员的潜力全部发挥出来、工作人员的积极性得到提高等，而要达成这些目的就要依赖于政工工作的作用。在人力资源管理中通过有效地利用政工工作，才能使工作人员的综合素质和工作积极性得到显著提高，从而达到提高人力资源管理工作质量的目的。

（四）能顺利开展企业人力资源管理工作

在国有企业人才管理中，有效开展政工工作能避免信息化社会中企业人才被各种思潮侵蚀，使其树立起正确的价值观，为我国国有企业实现可持续发展奠定基础。

三、国有企业政工工作在人力资源管理中的发展状况

（一）没有全面落实好政工工作

有些国有企业为寻求更好的发展，便在企业内

增设多个部门，给企业政工工作加大了工作量。但是政工工作又受多种因素的影响，所以还在表面停留，没实现更深入地发展，也没有向各个管理需求中进入，其后果便是难以落实政工工作。此外，我国还处于社会转型发展时期，所以员工总是会受到各种利益的影响，尤其是企业在调整结构的过程中，直接影响着员工的思想，而且政工人员对于员工的思想难以及时了解，很难积极推进政工工作，存在的这些问题就阻碍了政工工作的全面开展。

（二）政工人员的素质需要提高

政工人员应该上知天文下知地理，不管是从国家政策法规、宏观形势，还是从企业管理规范、工作方法、管理措施，乃至党政工团的业务流程都需要掌握，要努力成为“杂家”。然而，有的政工人员只是重视口号宣传，却没有将企业的长远发展联系起当前社会形势，没能为企业发展提出有针对性的建议，同时也没有采取有效措施统一民众思想，共同促进企业发展。所以，政工人员的能力还需要继续提升。

（三）管理者忽视政工工作

为了进一步增长国有企业经济效益，管理者基本将精力放到生产上，并且为那些能带来直接利益的部门投入了大量资金，而对政工部门能为企业带来的间接效益却完全忽视了，使政工队伍中有综合素质偏低、人员不足等情况出现，影响到企业政工工作的顺利开展。

（四）政工工作缺乏创新

因社会背景发生的变化较大，面临的环境也有变化发生，这时如果国有企业还对原有工作模式继续采用，就会有一些与企业发展不符的情况产生。例如，有的国有企业工作模式没有得到创新，主要是因为政工工作者的创新意识不强，对于联系新时代发展这一关键环节有所忽视，同时自身的服务意识欠缺，这些问题的存在对国有企业的进一步发展产生了不利影响。

四、国有企业政工工作与人力资源管理结合发展的意义

(一) 两者结合发展是企业战略规划得以实现的重要基础

伴随我国市场化进程的加快推进, 国有企业的竞争压力也明显增大。基于这一趋势, 国有企业要想提高自身的市场竞争力, 就必须对自身的核心竞争力进行强化, 适当地做出改变, 以此达到市场竞争力提升的效果。而政工工作可以有效提升企业核心竞争力, 人力资源管理则能贯彻与落实企业战略内容。在两者结合发展的情况下, 能促进国有企业的发展。

(二) 两者结合发展是提高员工素质的重要手段

国有企业的长足发展应该以企业员工作为核心力量, 也就是说, 确保国有企业长足发展就要做好人员管理工作。员工个体是人力资源管理的重点对象, 政工工作也是同样如此。将两者有效地结合起来, 能对员工的个人行为进行更高效地约束与规范, 将和谐、美好的工作环境提供给企业, 这对企业实现长足发展目标是有利的。

(三) 两者结合发展是提升企业绩效的关键策略

企业绩效就是指组织绩效, 是国有企业的发展目标实现而得到的工作成果。从内容的角度看, 政工工作与人力资源管理都和提高企业绩效有关。两者结合发展能有效形成企业内部凝聚力, 在最大程度上不损害企业经营效益, 这对企业绩效的提升产生很大作用。所以, 政工工作与人力资源管理结合发展是必然趋势。

五、国有企业政工工作与人力资源管理结合发展的主要路径

(一) 人力资源和政工工作应该互相渗透

为了有效结合政工工作和人力资源管理, 要确保两者在工作中有更多的交叉点存在, 也可将此称之为工作渗透交融点。在安排工作方面, 企业需要对这两个工作的重要性进行充分考虑, 在开展政工工作的层面上, 人力资源要给予协助。从

人力资源管理层面来看, 政工人员应该给予一定支持, 从而实现工作同谋划、同协调、同安排、同落实, 两个工作的功能就可以实现互补。

(二) 企业文化建设进程需要完善, 两者达到协调效果

通过企业文化能体现出人力资源管理与思想道德建设的进度及成果。因此, 国有企业要实现政工工作与人力资源管理的结合发展, 就要加强注意企业文化的建设情况。企业文化既要注重企业的管理模式与经营模式, 同时也要和当前的市场经济发展趋势结合起来, 从而保证企业发展达到最优化程度。对此, 企业领导可以根据企业内部的管理现状, 优化处理两者的体系内容以及规章制度, 以实际为出发点, 将两者紧密结合到一起, 促进企业长远发展。

