

发挥党建在企业人力资源管理中的作用研究

孙幸

(淮阴工学院 江苏淮安 223001)

摘要:人力资源管理作为企业内部管理的核心,以党建工作为引领,是提升人力资源管理正确性,推动人力资源管理转型的重要组织保障。人力资源和党建工作在企业中占据核心地位,坚持党对人力资源工作的领导,结合党的工作要求,能够实现人力资源管理水平的有效提升。对此,为全面发挥党建的人力资源管理的积极作用,从管理职能、人力资源管理内容、思想政治教育工作的层面,提出党建与人力资源管理中最融合的方法和策略,从而解决企业内部管理工作中的问题,推动企业人力资源管理水平的提升,为企业经营发展提供人才保障。

关键词:党建;企业;人力资源

引言

在企业运行和发展中,高素质的人才队伍是企业核心竞争力的保障。而党建工作处在企业管理的核心地位,引领人力资源管理工作正确发展,并促进人力资源模式转型变革。当前,党建工作对人力资源的用人选人、培训方式、工作内容进行进一步优化。而要想实现人力资源管理的转型,还需要党建工作融入到企业内部管理的全过程中,为企业长远发展夯实基础。

一、党建在企业人力资源管理中的作用

(一)发挥党员模仿作用,保障企业用人正确

人才选拔和任用是人力资源管理的中心环节,也是构建企业人才队伍不可缺少的保障基础。当前,企业处在变化的市场环境中,产生全新的发展需求,对企业人才合理化的设置,能够增加人才与岗位的适配度,使企业人才队伍更加精良,从而实现企业市场竞争力的提升。而传统的人力资源管理,主要围绕企业的战略目标,缺少对市场环境、员工思想状态、工作诉求、发展价值的全面分析,不能挖掘人力资源的潜在价值,导致在选人用人上

缺少科学的规划。而将党组织的核心作用融入到人力资源管理的全流程中,能够在人才选拔上,以党组织建设为标准,以表现优秀的党员为榜样模范,对员工的政治素养、工作能力、思想状态进行全方位的考察,保障所选用人才有着较高的能力和素养。同时,落实思想政治教育工作,在企业内部营造良好的工作作风,激发党员的带头积极性,使选用的人才能够形成无私奉献、爱岗敬业、精益求精的精神,树立起党员领头、员工跟随的良好形象,进一步增强企业人力资源的影响力,构建与优秀的人才队伍,为企业发展提供人才队伍保障。

(二)为人力资源管理提供正确引导,推动管理模式转型

党建工作是企业长期稳定发展的灵魂,而人力资源管理是企业内部管理的核心基础。党建工作的核心是对思想的管理,而人力资源管理是对人的管理。从这一角度来看,党建工作和人力资源管理的有机融合,能够发挥企业管理层面更大的效能。在传统的人力资源管理中,企业以用人机制为约束,过于单向的进行硬性管理,导致企业员工的自我管

理意识不足，不能改正不良的工作习惯和态度。而将党建工作融入到人力资源管理中，能够实施民主化的管理活动，体验尊重员工的诉求和想法，给予员工充分的认可。并深入到员工集体中，通过营造良好的管理范围，增强员工的凝聚力，使员工对企业充满着认同感。而员工自我管理意识的不断增强，能够以党员的标准要求自己，促进人力资源的作用能够全面发挥，从而保障人力资源管理的目标和方向正确。同时，人力资源管理民主化的转型，推行以人为本的管理理念，改进以往人力资源管理内容和形式，能够保障企业人力资源管理决策科学化，管理战略为更为清晰，改变以往单一化的问题，从而提升人力资源管理的科学性、有效性、合理性。

二、党建在企业人力资源管理中的开展对策

(一) 科学划分二者管理职能，解决管理工作中的分歧

为有效预防在企业人力资源管理中开展党建工作，党建人员与人力资源管理人员出现管理权力上的分歧，保证二者能够各司其职、协调配合，应科学划分党建与人力资源管理人员的具体职能、权利和义务，明确党建工作与人力资源管理工作各自的职能范围。从而切实解决管理工作中的分歧和矛盾，使得党建工作在人力资源管理中的效益发挥最大化。首先，企业应结合党建与企业人力资源管理工作融合开展现状、特点和实际需求，搭建科学、规范且合理的职责分配制度，在制度建设中，明确划分党建人员与人力资源管理人员各自应履行的职能，科学界定党建与人力资源管理工作范围。明确要求二者在相互配合、相互促进的同时，切记不可相互干预，避免产生不必要的矛盾。其次，应建立责任激励制度，配合管理条例约束员工工作行为。定期对管理人员进行科学考评，根据考评结果

