

国企人力资源管理与思想政治工作的融合路径探索

李 毅

浙江省农村实业发展有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘 要】在国企人力资源管理工作中, 思想政治工作是一项重要内容, 可以在很大程度上影响到国企的工作效率, 同时也可以影响到员工的工作积极性。在进行人力资源管理时, 企业需要开展相应的思想政治教育工作和道德教育工作, 让二者相辅相成, 实现整体的管理目标。基于此, 本文结合所在农发集团旗下相关企业做法, 对国企人力资源管理与思想政治工作的融合路径进行探讨, 以供参考。

【关键词】国企; 人力资源管理; 思想政治工作

引言

随着时代发展以及社会变迁, 国企人力资源管理工作所处的环境以及工作职能和工作形式也在不断发生转变, 要求企业将人力资源管理转变为综合性、全方位的工作。同时需要将人力资源管理与思想政治工作相结合, 既要在人力资源管理中充分发挥思想政治工作的优势又要在拓宽企业思想政治工作领域以改进企业人力资源管理上提供一个新的发展方向, 提高国企的工作效率, 为企业的高质量与长久发展保驾护航。

1 国企人力资源管理存在的问题与不足

1.1 选人用人制度

相比于民营企业, 国企的选人用人制度相对比较固定且比较封闭, 许多时候都是通过内部推荐、考核晋升、集中招聘等方式来进行选拔人才。浙江国企近几年选人用人制度得到逐步规范, 但相对还是偏于单一, 会在一定程度上受到企业内部人际关系的影响, 出现论资排辈、走关系的情况, 导致人才选拔不够公平公正。一些中大型国企在招聘时过分重视学历, 第一学历要求全日制本科成为门槛, 忽略了职工的实际工作能力, 导致一些具有才能的人才无法进入企业, 企业内部一些职工无法晋升, 在工作中产生消极情绪^[1], “浙江宣传”微信公众号发表了“莫以第一学历论英雄”的评论, 摘下“有色眼镜”看学历的观点引起广泛反响。

1.2 培训开发制度

相比于民营企业, 国企在员工培训方面缺乏足够的创新, 大多数时候都采取传统的培训方式, 包括内部培训、理论考试、课堂教学等。在社会发展日新月异的现代社会, 这些传统的培训方式缺乏创新和针对性, 无法满足员工多样化、个性化、全面化的培训需求, 导致培训含金量不高, 推动经营效果不佳, 容易出现重形式轻质效的现象。

1.3 薪酬福利管理

与民营企业相比, 国企的薪资福利制度相对稳定, 虽然近几年市场化程度得到提升, 但与市场竞争需要、职工期望相比还有一定差距。国企的薪资福利制度与员工的职位、资历、工作年限等存在较大的关联, 缺乏足够的灵活性和激励性, 导致部分职工在工作中还是存在一定的熬资历、熬日子的现象, 缺乏足够的工作主动性与积极性。由于薪资福利制度方面的问题, 导致国企的一些优秀人才流失。

2 思想政治工作的内涵与重要性

2.1 思想政治工作基本概念分析

思想政治工作是思想政治教育工作的简称, 旨在为了实现一定的政治目标, 有目的和措施地对企业职工施加意识形态的影响, 从而转变职工思想和政治立场, 引导职工树立良好的世界观、人生观、职业观^[2]。

思想政治工作是国企发展的重要支撑, 其基本概念和核心内容在于通过一系列的思政教育、引导、激励手段来提高员工的思想觉悟、政治素质、履职素养, 以此推动企业的健康长久发展。国企开展思想政治工作既可以提高员工的专业技能, 也可以推动员工的思想道德建设, 为企业发展培养一支具有良好职业操守、履职能力与担当有为兼备的职工队伍。

2.2 国企思想政治工作的重要性分析

2.2.1 保证企业经营的顺利开展

随着经济的发展, 我国市场经济竞争日益激烈, 在这一背景下, 企业能否成功往往会受到人才、管理等多个方面的影响。对于国企这种比较特殊的企业形式, 良好的思想政治工作可以帮助职工树立良好的价值观和职业观, 增强职工对企业的认同感和归属感, 保证企业管理可以顺利进行。

2.2.2 提高企业的生产效率

在国企的人事管理制度中,思想政治工作是十分重要的一环,通过组织一些职工乐于接受、富有意义的思政教育活动,农发集团旗下企业通过“班前十分钟”、“金种子宣讲团”走进基层一线等诸多载体,有效丰富职工的工作思路,开阔职工的视野,提高综合素质和工作能力,从而提高企业的生产效率。

2.2.3 增强企业的凝聚力和向心力

在国企内部开展思想政治工作,可以引导员工树立正确的价值观和道德观,有利于及时化解矛盾冲突,将苗头性问题消除在起初,增强员工的合作意识与团队精神,从而提高企业的凝聚力和向心力,使企业在日益激烈的市场竞争中保持较强的竞争力。

