

# 企业政工工作在员工管理中的应用

陈南希

北京市 中国安能建设集团有限公司

**摘要：**目前，企业政工工作已经受到了越来越多的关注，并且在公司的发展过程中，它的确起到了很大的作用。要想更好地发挥企业政工工作的作用，政工工作人员应当推动它同时考虑到公司管理的方方面面，而员工管理是一个较为重要的工作，自然也就必须受到管理人员的重视。本文着重关注了企业政工工作在员工管理中的运用，它先是明确了政工工作的主要功能和价值，接着又与员工管理的各个环节进行了详细的联系，讨论了企业政工工作的实现途径，最后还讨论了怎样才能将企业政工工作进行优化，期望这对今后的公司员工管理有一定的参考意义。

**关键词：**企业；政工工作；员工管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.01.152

员工管理是现代企业管理的一个主要内容，特别是在知识时代的环境下，做好员工管理工作可以有效地增强公司的软实力。然而，员工管理制度的硬化往往会对人力资源的有效性产生不利的影响，而政工工作的优点就在于能够让员工对员工进行更多地关心，满足员工，提高员工的思想政治意识，让员工能够建立起一个更好的价值观念。所以，将政工工作运用到员工管理工作中，可以对公司的发展起到很大的推动作用。

## 一、强化思想引领，筑牢工作根基

思想政治教育作用。集团政工工作在对员工进行管理中的功能，第一个体现在对其进行的思想政治教育上，这是集团政工工作的基本工作，也是最为关键的一项功能，它能够取得比较理想的最好的结果，极大地减少了对公司员工进行管理的难度。在开展企业政工工作时，最基本的工作目标就是要做好对公司职工的思想政治工作，提高职工的精神品质，防止由于职工的思想道德水平不高而带来的负面效应和危害。从这一方面可以看出，在公司中开展政工工作，必然会对公司中的员工起到积极的作用，而这也是公司对员工进行管理的主要目标。

人际关系梳理作用。在当前的集团员工管理工作中，管理人员面临的一个重要问题就是，怎样处理好与员工之间的关系，从而创造一个比较和谐愉快的工作环境，并消除该方面的影响因素。在对公司的人员进行管理时，对人际关系进行整理时，也不能忽视了政工工作的重要性，能够起到积极的化解员工之间的矛盾，对各种矛盾和纠纷进行有效的调节，从而更好地建立良好的人际关系。从企业政工工作在该领域的功能和价值来看，政工工作人员通常能够将对企业中的多个层次的人际关系加以协调，例如领导间关系、上下级关系、基层员工关系等，都能够对其进行深入的研究，从而能够对

其进行精确的把握，从而能够对其普遍存在的矛盾和突出问题做出正确的判断，并采用与之相适应的政工工作方式和途径，从而能够对其进行有效的化解，从而更好地构建一种全方位的和谐的人际关系。

职工行政补偿功能。在对员工进行管理时，政工工作的作用还表现为，它可以对原来的人力资源管理模式进行补充，从而促进了对员工的更好地进行管理，这样，就能对现行经营方式的缺陷进行有效的改进。在原有的人力资源管理模式中，硬性约束往往被过度地强调，将其作为一种硬性的管理手段，并将其与有关的工作指标和任务要求相结合，从而促使公司的员工能够成功地将有有关的工作内容全部落实到位，从而能够更好地发挥出自己的作用。该模式的应用的确可以对员工管理起到一定的效果，有利于更好地实现企业的目标，但是这样做并没有更好地得到了公司员工的认同，很可能会引起员工的反感，这会对公司的可持续发展带来负面的影响。在这一点上，积极地将政工工作作为一种主要的补充方式，让政工工作人员在这一领域中的参与可以将柔性管理的概念更好地融合进去，让其更好地走进公司的每一个成员内心，让他们的工作热情和凝聚力可以被充分地提高，从而提高公司对员工的管理能力。

促进企业发展。企业政工工作在员工管理中所起到的效果还表现在，它可以积极地推动公司的发展，这是公司对员工进行管理的基本目标，以此来推动公司去适应越来越多的竞争环境。在目前的阶段，在公司发展过程中，人才的竞争是公司发展的关键。要想真正地对公司的人才竞争效果进行优化，就必须重视做好公司的员工管理，通过这种方式，公司可以获取充足的人才，并由此来处理这一重要因素带来的困惑。但是，因为在新的时期里，公司的雇员们的心态变得更为复杂，这给他们的管理带来了更大的困难，要求他们在多个领域得

到有效的支援。企业政工工作是一种不可忽略的辅助方式，通过企业政工工作，可以有效地引导公司的员工们，只有通过这种方式，他们才能有更好的工作环境，他们才能为企业的发展做出更大的贡献，从而促进企业的迅速发展，这是企业的政工工作人员以及企业的员工管理人员应当关注的问题。

