国有企业思想政治工作与人力资源管理融合策略研究

■河南中平鲁阳煤电有限公司 杨峰

在国有企业转型升级的关键时期，人力资源管理扮演着至关重要的角色。然而,国有企业面临着诸多挑战,如体制机制束缚、人才流失与招聘难题、绩效考核与激励机制不完善以及培训与发展机会不足等。这些挑战不仅影响了企业的运营效率和竞争力,还制约了企业的长远发展。因此,探索适合国有企业的人力资源管理路径显得尤为重要。

一、思想政治工作与人力资源管理融合的必要性

在经济全球化的背景下，激烈的市场竞争考验着企业生存发展的持久力,作为国有企业,为更好地适应市场环境的变化发展，思想政治工作与人力资源管理充当着重要角色，思想政治工作对于提升职工思想道德水平、增强企业的凝聚力和战斗力发挥着重要作用，而人力资源管理工作对于提高企业人力资源合理配置、发挥人力资源优势也发挥着重要作用。对于国有企业发展而言,思想政治工作与人力资源管理融合的必要性主要体现在以下几方面：一是有助于全面提升思想觉悟和专业技能,实现职工的全面发展。思想政治工作对于职工树立正确的世界观、人生观、价值观有重要意义，可以帮助职工在工作中积极展现工作能力和专业能力,人力资源管理通过招聘、培训和考核机制,实现职工能力与岗位要求的匹配,同时通过发挥思想政治工作的激励和引导作用，可以进一步激发职工的潜能,提升工作绩效,促进职工全方位能力和素质的提升；二是有助于加强企业文化建设,形成统一的价值取向。企业文化是企业凝聚力和创造力的重要来源,是企业的灵魂。思想政治工作对于培养职工的团队精神和集体荣誉感具有积极意义，对于促进企业文化和增强企业凝聚力和向心力也具有积极意义；三是有助于提供企业发展动力,实现企业可持续发展。在日益激烈的市场竞争中,企业只有不断提升自身竞争力,才能在竞争中脱颖而出，思想政治工作与人力资源管理的融合能够为企业储备专业技术能力和思想政治水平较高的人才资源，为企业可持续发展提供人才支持。

二、思想政治工作与人力资源管理融合策略

(一)提高对国有企业思想政治工作的认识

在信息科技革命背景下,国企竞争激烈,人力资源管理变革给职工带来一定压力。单纯的行政管理难以解决问题,思想政治工作的导向、感化和疏通功能至关重要。它能让职工明晰企业与自身发展方向,产生精神动力,主动投入企业改革。国企管理者需从长远发展着眼,重视思想政治工作,将其与人力资源管理结合,建立灵活管理方式应对风险。管理者要密切观察员工思想、舆论和人才流动,研究党的路线方针政策贯彻情况和舆论危机,探寻队伍建设问题根源与规律,为人才政策提供依据。

(二)强化国企党建工作的保证

首先,要改革国企思想政治工作方式。随着市场经济发展和国企改革，国企吸纳了不少年轻高学历人才,但由于代际差异,传统思想政治工作方式不适合年轻人,亟须创新。可利用微信公众号等新媒体平台,以符合年轻人思维的方式开展工作。同时,为员工创造参与管理的机会,如开放论坛、组织调研等,让员工了解企业战略决策,形成统一战线。其次,加强思想政治工作队伍专业化建设。部分企业存在职能混淆、部门交流机制不完善、协同度低等问题。国企的人力资源管理应承担部分思想政治工作职责，通过党校学习、“三会一课”、专题培训等,增强对党的理论和政策的了解,提高思想政治工作专业性，服务企业管理层和基层职工。最后,健全国企员工思想政治工作保障体系。国企思想政治工作是长期系统工作，需强化财政支持,健全体制,营造良好氛围。