3 人力资源管理与思想政治工作的内在联系

3.1 人力资源管理与思想政治工作的共通点

3.1.1 目标一致性

人力资源管理和思想政治工作的目标是一致的,二者的核心目标都是激励人的潜能,调动人的积极性,塑造德才兼备的人才队伍,从而达到组织的预期绩效,促进国企的长久发展以及员工的健康成长。人力资源管理旨在通过优化人力资源配置来提高员工能力,为企业的发展提供有力支持。而思想政治工作则强调通过做人的思想工作以及培训教育,去转变人的观念,引导员工树立正确的价值观和职业观,提高人的思想觉悟,增强个人或团队积极性和热情,为企业的长久发展提供思想上和文化上的保障^[3]。

3.1.2 关注员工需求

不管是人力资源管理还是思想政治工作都存在一个共同点,那就是十分关注员工的个人需求和发展,希望通过合理的措施促进员工的健康成长。人力资源管理主要了解员工的职业规划、培训需求等内容,为员工提供一系列职业发展帮助。思想政治工作则主要关注职工的思想动态,帮助职工答疑解惑,端正思想,实现个人价值。

3.1.3 强调沟通与协调

人力资源管理和思想政治工作都十分强调沟通与协调,强调通过有效的沟通和对话来了解员工的需求和期望,通过对话来协调员工之间的关系,以此实现人力资源的优化配置。思想政治工作强调通过深入沟通来引导员工树立正确的思想观念,协调员工之间的思想差异,促进企业的稳定发展。

3.1.4 强调激励与引导

人力资源管理和思想政治工作都十分注重激励与引导,不主张通过严苛的规章制度来管理员工。人力资源管理通过合理的薪酬制度以及晋升机制来激发员工的工作积极

性,鼓励员工努力工作获得提升。思想政治工作则强调精神鼓励与积极引导,通过表彰先进、树立榜样等措施来引导员工树立正确的价值观。

3.2 人力资源管理与思想政治工作的内在联系

3.2.1 相互渗透

国企人力资源管理和思想政治工作在工作内容及工作方法上相互渗透且紧密联系,思想政治工作可以通过宣传教育、谈心谈话等方式来为职工解放思想上的困难和生活上的问题,提高职工的工作积极性。而人力资源管理则可以制定合适的薪酬制度、职业发展路径等内容来激发职工的工作潜力和创造力,从侧面提高职工的政治素养^[4]。

3.2.2 相互促进

国企人力资源管理和思想政治工作可以在理论上相互借鉴,在实践中相互促进。人力资源管理可以为思想政治工作提供制度上的保障,思想政治工作可以为人力资源管理提供精神动力,二者相互结合,可以使职工更加积极地参与到企业的各项工作中。此外,人力资源管理的高效运作也可以为思想政治工作提供有力的物质基础,使思想政治工作更加符合职工的实际情况,更具针对性。

农发集团旗下新农都公司开展三项制度改革,动真格、出硬招。干部人事制度改革涉及干部职工切身利益,是敏感度很高的问题,员工不同想法和议论必然很多,新农都公司充分做好思想工作,广泛深入听取职工意见建议,积极引导正确看待职务“上”与“下”,让职工了解到理解、支持并参与其中。公司旗下萧山天农公司,将解放思想、做好思想政治工作作为深化人事制度改革的第一篇文章,在转变干部职工思想观念之后大刀阔斧开展队伍重塑,3名中层干部退出管理岗位,双向选择调整岗位93人,做到波澜不惊,公司组织体系、质效短时间内大变样,得益于前期扎实有效的思想政治工作。农发旗下实业公司2023年海富达冷库拆迁,涉及五十多位员工的分流,由于企业改制历程久远,用工性质多元,又值亚运会中考前夕,分流工作压力很大,通过做好耐心细致的政策解释,思想引导工作。特别是先做好党员和意见较大职工的思想工作,带头配合,细致走访每种类型职工,分别对症下药。确保平稳推进,没有发生一起维稳事件,公司发展过程中最大的一次人力资源大调整得到圆满解决,为公司转型升级创造了良好环境。

4 国企人力资源管理与思想政治工作融合路径

4.1 理念融合:树立“以人为本”的管理理念

国企与民营企业不同,国企的体量更大,市场规模更大,在运作过程中每一个微小的细节都会影响到企业的经

济效益,因此国企的管理理念就显得非常重要。在这一背景下,企业需要先从理念层面进行融合,通过合理的措施来树立一个“以人为本”的管理理念。在这一理念下,不管是人力资源管理还是思想政治工作,都应当把职工的成长发展放到十分重要的位置,尊重每位职工的主体地位,发挥职工的积极性。

