

政工工作人员如何构建和谐人事关系

金 伟

(抚顺煤矿电机制造有限责任公司 辽宁 抚顺 113122)

[摘要]现阶段,政工工作人员构建和谐人事关系,公平公正的管理是基础,宏观管理和微观管理并重是保障,促进人才的提升,培养高素质、创新性的人才为根本,只有这样政工工作才能赢得工作人员的认同,营造和谐的人际交流氛围。鉴于此,文章重点分析了政工工作人员如何构建和谐人事关系,以供参考和借鉴。

[关键词]政工工作;构建;人事关系;研究

引言

基层工作人员在接受一定的思想政治教育的基础上,既能够逐渐养成正确的人生观和价值观,也能够在日常工作中始终保持良好的心态和积极性,对于促进该领域的长期可持续发展具有重要意义。针对开展思想政治教育的政工工作人员来讲,在日常工作中同基层工作人员之间拥有和谐的人事关系,有助于其开展思想工作,更有助于将其自身的功能进行充分的发挥,在这种情况下,积极加强政工工作人员构建和谐人事关系的途径研究势在必行。

1 政工工作人员构建和谐人事关系的意义

任何类型活动的有序开展,都需要人员和资金的协调配合。各个部门工作人员积极投身于事业单位的规划建设中来,会大大提升思想政治教育活动的整体质量,防止活动失败损害事业单位良好的社会形象。政工工作人员除了进行必要的思想政治教育外,还需辅助上级领导人员修改各项规章制度与制度,时刻关注基层员工的工作状态及思想状态,广泛听取群众意见,反映给上级管理部门展开相关决策。政工工作人员通过高质量的政工工作能够有效的加强员工的集体意识,保证员工思想观念的正确性和积极性,提高员工的合作精神,激发员工的工作热情,在构建一个良好的工作环境的同时,提高整体的效率。目前每一个部门或者机构想要真正的实现健康发展,就必须对员工的思想观念和价值观进行充分的掌握,了解员工的实际需要,并对其真正的需求进行满足,促使员工在展现自身能力、发挥自身价值的过程中,获得满足感和自信心,更加积极的投身于工作中。政工工作人员在进行政工工作的过程中,通过对员工进行相应调查和监督,能够更好的掌握员工的思想动态,为相关领导制定决策提供帮助,避免领导与员工之间出现隔阂,拉近二者之间的关系,在保证制度和决策得以真正落实的基础上,增强凝聚力,保证上下一心,体现以人为本的精神。

2 政工人员开展思想教育工作时遇到的困难

2.1 政工工作方式古老陈旧

目前政工工作出现的最明显的问题是,在工作展开的过程中,会被很多因素干扰,缺乏了对单位员工进行多样化、多层次的培训,即使单位对员工进行了培训,内容也十分陈旧刻板,达不到培训的真正目的。匮乏和表面化的培训导致员工的政治素养普遍很低,能力也十分薄弱,很难独立的对工作进行改革与创新。

2.2 政工工作往往被领导忽视

对于单位而言,单位领导最看重的是经济效益和生产效率,他们只对员工的工作能力有要求,在他们眼中,优秀员工的标准是少说话、多做事。往往政工工作人员的贡献最容易被忽略,单位领导忽视员工的政治素养与工作状态,政工工作人员在单位里的地位微不足道。时间一久,政工工作人员就会对工作失去信心,没有继续开展政治思想教育的动力,以至于最后单位高层领导失去了了解底层员工政治素养的途径,员工也无法向高层领导提出工作中的诉求和困难,单位管理散乱无章。

2.3 政工工作未能实现与一线生产的相互合作

政工工作人员在招聘中的需求量很大,目前任职的政工工作人员专业知识薄弱、管理能力欠缺、政治素养较低,甚至还有些人员连自身单位中的管理模式、生产过程都不清楚,也很少进入生产一线去了解基层职工的生活,因此也就不能及时得到单位职工在工作、思想方面的反馈信息,最终造成了政工工作华而不

实,无法做到与一线生产互相呼应,工作只停留在嘴上说教阶段。

3 政工工作人员如何构建和谐人事关系

3.1 在公平公正原则基础上构建健全人事制度

公平公正是构建和谐人事关系的关键,公平公正原则的背景下,职工能够对工作环境以及企业制度等产生更加深刻的认知,因此在构建和谐人事关系的过程中,政工工作人员应始终坚持公平公正原则。对各项人事制度进行制定的过程中,制度内容不仅可以实现各项客观目标,同时还应当能够做到以人为本。也就是说,人事制度实施过程中,应当具有高度的可操作性,能够被量化处理。因此,在构建人事制度的过程中,应制定主观评价标准,对实际工作中客观存在的各种不稳定因素进行充分的考虑,同时结合员工不同的需求以及人事关系内容,对职工进行正确的引导,帮助其在工作中能够保持客观和积极的态度,为提升工作效率奠定良好的基础。公平公正原则的有效实施,有助于消除职工工作中的负面思想,提升工作效率。

3.2 政工工作人员应具备较强的观察能力

政工工作人员工作中应注重工作内容的连贯性,在对基层职工合法权益给予高度重视的过程中,对职工工作中的需求进行充分的了解,同时针对不同职工的不同特点进行仔细的观察,才能够通过有效的方式,解决职工不同的个人问题。因此,政工工作人员工作中应实施有效的微观管理,在对职工工作能力、性格特点以及家庭背景等进行全面掌握的基础上,有针对性的为职工创造机会。针对部分家庭困难的职工来讲,应以奖金的方式鼓励其在工作中表现出良好的表现,而针对办事能力强的职工来讲,在对其进行鼓励的过程中,应以晋升的方式对其进行鼓励,引导职工工作中更加积极主动的参与到工作中,在充分发挥自身价值的基础上,和谐的工作环境和氛围能够降低职工的工作压力,团队整体的价值也能够得到最大程度的发挥。

3.3 提升工作人员综合素质

政工工作人员搭建和谐的人事关系网时,一定要注意自身工作群体的综合素质培养。一个单位未来发展进步的最重要因素是员工的能力素质,在管理人事的途径中,既要把握好对职工的分配与管理,也要做到人力资源的充分利用,保障单位在发展的过程中有效合理的调控人力资源,激发出每一位员工的工作潜力,为形成和谐的人事关系网做准备。通过深入了解职员的工作能力再进行职位的安排,尽量为每个职工安排力所能及的工作,保障人才资源的有效分配,在合适的岗位上,让职员发挥出最大的作用,提高职员对工作的主动性和积极性,激发职员的创新潜能,开掘职员的思维水平,让职员真正做到各尽其职,加强工作群体的建设。

结束语

综上所述,政工工作人员传统的工作模式当中,同基层职工构建和谐人事关系,主要依靠管理制度的制定和落实,新时期政工工作人员应在坚持公平公正原则的基础上构建健全的人事制度,并努力提升自身综合能力,在对企业中存在的各种不和谐因素进行全面了解的基础上,有针对性的采取有效措施高效解决各种问题。

参考文献

[1]王芳.试论政工工作人员如何构建和谐人事关系[J].信息化建设,2015(08):340.