

Discussion on Innovative Strategies for Human Resource Work Based on Corporate Culture Background

Bin Liang

State-owned Changhong Machinery Factory, Guilin, Guangxi, 541002, China

Abstract

The ideological and political work of state-owned enterprises, as an important part of corporate culture, plays a key role in shaping employee values, enhancing team cohesion, and promoting the stable development of enterprises. However, with the development of the times and changes in the social environment, the ideological and political work of state-owned enterprises is facing new challenges and issues. Therefore, state-owned enterprises need to innovate their ideological and political work to meet the demands of the new situation. This article will start from the background of corporate culture to explore the innovative paths of ideological and political work in state-owned enterprises, aiming to construct a system of ideological and political work that adapts to the development of the new era through a series of measures, thus providing a solid ideological guarantee and driving support for the sustainable development of state-owned enterprises.

Keywords

corporate culture; state-owned enterprises; human resources; innovation strategy

基于企业文化背景下人力资源工作的创新策略探讨

梁斌

国营长虹机械厂, 中国·广西 桂林 541002

摘要

国有企业思想政治工作作为企业文化的重要组成部分, 其在塑造员工价值观、提升团队凝聚力、促进企业稳定发展中发挥着关键作用。然而随着时代的发展和社会环境的变化, 国有企业思想政治工作面临着新的挑战和问题。因此国有企业需要对思想政治工作创新, 以适应新形势下的需求。本文将从企业文化背景出发, 探讨国有企业思想政治工作的创新路径, 旨在通过一系列措施, 构建适应新时代发展的国有企业思想政治工作体系, 从而为国有企业可持续发展提供坚实的思想保障和动力支撑。

关键词

企业文化; 国有企业; 人力资源; 创新策略

1 引言

在新时代的浪潮中国有企业作为我国国民经济的重要支柱, 其健康发展对于国家的经济安全和社会稳定具有重大意义。国有企业思想政治工作作为企业文化建设的重要内容, 不仅关系到企业内部员工的价值观塑造和思想道德建设, 更在推动企业发展战略、提升企业核心竞争力、维护企业和社会稳定等方面发挥着不可替代的作用。然而面对快速变化的国内外环境, 传统的国有企业思想政治工作模式逐渐暴露出与时代发展不相适应的问题, 鉴于此, 如何在企业文化背景下创新人力资源工作已成为亟待探讨的问题。文章将深入分析目前国有企业思想政治工作的现状问题, 提出基于企业文化背景的创新策略, 以实现思想政治工作的转型升级, 更好地服务于国有企业的高质量发展。

【作者简介】梁斌(1973-), 男, 中国广西桂林人, 本科, 政工师, 从事思想政治研究。

2 目前企业人力资源工作面临的现状

2.1 企业文化与思想政治工作融合度不够

随着市场经济体制的不断完善, 国有企业逐渐意识到企业文化在提升企业竞争力中的重要作用, 但在实际操作中企业文化与思想政治工作的融合却显得力不从心。一方面, 企业文化的内涵不能充分融入思想政治工作的实践中, 导致思想政治工作的内容与企业文化建设的实际需求脱节; 另一方面, 思想政治工作的方法和手段没有与企业文化形成有效对接, 使得思想政治工作的效果受到限制。这主要是因为企业文化建设与思想政治工作的指导思想和发展目标不一致, 企业文化更注重物质文明建设和企业形象的外在展示, 而思想政治教育则侧重于精神文明建设和员工思想道德素质的提升, 这种理念上的分歧导致二者难以融合, 使企业的发展受到限制, 员工的思想政治素质和综合素质也难以提高, 企

业的凝聚力和向心力也无法增强^[1]。

2.2 企业缺乏对思想政治工作的重视

思想政治工作和人力资源管理在企业内部属于两个彼此相互关联且相互影响的关键领域，思想政治工作可以提升员工的思想政治素养，为企业人力资源工作给予强大的精神支撑以及思想保障；人力资源管理借助合理配置人力资源，给员工营造良好的工作与生活环境，推动思想政治工作有效开展。这两者相互补充，一道推动企业实现持续健康发展。然而在快速的市场化进程中一些国有企业过于注重经济利益和业务发展，而忽视了思想政治工作的基础性作用，导致其在企业运营中的地位被边缘化，在资源配置、人员配备以及工作推动上缺乏必要的支持和保障，使得思想政治工作的实效性大打折扣，难以发挥其在国有企业发展中的作用，影响了企业文化的建设和企业软实力的提升。

