

企业政工工作与人力资源管理工作的探究

张小红

鄂尔多斯市康巴什区国有资产投资经营有限责任公司

摘要：企业政工工作在员工管理方面也可以发挥出较强的作用价值，应该引起员工管理人员积极关注，以便促使两者可以密切结合，相关研究极为必要。基于此，本文从政工管理工作在人事管理工作中的重要性入手，就企业政工工作与人力资源管理工作的相关问题进行了分析，并提出相应的解决措施。

关键词：政工管理工作；人事管理；重要性

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.03.075

引言

企业政工工作在现阶段越来越受重视，也确实在企业发展中发挥着重要作用，为了更好地优化企业政工工作作用价值，政工工作人员应该促使其兼顾企业管理的各个方面，员工管理作为其中比较关键的任务，必然也就需要引起管理人员高度重视。因此，加强企业政工工作与人力资源管理具有重要性。

一、政工管理工作在人事管理工作中的重要性

做好企业政工管理工作对于今后企业人事管理工作的进行有着重要的作用。做好政工管理工作不仅能够提高员工们的思想政治观念，同时还有利于调整企业整体的工作结构，在进一步加强人力资源管理的同时，也进一步优化了企业产业结构，促使企业能够在当今激烈的市场竞争中站稳脚跟，稳步发展。以下对政工管理工作对人事管理工作的重要性进行分析和论述。

（一）招聘中的作用

企业政工工作在人力资源管理中要想发挥出较为理想的作用价值，工作人员应该高度关注于人力资源管理的各个环节，以便针对全过程予以积极参与，由此更好推动企业政工工作和人力资源管理的充分结合。员工招聘作为企业人力资源管理中比较关键的核心环节，政工工作就应该积极参与其中，以便促使员工招聘更为适宜合理，在满足企业人力资源需求的基础上，确保招聘到的员工更为契合岗位需求。在企业员工招聘环节，政工工作人员可以首先在思想政治教育以及人际关系协调等工作开展中，及时明确企业在员工方面存在的明显缺陷和不足，进而也就可以辅助人力资源管理制定合理的员工招聘计划，在该方面发挥积极辅助作用。在员工招聘环节，为了更好地实现所有应聘员工的全面考核评估，除了人力资源管理从专业技能以及工作经验等角度进行考核评价，政工工作人员同样也可以积极参与其中，以便借助于自身在专业领域的丰富经验，针对所有应聘人员进行相应评估，分析其在思想层面可能存在的问题，进而辅助人力资源管理进行准确评价，以此更好优化员工招聘效果，解决了招聘到的员工在思想

层面存在的问题，营造出更为理想的员工工作条件。

（二）培训中的作用

企业政工工作在人力资源管理中的作用发挥还应该积极关注员工培训环节，以便促使员工培训更为全面有效，确保培训后的员工可以更好地服务于企业发展，切实解决员工层面存在的各个限制因素。在原有企业员工培训工作开展中，无论是岗前培训，还是后续员工成长培训，往往都过度关注于技能层面的培养，以便促使员工可以在相应工作岗位上表现出较高的胜任力，尤其是对于该行业出现的一些新技术和新工艺，更是作为培训重点。虽然该培训模式确实在一定程度上优化了员工工作效果，有助于员工工作效率以及工作准确度的提升，但是依然存在着明显缺失，尤其是对于员工工作理念以及意识层面的培养，存在较为明显的欠缺，致使企业员工培训工作难以发挥出最优作用。比如企业员工存在的消极懈怠以及麻痹大意等心理层面问题，仅仅依靠传统培训模式很难达到理想效果，应该作为未来优化员工培训的重要目标和方向。政工工作人员可以在员工培训时积极参与其中，员工岗前培训可以着眼于企业文化以及正向价值观进行准确宣传教育，促使员工对于企业具备更高的认同度和归属感，由此形成理想的工作条件；在后续日常培训工作中，政工工作人员同样也可以积极参与其中，以便围绕着企业员工常见的心理问题以及工作态度问题予以纠正，确保企业员工可以时刻具备理想的工作状态，最终更好发挥自身作用价值，为企业发展做出应有贡献。

（三）岗位配置中的作用

企业政工工作在人力资源管理中的作用还可以通过优化员工岗位配置予以实现，这也是确保各个员工得以在最为匹配岗位工作的重要手段，解决人岗不匹配带来的影响。在最初员工岗位划分时，原有人力资源管理模式往往过度关注于员工的技能状况，以便按照员工的技能掌握水平以及工作经验来分配岗位。虽然可以有效促使员工在岗位工作执行中不存在技术层面的限制因素，但是却明显忽视了员工的心理素质以及意识状况，容易

