

浅析现代人力资源管理中思想政治工作的作用

朱兰青

浙江中材工程设计研究院有限公司，浙江省杭州市，310022；

摘要：思想政治工作作为企业文化建设的重要组成部分，对于提升员工思想道德素养和文化水平、增强企业凝聚力和战斗力发挥着关键作用。然而，当前部分企业尚未将思想政治工作有效融入人力资源管理体系，导致管理效能不佳，影响企业的持续发展。本文围绕思想政治工作与人力资源管理的关系展开探讨，分析思想政治工作在人力资源管理中的重要作用，阐述两者融合的具体路径，旨在推动企业管理理念的创新，提升人力资源管理水平，促进企业健康稳定发展。

关键词：企业管理；人力资源管理；思想政治工作；作用

DOI：10.64216/3080-1486.25.03.006

1 人力资源管理和思想政治工作概述

1.1 人力资源管理概述

人力资源管理是企业为实现既定战略目标，对员工从招聘、培训、考核、激励、晋升到福利待遇等环节进行系统规划与组织实施的综合性管理活动。它强调以科学方法优化人力资源配置，激发员工潜能，提升整体组织绩效。现代人力资源管理不仅关注员工的专业技能和工作效率，还高度重视员工的心理需求、文化认同和职业发展路径。通过营造良好的工作环境和促进团队协作，实现员工与企业的双向成长。管理内容涵盖岗位设计、绩效管理、员工关系管理等多个方面，力求在公平、公正的原则下，建立和谐稳定的劳动关系，减少内部摩擦和冲突。

1.2 思想政治工作概述

思想政治工作是企业在提升员工思想觉悟、道德素养和职业责任感方面的重要手段，是一种以文化建设和价值引导为核心的综合性工作。其目标在于强化员工对企业文化和价值观的认同感，增强员工的归属感和使命感，构筑积极向上的精神风貌。企业通过组织主题教育活动、宣传先进典型和企业精神，塑造员工良好的思想状态，促进员工在工作中自觉遵守规章制度，形成团结协作的团队氛围。思想政治工作不仅丰富企业文化内涵，还为维护员工队伍的稳定性提供保障，减少消极情绪和矛盾冲突，确保企业的正常运行。

1.3 两者融合的理论基础与实践需求

思想政治工作与人力资源管理的融合，具备明确的理论基础和现实实践需求。从理论层面看，二者都以“以

人为本”为核心理念，追求人的全面发展与组织效率的协调统一。思想政治工作强调意识形态引导和价值观塑造，人力资源管理注重人才开发与组织目标的匹配，二者在目标导向和人本理念上具备高度契合性。马克思主义关于人的全面发展理论，为两者融合提供了思想依据。

在实际管理中，企业需要借助思想政治工作，引导员工树立正确的职业观、道德观和责任感，为组织塑造稳定、积极、团结的内部环境。面对日益复杂的管理情境和多元文化背景，单一的制度约束难以发挥最大效能，思想政治工作的介入，能够从思想层面激发员工内驱力，提升组织的凝聚力与执行力。融合发展成为现代企业提升管理效能和塑造核心竞争力的重要路径。

2 思想政治工作在人力资源管理中的重要作用

2.1 提升企业人力资源管理的工作质量

企业通过深入开展思想政治教育，能够帮助员工明确企业的战略目标、发展愿景和岗位职责，使员工在思想上与企业保持高度一致，从而增强工作积极性和责任意识。一个思想统一、目标清晰的员工队伍更容易接受管理制度，推动各项管理措施落地执行^[1]。在培训环节中，思想政治引导能够提升员工的参与度和学习主动性，增强培训的实效性。在激励机制上，具备正确价值观的员工更容易树立奋斗目标，激发内驱动力，提升激励效果。在绩效考核方面，思想政治工作有助于营造公平公正的评价氛围，减少员工间的猜疑与不满，提高考核制度的公信力和接受度。思想统一为管理提供基础，价值共识推动制度实施，进而全面提升人力资源管理的科学性和执行力。

2.2 排除思想障碍以维护员工队伍稳定

企业在运行过程中,员工可能因压力大、认同感不足、岗位变动或激励不到位等问题产生思想波动、情绪消极,甚至出现抵触行为。思想政治工作可以有效发挥思想疏导、心理安抚和价值引导作用,及时掌握员工的思想动态,开展有针对性的谈话和引导,帮助员工正确看待个人利益与集体利益的关系,缓解压力、化解矛盾。在面对组织结构调整或业务转型时,思想政治工作能够统一思想、稳定人心,避免因不理解和抵制而导致人员流失或工作效率下降^[2]。通过建设良好的思想氛围和信任机制,企业能够维护员工队伍的稳定性,增强组织凝聚力和向心力,从根本上保障企业各项工作的顺利推进和持续发展。