### 二、强化制度引领，提升政工工作效能

要使政工工作在对员工的管理中发挥出更大的作用，就需要全体工作人员对员工的各个环节给予足够的关注，并积极地参加到各个环节中去，这样才能更好地推动企业政工工作和员工管理的结合。在企业的人员管理过程中，人员招聘是一个比较核心的环节，所以，政工工作要积极参与，使人员招聘更加合理，在满足企业的人才需求的同时，确保所招聘到的人员与企业的岗位需求相匹配。在公司的员工招聘过程中，政工工作人员可以利用对其开展思想政治教育、人际关系协调等方面的工作，来及时发现其在人才方面所表现出来的明显缺陷和不足之处，进而为公司的员工管理人员制订出一个合适的招聘方案，进而发挥出主动的辅助作用。在进行员工招聘的时候，为了更好地对每个应聘的员工展开全方位的考核和评价，不仅是员工管理人员从自身的专业技术、工作经历等方面展开工作，同时，政工工作人员也会主动加入到工作当中，利用他们的丰富的专业知识，对应聘的员工做出正确的评价，分析他们的思想方面存在的问题，从而做出正确的评判，从而改进工作，从而有效地解决被录用的员工的思想方面的问题，为他们营造一个良好的工作氛围。

企业政工工作在对人员进行管理的同时，也要注重对人员的培训，让他们得到更多更高效的培训，确保经过培训的人员可以更好地为公司的发展做出自己的贡献，并从根本上解决员工层级中存在的种种限制。在原有的公司的员工培训工作中，无论是岗前培训，或是随后的员工成长培训，往往都过分强调了技能的训练，以提升其在对应的工作岗位上的竞争能力，尤其是将本领域中新技术、新工艺的涌现，更是以此为重点。这种训练方法，从一定程度上来说，的确是最有效的，可以帮助提高工作效率和精准度。但是，它也存在着很大的不足，特别是在工作观念、工作认识水平等方面的不足，使其很难发挥出最大的作用。例如，对于企业中的员工，其消极懈怠、麻痹大意等心理方面的问题，仅仅依靠传统的训练方式，很难取得良好的训练结果，因此，该方式应该是未来对其进行优化的一个重要目标和发展趋势。在培训的时候，要让政工工作人员积极参与，在

对员工进行岗前培训的时候，要注重对企业的企业文化和积极的价值观念的宣传与教育，提高员工对企业的认同与归属感，营造良好的工作环境。此外，在进行后续的常规训练时，政工工作人员也可以主动参与，以此来矫正公司员工中普遍存在的一些问题，确保公司员工都可以维持良好的工作状况，更好地发挥自己的功能，为公司的发展做出自己的努力。

可以通过对员工岗位的优化，来发挥企业政工工作在员工管理中的作用，它还可以确保每个人都能找到最适合自己的工作，减少人岗不匹配带来的负面影响。最初的员工管理模式，在最初的岗位分工中，往往过于注重员工的技能状况，以其技能掌握程度和工作经历为依据，虽然可以对员工进行有效的激励，使其在执行岗位工作时不受技术层次限制，但是明显忽视了对其心理质量和意识状况的关注，从而导致了这一问题的严重性。例如，对于某些工作的精细程度需要比较高的岗位，若选择了那些粗心大意、抱有侥幸心理的人，那么就有可能给后续工作带来较大的困难。在此情况下，企业政工工作应当主动介入，政工工作人员要根据自己的工作结果，对公司的员工进行充分的认识，并对他们的工作岗位进行最优分配，这样才能更好地提升企业中的员工在各层级的岗位素质，这样才能有效地防止因为意识层面的问题所造成的消极影响。除此之外，在企业的人员管理中，对人员进行职位配置的调整的时候，对人员的提拔和降职属于较为困难的重要工作，这两项工作也很容易在工作实施过程中产生混淆，还有可能引发员工之间的冲突，因此，应当对这些问题进行及时的优化和解决。虽然在企业员工管理中，职位晋升和降职的处理都与有关的要求相一致，但在每个员工的心中，但仍有可能产生一种不公之感，进而产生较为强烈的负面心理，对今后的工作及事业发展产生不利的影响。针对这一方面存在的问题，需要让企业的政工工作人员主动参加进来，同时要重视对职位的调整进行及时的跟进，并对每一个有关的当事人给予足够的重视，并与他们合作，对他们进行适当的引导，让他们可以形成一个客观的认知，避免产生不良的后果。

企业政工工作在员工管理中的作用还应该对绩效评估这一环节进行主动关注，进而对其进行优化，更好地将这一方面的负面效应消除掉，确保其可以发挥出理想的效果。在开展企业绩效评价工作时，需要政治工作人员的参与，具体表现为：要对绩效评估制度进行完善，将原来的绩效评估制度中所出现的显著不足和漏洞进行补充。例如，企业在原来的绩效考核工作中，往往过于