(三)完善绩效考核与激励机制

制定科学合理的绩效考核标准，实现量化管理。在内部绩效管理方面,国有企业应根据自身的发展愿景以及发展战略目标来综合制定绩效评价指标。这些考核标准应当既能够客观反映员工的工作表现,又能够与企业整体战略目标紧密相连,确保员工的行为和贡献与企业的长远发展目标保持一致。国有企业还应加强绩效考核结果的反馈和应用,通过定期沟通和辅导,帮助员工了解自身的优势和不足,明确改进方向。这种反馈机制不仅能够提升员工的个人绩效，还能引导员工行为更加贴合企业战略导向，增强团队的凝聚力和执行力,持续提升整体绩效,推动企业稳健前行。建立多元化激励机制,激发员工的积极性和创造力。为了充分调动员工的积极性和创造力，国有企业应当构建多元化的激励机制，实现物质激励与精神激励、短期激励与长期激励的有机结合。通过设立绩效奖金，国有企业能够及时表扬员工的优秀表现,激发其工作热情和动力。股权激励等措施能够将员工的个人利益与企业的长远发展紧密绑定,鼓励员工为企业的长期繁荣贡献力量。员工表彰活动不仅能够增强员工的荣誉感和归属感，还能在团队中营造积极向上的氛围。这种多元化的激励机制不仅能够满足员工多样化的需求，还能有效激发其创新潜能，为企业的持续创新和稳健发展提供源源不断的动力。

(四)扩展方式融合

国有企业开展思想政治工作与人力资源管理工作要与时俱进,可以通过网络、微信、APP、新媒体平台等具备传播速度快、覆盖面广特点的现代信息技术手段,打破时间和空间的限制,为企业营造良好的接受教育的氛围，以不断创新思想政治工作方式,提高工作的吸引力和实效性,将工作内容覆盖到每一位员工。

三、结束语

国有企业思想政治工作与人力资源管理的融合发展是企业创新改革的重要一环，融合机制的建立健全将有助于职工在思想政治和专业能力提升上的全面发展，国有企业应该不断探索适宜本企业高质量发展的融合策略，以增强企业职工综合实力为基础,进一步促进国有企业的竞争力,最终实现企业的可持续发展。

企业政工队伍建设和思想政治工作的融合实践

■三门峡戴卡轮毂制造有限公司 王怡雯

随着经济的发展与市场环境的变化，企业面临着日益复杂的管理挑战。在这种背景下,思想政治工作的重要性愈加凸显。政工干部作为推动思想政治工作的主要力量，其队伍建设的科学性会直接影响到企业员工的凝聚力。因此,深入研究如何加强企业政工干部队伍建设，成为当前企业亟待解决的问题。

一、政工工作对企业思想政治的推动作用分析

(一)促进了企业员工队伍的建设和发展

政工工作的实施,促进了各个部门之间、员工之间的交流,增强了员工对企业的归属感,提高了员工的政治素养，为企业发展创建了良好的内部环境,保证了企业发展和国家发展之间的一致性。

(二)完善了企业的思想政治工作形式

政工工作的实施，完善了企业的思想政治工作形式。例如,政工人员通过和员工交流,了解员工思想动态、实际困难，针对性帮助员工解决问题,通过事例引导员工树立正确的思想政治认知。

(三)促进了企业的长久发展

思想政治工作是企业内部管理的核心内容,通过思想教育,树立端正的工作态度,有效地抵制不良的工作风气,保证了企业的持续发展。

(四)推动了企业经济效益的增长

政工工作的实施，需要围绕企业经济效益提升开展，政工人员需要了解最新的时事政策和企业发展面临的问题,开展针对性的思想政治工作,引导员工树立大局观，促进企业的经济效益得以提升。

二、加强企业政工干部队伍建设,提升企业思想政治工作水平的策略

(一)科学合理的选拔标准,提升干部队伍素质

科学合理的选拔标准是企业政工干部队伍建设的基础,旨在全面评估候选人的专业素养、道德品质,确保干部具备执行思想政治工作的能力。这种标准能够有效筛选出既懂业务又能引导员工的高素质人才,从而为思想政治工作注入新活力。企业制定科学合理的选拔标准的目标在于建设适应新时代需求的政工干部队伍，确保干部能够在思想政治工作中发挥关键作用，提升员工对企业的凝聚力,增强组织的整体战斗力。在实践思路上,企业应从整体出发,结合自身发展战略,构建科学的选拔体系，明确干部选拔的方向，形成长效机制。通过多元化的选拔渠道,企业能吸引优秀人才加入政工队伍。