2.3 能够解决人力资源管理工作中的局限性问题的

传统人力资源管理工作中常常强调制度建设与流程执行,容易忽视员工的情感体验、思想状态和主观意愿,导致制度推行效率不高、员工配合度不够。思想政治工作恰好弥补了这一短板,通过加强价值观培育、开展组织文化活动、构建情感联结机制,使员工从内心接受和认同管理安排。在制度执行过程中,员工如果缺乏积极主动的心态,即使制度合理也难以发挥作用。思想政治工作注重情感沟通与心理共鸣,能在员工与制度之间搭建理解的桥梁,提高制度执行力和适应性。在面对工作压力、岗位调整等变动时,思想政治工作帮助员工正确看待变化、理性调节心态,从而提升其适应组织变革的能力。

3 当前人力资源管理中思想政治工作面临的问题

3.1 思想政治工作形式化、表面化倾向

当前部分单位在人力资源管理中开展思想政治工作时存在明显的形式主义倾向。管理者往往将思想政治工作当作任务来完成,停留在开会传达、发文件、填表格等表层活动,缺乏深入的思想沟通和实际效果^[3]。工作内容空泛,方法手段单一,难以引发员工的思想共鸣和情感认同。员工对这类工作产生抵触心理,认为其与个人成长和工作实际关联不大,导致参与积极性下降。管理者没有真正将思想政治工作纳入人才管理体系进行科学规划和实践运用,造成资源浪费和执行落空。思想政治工作难以渗透到员工思想深处,缺乏实效性和吸引力,难以实现预期的组织文化建设目标。

3.2 与业务管理脱节,缺乏融合机制

部分组织在思想政治工作与业务管理之间未建立有效衔接机制,造成二者运行割裂。思想政治工作常常被孤立于业务活动之外,没有与绩效管理、岗位培训、员工激励等人力资源核心职能相结合。业务部门重实绩轻思想,政治工作者重理论轻实践,致使思想工作缺乏针对性和精准性。员工日常工作的实际需求和思想状况未被充分了解与响应,使思想政治工作内容滞后于组织发展。组织缺乏基于岗位、基于项目、基于团队的政治思想工作策略,导致工作开展无法深入融入人力资源管理的全过程。思想教育与岗位目标、团队建设没有形成良性互动,影响组织管理效能的提升。

3.3 专业队伍建设薄弱,人员素质不高

思想政治工作队伍整体建设存在短板,严重制约其在现代人力资源管理中的价值发挥。许多从事思想政治工作的人员缺乏系统的管理知识和人力资源技能,难以应对复杂多变的职场环境和员工心理变化。一些岗位由兼职人员担任,工作投入时间有限,难以深入掌握员工思想动态。部分管理者对思想政治工作认知不足,缺乏专业化培训和能力提升机制,导致工作内容陈旧、方法落后、效果不明显。组织缺少长期的人才培养计划和激励机制,使得思想政治工作岗位吸引力不强,队伍稳定性较差。专业素质薄弱直接影响思想政治工作的科学化、系统化发展,制约其与人力资源管理融合的深度与广度。

3.4 缺乏科学评估与激励机制

思想政治工作效果难以量化评估,缺少明确的目标体系和标准化指标,成为当前人力资源管理中的一大短板。组织往往以活动数量、文件归档等形式评价工作成效,忽视员工思想状态和行为变化的实质性影响。这种评价体系无法准确反映思想政治工作的质量和作用,也无法为改进方向提供有效依据。思想政治工作成果与绩效考核脱节,缺少与个人晋升、岗位调整等挂钩的激励机制,导致工作人员积极性不高。管理层重视程度不足,未能将思想政治成果转化为组织治理能力或人才价值提升的具体体现。长期缺乏激励与评估,削弱了思想政治工作的导向性和持续性,影响其在人力资源管理中的推动作用。

4 思想政治工作与人力资源工作中有效性的策略

4.1 完善制度体系,推动“思想政治+人力资源”一体化

组织应构建科学完善的思想政治工作制度体系,将

思想政治教育融入人力资源管理的各个环节。管理层应在员工招聘、培训、绩效管理、岗位晋升等制度中明确思想政治要求和导向。人力资源部门应联合党委、工会等部门,制定统一的管理规范,推动思想政治工作与员工管理工作同步规划、同步部署、同步考核。制度设计应注重岗位特点和人员差异,增强政策的适配性和执行力^[4]。企业还应设立“思想政治+HR”专项小组,定期召开融合协同会议,分析员工思想动态,推动制度化成果落地。制度保障将思想工作由被动执行转向主动融合,提高组织治理的整体协同水平。

