

Innovative Approaches to Ideological and Political Work in Human Resource Management System

Junchao Liu

China Aneng Group First Engineering Bureau Co., Ltd., Hunan Branch, Changsha, Hunan, 410204, China

Abstract

Against the backdrop of intensified global competition and accelerated corporate transformation, human resource management is shifting from traditional functional management to strategic resource management. As a crucial tool for consolidating employee consensus and shaping corporate culture, the deep integration of ideological and political work with human resource management has become key to enhancing organizational effectiveness. Currently, enterprises face challenges such as diversified employee ideologies and personalized value orientations, while traditional ideological and political work suffers from issues like monotonous methods and insufficient coverage. Based on the interactive relationship between human resource development and employee ideological dynamics, this paper explores innovative approaches to ideological and political work in the human resource management system from five dimensions: conceptual integration, mechanism innovation, carrier expansion, team building, and effectiveness evaluation. The aim is to construct a new model of ideological and political work that meets the demands of modern corporate governance.

Keywords

Human Resource Management; Ideological and Political Work; Integration and Innovation; Organizational Effectiveness; Corporate Culture

人力资源管理体制中思想政治工作的创新路径

刘俊超

中国安能集团第一工程局有限公司湖南分公司, 中国·湖南长沙 410204

摘要

在全球化竞争加剧与企业转型加速的双重背景下,人力资源管理正从传统职能管理向战略性资源管理转变。思想政治工作作为凝聚员工共识、塑造企业文化的重要抓手,其与人力资源管理的深度融合成为提升组织效能的关键。当前,企业面临员工思想多元化、价值取向个性化等挑战,传统思想政治工作存在方式单一、覆盖面不足等问题。本文基于人力资源开发与员工思想动态的互动关系,从理念融合、机制创新、载体拓展、队伍建设和效果评估五个维度,探讨思想政治工作在人力资源管理体制中的创新路径,旨在构建符合现代企业治理需求的思想政治工作新模式。

关键词

人力资源管理; 思想政治工作; 融合创新; 组织效能; 企业文化

1 引言

随着数字经济时代到来,企业人力资源管理正经历从“事务性管理”向“战略性赋能”的转型。在此过程中,员工思想动态的复杂性显著提升,不同代际员工的价值观差异、职业诉求多元化等现象,对传统思想政治工作提出新挑战。例如,新生代员工更注重职业认同感与个人价值实现,而传统说教式教育难以满足其需求。与此同时,人力资源管理与思想政治工作的目标具有高度一致性:前者通过制度设计激发员工潜能,后者通过价值引导凝聚团队共识。因此,

【作者简介】刘俊超(1989—),本科,助理工程师,长期在政工相关岗位历练,从事企业人力、党建等相关领域思想政治工作研究,具有丰富的思想政治工作经验。

探索二者的创新融合路径,既是提升组织韧性的内在要求,也是构建企业核心竞争力的关键举措。

2 理念融合:构建“人本导向”的协同机制

传统人力资源管理侧重于效率提升,思想政治工作侧重于价值塑造,二者需通过“人本导向”实现理念互通。企业应将思想政治工作纳入人力资源战略规划,在招聘、培训、晋升等环节嵌入价值观考核维度。

2.1 理念融合的核心逻辑

传统人力资源管理以“效率提升”为核心目标,通过标准化流程、绩效考核等工具优化组织运行,其本质是对“事”的管理;思想政治工作则以“价值塑造”为导向,通过文化引导、精神激励等手段凝聚人心,其本质是对“人”的培育。二者看似分属不同领域,实则共享“人”这一核心

要素。理念融合的关键在于突破“工具理性”与“价值理性”的二元对立，构建“人本导向”的协同机制。这一机制要求企业将“人”的发展需求与组织目标有机结合，既关注员工技能提升带来的生产效率增长，也重视思想认同引发的内在驱动力增强。

2.2 价值观考核的嵌入

将价值观考核纳入人力资源管理体系，是理念融合的重要实践路径。传统考核体系侧重于量化指标，如销售额、生产率等，易导致员工为追求短期目标忽视长期价值培养。价值观考核的引入，通过在招聘、培训、晋升等环节设置“政治素养”“文化认同”“团队凝聚力”等定性指标，将组织倡导的行为准则转化为可衡量的标准。例如，在干部选拔中，企业不仅考察候选人的业务成绩，还通过360度评估收集其同事、下属对其领导风格、沟通方式的反馈，判断其是否具备“以身作则”“激励团队”等思想引领能力。

2.3 思想动态预警机制

建立思想动态预警机制，是理念融合在风险管理领域的延伸。传统人力资源管理往往在员工出现离职倾向、工作懈怠等问题后才介入，属于事后补救；而思想动态预警机制通过常态化数据收集与分析，提前识别潜在思想风险，为人力资源决策提供前瞻性依据。该机制依托员工满意度调查、离职面谈、绩效面谈等渠道，定期收集员工对工作环境、职业发展、组织文化等方面的反馈，利用数据分析技术挖掘隐藏在数据背后的情绪倾向。此外，预警机制还需与员工关怀计划联动，针对不同风险等级制定差异化干预策略：对轻度不满员工，通过一对一沟通、技能培训等方式增强其归属感；对持续消极员工，则启动职业发展规划或岗位调整程序，帮助其找到更适合的发展路径。这种主动干预模式不仅降低了员工流失率，也提升了人力资源管理的精准度，使思想政治工作真正成为组织稳定的“压舱石”。