(二)创新工作方法

面向国有企业广大员工开展思想政治工作,只有不断改进方式方法,才能不断适应新情况,解决新问题,取得新成效。为此,政工干部改进和优化思想政治工作的一个重要途径，就是要不断加大创新工作方法的应用力度。其一,开展互动式思想政治教育。一些传统思想政治教育往往依赖单向灌输方式,通常不能取得理想的教育成效,因为这是一种单向教育，缺乏与员工的有效互动。为此，政工干部需要在企业内部推出互动式思想政治教育,采用启发、讨论、案例等手段吸引员工的注意力并促使员工积极参与其中，提高思想政治教育的实效性,如围绕某个主题开展主题班会、座谈会等,鼓励员工发表心声、提出建议,通过提问、追问等方式促成员工对主题的深入思考，加深员工的教育体验和感受。其二,运用信息技术开展思想政治工作。巧妙运用信息技术或互联网技术、大数据技术、人工智能技术等开展思想政治工作,变换工作形式和提升工作落实的便捷性，间接降低政工干部开展思想政治工作的经济成本、时间成本。为此,政工干部需要娴熟使用各类信息化设备及技术。

(三)优化政工队伍结构,提升整体素质

企业应注重引进具有不同学科背景的优秀人才充实政工队伍,尤其是熟悉经济、管理、法律、信息技术等领域的复合型人才。通过公开招聘、内部选拔等方式,选拔一批政治素质高、业务能力强、热爱思想政治工作的年轻干部，优化政工队伍的年龄结构与知识结构。同时,加强对现有政工人员的培训与继续教育,定期组织政治理论学习、业务技能培训、综合素质拓展等活动,鼓励政工人员参加各类学术交流与研讨,不断更新知识体系,提升综合素质与业务能力。例如,某大型企业每年制定详细的政工人员培训计划，邀请专家学者进行专题讲座,组织政工人员到先进企业参观学习,有效提升了政工队伍的整体水平。

(四)完善政工师绩效考核制度

企业运营的实际过程中，对政工队伍的绩效考核显得尤为关键，不仅是对政工人员工作成果的一种客观评价，更是调动他们工作热情和创新精神的重要工具。通过实施针对政工队伍的专项绩效考核,可以显著提升他们的思想道德品质,推动其工作效率的整体提高。政工人员的工作态度对政治工作的推进效率有着深远的影响，构建一套完善的评价体系势在必行，该体系应将政工人员的薪酬待遇与他们的工作表现紧密挂钩。当政工人员展现出积极主动的工作态度，并在团队中发挥良好的引领作用时，企业应及时给予正面的反馈和奖励,这不仅是对他们工作的肯定,更有助于激发他们持续保持出色的工作表现。对于工作态度消极、未能发挥应有作用的政工人员,管理层需要采取适当的惩罚措施以儆效尤。虽然奖惩制度并非万能管理手段，但在提升政工人员工作积极性方面,其效果显而易见。

三、结束语

在当前经济发展和市场竞争日益激烈的背景下，企业对政工干部队伍建设的重视程度显著提升。企业加强这一建设不仅有助于提升干部的专业素养,还能有效促进员工对企业的凝聚力。构建高素质的政工干部队伍，意味着企业要实现科学的选拔机制、系统的培训体系和合理的考核标准。这一系列措施的实施，能够激发政工干部的主动性与创造性，从而推动思想政治工作更深入地融入企业管理。

信息化背景下办公室档案精细化管理路径分析

■焦作煤业(集团)鑫珠春工业有限责任公司 王莉莉

在各行各业蓬勃发展过程中，办公室属于重要的职能部门，其工作中形成的档案具有很强的政策性、综合性和保密性,在单位档案管理中具有重要地位。办公室档案管理是组织管理中的重要环节，但传统的纸质档案管理方式存在效率低下和工作繁琐的问题。随着信息技术的发展,利用信息技术支持办公室档案管理工作，保证档案实体的安全性与完整性，为档案的长期保存和便捷访问奠定坚实的基础,提高档案管理的效率和质量,减少人工操作,提升整体工作效率。

一、办公室档案管理中存在的问题

面对海量、复杂且多样的档案数据,传统统计方法工作效率降低,不能适应数据统计的需求。当今社会注重信息化，一些办公室档案管理的信息化建设却严重滞后,尤其面对多样化的内容,如图文、音频、视频等多元化档案,传统的统计工作面临着巨大挑战。档案管理在组织运营中占据核心地位，但是管理者未充分认识到档案管理的重要性。当前信息化档案管理体系不够完善,也缺乏提升档案管理效率的实体设施设备，难以全面推动单位内部严格执行档案管理规定。不仅如此,确保档案管理的规范化和标准化同样重要，需要提升管理的效率和质量。同时,在观念层面上要深刻认识到档案管理职责的重要性。增强管理意识可以采用更加高效安全的信息化手段实现文件资料的搜集和整理,实现集中储存,方便后续的查询和利用。但一些单位使用过时的信息技术管理文档,导致档案管理工作效率低,出现一系列安全问题,极易遭受病毒侵袭或黑客攻击,引发数据丢失风险。