(三) 转变职能, 加强人的素质培养

1. 学习业务知识, 提高业务水平

不管是政工人员还是人力资源管理人员, 对他们提出的最基本要求就是自身素质建设, 要坚持学习业务知识, 促进自身业务能力得到提升, 提高工作处理的能力及效率。此外, 还要以本职工作为立足点, 并对其他行业的工作经验广泛的汲取, 通过学习来提高自身能力。

2. 加强人才队伍培养

政工人员和人力资源管理人员要有较强的责任意识, 加大力度培养企业员工, 划分好管理岗位、技术岗位、专业岗位、工人岗位等职能及工作内容, 为各类人才的发展制定合理的计划。各类岗位竞聘和技术竞赛活动需要定期开展, 从而将员工的积极性激发出来。此外, 还必须对人才考核机制加强完善, 不能以追求人才数量为目的而对人才质量完全忽视, 定期考核那些竞聘上岗的人才, 只有这样人才才能有质又有量。

3. 将职称晋升和职业技能鉴定工作做好

自身的工作特点是政工部门和人力资源管理部门顺利开展工作的基础, 要将各类人才晋升以及

技能鉴定工作充分组织好，还要对那些符合参与年度职称晋升及职业技能鉴定条件人员及时摸底，并提前通知他们准备好相关资料，初步审查上报的材料，保证资料的准确性及规范性。针对达到条件的人员，要对他们及时进行任职聘请。

（四）重点工作要突出，解决人的稳定问题

“人”是促进国有企业发展的关键因素。只有人稳定了，才能确保企业稳定。由此可见，为了促进政工工作与人力资源管理的结合发展，就应该坚持以人为核心，做好思想工作，使企业员工的切身利益得到全面保障。

1. 重视宣传和思想工作

在政工部门成立一个专门的党建宣传领导小组是有必要的，目的是将国家政策和企业政策及时传达给员工，让员工能更熟悉企业政策，更主动地参与到企业管理中去。为了能给员工提供一个畅通的问题诉求渠道，还要成立信访稳定工作领导小组，这样就能对员工队伍中所出现的问题及时地了解并解决。

2. 员工各项保险保障工作要做到位

在国有企业当中，员工最为关心就是关系到自身利益的各类保险缴纳工作。因此，企业必须按照上级有关精神要求，对保险缴纳金额做出相应调整，避免发生“缴纳延迟、少缴纳、不缴纳”等情况，不得损害员工的利益。此外，还应按照规定要求，将员工的养老、住房、医疗、社保等工作做好，让员工可以安心工作，心无牵念。

（五）政工工作需要进行改革创新

国有企业政工部门要结合企业的自身情况开展工作，并对工作加强创新，改变以往那种刻板的工作方式，通过创新与人力资源管理更好的结合，使政工工作对人力资源管理起到的重要作用得到提高。国有企业对政工工作加强创新的过程中也要将政工工作方面的人才吸收进来，尤其是有思想、有创新精神的工作人员，督促政工部门的人员敢于抛弃陈旧的思维模式，学习先进的思想理论，不断反思、不断进步，促进政工工作的工作

效率得到一定程度地提高。

国有企业要多关心政工人员，了解他们工作遇到的困难，并给予支持，使政工工作与人力资源管理结合起来，此外，在人力资源管理层面看，国有企业也需要做出必要的改革创新，在这一形势下，人力资源管理才能和政工工作达到有效结合，促进国有企业工作效率能得到更大提高。对国有企业政工工作和人力资源管理的各项内容进行创新，还能使工作人员提出更多有建设性的意见和建议促进企业良性发展，最终政工工作与人力资源管理能保持良性循环的状态。

结语

综上所述，人力资源管理和政工工作是国有企业发展中的两项重要工作。通过对两者结合，并达到协同发展，从而为企业发展发挥作用。为此，人力资源和政工工作应该互相渗透，不断完善企业文化建设进程，两者达到协调效果，还要重视人的素质培养，解决人的稳定问题，提高企业核心竞争力，适应时代发展趋势，在竞争中立于不败之地。

参考文献：

- [1] 李志敏. 政工工作在医院人力资源管理中的重要性分析[J]. 理论观察, 2015(07): 123-124.
- [2] 单珊. 企业人力资源管理与思想政治工作的对接研究[D]. 哈尔滨工程大学, 2018.
- [3] 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): 78-79.
- [4] 闵怡薇. 企业政工工作在人力资源管理中的实践分析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(18): 60-61.
- [5] 王静. 企业政工工作与人力资源管理问题的分析[J]. 山西水利, 2020, (12): 51-52.
- [6] 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): 186-188.
- [7] 韦伟中. 企业政工工作在人力资源管理中的作用[J]. 人才资源开发, 2020, (17): 79-81.