

The Path of Ideological and Political Education into the Human Resource Management of State-owned Enterprises

Lu Lv

Abstract

With the transformation of state-owned enterprises and the deepening of market economy, the human resource management of state-owned enterprises has become more and more complex. For state-owned enterprises, ideological and political education is not only the key to the construction of enterprise core values, but also an important measure of human resource management. Based on this, this paper makes an in-depth analysis of the correlation between ideological and political education and human resource management of state-owned enterprises, and discusses the key path of integrating ideological and political education into human resource management of state-owned enterprises, hoping to provide useful reference for improving the level of human resource management of state-owned enterprises.

Keywords

ideological and political education; state-owned enterprise; human resource management; integration

思想政治教育融入国企人力资源管理的途径

吕璐

摘要

随着国有企业转型以及市场经济发展不断深入，国企人力资源管理工作也变得越发复杂。对于国有企业而言，思想政治教育不但是企业核心价值观建设的关键，同时也是做好人力资源管理的一项重要措施。基于此，论文对思想政治教育与国企人力资源管理之间的关联性进行了深入分析，探讨了思想政治教育融入国企人力资源管理的关键路径，希望能够为提高国有企业的人力资源管理水平提供有益参考。

关键词

思想政治教育；国有企业；人力资源管理；融入

1 引言

随着国有企业改革的不断深入，对于国有企业管理制度的建设与应用提出了更高要求，只有这样，才能促进企业的全面协调、高效利用。思政教育、人力资源管理贯穿于国企改革发展的整个过程，共同组成了国企深化改革发展的基础。在国企利益分配等关系的协调过程中，思政工作能够发挥对人力资源管理的有效辅助与协调作用，两者的有效融合形成对国企深化改革发展的有力推动。

2 思政教育与人力资源管理之间的关联性

2.1 目标与对象相同

习近平总书记指出，“实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人”虽然思政

教育的党建属性明显，而人力资源管理明显属于经营管理的内涵，但是两者在工作目标与对象方面具备高度的一致性，都是以“人”为对象。其中，思政教育旨在解决人员思想、政治方面问题、困惑，提高员工思想觉悟，促进员工个人发展与国企目标保持高度一致；人力资源管理则是借助对现代管理理念、方式方法的应用对员工工作积极性进行充分调动，以及激发员工创造能力，满足工作岗位职能所需，实现员工个人价值与国企经营效益的同步提升。国企现代化转型需要积极转变传统的人事管理方式，实施人性化的人力资源管理，促进员工、企业发展目标的一致性发展，实现思政教育与人力资源管理的殊途同归。

2.2 内涵与实质相同

现代人力资源管理更为重视精神激励与人才培养，这与思政教育内容高度一致，两者对于人才培养、制度实施都有着明确的指导作用，且存在密切的精神实质联系。新形势下国企人力资源管理需要重视员工特点与发展规律，实施人性化服务，服务国企战略实施，整个过程对于员工的精神、

【作者简介】吕璐（1989-），女，中国湖北武汉人，硕士，从事企业人力资源管理研究。

情感、危机意识等的有效激励,实现对员工潜力的最大化发掘,推动思政教育作用发挥,以及推动人力资源管理与国企战略的同步发展。

2.3 两者相辅相成

国企深改过程,思政教育与人力资源管理的一致性充分体现在目标设定、工作内容、方法应用等方面。其中,思政教育需要以人力资源管理作为媒介推进,尤其是考核激励、人员培训与管理等,更是思政教育不可或缺的工作形式与制度支持。同样,思政教育能够为国企人力资源管理的高效开展提供思想保障,以正向的思想认识、积极的工作思想,推动国企人力资源各项工作的高效开展。可见,思政教育与人力资源管理之间具备相辅相成的积极关联。

3 思政教育与国企人力资源管理融合的重要作用

3.1 促进人才培养

国企转型发展对于人力资源管理提出了更高要求,需要实现对员工潜能的全面激发,推动员工与企业目标的同步实现。在人才培养过程中,借助有效的思政教育向员工传授党的先进理论,形成对员工工作、生活的正确指导,使得员工与企业内部契约化管理、绩效考核、“三能改革”等要求高度契合,培养出思想政治素养高、专业能力强的综合人才。

