

企业人事行政管理中思政工作的重要性

陕慧敏

(山西建设投资集团有限公司, 山西 太原 030002)

【摘要】企业内部,实现员工思想问题的有效解决、辅助员工意识形态不断增强的重要工具之一就是思政工作,如果不能解决好员工思想问题,自然也无法解决员工行动方面的问题。所以,企业各项生产管理等活动开展的过程中,不仅要在思政工作手段的创新上提高注重的程度,同时也应确保生产及管理等各项工作中思政的优势充分发挥,进而引导、教育员工基于自身执行力的切实提高,为各项生产任务、管理工作的顺利开展提供保障,推动企业良性发展。

【关键词】企业;人事行政管理;思政工作;重要性

企业内部人事行政管理工作的开展时,实现既定目标是该项工作的主要职责所在,具体开展人事行政管理工作时,一般是以现代化管理理论、方法为依托,针对人员录用及聘任、培训、福利等一系列工作开展计划、组织、协调等管理活动。作为以人为中心的管理工作——人事行政管理,协调人与人和人与事之间的关系是其根本目的所在,只有企业内部形成人尽其才、才尽其用等的管理状态,才能保障人的积极性及主动性等充分发挥,实现各项工作的高效化开展。基于对人事行政管理工作中上述特征的考虑,也在一定程度上决定了该项工作开展中思政的重要性。思政工作要在整个人事行政管理中充分贯穿,其主要任务是以各行业党提出的全体路线和政策方针等贯彻为主,要引导企业内部人员对企业的规章制度做到自觉遵守,精益求精的运用技术开展热情周到地服务。实践证实,企业内部人事行政管理和思政工作之间的关系十分密切,二者互为补充、相辅相成。

一、企业人事行政管理现状

目前,一些企业开展人事行政管理工作时,受传统观念这一因素影响,给该项管理工作效能地发挥造成了影响,以下主要分析了人事行政管理相关问题,希望能引导企业人事行政管理工作人员深刻意识到该项管理工作开展时思政工作的作用。

(一) 管理观念较为落后

从当下大多数企业实际情况来看,受集权思想这一因素影响,给企业人事行政管理工作的开展造成了严重制约,且工作中也并未贯彻落实以人为本的理念,导致人事行政管理工作中往往会呈现出形式化、表面化现象,并未使该项工作在企业实际经营管理中的应有价值充分发挥出来^[1]。

(二) 总体战略部署缺乏

现阶段,我国部分企业开展人事行政管理工作时,仍然是以以往经验为参照依据,系统化的战略规划与部署较为缺少,且工作开展时也存在按部就班的现象,缺少创新性,和员工期望之间有巨大差异,最终必然影响该项工作的顺利推进。

(三) 领导不能以身作则

在企业领导难以做到以身作则的情况下,其自身具备的模范带头作用自然难以充分发挥。从企业人事行政管理现状来看,一些领导在工作中往往存在“要求别人严格、要求自己宽”的现象,有严重的特权思想^[2]。工作开展时,工作人员方法过于简单,习惯听从行政命令,导致思政工作的说服力难以提高,也会致使员工对思政工作有一种逆反心理产生。

(四) 员工思政认知模糊

企业内部一些员工对思政工作的地位、作用并未形成清晰地认知,即部分员工片面且主观认为思政工作独立于企业经营管理之外,且存在耗时费力的特征,也不会收获显著成效,未必深刻意识到在企业经营管理中思政工作起到的重要推动作用。日常工作开展环节,党政分工及分家和企业经营管理脱节的现象十分严峻。

二、思政工作在企业人事行政管理中的重要性

(一) 能推进人事行政管理制度建立

在当今时代,我国是以建设现代化社会为主要目标,而随着该项工作的持续深化,企业面临的挑战、机遇也逐渐增多,而受时代环境复杂化因素影响,企业开展人事行政管理工作时也要呈现出全新面貌,与时俱进地将就具有强竞争力的管理制度积极建立起来,如此才能确保大环境中企业的竞争实力得到始终保持。第一,建立管理制度的过程中,要通过思政工作的全方位开展,奠定良好思想基础,确保企业内部上下统一的凝聚力有效形成,让制度更加有章可循,

也能使制度的建立与企业利益相符,为制度执行创造有利条件^[3]。依托思政工作来建立人事行政管理制度,可保障各方需求的充分满足,也能形成利益共同点,使人事行政管理工作的作用切实发挥。第二,推行制度的过程中,也要依托思政工作。具体落实和执行人事行政管理制度时,必然会与个人利益产生一定关系,此时借助思政教育来做好员工工作,能为管理制度的顺利实施提供推动作用,且员工跟随思政教育的引导,也能够对管理制度产生一种认同、理解的态度,进而推动员工在制度实施中积极主动参与,使员工的抵触心理切实减少。

