

企业政工工作与人力资源管理问题的思考浅述

王其鹏

(聊城实华天然气有限公司, 山东 聊城 252300)

摘要:从当前来看,处在市场经济深化改革的大背景条件下,涌现大批中小企业加入市场竞争中。各类企业为了能够在激烈的市场竞争中占据一席之地,更加重视经营管理水平的提高,提升企业自身的核心竞争力。为此,企业陷入了关于政工工作与人力资源管理问题的思考,如何利用好二者的联系成为企业管理的重点。本文首先会简要分析企业政工工作与人力资源管理的关系,挖掘出二者存在的主要问题,并提出相应的解决策略,以此提供参考。

关键词:企业政工;政工工作;人力资源;管理问题分析

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 引言

在现代化企业的发展历程中,大部分企业的人力资源管理部门和政工工作部门,彼此是相互独立的,两个独立部门作业也存在较大差异。在我国市场经济不断深化改革的条件下,两大部门独立性太强,会提高企业整体的营运成本,不利于企业的进一步发展。为此,与时俱进是企业处理政工工作与人力资源管理关系的关键。

2 企业政工工作与人力资源管理的关系

企业的人力资源管理部门、政工工作部门,二者是相互独立的,但具有共同的发展目标。企业进行政工工作时,领导干部首先得了解分配给员工工作任务的属性,掌控政工工作基本的发展概况。与此同时,执行人力资源管理工作时,同样要认真分析员工执行任务的状态。企业的员工,是企业政工工作和人力资源管理工作的主要承担者,为了发挥政工工作与人力资源管理联合价值的最大化,领导干部必须对其加以引导,督促他们的工作,加强行为管理规范。企业政工工作与人力资源管理在相互独立的基础上,又是相互联系、渗透的关系,处理好二者的关系,强化两大部门员工的责任意识,有助于企业做大做强,提高企业的综合发展实力。

3 企业政工工作与人力资源管理中存在的问题

(1)企业政工工作与人力资源工作独立性太强。经过对大部分企业的调查研究显示,企业经营管理中,政工工作部门和人力资源管理部门的独立性很强,若不是企业领导阶层主动构建联系,二者之间的交汇微乎其微。这两大部门都设有对应的职能岗位,为了能够更好的执行工作任务,企业会授予他们相应的权力去做一些决策。而员工进行实操的过程中,由于拥有行使权的工作人员综合能力和负责的工作领域有不同,就缺少了工作上的交流与沟通,配合程度不高。人力资源管理作为企业增强市场竞争力的重点,如果因为政工工作的配合有问题,将不利于企业的健康发展。

(2)制度化管理水平有待提高。企业在生产过程中,风险防控工作未到位的情况下,很容易产生安全事故。究其根本,企业的制度化管理水平不高。比较多的企业是颁布了相应的制度准则,来制约、规范企业内部工作人员的行为。企业的人力资源管理工作和政工工作设计的工作内容范围较大,所以在聘用工作人员时,如果缺乏明晰完善的制度管理系统,那么职工的责任意识和安全意识比较难提高。职工本身的责任和安全感都很薄弱的情况下,企业高生产效率的目标更是难以实现。

(3)企业不重视政工工作。现代化企业的发展为了能够紧跟市场经济深化改革的时势,务必要加快调整企业不合理的内部管理结构。从目前来看,比较多的企业依旧保留硬性的制度,一定程度上抑制了职工工作的创新力,加深了他们的负面情绪,不断积压的精神压力无法找到合理的排泄口,从而降低了整个企业的生产效率。为此,企业需要重视政工工作,更多关注职工的工作情绪,推出奖罚机制来激励职工们努力工作,激发职工们的工作积极性,为企业创造更大的价值提供人力保障。集体职工们负面情绪高涨,严重还会引发一些安全性问题,所以企业政工干部也要关注职工们的身体健

康,鼓励员工在业余时间加强锻炼,例如在工作场所有空余的区域购置健身器材,供给员工健身发泄。

4 解决企业政工工作与人力资源管理问题的策略

(1)加强企业政工工作与人力资源管理的融合。针对企业政工工作和人力资源管理独立性太强,沟通难的问题,企业有必要采取有效措施,促进企业政工部门能和人力资源管理实现高效益融合。合理运用二者的联系,求同存异,提高团队合作意识,在企业下发各自任务时,先鼓励这两大部门进行工作上的交流,在有任务交汇的作业上,发挥各自的优势,相互渗透,互帮互助,控制作业成本的投入,在保质保量的基础上,实现企业经济效益最大化的目标。企业的人力资源管理部门和政工部门的有机融合,有助于企业在激烈的市场竞争中,控制不必要成本的损耗,加强核心竞争力,从而提高市场地位。

(2)提高政治思想觉悟。经济市场是不断发展变化的,企业必须与时俱进,紧跟时势发展的动态,来引导整个企业的运营。为此,企业高层需要组建有搞政治思想觉悟的职工队伍,为企业的其他人员树立榜样,推进企业走健康可持续发展道路。现实是骨感的,实际的企业经营管理现状是,还存在比较多的管理人员不能明确企业管理的重心,总体的综合素质水平有待提高,阻碍了政工政治思想觉悟的提升。所以,企业还要进一步加大思想政治教育宣传的力度,为维系企业的可持续健康发展做贡献。

5 结束语

综上所述,现代化的企业经营管理要得到进一步的提升,还需要面对许多挑战。人力资源管理工作和政工工作,作为企业运营管理的核心,直接关系到企业的长久发展。利用好人力资源管理和政工部门关系的关键,在于处理好职工的工作压力和情绪,为广大职工高效排解负面情绪,激发职工们的工作热情,才能实现企业运营管理效益最大化的目标。为此,企业要坚持人本主义原则,并且与时俱进,才能加强企业的综合实力。

参考文献

- [1]梁鸿.电力企业政工工作与人力资源管理[J].东方企业文化,2017(07):61.
- [2]宋笑月.民营企业人力资源管理问题及其对策探讨[J].湖南社会科学,2010(5):149-151.
- [3]刘陶进,何尚可,王鹤于.政治思想教育在企业人力资源管理中起到的关键作用分析[J].中国电力教育,2014(S2).
- [4]叶法以,郝信誉,张震岳.简析政治思想工作在企业人力资源管理工作中的重要性[J].企业家天地(理论版),2014(07).
- [5]彭桂萍.简析现代企业制度下的企业政工工作[J].中国科技投资,2018(2):222.