

经济新常态背景下加强企业政工建设 发挥人力资源管控优势

王君

重庆建工集团股份有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i5.243

[摘要] 目前,我国经济发展正处于新的正常时期,这将对我国未来的经济政策和社会形势产生重要影响,这将对企业的经营环境产生一定的影响。企业的良好发展离不开政工建设和人力资源管理。政工建设与企业人力资源管理之间存在着密切的关系。本文分析和探讨了新经济常态下企业政工建设的内容,并提出了发挥人力资源管控优势,希望能够帮助企业更好地发展。

[关键词] 经济新常态; 企业政工建设; 必要性; 人力资源; 管控优势

经济企业政工建设是企业的生命线。切实开展思想政治工作,有利于稳定企业发展,优化员工思想,促进公司在新经济形势下保持良好的发展潜力以及坚持正确方针。因此,企业领导者应认识到创新在企业政工建设中的重要性,并采取有效措施,对员工进行思想政治教育,促进企业健康可持续发展。

1 新常态下创新企业政工建设的必要性

在经济新常态下对企业政工建设工作进行创新,不仅能够更好地体现党的领导,有效实现中国梦,而且能够推动企业更好地适应经济结构转型、可持续发展的新形势,使其经济效益不断提升。因此在新常态下有效创新企业思想政治工作意义重大:

1.1 新常态要求企业政工建设方法的创新

对企业的企业政工建设进行创新,主要是为了更好地将党的政策融入企业的发展,使员工能够加强党的立场,建立正确的发展方向,为企业的更好发展而努力。目前,随着我国社会经济结构的不断转变,新特点和新问题不断涌现,对企业的发展产生一定的影响。企业应不断开展政工建设工作方法,以适应新的正常发展需要。并适当调整自身的发展过程和程序,以便更好地为党的工作服务,为其良好的发展创造良好的环境。

1.2 有助于推动企业更好地顺应时代发展

目前,随着时代的不断发展和变化,各行各业都处于不断变化的状态。如果企业停留在传统的发展模式或思想中,必然会导致自身落后的发展和时代的发展,无法与时代发展的大趋势相融合对其自身的发展极为不利。通过思想政治工作的创新,引导员工从思想层面进行创新,引导员工更好地了解新常态下企业发展的新形势,采取有效措施促进企业适应新形势。增强企业发展的凝聚力、团结一致,这将有助于企业更好地适应时代的发展。

2 经济新常态下创新企业政工建设所面临的问题

在新的经济正常情况下,企业政工建设的创新并非易事。它涉及更多内容,需要加以考虑的因素也比较多,虽然一

些企业已采取有效措施,促进了自身政府政工建设教育的发展,取得了良好的效果,但总体而言,这方面的工作创新仍存在诸多问题。

2.1 竞争加剧,企业政工建设被搁浅

目前,随着社会经济的快速发展,各行各业的竞争也在不断加剧。企业要想在市场发展中立于不败之地,就要不断增强核心竞争力,增强企业发展能力。因此,许多企业为了追求目标和利益,领导者更加注重绩效,把绩效放在关键位置,而忽略了企业政工建设工作。众所周知,政工建设在企业发展中所起的作用是巨大的。它不能直接为企业带来效益,它可以促进员工不断增强凝聚力,加强企业发展方向,营造良好的企业发展环境。但是,一些企业领导忽视了企业政工建设,追求短期利益,推迟企业政工建设显然是不可取。

2.2 缺乏科学化的思想政治工作机制

目前,许多企业将物质激励作为企业政治工作建设的重要途径。虽然这种方法可以给员工带来一定的情感和动力,但对员工的长远发展来说并不是很有效。短期特征较强烈,不能对政工建设工作的长远发展带来有益的影响。与此同时,仍有许多企业没有建立企业政工建设的科学工作机制。在这方面进行教育时,往往具有较强的随意性,遵循领导者的意愿,导致政治工作建设缺乏规范和科学的工作。一些企业领导喜欢用强制手段对企业政工建设工作进行,这会导致员工的不满和无法达到预期的效果。

2.3 企业政工建设内容脱离员工实际,无法发挥应有的作用

企业要想更好地开展企业政工建设,就必须要考虑和分析企业的实际发展情况以及员工的实际工作内容,根据这些内容有效进行企业政工建设的规划,使得企业政工建设能够与企业的发展实际相符合,如此才能够推动思想政治工作起到应有的作用。然而,当前很多企业领导并没有认识到该方面的问题,所开展的企业政工建设脱离员工实际,在开展企业政工建设之前没有对企业的实际发展情况以及员工情况等进行深入调查,仅仅是将其作为一项政治任务来开展,使