3.2 人才流失防控

新形势下人才流动现象极为普遍,如何保留优质人才,夯实发展基础,扩大利润成为了当下国企人力资源管理的重点内容。在思想工作下,借助人文关怀、情感引导等来加深员工对于企业的认同与归属感。基于习近平新时代中国特色社会主义思想的引导,强化“坚持以人民为中心的发展思想,推动高质量发展和共同富裕”的价值理念,树立起员工家国情怀、社会责任、奉献意识,进一步增强员工思想政治意识与职业精神相结合,留住优秀人才。

3.3 提升工作信念

当前,中国正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动能的关键时期,新形势下国企改革需要应对快速变化的国内外形势挑战,国有企业的改革发展离不开全体员工的持续发力。加强思想政治教育,发挥党组织先进理论指导作用,树立先进榜样模范,能够营造积极向上的工作氛围,提高全体员工的攻坚克难信念与信心,和企业发展同心同力,为国民经济发展做出自身贡献。

4 思政教育与国企人力资源管理融合的关键节点

4.1 人才选拔环节

思政教育评估与人才选拔的有效融合,需要国企重视在人才选拔过程中合理提高思政教育的考核占比,设计科学的道德评估指标,实施对应聘人员政治、道德、职业等综合素养的严格考核,把好人才工作的政治方向。同时,重点考

察纪律意识、规矩意识,重视加强对应聘人员公平公正态度、交易管理、岗位廉洁问题处理等方面的思想政治水平评价。另外,国企人才选拔也需要遵循以人为本理念,与应聘人员进行平等、亲和交流,进而掌握应聘人员真实、全面的思想认识与工作能力。

4.2 人才培育环节

人才培育是思政教育与人力资源管理融合的核心节点,国企人力资源培训管理需要引导广大干部员工不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,激发出干部员工与企业共同进退的主人翁意识,提高担当责任、开拓创新的自觉性和主动性。在人才培养方面需要引导员工正确认识企业的管理理念、价值观念、发展战略等,并结合具体的工作内容、职责选择科学的培训方法,在提升员工的工作责任意识,加深岗位归属的同时,促进员工工作技能与思想水平的同步提升。同时,需要充分发挥党员干部、先进模范的组织带头作用,实现党的正确思想政治理论与员工岗位实际的有机融合,提高员工的担当敬业精神。此外,思政教育与人才培育的融合,还需要重视教育形式的创新、工作氛围的营造,激发员工思政学习的持续动力。

4.3 人才保留环节

人才保留是国企人力资源管理的重要环节,思政教育与人才保留的融合,需要充分发挥人文关怀的作用,通过加强与员工定期交流、沟通等方式,妥善解决内部矛盾,建立内部良好的上下级关系与工作氛围,提高员工的认同感与归属感。国企思政教育需要根据员工个体差异实施针对性的思想关怀,尤其是通过持续开展“我为群众办实事”等活动,重点帮扶工作、生活特殊困难的员工,在企业中营造和传播人文关怀与温暖。同时,结合对物质奖励、精神奖励的灵活应用,提高员工对企业文化、理念的认同感。除此之外,思政教育人文关怀与人才保留的融合,需要重视对员工民主权利的发挥与保障,为民主意见的反馈建立畅通渠道,也有利于员工对国企发展的积极献策,提高员工的向心力与凝聚力。

4.4 人才任用环节

国有企业需要坚持“党管干部原则”,突出政治标准。因此,思想政治教育摆在了国企人才队伍建设的重要位置。借助“第一议题”“三会一课”等思政教育长效机制有利于提高人才干部队伍的理論素养,形成良好工作作风,在思想教育过程中引导干部人才形成对自身发展情况的准确认知,进一步明确自身在工作岗位上的发展目标与努力方向,激发持续向上的工作动力、干事创业的工作热情。