2.3 国有企业内职工人员素质参差不齐

在国有企业的职工队伍中存在不同年龄段、教育背景和专业技能水平的员工，这种多样性虽然为企业带来了活力，但也导致了职工思想观念和价值取向的多元化，即部分员工对思想政治工作的意义和重要性认识不足，缺乏参与的热情和积极性。此外，由于人员素质的差异，对思想政治教育内容的理解和接受程度不一，也导致思想政治工作的普遍性和针对性难以平衡。尤其是在面对目前人才竞争的大环境，企业如果不能有效解决职工素质参差不齐的问题，将难以在市场竞争中保持优势。这主要由三个方面造成：①国有企业的人力资源管理机制存在一定的问题，如招聘标准不统一，职工选拔和晋升机制不够透明和公正，导致职工队伍素质参差不齐。②企业对职工的培训和激励不足，缺乏有效的激励机制激发职工的积极性和创造力。③国有企业内部的竞争机制不充分，职工缺乏必要的竞争压力和成就感。

3 基于企业文化背景下企业人力资源工作创新的重要性

3.1 企业文化概念论述

企业文化是指在一定的社会历史条件下，企业在长期的生产经营活动中逐步形成并共同遵循的价值观念、行为规范、工作作风和经营理念的总和。其是企业内部共同的理想信念和行为准则，体现了企业的精神面貌和独特风格，对企业员工具有强烈的导向作用和凝聚力。不仅包括了企业的使命、愿景和核心价值观，还涉及企业内部的沟通方式、决策模式以及与外部环境的互动等方面^[2]。

3.2 重要性

3.2.1 增强企业凝聚力与核心竞争力

企业文化是企业的灵魂，其能够凝聚员工的心，提升员工的归属感和认同感。在企业文化环境中，人力资源部门依靠共同秉持的价值观以及行为准则，可以把员工紧密地凝聚到一起，形成强大的团队凝聚力，比如人力资源部门经过

举办企业文化相关活动、开展团队建设等工作，提高了企业文化所产生的影响，使得员工的归属感以及企业凝聚力都得到了提升。另外，企业文化对激发员工的创新精神以及创造力有积极作用，能推动企业持续朝着前进方向发展。

3.2.2 适应时代发展和市场需求变化

随着社会经济的快速发展和全球化进程的加速，企业持续调整自身的人力资源策略，以此维持竞争优势，这就要求员工需要拥有快速学习以及适应新技能的能力。借助创新的培训与发展计划，企业可帮助员工持续提升个人的知识与技能，提高他们的适应能力以及创新意识，以便更有效地应对市场变化，为企业创造出更多价值。同时，创新人力资源工作有助于优化组织结构和流程。

3.2.3 促进企业文化建设与人力资源工作深度融合

企业文化是企业的精神内核，而思想政治工作则是企业价值观传播和实践的重要手段。创新人力资源工作意味着要相关部门以企业文化为载体，将企业核心价值观融入员工的思想教育和行为规范中，使企业文化成为员工自觉遵循的行为准则。这样不仅能够增强员工对企业文化的认同感和归属感，还能够提升人力资源工作的实效性，使其更加符合企业的实际需求和员工的内心期待。此外，通过创新企业可以形成具有自身特色的思政工作模式，将企业文化和思想政治工作有机结合，共同推动企业健康发展，提升企业的整体素质和市场竞争力，为企业可持续发展提供强大的精神动力和文化支撑。

4 基于企业文化背景的企业人力资源工作的创新策略

4.1 坚持党的领导，强化党建工作的质量

党的领导是中国特色社会主义最本质的特征，是国有企业的独特优势。在创新思想政治工作的过程中，必须牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。强化党建工作质量，就是要确保党的理论和路线方针政策在企业得到贯彻执行，通过加强党的组织建设、完善工作机制、提升党员素质，使党组织在企业中发挥战斗堡垒作用^[3]。鉴于此，企业要确立党组织在企业决策中的核心地位，保证党的方针政策得到贯彻执行，并强化党组织的政治功能和服务功能，通过开展丰富多彩的党建活动，提升员工的参与度和归属感。其次，要开展丰富多彩的主题党日活动、党内活动，创新开展“党建+品牌”载体，提升党员的先进性和纯洁性，不忘初心，赓续奋斗，使其成为企业改革发展的中坚力量，并将党的创新理论成果融入企业文化建设中，引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观。最后，推动党建工作与企业文化的深度融合，通过文化建设传递党的声音，通过党建工作提升文化建设的实效性，并建立健全党建工作考核评价机制，确保党建工作的质量和效果，使得国有企业思想政治工作能够在党的领导下，更好地适应企业文化背景，形成具