比如农发集团旗下几家企业在主题教育期间都通过党委书记挂帅开展“新发展阶段年轻干部培养问题”课题调研,坚持“以人为本”理念,坚持问题导向,仔细倾听年轻人呼声,对年轻干部的工作满意度和未来职业规划等进行调研,根据调研结果来优化年轻干部的系统培养方案。这一措施不仅通过提拔使用一批年轻有为的干部,提高了年轻干部的工作积极性,也有效助力企业的经济效益。农发集团旗下实业公司党委班子成员与业务骨干定期一对一谈心谈话成为常态化机制,与每位谈话对象通过数小时的深入交流,更好听到真话和真心话,根据职工的思想动态来帮助职工解决实际问题。这种措施增强了职工对企业的认同感和归属感,让职工在后续的工作中更具主动性和积极性。

提出“以人为本”的管理理念只是第一步,下一步企业需要以这一理念为核心来建立一套相应的制度和机制,让这一理念制度化,变成企业的一个企业文化。比如企业可以制定一套员工参与决策的管理机制,并建立职工激励机制和职工成长档案等,将“以人为本”的理念落实到日常的具体管理实践中。通过这种制度化的方式,既可以提高企业的管理水平,也可以促进企业的可持续发展。

4.2制度融合:构建一体化管理制度体系

国企在进行人力资源管理改革时,一定要将制度化改革作为核心环节,只有将人力资源管理与思想政治工作变得制度化、体系化,让这一制度涵盖人力资源管理和思想政治工作的各个方面,并让二者实现深度融合。

国企在制订组织人事等相关制度时,应注重将自身人力资源管理制度和思想政治工作规范进行梳理,思想政治工作要充分发挥自己的政治优势,要把人力资源管理中的矛盾点作为思想政治工作的着力点,坚持问题导向,推进制度化建设,既符合人力资源管理规律,又能体现出一定的思想政治工作要求,更加符合企业发展实际,有利于制度的有效执行。农发集团旗下实业公司将人力资源部和党群工作部合署办公,并成立专门的思想政治工作小组,有事一起商量,对员工思想动态进行不定期研判,让思想政治工作成为一项日常化、常态化的工作,结合队伍的特点特质和动态变化来树立良好的工作制度和改革节奏,不仅

让整个企业都认识到了思想政治工作的重要性,也让全体职工看到了企业进行人力资源管理改革的决心和成果。

值得注意的是,要想完成制度融合,建立一体化管理制度体系并不是一个一蹴而就的过程,而是需要企业在实践中进行探索和完善。企业应当将市场现状与自身实际结合起来,吸取失误的教训,学习先进经验,确保这一制度可以落地生根,为企业的长久发展提供有力保障。

4.3方法融合:创新管理与工作方式方法

国企在进行人力资源管理和思想政治工作融合时,需要注意采用合适有效的方法,将人力资源管理和思想政治工作的方式进行创新融合。国企传统的人力资源管理方式容易忽视职工的内心需求和思想动态。而传统的思想政治工作则多流于形式,起不到应有的作用。因此,国企在进行人力资源管理改革时需要进行方法融合,将管理方式与管理方法进行融合和创新。

在进行创新融合时,企业需要坚持以人为本的核心理念,注重职工的参与和体验。农发集团成员企业坚持职工代表大会机制,涉及职工利益的方案都提交职代会审议,日常管理中注重发挥职工董事、监事作用,开展职工优秀提案评选等工作,将部分优秀职工吸纳到公司薪酬委员会、业绩考核委员会等,小到安全生产一个隐患点的建议,大到企业规章制度的出台、长远发展规划,注重听取职工意见和建议职工的有效参与,提高了职工的归属感和责任感,让职工感受到自己与企业间的紧密联系,为企业的发展提供更多创新性的思路和解决方案。

5 结束语

随着时代变迁和经济发展,国企传统的人力资源管理与思想政治工作已经无法满足市场要求。将国企人力资源管理与思想政治工作融合既是时代的要求,也是国企本身长久发展的必然要求。在进行这一工作时,企业管理层需要从实际情况出发,从理念、制度、方法等多个层面入手,建立一体化管理体系,同时建立以人为本的管理理念,提高国企本身的市场竞争力,实现持续发展。

参考文献:

- [1]赵媛.论国企思想政治工作与人力资源管理融合路径[J].办公室业务,2022,(06):161-162.
- [2]刘晨旭.企业思想政治工作和人力资源管理的融合路径[N].山西科技报,2022-05-30(A06).
- [3]冯明瑶.国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合路径探索[J].2020.
- [4]张立.国企职工思想政治工作创新路径探索[J].中国科技投资,2019,000(024):192.