关注雇员的技术和工作任务的执行，而忽视了对雇员的意识和思维层次的评估。另外，在评价员工的专业职业道德水准时，也会出现很大的不足之处，从而很难产生比较全面客观的绩效考核评价效果。在这一点上，企业的政工工作人员应当主动地加入到这一过程当中，从而可以对公司内的员工的工作态度和职业道德水平展开一系列的评估，并将其作为绩效考核的一个主要的指标，从而达到一个更加完整、更加客观的员工绩效考核评价结果的目的。除此之外，企业政工工作在绩效考核中的效果还体现在，在使用绩效考核结果的时候，公司的员工通常会有不同程度的认可。特别是，对于那些在绩效考核中取得的成绩并不是非常理想的员工，他们很可能会出现更多的消极情绪，这会对公司的归属感和凝聚力的形成造成影响，因此，他们应该引起公司员工管理人员的足够重视。在这一点上，企业政工工作能够起到积极的效果，它可以利用自己的专业优势，对有矛盾和消极情绪的员工进行及时的疏导，并与有关的绩效考核负责人员进行联系，使他们可以对自己的业绩考核的结果有一个更为客观的认识，当他们认识到自己的业绩考核不会产生任何的偏差问题时，就可以将负面的情感转变成向前的力量，进而可以用自己的工作来积极地去追求更好的业绩考核成果，从而更好地对绩效考核效果进行优化。

### 三、加强先锋引领，打造坚强战斗堡垒

注重以人为本。在企业对员工的管理过程中，为了确保两者能够有效地融合起来，推动政工工作在企业对员工的管理过程中要起到正面的作用，要贯彻“以人为本”的原则，不管是公司的政治行政部门人员还是员工的管理人员，都要做到这一点，都要对“以人为本”的重要性有一个深刻的认识，在此基础上，结合自身的工作实践，不断地改进，以防止出现错误和偏差。企业政工工作人员和员工管理人员应当对自己的工作目的有一个清晰的了解，意识到员工是自己重要工作对象的特殊性，从而保证在各项工作中都可以对员工的需要和基本情况有一个全面的了解，从而可以促进工作更有针对性地进行，从而防止由于工作和员工之间的明显的矛盾和不足，从而导致工作成效受到影响。在“以人为本”的思想指引下，企业的员工管理和政工工作也应该从过去的只关注业务和公司发展的工作模式转变为更多的关注员工，只有在这种情况下，他们的个人价值才能得到更大的体现，并促进政工工作在公司员工管理中的实

践。

注重柔性管理。运用在公司的政工工作中，在对员工进行管理的时候，也要注意对其进行灵活的管理，从而可以有效地缓解当前公司对员工过于重视刚性管理的问题，让公司对员工的管理更为融洽，从而获得公司员工的认可。在目前的情况下，在公司的政工工作和员工管理工作中，因为当前的形势，公司的职工有了很大的变化，尤其是职工的观念，更是有了很大的变化，职工的自主性更强，因此，在原来的科学管理背景下，若用刚性的管理方法来处理员工，就很难获得让员工满意的结果，并且还会引发员工的怨言和抗议。因此，在未来，公司的员工管理人员要对柔性管理的重要意义有足够的认识，认识到政工工作在柔性管理的优化中可以发挥的积极的功能，以此来推动其对应的员工管理工作凸显出柔性，更加重视其基本需要，增加对其的关心与爱护，促使其对有关的管理决策和工作有更高的采纳率，从而达到避免企业员工方面的各种问题，促进其不断的优化发展。这就必然需要公司的人事工作与政工工作之间，形成一个很好的关系，从而推动政工工作中的柔性要素能够在员工的管理中起到积极的作用，并就怎样推动柔性管理展开讨论，从而对现有的企业管理方式进行优化。

### 结语

企业政工工作在员工管理中能够起到很大的作用，要想更好地提高公司的员工管理效果，政工工作人员应当与公司内部的各个环节和基础工作保持紧密联系，并将自己的特长发挥到最大，促进公司的员工管理方式的革新，贯彻“以人为本”的基本理念，大力推行柔性管理，促进公司的迅速发展。

### 参考文献

- [1] 黄新国. 企业政工工作在人力资源管理中的应用分析[J]. 企业改革与管理, 2015(15): 72+137.
- [2] 张锋. 浅谈企业政工工作在人力资源管理中的应用[J]. 现代国企研究, 2015(12): 193.
- [3] 李春华. 浅谈企业政工工作在人力资源管理中的应用[J]. 东方企业文化, 2015(05): 119.
- [4] 徐晓萌. 企业政工工作在人力资源管理中的应用[J]. 企业改革与管理, 2015(04): 89.
- [5] 范晓明, 陈信忠, 李昕红, 朱慧勤. 团工作在物业服务企业80后员工幸福化管理中的应用[J]. 现代物业, 2008(11): 99-101.