（二）可驱动企业薪酬管理深入开展

企业开展人事行政管理的过程中,关键内容之一就是薪酬管理,该项管理工作密切关系着员工和企业利益,薪酬管理优劣与企业及员工利益密切相关,同时也会给员工对企业的归属感、企业长远发展带来更深层的影响。在市场竞争日益加剧的背景下,企业需要积极改革薪酬体系,借此使员工工作热情和创新精神进一步激活,推动员工更好地为企业发展不断做贡献。但与此同时,也会在一定程度上影响员工原有工作成果和所得,即部分员工“干多干少一样”的思想会彻底扭转,此时不同员工和不同岗位的薪资差别会明显呈现出来,而这必然会给员工队伍的稳定性、企业的整体效益带来直接影响^[4]。面对此种情况,就要借助思政工作的开展,为薪酬管理提供推动力,使员工思想观念切实转变,引导员工深刻意识到多劳多得和努力贡献的意义,使员工积极性得以深度激活,确保借助薪酬管理来驱动企业进步。在薪酬管理中融入思政工作,能够从质的层面提升员工的思想,也利于企业管理中人事行政管理更强作用的进一步发挥。

（三）能增强人事行政管理的凝聚力

在现代企业中,内部管理工作开展环节不可或缺的一项工作内容就是人事行政管理,该项工作是以企业内部的员工为主要管理对象,其目的在于确保员工之间的团结进步和共同发展目标有效实现,以此使企业内部较强的凝聚力和发展合力有效形成。企业要想切实增强内部整体凝聚力,一个有效的手段就是积极开展思政工作,在员工思想政治教育方面加强力度,确保有效统一员工思想与企业发展思想。目前,各大企业内部面临的一个严峻问题就是频繁的人员流动情况,加之随着互联网的广泛普及,也开始有越来越多的信息和思潮干扰员工^[5]。面对此种情况,为避免员工思想受不良信息和不良思潮所影响,使员工能够始终坚定自己的信念,就需要在思政工作方面不断加强力度,促进新员工在企业中的快速融入,并引导老员工能够坚定自身对企业发展地理想念,

进而使整体员工思想上的一致,为工作步调的一致、努力前进目标的一致提供助力,使企业内部整体员工都能够为企业愿景的实现不断奋斗、不断贡献。如此一来,自然利于企业内部强有力凝聚力的有效构建,确保企业内部强大竞争力充分焕发的时候,为企业跨越向前提供源源不断的动力。

（四）促进人事行政管理建立公平性

企业开展人事行政管理工作时,要想收获整体员工的高度认可与赞同,推动员工在该项工作中积极参与,使员工跟随该项管理工作的指导自觉规范自身行为及工作态度等,必须高度重视企业内部公平性的建立。原因在于,企业要想确保人事行政管理能够获取预期、良好的效果,必须以公平性原则的始终坚持为前提。企业内部开展该项管理工作时,组织者和实施者都是人,且人这一群体也是该项工作面对的主要对象^[6]。而在这一以人为为主的管理工作开展时,人的主观能动性因素会使工作的贯彻、既定目标等有偏离现象产生,最终给企业整体目标的顺利推进带来直接影响。此时,需要企业内部贯彻落实思政工作,使人事行政管理人员的道德水平、综合素养不断提高,确保该项管理工作得以公平性执行的阻碍切实降低,使工作真正的公平性目标切实实现,之后平等对待每一员工的同时,将平等机会和平台提供给整体员工,为员工自我价值的实现创造有利条件,推动员工为了自身梦想的实现而不断奋斗。

三、人事行政管理中思政工作重要性的发挥路径

（一）加强思政落实

以人的特性为依据进行分析,基于认知的提高,对实践操作起到的作用主要有自我监管和促进发展,相对应的,针对企业内部环境来说,在高层管理部门深刻意识到思政重要性的情况下,企业内部才能够真正将思政工作放在较高的层面上,并予以真正的重视,为该项工作细致入微的落实提供助力,使企业在追求实际效益的过程中,也能在内部文化建设方面提高注重程度,保障和谐稳定的员工关系得到有效维护,为企业进一步发展提供促进作用^[7]。可见,在企业内部高度重视思政工作,能为人事行政管理、企业发展奠定坚实基础并提供促进作用。需注意,企业内部监督人事部门整改内部人员体系的环节,要尽可能以企业内部发展现状、员工心理需求为依据进行科学安排,同时也要在企业内部人员沟通、交流方面提高关注度,同时结合思政工作及相应活动的开展,使该项工作落实度有效加强,进而在有机整合人事行政管理和思政工作的情况下,为企业稳健发展奠定坚实基础。

