

人力资源管理与思想政治工作的相关关系

摘要：社会的发展与日俱进，高校人力资源管理也需要一定的改革来适应社会的迅猛发展。人力资源管理是高校最重要的一个环节，它为思想政治工作的开展注入生机与活力，而思想政治工作对于人力资源管理来说也有着不可或缺的作用。人力资源管理与思想政治工作相互补充相互协和，成为了我国教育体系中必不可少的环节。

关键词：高校；人力资源管理；分析；

当前我国尚处于高速发展的时期，社会成分复杂、组织形式和生活方式多样化，在这样的大环境下，各种社会阶层体现出种种矛盾，心理也呈现出不同的色彩，这就要求高校教师在面对这些新问题时，需要针对这些问题进行分析，然后再加以解决。

一、展开思想政治工作的措施

（一）定位分析

由于社会阶层的多样性和各自阶层的矛盾特征不同，在选择解决方式时应该根据目标的不同而有所差别，不能一概而论，有针对性的去解决问题，细分目标，划分解决方式[1]。

在具体过程实施过程当中，还应当将理论与实际相互结合，这样就能高效科学的展开思想政治工作，从而达到广泛宣传思政工作的目的，还应一定程度上将思政工作与个体教育联系起来，采用多种方式进行思政工作，这样有利于学生的吸收和领悟，使学生们的思想觉悟得到提高。针对新社会的情况，要创新多种思政工作方式，继承传统文化的精髓，提高思政工作的工作效率和工作质量，让思政工作的进行顺利开展，不断提高[2]。

（二）以人为本

为了使思政工作时刻充满活力，将马克思主义运用到思政工作中是一个很好的方法，要坚持把握事物发展的变化趋势与规律，善待解决人们出行的疑惑和情感问题，这样才能将学生们的三观引向健康的成长方向，从根本上改变学生们的思想。光说不做假把式也是不行的，只有在行动上做出表率，学生们才会真正信服，既要成为学生们的榜样，也要成为学生们的引导者和指导者。还要关心和谅解别人，去体会这个社会的美好之处[3]。

（三）完善制度

时代发展的迅速要求思政工作必须创新。思政工作创新的落实还需要一段很长时间，这要求了我们必须稳打稳重，不断探索。

思政工作制度的创新，分为三个方面：内容的创新、方法的创新、机制的创新。内容的创新是指要在思想上获得解放，坚持正确的意识形态，宣传教育，将人们在当下所关注的热点与思政工作相结合起来，争取获得更多支持和关注。方法的创新是指借助高科技的力量，运

用互联网等信息技术，向人们展现与时俱进的思政工作，把想要说明的问题理请说清，做到真正的信服。机制的创新是指思政工作想要真正实现创新，不仅要自上而下，而且要自下而上，唯有两种方式相互结合，才能推动思政工作不断顺利展开，有效发挥思政工作的性能。

二、创新思政工作

（一）结合高校思政工作

高校是培养国家人才的宝地，其教学管理必须紧紧贴着思政教育工作的展开，针对各个阶段和特征的学生们积极调整思路战略，坚持以学生为中心的指导思想，贯彻落实到教育的每一个环节当中，把实际管理活动中的矛盾作为开展思政工作的难点和疑点，坚持探究，以诚信和品德服人，只有这样才会提高思政工作的生命力和可持续发展力。

（二）师资队伍素质的提高

提高师资队伍的整体素质是当下必须抓住的重点，在深化改革高校人力资源管理思政工作的同时，要确保师资队伍的可塑性和文化水平。想要创新思想政治工作的机制，首先就应当把教育的第一线，即教师们给牢牢抓紧，他们是高校科学管理与基础管理中最为重要的组成部分之一，人与事要互相结合。由于人才培养是高校的首要任务，当代教师应当合理运用现代科技把人才给充分挖掘出来，同时，高校管理者也应当挖掘教师队伍中最具有潜力的教师，并且给予发展空间，把具有潜力的教师作为高校资源的核心资源，进行深造，强化高校人力资源管理。

（三）结合高校党建工作

思政工作与党建工作是密不可分的，唯有发展好思政工作，党建工作才能顺利进行，思政工作是党建工作的基础，党建工作是思政工作的保障。二者要有机结合，充分发挥互补的作用，提高人的精神素质，以此实现人们精神层次的逐步提高，带动人们对改革的热情和支持。党组织与党员应当把思政工作当成一项艰巨的任务来进行，把思政工作落实于每个工作，贯彻思想觉悟，体现精神价值。党在高校里也应当做好思政工作的改革与发展。

（四）思政工作应当针对高效

思政工作不能胡乱开展，一定要有具体目标，而且合理实行。要注意各环节的思想反映，以及各个群体不同的心理承受度和彼此之间的矛盾等等。若是不能正确认识到这些潜在的问题，可能会影响到思政工作的落实于展开，那么思政工作在高校人力资源管理中就难以发挥自己的优势并产生效用；因此，思政工作必须秉持有针对性和高效两大关键点，去为实现高校发展目标而进行思政建设。

同时还要加强对思政方法的探究，对前人的错误不断加以总结，积累经验，探寻最适合自身高校的工作方法，经常性的思考有助于思政工作的展开，它是思政工作的有力保障，能够让高校教师与学生们获得更好的成长，取得最优效果。思政工作的开展还会碰到一些难点，而解决这些难点往往并不容易，通常来讲，思政工作的难点都较为集中，例如高校内部管理过于严肃，学生们感到压抑，或者其他问题。这些问题都会随着客观环境的改变而改变，

但往往解决一个问题后又会出现新的问题，因此只有不断深入研究，才能够真正实现思政工作。

结束语：

高校人力资源管理中的思政工作伤害需要不断改进，唯有彻底融入进高校人力资源管理中的每一个环节，才能使师资队伍更加壮大和完善，有利于学生的发展，并为高校的发展打好坚实的基础。

参考文献

[1]冯火魁.关于在高校行政队伍人事管理中加强思政工作的新思考[J].人力资源管理, 2017 (6) :166-167.

[2]吕思雨.媒体融合与高校辅导员思政工作的关系[J].人力资源管理, 2017 (8) :469-470.

[3]张乐.大学辅导员思想政治教育工作开展策略探讨[J].人力资源管理, 2017 (8) :283-284.

吕树松.高校人力资源管理中的思政工作分析[J].现代营销(经营版), 2018(11):15.