导致该方面产生严重后果。比如一些工作处理精细度要求较高的岗位，如果选用一些粗心大意或者是存在侥幸心理的员工，则可能在后续工作中出现较大麻烦。基于此，企业政工工作应该积极参与其中，政工工作人员根据自身相关工作成果，在全面了解所有企业员工的基础上，对其工作岗位予以优化配置，由此更好提升企业员工各个层面的岗位胜任力，有效规避因为意识层面的问题产生不利影响。此外，在企业人力资源管理中进行岗位配置调整时，员工的晋升以及降职是比较难以处理的关键工作，也容易在工作开展中出现混乱，甚至可能激发员工矛盾，应该予以及时优化处理。即使企业人力资源管理中的岗位晋升以及降职处理符合相关要求，但是对于各个员工当事人，依然容易产生不公平感，进而形成较为严重的负面情绪，给自身未来工作以及企业发展带来不利影响。基于该方面问题，企业政工工作的积极参与极为必要，政工工作人员应该注重及时跟进岗位调整计划，针对各个相关当事人予以及时关注，了解其出现的负面情绪，进而积极协同人力资源管理人员进行必要疏导，促使其能够形成客观认识，规避不利影响。

（四）绩效考核中的作用

企业政工工作在人力资源管理中的作用发挥还应该积极关注绩效考核环节，以便针对绩效考核机制予以优化的同时，更好实现对于该方面不利影响的积极应对，保障绩效考核可以发挥出理想的作用价值。在企业绩效考核工作开展中，政工工作的参与首先表现在对于绩效考核机制的完善上，弥补原有绩效考核机制存在的明显欠缺和漏洞。比如企业原有绩效考核工作往往过度关注于员工的技能水平以及工作任务完成状况，明显忽视了员工意识层面以及思想层面的评价，在员工职业道德水平评估方面同样也存在明显缺陷，进而难以形成较为全面客观的绩效考核评价效果。基于此，企业政工工作人员应该积极参与其中，以便针对企业员工的工作态度以及职业道德水平进行评价，促使其成为绩效考核的重要指标，由此形成更为全面客观的员工绩效考核评价效果。另外，企业政工工作在绩效考核方面的作用还表现在对于绩效考核结果的应用上，企业员工对于绩效考核结果的认同度往往并不相同，尤其是对于一些绩效考核结果并不是特别理想的员工，容易产生较多的负面情绪，对于企业的归属感以及凝聚力形成影响，应该引起企业人力资源管理人员高度重视。企业政工工作在该方面就可以发挥积极作用，其可以依托自身专业优势，针对存在矛盾或者是负面情绪的员工予以及时疏导，结合相关绩效考核负责人员，促使其客观认识绩效考核结果，在认识到绩效考核不存在偏差问题的基础上，可以将负面情绪转变为进步的动力，以便通过努力工作，积

极寻求更为理想的绩效考核结果，由此更好优化绩效考核成效。

二、企业政工工作与人力资源管理工作的关系

（一）企业政工思想教育方面需要加强

从企业政工教育的内容上来看，企业政工所教育的内容受到传统的思想的影响，教学内容较为单一，更多的是建立在集体利益基础之上的思想工作。而从社会发展的实际情况来看，新时期背景之下，我国在发展过程中对于“人”的重视程度在不断地提升，人们在社会发展中不仅仅重视社会的整体发展，对于个人发展的重视程度也同样高。除此之外，人们也更为关注自身工作的舒适度，工作的兴趣等方面的内容，传统的思政教育工作已经不能够满足社会发展的实际需求，需要进行改进与完善，让政工工作更为贴合民众的实际需求，也能够更好地被民众所接受。

（二）企业政工思想教育能力有待提升

企业政工工作受到传统教育思想的影响，其更为倾向于一种说教式的教育方式，对于员工的接受程度等方面的重视程度不高，政治教育的质量难以显著提高。而在新时代背景下，政工工作需要贴合员工的实际需求，了解员工的个人需要，以更为能够被员工所接受的方式进行员工的思想教育工作，让思想政治教育内容能够更好地被员工所接受。故而，如何提升企业政工工作者思想教育的能力，也是现阶段企业政工工作需要解决的重点问题。

（三）相关激励以及监督体系建设不完善

激励措施以及监督措施是提升政工工作积极性的最为重要的策略之一，一般情况下，政工工作具有较为合适的激励策略，能够通过资金以及精神方面的激励，提升员工对于政工工作的重视程度，更为积极地参与到政工工作中。而监督到位，则能够让政工工作各项措施落实到位，各项策略能够发挥应有的作用。故而，提升政工工作者的工作积极性，需要注重政工工作相关的激励措施以及监督体系的构建。

三、加强企业政工工作与人力资源管理的对策

（一）加强“思想政治工作”教育培训

在企业发展的过程中，为全力调动起员工们的工作热情，企业应加强对全体员工的思想政治工作教育培训。在做好对员工们的思想政治工作教育培训的过程中，要切实做好组织计划，通过对员工们开展有序的思想政治工作教育活动，把思想政治观念深刻贯彻到每一位员工的脑海中，让员工们深刻意识到正确的思想政治观念对工作乃至在社会中的重要性，从而鼓励和引导其改变以往的工作作风，以一种充满活力的新的工作态度和工作热情投入企业发展的工作中去，从而在切实推动