5 思政教育融入国企人力资源管理的相关路径

5.1 加大宣传力度

国企人力资源管理与思政教育都具备长期性、系统性特征,需要重视加强对习近平新时代中国特色社会主义思想

在企业内部的长期、广泛宣传。随着国家对于国企干部作风、管理制度建设越发关注、重视，国企的人力资源管理与思政教育工作必须牢牢紧跟相关规章制度与纲领文件要求，在党组织的正确领导下，加强对这些政策、文件的深刻学习、理解，领悟工作要求，以此作为对管理制度、企业文化建设等优化的依据、指引，推动思政教育与人力资源管理的有效融合，形成对员工价值观的积极影响。国企员工也需重视加强对党组织先进理论、文件精神的学习与领会，正确认识自身的主人翁地位，树立起主人翁观念，在岗位工作中充分发挥创造潜力，服务企业发展。

5.2 优化培训教育管理

传统的说教式思政理论培训，不但不利于员工主人翁意识的培养，反而会引起员工参加思政教育工作以及开展人力资源管理工作的逆反心理。引导、帮助员工树立起正确、积极的思想观念，是思政教育工作的主要目的，进而形成对员工工作实践创造的正确指引。国企需重视发挥内部宣传栏、官方微博、微信公众号等舆论宣传阵地作用，加大对党政先进理论的宣传力度，报道宣传先进事迹，树立典型榜样，为员工学习培训提供丰富素材，加强员工对党政思想理论、精神内涵等的深入理解，进而自觉实践于岗位工作。情境式教育是最为有效的员工思政教育培训方式，通过定期组织员工参观红色基地、历史博物馆等方式，使得员工能够在真实环境中切身领悟党的理论的先进性，潜移默化中引导员工形成积极向上的思想观念。

5.3 针对企业特征宣传

思政教育有着较高的理论性要求，思政教育工作作用的发挥，以及榜样引领作用的发挥，都需要做好对国企行业特点的针对性分析，针对企业特征实施对应的宣传教育，避免出现人力、物力浪费现象。国企人力资源管理与思政教育的融合也需结合其所属行业特征，形成国企发展所需的道德标准与价值指引，宣传行业突出的先进人物、事迹，激发出员工思政理论内化应用的方向以及用于工作实践的方法创新，发挥出对企业发展的积极力量，这也是人力资源管理与思政教育的核心内容。国有企业需重视加强对内部员工真实

案例的挖掘、宣传，将党政思想理论教育与行业特征、企业特征相结合，以真实的、针对性的思政内容教育，激发国企人力资源的应用潜力。

5.4 重视发挥企业文化作用

企业文化中体现了全体员工认可的价值理念与文化观念，也是对企业群体意识、精神形象的客观展示。现代国企人力资源管理，需要重视发挥企业问题对员工正确价值理念的构建作用，提高整体凝聚力。因此，国企人力资源管理与思政教育的融合，必须全面发挥出企业文化的积极作用，建设形成企业价值内涵与思政教育精神内涵高度一致的企业文化，形成对员工工作与个人发展的积极影响。除此之外，国企的经营发展还需重视对企业文化建设、宣传工作的梳理，及时发现企业文化体系与思政教育、人力资源管理融合的不足之处，在充分、广泛征求员工意见的前提下进行合理更改，进一步加强员工的企业人文关怀感受，有利于培养员工的主人翁意识，激发工作潜能。

6 结语

综述可知，思政教育与国企人力资源管理的有效融合，能够为国有企业发展培养出思想政治水平高、专业技能过硬的高素质人才，是人力资源管理持续提升的重要推动力。对此，国有企业必须充分认识到思政教育与人力资源融合的价值，结合自身的行业特征，探讨积极有效的思政教育与人力资源管理融合路径，为企业深化转型提供坚实的人力资源保障。

参考文献

- [1] 郭保.探索思政教育融入国企人力资源管理的途径[J].大众商务,2023(21):282-284.
- [2] 林振盘.浅议如何做好思政教育融入石油企业人力资源管理实践[J].企业改革与管理,2016(8X):1.
- [3] LIU Ye.思政教育对国企人力资源管理工作的作用[J].四川有色金属,2019(2).
- [4] 党鑫.如何做好思政教育与人力资源管理的有效融合[J].现代经济信息,2017(11):2.