

企业政工工作和人力资源管理问题的思考

方 丹

葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司, 重庆 408300

[摘要]近年来,在多方面利好因素的影响下,使得我国社会经济水平得到了显著的提升,在这个过程中各个企业在社会经济发展中所起到的重要影响作用越发的凸显出来。企业要想保证自身稳定健康发展,那么最为重要的就是需要对政工工作以及人力资源管理工作的实施给予关注。人力资源管理是推动企业持续发展的主要基础,但是就当前各个企业实际情况来说,人力资源管理工作通常都是利用严苛的规章制度对员工加以管理,这样对于员工形成良好的工作积极性是非常不利的。企业政工工作能够有效的缓解人力资源管理工作中所存在的问题,将企业人性化工作表现出来,促使员工能够对企业形成认同感。所以,企业政工工作与人力资源管理工作二者是相辅相成,相互影响的,在推动企业稳步发展方面都具有十分重要的影响作用。

[关键词]政工工作;人力资源管理;问题

DOI: 10.33142/mem.v1i4.2888

中图分类号: T256

文献标识码: A

Thinking on the Issues of Political Work and Human Resources Management in Enterprises

FANG Dan

Gezhouba Yipuli Chongqing Lineng Civil Explosive Co., Ltd., Chongqing, 408300, China

Abstract: In recent years, under the influence of many favorable factors, my country's socio-economic level has been significantly improved. In this process, the important influence of various enterprises in social and economic development has become more and more prominent. If an enterprise wants to ensure its own stable and healthy development, the most important thing is to pay attention to the implementation of political work and human resource management. Human resource management is the main foundation to promote the sustainable development of enterprises. However, as far as the actual situation of various companies is concerned, human resource management usually uses strict rules and regulations to manage employees, which is very unfavorable for employees to form good work enthusiasm. Corporate political work can effectively alleviate the problems existing in human resource management, show the humanization of the enterprise, and encourage employees to form an identity with the enterprise. Therefore, corporate political work and human resource management work complement each other and influence each other, and both play a very important role in promoting the steady development of enterprises.

Keywords: political work; human resource management; problems

引言

社会的快速发展,尽管推动了各个领域的发展壮大,但是也加剧了行业内部的竞争形式。企业之间的竞争主要表现在人才的竞争,企业内部政工工作的开展能够对员工思想意识的提升起到良好的作用,将人力资源管理与政工工作充分的融合在一起,可以将员工的潜能充分的挖掘出来,提升企业内部资源的利用效率。但是,就现如今我国企业政工工作与人力资源管理工作实际情况来说,整体水平较差,其中还存在诸多的问题需要我们加以切实的解决。

1 政工工作与人力资源管理相结合的原则

首先,务必要充分结合员工的实际需求来实施管理工作。人力资源管理工作的核心目标就是针对员工在工作和生活中遇到的困难给予帮助和解决,对于员工思想变化加以全面的了解,利用有效的方式方法激发出员工工作潜能,提升工作的整体效率和水平。政工工作较为侧重的是员工未来发展以及各方面需要,针对员工专业能力以及思想素质进行定期培训,将政工工作与人力资源管理工作融合在一起来实施对企业员工的管理,这样才能为企业良好发展打下坚实的基础^[1]。其次,利用各种方式方法对员工在物质和精神方面的需求加以全面了解,并给予适当的支持,从而促使员工能够形成良好的企业认同感。针对员工实际情况来进行工作的调配和安排,尽可能的做到人尽其用的效果,鼓励员工不断对工作方法和方式进行创新,促进工作效率和质量的不断提升。再有,对于各个不同岗位的员工都要给予基本的尊重。在组织开展各项管理工作的时候,要认识到员工参加工作,不但需要获得一定的报酬,来提升自身的生活水平,并且也希望通过工作来将自身的价值发挥出来。所以员工在工作中,都需要自身能够得到企业的认可和重视,并且要给予自身足够的尊重。所以政工工作以及人力资源工作的实施务必要重视员工这一心理需求,尽可能的避免伤害员工的自尊心^[2]。

2 企业当前政工工作和人力资源管理现实状况

2.1 企业对于政工工作没有给予足够的重视

就现如今实际情况来说,在我国中小型企业中,管理工作人员对于员工思想管理工作十分的忽视,从而导致政工工作无法有序的开展。职工与企业之间并没有任何的感情存在,职工自身工作责任心较差,往往只是为了获取工作报酬而从事各项

工作。企业对于员工没有任何的吸引力,除了为员工提供薪资报酬之外,就是实施严苛的管理工作。诸如:一些公司内部会悬挂一些激励性质的条幅,这样对于员工并不能起到激励的作用,往往只会导致员工心理更加的重视物质,这样对于企业的未来良好发展是非常不利的。员工工作过程中如果遇到加大的精神压力,如果管理人员没有及时的进行调节,那么长此以往必然会导致员工与企业之间出现隔阂,最终就会损害到员工工作的积极性,无法切实的保障企业的根本利益^[3]。