企业各部门工作有序开展的同时，也能够进一步全面促进企业的发展。

（二）加强对企业领导班子的建设

为更好地整顿因部分员工工作懈怠而产生的不良的工作作风问题，在企业发展的过程中，必须全力加强企业领导班子的建设，切实落实好在工作岗位上领导阶层以身作则的工作典型。在加强对领导班子的建设的过程中，应全面从工作岗位中所出现的工作建设、组织建设、制度建设等多个方面来彻底地对这些方面中的不足之处予以改进，切实落实好工作过程中各部门领导阶级以身作则、踏实稳重的良好的工作典型，为企业全面树立“复合型、实干型、学习型”的实干榜样。除了落实好对领导班子的建设，在企业今后的发展过程中，人才的选拔与培养也有着重要的作用。因此企业发展建设中，只有切实抓好并且落实好相关方面的建设问题，才能够更好地促进为员工在今后的工作中树立典型，更好地引导员工们投入工作中去。

（三）时刻保持严谨认真的工作理念

在切实做好政工管理工作的过程中，首先必须对企业员工有一个整体的接触和了解，真正地融入企业的工作中，只有这样才能更好地做好政工管理工作。而想要更好地融入员工们的工作中去，就必须时刻要求自己保持一种严谨认真的工作态度。在工作中，必须时刻保持一种严谨认真的工作态度，切实体验员工们在工作过程中的不易，切实做到为他人着想，把自己放在和员工一样的工作处境中去深刻思考，在思考过程中要拥有一种“我为人人”的服务心态，并将其真正地落实到企业的工作建设中去，针对员工们在工作中遇到的问题要有针对性地制定出相应的解决措施，真诚地让员工们感受到作为一名领导干部应有的工作态度和服务热情，从而引导企业员工们重视自己手中的工作，认识到自己手中工作的重要性，让员工们同时也感受到企业领导干部对员工的发自内心的深切关怀，从而有利于更好地加强企业的发展建设。

（四）建立健全奖惩机制

通过建立相应的奖励机制，结合前面建立起来的考核机制，对企业员工最近的绩效有一个全面的掌握，从而根据其工作情况对其进行相应的奖励和惩罚，可以进一步提高员工们对工作的重视程度。在奖惩机制构建的过程中：对于业绩情况较好的员工，可以对其给予适当的奖励，这样一来可以更好地激励员工，让这些受奖励的员工今后更好地服务于工作中；对于那些工作业绩不好的员工，应实行适当的惩治，稍后也对其给予估计，让这些没有领到奖励的员工们对自己的工作重视起来，

争取下次可以领到相应的奖励。只有企业建立健全明确的奖惩制度，才能够进一步地调动员工们的工作热情，让其重视自己的工作，从而更好地促进企业的发展。

（五）注重柔性管理

企业政工工作在人力资源管理中的应用还需要重点凸显柔性管理，由此解决原有企业人力资源管理存在的过度关注刚性管理模式的问题，促使企业人力资源管理更为协调适宜，能够赢得企业员工的高度认同。在企业政工工作以及人力资源管理工作中开展中，因为现阶段企业员工出现了较大变化，尤其是从员工思想层面，更是形成了较为明显的转变，员工的自主意识更强，依托原有科学管理背景下刚性管理模式进行处理很难取得理想效果，容易引起企业员工的反感和抵触。因此，未来企业人力资源管理人员在充分认识到柔性管理必要性的基础上，明确政工工作在柔性管理优化中可以发挥的积极作用，进而也就可以促使相应人力资源管理工作中凸显出柔性特点，更为关注员工的基本需求，进而加大对于员工的关怀和关爱，促使员工对于相关管理决策和任务表现出更高的接受效果，由此实现企业员工方面各类问题的规避，积极推动企业人力资源管理工作的优化发展。当然，这也就需要在企业人力资源管理以及政工工作间构建理想关系，以便促使政工工作中的柔性因素可以在人力资源管理中发挥积极作用，共同围绕着如何推进柔性管理进行探讨，以此优化原有企业管理模式。

结束语

企业管理是内部各元素综合作用的过程。企业在优化人力资源管理过程中，必须寻求企业政工工作与人力资源管理的有机对接，并使之相互融合、相互促进，取得最大效果，从而为企业高质量可持续发展提供人力资源保障。

参考文献

- [1] 赵彤彤, 李为, 段旭. 现代企业人力资源管理中的员工工作投入问题和对策研究[J]. 商场现代化, 2022(19): 55-57.
- [2] 陈楠. 企业人力资源管理与政工工作的结合探究[J]. 活力, 2022(18): 151-153.
- [3] 姜译译. 经济新常态下企业人力资源管理工作的重点分析[J]. 中外企业文化, 2022(09): 208-210.
- [4] 牛俊鹏. 探讨国有企业人力资源管理工作中激励机制的建立与运用[J]. 河北企业, 2022(09): 115-117.
- [5] 张舒昕. 企业政工工作与人力资源管理的有效融合[J]. 营销界, 2022(17): 146-148.