调整激励机制，对于表现优秀的员工给予实质性奖励，表现较差的员工给予适当处罚。以此来保证个部门员工能够积极主动配合融合工作开展，自觉约束自身行为，贯彻落实自身所承担的职能责任。再次，企业应结合自身实际情况，构建健全的工作机制，科学规范企业内部治理结构，明确划分党建工作范围，充分发挥党员在人力资源管理工作中的先进模范作用，带领人力资源管理工作规范化、标准化开展，更好地促进企业良性发展。

(二) 重视加强思想政治教育，切实提高员工集体荣誉感

为更好地促进企业人力资源管理工作高质量开展，应重视发挥党组织政治核心作用，在企业内部组织开展思想政治教育工作，加强对人员的培训管理，引领企业人力资源管理提质增效。首先，企业党组织应利用信息化手段与群众建立沟通交流的平台，密切关注和了解群众呼声，与群众形成良好关系。其中，可选择在企业官方微信平台中开发专门的交流平台，组建党建服务群或微信公众号，鼓励企业工作人员将自身意见、建议和想法通过线上平台反馈给党组织，党组织也应第一时间给予回馈和解决。以此来充分体现自身对群众建议的尊重和关注，能够更好地形成和谐关系。同时，党组织应利用自身职能优势，加强对党务人员和人力资源管理人员的职能培训与思想政治教育，将党建培训纳入人力资源管理常态化培训当中。由党组织通过定期开展思想政治教育工作，利用习近平新时代中国特色社会主义思想，引领人力资源管理人员思想、政治、品行、价值观、综合素养正确发展，更好的为人力资源管理工作注入战斗力，引领人力资源管理工作高质量开展。其次，应重视企业文化建设，发挥企业文化在思想政治教育中的隐性资源作

用,形成党建与企业文化共建格局,让党建积极配合工会活动开展,促进企业思想文化形成。进一步创设良好舆论氛围,让企业所有员工逐步形成爱岗敬业的精神。此外,还可选择在企业内张贴党建有关的海报,在工作群中发布带有幽默感的党建思想标语,以及在企业大屏幕上播放党建相关视频,将企业日常运作与党建思政教育工作紧密结合,在企业范围内营造良好思想教育氛围。在潜移默化中,促进员工思想政治素养、思想觉悟和意识境界获得有效提升。

(三) 丰富党建人力资源管理内容,形成管理工作合力

丰富党建人力资源管理内容,多渠道促进企业党建与人力资源管理融合,能够更好地形成管理工作合力,促进党建部门与人力资源管理部门齐头并进、协调发展。第一,党建人员可利用网络搭建人力资源管理平台,安排专门工作人员负责平台运营,将人员调动、薪资结构、晋升要求发布到平台上,员工仅需登录该平台便可了解相关信息,明确自身努力和发展方向,以便于更加积极主动投身与工作中,激发员工工作活力。第二,丰富党建人力资源管理内容,坚持与时俱进进行适当补充,找准管理着力点,更多关注时代发展趋势,包括当前市场经济条件,部门在开发党建人力资源内容时,应优先培养拥有较高行政觉悟或经营能力、管理才干较强的先进分子,以保证党组织与行政工作高度融合。

结语

总而言之,在企业转型发展发展中,人力资源对企

业的重要性日渐凸显。而党建工作与人力资源互相配合,能够推动人力资源管理转型,并发挥党组织的核心作用,使人力资源管理能够保持发展路径正确,实现管理效能的全面提升。面对党建在人力资源管理中的重要价值,需要企业在日后的工作中,能够划分党建和人力资源管理职能,并丰富人力资源工作开展渠道,在管理层面形成工作合力,解决管理工作的分歧和问题。同时,以党建工作为引导,落实高质量的思想政治教育工作,强化员工的能力和素养,凝聚人才的力量,保障人力资源管理决策科学化,从而推动企业内部管理革新,实现企业核心竞争力的提升。

参考文献:

[1]李园园,朱洪博,连丽娟.薪酬激励与绩效关联性研究:基于人力资源管理的视角[J].中国集体经济,2023,(31):105-108.

[2]马雪洁,陈建设.物流企业管理力对员工有效人力资源管理感知的影响分析[J].中国储运,2023,(11):196-197.

[3]赵路.面向社会需求的创新型人才培养模式构建——以人力资源管理专业为例[J].人才资源开发,2023,(19):49-51.

[4]郑永何.企业人力资源管理信息系统开发的探析——以广州某省属输变电施工企业为例[J].经济师,2023,(10):250-252.

孙幸,女,汉族,1987-06,天津人,淮阴工学院,本科学历,学士学位。研究方向:主要从事企业人力资源管理研究。