（二）丰富方式方法

企业要想为内部人事行政管理工作的开展收获良

好效果提供多方位的保障,为内部稳定发展提供促进作用,开展思政工作的过程中,就要与企业内部文化、经营现状充分结合,基于多样化活动形式的组织、安排,为员工之间的交流提供促进作用,以此确保整体员工的向心力、凝聚力有效增强,使员工主观能动性切实调动。与此同时,企业加强内部文化建设力度,也能够一定程度上促进企业人事行政管理工作的全方位开展,所以企业思政工作应与文化建设相结合进行推进。现代信息化社会背景下,可利用地资源与因素在不断增加,此时思政工作开展时,相关工作人员组织活动环节可基于思维的充分拓展,从多方面多角度开展规划、设计工作,并注重思政工作灵活性、趣味性的增添,使员工参与范围、程度有效扩宽,为思政活动具备思维性、新颖性提供保障,进而吸引员工在思政活动中积极参与的同时,引起员工的高度重视^[8]。如可基于互联网资源双向性、传播性等特征的充分利用,使员工参与主动性积极性充分调动,以此确保有机整合思政工作的开展与信息多样性,保障预期及理想效果的切实实现。

(三) 完善人事体系

从当下一些企业人事行政管理工作情况来看,人事体系存在较为混乱的现象,且对于所处的职位,职责范围并未清晰界定,职位规划也存在不合理性特征。面对此种情况,就需要企业高度重视思政工作在人事体系完善方面的作用。第一,体系建设环节,要向相关人员介绍关于企业主要业务范围及未来发展方向,确保人事行政管理人员在设置、规划职位的过程中,能与企业实际情况相结合进行综合考量,使不合理职位的增设切实减少^[9]。第二,实际岗位管理工作开展时,所坚持制度应以一岗双责为主,使责任互相推卸而影响企业名誉或造成直接财产损失的现象切实规避。第三,细微、全面观察并了解在职人员思想状态与工作近况,真正体会并掌握员工实际需求,在此基础上把握员工思想问题地解决重点,基于思政工作相应活动的适时开展,确保企业员工能够在思政活动中实现对工作积极性、主动性的充分焕发。第四,高度重视职工人员并全方位掌握职工人员各方面情况,此时利于人事部门调动岗位时可找寻到最佳人选,确保员工和企业的双赢目标有效实现,同时也能进一步稳定企业内部的人事关系。

(四) 健全考核制度

考核制度具体制定的过程中,相关人事行政管理人员要始终坚持集体利益的维护,编写制度环节,要积极规避为加强个人利益而出现的不规范操作。考核制度具体践行环节,相关人事行政管理部门工作人员要本着为员工负责、为企业负责的工作态度来公正、

公平测评每一员工,基于测评内容的精心挑选,加之考察重点的科学明确,进而开展符合员工实际情况的测评。在具体评价员工的过程中,应有机整合结果性评价与过程性评价,对于测评标准来说应呈现出公开性、公正性特征,加强测评的透明度。在员工对自身或他人测评结果有疑义的情况下,需要人事行政管理相关工作人员给出合理解释^[10]。对于一些表现优秀的员工来说,应以测评结果、员工具体日常表现为参照依据,针对性调整薪资并将职位晋升的机会优先提供给这部分员工,使企业对员工的关心、爱护充分体现,也能帮助员工深刻意识到自身对企业的价值,使员工产生对企业的认同感。而上述工作,都能够思政工作的开展为人事行政管理部门提供辅助作用。

结束语:

企业要想推动人事行政管理工作的进步发展,必须高度重视思政工作和该项工作的良好开展,要认真对待和有力组织,确保思政工作的重要性充分发挥,辅助人事行政管理工作做好人员规划、分配、培训等各项事宜,助力企业和谐、健康发展。

参考文献:

- [1] 薛张莹. 企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 商品与质量, 2022 (3): 31-33.
- [2] 栗飞. 浅谈企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 魅力中国, 2011 (13): 339-339.
- [3] 李云. 浅谈企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 卷宗, 2014 (2): 149-149.
- [4] 陈斯懿. 探讨企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 经营管理者, 2016 (15).
- [5] 周杨. 关于企业人事行政管理中思政工作的重要性探究[J]. 企业家天地(下半月), 2014 (6): 135-136.
- [6] 薛张莹. 企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 商品与质量, 2022 (3): 31-33.
- [7] 胡占强. 浅谈企业人事行政管理中思政工作的重要性[J]. 中国科技博览, 2013 (1): 106.
- [8] 姚志飞. 分析人事行政管理中思政工作的重要性探究[J]. 人文之友, 2019 (10): 49.
- [9] 张玉清. 行政事业单位人力资源管理与思政教育的有效融合[J]. 环球市场, 2017 (29): 189.
- [10] 张娜. 行政事业单位人力资源管理与思政工作的融合[J]. 魅力中国, 2020 (24): 408-409.

作者简介: 陕慧敏(1988.8-), 女, 五台县, 2010年7月10日毕业于山西忻州师范学院英语教育专业, 2017年7月1日毕业于重庆大学土木工程专业, 政工师, 现从事人事等思想政治工作。