4.2 建设复合型人才队伍,提升工作专业性

组织应重视思想政治工作人员的人才梯队建设,建立起一支懂政治、懂管理、懂人力资源的复合型人才队伍。人力资源部门应与党群组织共同制定人才引进与培养计划,优化选拔标准,吸引具备心理学、管理学、政治学等多学科背景的人员充实队伍。管理者应设立定期轮训机制,加强思想政治人员的业务能力培训,重点提升其在员工关系管理、组织行为分析、沟通协调等方面的专业水平。企业应支持思想政治工作者参加行业交流与学术研究,提高专业认知与实务能力。组织还可推动双向交流机制,鼓励人力资源从业者与党务人员交叉任职,实现经验互补。复合型队伍的建设有助于提升思想政治工作的实效性与科学性,增强其在企业战略执行中的支撑力。

4.3 深化企业文化建设,强化价值引导功能

企业需要以核心价值观为引领,深化企业文化建设,使思想政治工作在企业内部形成统一的精神追求和行为规范。管理层应在战略目标制定中注入文化导向,明确企业发展的价值理念与行为准则。人力资源部门可围绕“以人为本”的管理理念,将思想引导融入到员工入职、培训、绩效激励等全过程,推动员工在工作中认同企业文化,形成稳定的行为习惯。组织应策划主题活动、精神文明评比、榜样展示等形式,使价值引导在实践中可见、可感。管理者要善于捕捉工作亮点、典型人物与团队成果,强化正向激励,引导员工将个人发展融入组织使命中。企业文化作为思想政治工作的重要依托,能够增强员工凝聚力与归属感,为组织持续发展提供精神动力。

4.4 创新工作载体,结合信息化手段增强实效

企业应充分利用信息化工具和数字平台,为思想政治工作注入新的活力和实效。组织可以建立思想政治工

作平台或应用模块,集成员工思想动态调研、在线学习、互动交流、成果展示等功能,实现教育管理的信息化、智能化。管理者应探索借助大数据技术分析员工心理状态、价值取向与职业满意度,制定针对性思想工作策略。企业还可利用微信公众号、企业微信、内部论坛等新媒体载体,推送思想政治内容、优秀案例与互动话题,增强员工参与感与认同感^[5]。人力资源部门应联合IT部门建立线上线下融合机制,确保信息化工作载体贴近员工实际,提高思想政治教育的触达率和影响力。

4.5 建立激励与评价机制,保障思想政治工作的持续性

组织应建立科学合理的思想政治工作评估体系,推动该工作成果纳入人力资源绩效考核与组织发展指标。人力资源部门应设定明确的评价维度,如员工思想状态变化、文化认同度、参与度、组织满意度等,结合定性与定量手段开展综合评估。管理层应将思想政治工作成果与岗位晋升、薪酬激励、评优评先等制度挂钩,提升员工和管理者参与积极性。思想政治工作成果还应体现在组织发展报告、员工满意度调查等内容中,推动工作过程全链条监督与反馈。激励机制的建立能够有效调动各层级管理者和思想政治工作者的主动性,推动思想政治工作持续开展、不断深化。

5 结论

思想政治工作在现代人力资源管理中发挥着凝聚人心、统一思想、激发活力的核心价值。企业在推动组织发展和人才建设过程中,需要注重对员工价值观、行为规范和文化认同的引导,增强队伍的向心力与执行力。思想政治工作与人力资源管理的融合,有助于实现管理目标与员工个体成长的统一。融合发展是构建高效、稳定、可持续组织体系的重要路径。

参考文献

- [1] 龚文香. 思想政治工作在国有企业人力资源管理中的作用[J]. 销售与管理, 2024, (07): 48-50.
- [2] 杨雁敏. 思想政治工作在企业人力资源管理中的作用[J]. 现代企业文化, 2022, (32): 148-150.
- [3] 张东芝. 思想政治工作在人力资源管理中的作用[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (08): 91-93.
- [4] 许润彬. 企业党建与人力资源工作的有效融合路径分析[J]. 市场瞭望, 2024, (24): 178-180.
- [5] 张伟. 新时代企业人才发展战略与思想政治工作融合研究[J]. 中国有色金属, 2024, (S2): 76-78.