3 机制创新

机制创新需突破部门壁垒，构建人力资源部门与党群组织的协同工作体系。一方面，将思想政治工作融入人力资源全流程：在培训开发中增加职业道德课程，在绩效考核中设置“团队协作”“文化认同”等软性指标，在薪酬激励中体现“精神奖励与物质奖励并重”。

3.1 机制创新的核心目标

传统企业中，人力资源部门与党群组织常因职能分工形成“各自为政”的局面：前者聚焦于招聘、培训、绩效等事务性工作，后者侧重于思想教育、文化宣传等精神性工作。这种割裂状态导致思想政治工作难以渗透至人力资源管理的核心环节，而人力资源管理也缺乏思想引领的深度支撑。机制创新的首要任务是突破部门壁垒，通过组织架构调整、流程再造等方式，构建“双向渗透”的协同工作体系。这一体系要求人力资源部门与党群组织建立常态化沟通机制，定

期联合召开工作研讨会，共同制定年度计划，明确双方在员工发展、文化落地等领域的职责分工。

3.2 全流程融入

机制创新的关键在于将思想政治工作从“独立模块”转化为“有机成分”，使其贯穿于人力资源管理的全生命周期。在培训开发环节，除专业技能课程外，需增加职业道德、团队协作、文化认同等软性内容，通过案例分析、角色扮演等方式，帮助员工在提升能力的同时树立正确的职业观；在绩效考核环节，除量化指标外，应设置“团队协作”“文化践行”等定性指标，将员工对组织价值观的认同程度纳入评估体系，引导其从“唯业绩论”转向“业绩与价值观并重”；在薪酬激励环节，需打破“物质奖励独大”的传统模式，建立“精神奖励与物质奖励相结合”的激励机制，对践行组织价值观的员工给予公开表彰、晋升优先等精神激励，使其感受到组织对思想行为的认可。

3.3 行动转化

机制创新的最终目标是让思想政治工作从“理论说教”转化为“实际行动”，使员工在参与中深化认知、在践行中强化认同。这一过程需要借助“党员示范岗”“青年突击队”等具体载体，将抽象的价值观转化为可操作、可感知的行为标准；通过组建“青年突击队”，围绕企业重点项目或急难险重任务，组织青年员工开展攻关活动，在团队协作中培养责任意识、奉献精神，同时通过任务完成后的总结分享会，引导员工反思活动中的思想收获，将实践体验升华为价值观认同。

4 载体拓展

数字化技术为做好人力资源管理体系下的思想政治工作提供了新载体。企业可搭建“线上+线下”融合平台：线上利用企业微信、学习强国等工具，开发微党课、情景剧等短视频内容，增强传播趣味性；线下通过主题党日、文化沙龙等活动，创造面对面交流场景。

4.1 数字技术重构传播场景

数字化技术为做好员工思想政治工作提供了突破传统时空限制的传播场景，使信息传递从“单向灌输”转向“双向互动”。传统思想政治工作依赖线下讲座、集中培训等模式，受时间、场地限制，员工参与度有限，且反馈渠道不畅。数字载体的引入，通过企业微信、学习强国等平台，构建了“永不停课”的线上课堂，员工可利用碎片化时间随时学习，系统自动记录学习时长、互动频率等数据，形成个人学习档案。这种场景重构不仅提升了学习便利性，更通过评论、点赞、弹幕等功能，创造了员工与内容、员工与员工之间的实时互动空间。

4.2 内容形式创新

数字技术为思想政治工作的内容呈现形式带来了革命性变化，使教育方式从“说教式”转向“沉浸式”。传统思

想政治工作多以文字、图片为主，内容抽象、形式单一，易引发员工审美疲劳。数字载体支持短视频、情景剧、动画、VR 等多元形式，能够将抽象理论转化为生动故事，将历史事件还原为沉浸场景。同时，数字技术还支持内容个性化定制，系统可根据员工岗位、年龄、兴趣等标签，推送差异化内容：对年轻员工推送“职场心理调适”“创新案例分享”等贴近其需求的课程；对管理者推送“团队激励技巧”“战略思维培养”等提升领导力的内容。

4.3 数据驱动精准服务

数字技术为做好员工思想政治工作提供了强大的数据支撑，使工作模式从“经验驱动”转向“数据驱动”。传统思想政治工作依赖管理者主观判断，难以精准把握员工思想动态。数字载体通过记录员工学习行为、互动数据、反馈意见等，可生成多维度的思想动态图谱。例如，系统可分析员工对不同类型课程的完成率、讨论热度，识别其关注热点；通过对比不同部门、不同层级员工的学习数据，发现思想差

异与潜在风险点。

5 结语

人力资源管理体系中的思想政治工作创新，是适应新时代企业治理需求的必然选择。通过理念融合、机制创新、载体拓展三位一体的路径，可实现思想政治工作从“边缘化”到“核心化”、从“说教式”到“浸润式”的转变。唯有持续创新，才能让思想政治工作真正成为企业“第一资源”的“精神引擎”，为人力资源管理提供不竭动力。

参考文献

- [1] 吴冬清. 思想政治工作在国企人力资源管理中的优势[J]. 现代企业文化, 2021(32): 87-88.
- [2] 刘松梅. 利用思想政治工作提升国企人力资源管理效能[J]. 现代企业文化, 2023(25): 129-132
- [3] 张明宇. 大学生思想政治教育中朋辈辅导的模块化管理探究[J]. 教育现代化, 2020(27): 99-103..