二、信息化背景下办公室档案精细化管理路径

(一)完善数字化档案管理系统

为了完善数字化档案管理系统，要利用信息技术建立一个全面的档案数字化管理系统，可以选择适合的档案管理软件或云平台。确保选择的系统具备强大的功能和易用性，能够满足档案管理的各种需求。将档案数字化后，将其存储在云端,确保档案在线上可访问、可检索、可共享。云存储提供了便捷和安全的存储方式，不仅可以减少空间和成本,还能够实现跨部门、跨地区的协同工作。还要构建档案管理标准,依据相关标准对档案信息开展数字化和智能化处理，优化文件命名规则,严格按照文档格式要求记录,保证日后检索和查找便捷,把现有的纸质档案进行批量扫描,接着做文档转换，使其变成可编辑、可检索的电子文档。如此不仅能够保留原始档案信息,还可以提高档案可用性与检索效率。在档案管理系统里引入全文检索功能，方便用户依据关键词或内容快速搜索和定位档案,提高检索效率与准确性,保障档案的安全性和保密性。在档案系统中设置不同等级的权限管理,在访问控制机制下,要经过授权才可操作和访问。在档案系统中建立版本控制和更新机制,保证档案的更新、追踪与管理,记录档案修改历史，便于跟踪文档变更与管理不同版本档案，这样能让数字化档案管理系统实现档案在线可访问、可检索、可共享,提高档案管理效率与安全性,提升团队协作和决策能力。

(二)建立数据驱动的档案资源利用体系

面对办公室档案数据的爆炸性增长，传统的人工模式已无法适应时代发展，亟需发挥数字技术的引领作用,加强流程再造和治理方式变革。一是引入人工智能辅助管理系统。运用机器学习、深度学习技术,对档案数据进行深入分析,建立覆盖结构化、半结构化、非结构化等多元异构的档案数据分析体系,实现对档案的智能化分类、提取和合规性价差,提升档案利用的智慧化水平。二是运用大数据分析技术。大数据分析通过海量档案数据的处理与分析，提取有价值的信息和知识。一方面,从海量资源中提取关键信息。通过主题分析、频次分析等方法，系统可以识别最迫切的利用需求,并通过关键词、热点问题的统计,呈现利用者关注的焦点,提高了资源建设的针对性和有效性。另一方面，大数据技术能揭示档案背后的深层次关系,提供不同方案的效果预判,为上级在决策过程中提供智力支持,使政策决策更加科学、合理,避免主观性和随意性。

(三)强化档案信息的安全防护机制

为了加强档案安全管理，保护档案的机密性与完整性，需要对档案系统里的数据进行加密以及权限控制,来保证档案的安全性。通过部署防火墙、运用加密技术和实施身份验证等多种安全手段，有效防止档案资料在传输和保存中遭受未经授权的访问、修改或损坏。定期执行档案管理系统的安全性评估与漏洞修补工作，并制定详尽的数据恢复计划，确保一旦发生信息安全事件能够迅速恢复正常运作，保障档案数据的完整性和保密性。除此之外,要提高员工防范意识,提高员工对档案安全的重视和负责态度，减少因员工误操作和管理不当造成的数据丢失和安全事件。可定期开展档案安全培训，让员工正确使用档案管理系统,预防非法操作和事故。

三、结语

综上所述,相较于传统模式,信息时代背景下的办公室档案管理的核心在于实现信息的统一管理,这能有效提升信息的实时监控,辨识并修正潜在的遗漏和错误。此举能显著提高管理效能,降低人力成本，对推动档案管理业务的数字化进程具有积极作用。在现代社会信息化的浪潮中,必须持续研发并采用前沿的信息技术，坚持以人为本的服务理念,有效管理复杂的办公室档案。同时,应大力推广信息化管理策略，积极推动档案管理的现代化进程。