有企业特色的思想政治工作模式，从而为企业的长远发展提供思想基础和文化支撑。

4.2 构建与企业文化融合的人力资源管理体系

基于企业文化背景的国有企业人力资源工作的创新要求人力资源工作不再局限于传统的理论宣讲和思想教育，而是要与企业文化的内涵和外延紧密结合，形成相互促进、相互渗透的有机整体。因此企业要深入挖掘和阐述企业文化的核心价值理念，将这些理念与人力资源工作的内容相结合，使人力资源管理体系可全面呈现企业的核心价值观以及经营理念。为此，相关部门要把企业文化融入招聘、培训、绩效管理以及激励机制等环节当中，在招聘时挑选出与企业文化相契合的候选人，以此保证员工拥有和企业文化相匹配的价值观以及行为习惯。在绩效管理方面，把企业文化的关键要素列入考核指标，像团队合作、创新意识、客户导向等，引领员工朝着企业文化所倡导的方向去努力，使得员工在实现个人价值的同时为企业文化的传承与发展贡献力量。其次，企业需要持续优化人力资源管理体系，定期开展企业文化评估工作，深入了解企业文化的实际状况以及员工对文化的认同程度，以便及时对人力资源管理体系加以调整和优化。同时企业还要关注行业发展趋势以及人力资源管理的最新理论，参考借鉴先进的管理经验与实践做法，持续提升人力资源管理的专业水准。

4.3 提升人力资源工作的实践性和针对性

人力资源工作要求企业工作内容和方法要紧密联系企业实际和员工需求，解决具体问题，推动实际工作的开展。其中针对性包括对员工思想动态的准确把握，对不同群体、不同问题的具体分析，以及对企业特定时期发展需求的回应；实践性则体现在将思想政治教育与企业生产经营活动相结合，通过具体措施和实际行动来落实教育目标。因此企业需要通过调查研究，准确掌握员工们的思想状况和实际需求，制定有针对性的人力资源工作计划。并将人力资源工作与企业发展战略相结合，保证思想政治工作能够为企业的中心工作服务。例如企业可以实现人力资源部门和其他部门的结合，这样既能整合人力资源，精简机构，又能为人力资源工作拓宽渠道，扩大空间。此外，企业应当创新人力资源工作的方法，如利用现代信息技术手段，开展线上线下相结合

的教育活动，提高工作的趣味性和互动性，并建立健全激励机制，鼓励员工积极参与思想政治工作，同时对表现突出的个人或集体给予表彰和奖励，保证思想政治工作与企业发展 and 员工利益紧密结合，增强工作的实效性，提升员工的参与度和满意度，真正实现企业“以人为本”理念，进而促进企业凝聚力和核心竞争力的提高。

4.4 加强人力资源工作的专业性和制度化建设

加强人力资源工作的专业性和制度化建设既可以提高人力资源工作的效率和质量，还能使人力资源工作成为企业日常管理的重要组成部分，增强其稳定性和连续性，保证思想政治工作的效果可衡量。因此企业应当设立专门的人力资源工作部门，配备专业的人力资源工作者，并定期对其进行培训和考核，以提升其专业能力和服务水平。同时制定完善的人力资源工作制度，包括工作规划、实施步骤、责任分配、监督考核等，确保思想政治工作有章可循、有法可依。此外，企业还应通过定期的人力资源工作研讨会、经验交流会等形式，总结工作经验，不断提升工作的专业性和制度化水平，以形成科学、规范、高效的工作体系，从而更好地服务于企业文化建设，推动企业健康稳定发展。

5 结语

在企业文化背景下，企业人力资源工作的创新策略不仅是企业稳定发展的内在需求，更是推动企业履行社会责任、实现高质量发展的关键举措。鉴于此，企业在人力资源工作时应坚持以党的创新理论为指导，将党的路线方针政策贯穿于企业思想政治工作的全过程，确保企业发展的正确方向。并注重企业文化与思想政治工作的深度融合等一系列措施，不断探索和创新思想政治工作的方法和途径，紧密结合企业实际，不断适应新时代的发展需求，以促进国有企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1] 毛玲,文敏.如何发挥党建思想政治工作优势促进国有企业文化建设[J].中外企业文化,2024(09):171-173.
- [2] 蒋陈.新时代国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合策略[J].经营管理者,2024(09):62-63.
- [3] 赵鑫,王婉霞.国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合探索[J].时代报告,2024(05):80-82.