得员工认为企业政工建设是一项不得不参与的“必修课”,从而对其主动性不高,导致企业政工建设教育无法发挥应有的作用。

3 在企业政工建设,发挥人力资源管理管控优势

在经济新常态下对企业的政工建设工作进行创新,需要企业领导认识到政工建设的重要性,并根据企业的实际发展情况以及企业政工建设中,发挥人力资源管理管控优势,具体来看可以总结为如下几个:

3.1在人力资源管理中的企业政工建设

企业内部员工的思想问题主要来源于企业人力资源管理的僵化体系。因为这些制度的实施会对员工的个人利益产生影响,而且由于制度过于僵化,往往容易导致员工思想政治的偏差,从而导致负面情绪压力和烦躁不安,影响政工建设工作的开展。此时,需要有效的企业政工建设工作来防止员工的波动和偏差。企业人力资源管理过程复杂繁琐,伴随着各种问题,要求员工的企业政工建设工作必须跟上,即企业政工建设必须体现在人力资源管理的全过程。例如,在人力资源管理系统实施之前,企业政工部门需要对系统实施过程中可能出现的问题进行分析,同时也要在人力资源管理制度实施过程中继续加强员工思想巩固工作。

3.2企业政工建设抓住人力资源管理的难点

人力资源管理中需要解决的问题是企业政工建设有效发展的切入点。企业的人力资源管理庞大而复杂,涉及企业的各个方面,包括员工的个人情况,公司的发展和市场的具体情况。这些问题将加剧企业人事资源管理部门采用一系列更加严格的规章制度,进一步增加对员工的约束力,引发了员工各种情绪问题。因此,在开展工作的过程中,企业政工建设必须从企业人力资源管理的实际出发,加强企业员工的思想建设,提高员工的整体素质,建立相应的合理回报和惩罚制度,努力动员员工对工作的积极性和自主性,这反过来又提高了员工的生产力和质量,使公司得以迅速发展。企业可以通过分摊员工的工作量来提高员工的工作积极性,从而促进公司的快速发展。

3.3加强企业文化以及人力资源管理

由于企业政工建设和人力资源管理工作的目标是一致的,在特定工作中结合两者的工作可以让两者密切结合。首先,部门之前的员工必须放弃他们的“门户之见”,共同解决企业问题并最大限度地提高工作效率。其次,当人

力资源管理部门制定规章制度时,可以互相商讨,使企业政工部门在管理体制实施前能够做好员工的政治思想建设。有效保证了管理体系的实施。企业文化是公司形象的体现,也是员工遵循的最基本信念。对于员工而言,人力资源管理系统是一种严格的约束,企业文化是一种灵活的约束,所以要加强企业文化的理念。我们可以将文化管理与机构管理相结合,通过企业的核心价值观鼓励和引导员工的工作,使员工建立并坚持积极正确的行为规则,从而提高凝聚力的企业。当新员工加入工作时,公司会灌输新员工的现有企业文化,以便员工可以牢记并通过实践练习将企业文化融入工作的各个方面。

3.4做好企业政工建设的创新

企业思想政治工作非常重要。因此,企业领导要合理开展思想政治工作创新,采取有效方法开展思想政治工作。在新的经济正常情况下,企业正面临着转型升级的需要。在这个时候,他们可以在文化建设方面对员工进行一些思想政治教育,为员工创造和谐的工作环境。这样员工就能感受到公司的亲和力,提高满意度,更好地为公司的发展服务。目前,随着科学技术的飞速发展,互联网逐渐普及。因此,企业领导者可以放弃传统的思想政治工作教育方法,利用互联网更好地开展这方面的教育,使思想政治教育更加全面、高效、不断完善来提高教育的效果。

4 结束语

经济新常态下对企业政工建设提出了新的要求,企业领导应当充分认识企业政工建设工作教育的重要性,并不断创新自身的思想观念,优化思维,对员工进行更好地引导,使得思想政治工作能够发挥切实有效的作用,为企业更好地适应时代发展提供有力帮助。同时,还应当不断进行企业政工建设工作内容以及方法的创新,最大限度地提升员工的参与积极性,推动员工更好地服务于企业发展。

[参考文献]

- [1]张素霞.经济新常态下企业政工建设工作面临的问题与对策[J].企业技术开发,2015,34(21):27-28.
- [2]王轶.浅谈新时期企业政工队伍建设对策[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2016,(01):105.
- [3]李顺民.新时期如何做好企业政工工作[J].农家参谋,2018,(06):276.