2.2 企业人力资源工作和政工工作相互独立,很难融合到一起

当下,我国大部分企业内部政工工作与人力资源管理工作分别属于两个不同的部门的职责,在开展各项日常工作的过程中,两个部门相互之间缺少良好的沟通,再加上两个部门内部工作人员工作划分较为具体,政工工作部门与人力资源管理部门工作内容以及工作的职责都存在明显的差别,这样也是造成企业政工工作与人力资源管理工作沟通存在明显障碍的主要根源,这样就导致当下企业内部政工工作与人力资源管理工作实施会遇到诸多的阻碍,不能将二者充分的融合在一起^[4]。

2.3 人力资源管理压力大

加大力度不断提升人力资源管理工作的水平,对于企业的未来良好发展能够起到积极的影响。经过大量的实践调查我们发现,很多的企业内部人力资源管理工作模式较为单一,灵活性较差,并且因为受到相关规定的制约,从而对于员工的创新力也起到了一定的限制。企业上层管理人员竞争十分严重,下级矛盾十分凸显,并且对于企业的发展形成了负面影响。其实,员工对于管理工作并没有任何的排斥心理,但是因为管理方式的苛刻,所以往往会导致员工形成逆反心理。其次,在人力资源管理工作中,薪酬管理工作是最为重要的一项内容,但是一些企业的人才聘任工作往往对于人才学历、职称以及专业水平过于关注,这样就会导致薪酬分配体系存在诸多不合理的地方,从而无法施展出调动员工工作积极性的作用,不能有效的推动员工工作效率和质量的提升。薪酬待遇与劳动价值不能达到了良好的平衡,那么就会导致很多具有良好专业能力的人员无法在企业中任职,企业内部员工凝聚力较差,不但会限制自身的发展,并且也会对社会进步产生一定的影响。

3 对企业政工与人力资源管理工作难点的解决措施

3.1 在人力资源管理所有细节要渗透企业政工工作

导致企业内部员工思想出现巨大波动的主要根源就是由于企业人力资源管理工作效果较差所引发的。因为人力资源管理工作与员工个人利益存在直接的关联,因为制度缺少良好的人性化,所以在开展管理工作的过程中,员工极易出现暴躁的心理,针对这个问题,企业可以运用高效的政工工作加以缓解,所以企业政工工作应当与人力资源管理工作相结合,这样才能更好的对员工进行管理,推动企业持续稳定发展^[5]。

3.2 企业政工工作要从人力资源管理工作的难点着手

因为企业内部人力资源结构具有一定的复杂性,所以导致人力资源工作的牵涉到的层面较多,诸如:员工各方面情况、员工培养工作、员工薪酬结构制定等等。在开展各项工作中如果发生任何的情况,那么人力资源管理部门就会借助专门的制度和方法来对员工行为和思想进行干预,这样就会引发员工情绪方面对企业产生不满。所以,企业政工工作人员在落实各项工作的时候,务必要充分结合企业人力资源管理各方面实际情况,重视企业员工思想政治工作的实施,促进职工综合素养的不断提高。设立专门的奖惩制度,将员工工作积极性充分的调动,并且挖掘出员工的潜能,促使员工能够形成良好的工作意识,积极的投身于工作之中。

3.3 加大力度促进企业部门合作以及企业文化的实践

首先,各个部门的员工都需要在工作中遇到的问题加以正确的对待,提升工作的效率。其次,人力资源管理部门在编制相关管理制度时,可以征询员工的意见和建议,并在后期需要由政工部门为管理制度的落实进行适当的准备工作,从而保证能够在最短的时间内得到员工的认同,促进管理制度能够得以良好的落实。企业文化从某种层面上能够反映出企业的内涵,就职工来说,人力资源管理制度对自身行为会起到一定的刚性约束,而企业文化则可以起到柔性的约束。加大力度全面实施企业文化宣传工作,将文化管理与制度管理综合在一起,这样对于企业管理工作效率的提升能够起到良好的作用。

4 结语

总的来说,将企业人力资源管理工作与政工工作按照既定的计划有序的开展,能够对同企业良好的发展。

【参考文献】

- [1]黄绿鹤.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].建材与装饰,2018(51):181-182.
- [2]赵如媚.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].低碳世界,2019,9(03):296-297.
- [3]胡北宁.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].智库时代,2019(27):40-42.
- [4]翟云霞.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].城市建设理论研究(电子版),2019(08):198.
- [5]闫少华,李鄂.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].东方企业文化,2013(18):268.

作者简介:方丹(1987.12-),女,湖北省襄阳人,汉族,后续本科学历,研究方向为企业政工工作与人力资源管理问题的思考工作。