

# 政工工作与人力资源管理的相关探索

邱馨慧

黑龙江龙源新能源发展有限公司 黑龙江哈尔滨 150090

**摘要:** 随着科学技术与市场经济的不断发展, 企业管理面临着日益复杂的挑战。企业政工工作和人力资源管理作为企业管理的两个重要方面, 对企业管理的现代化和科学化具有重要意义。然而, 由于两者职能的不同和工作特点的不同, 企业政工工作和人力资源管理之间存在一定的隔阂, 如何促进两者的协同发展, 是当前企业管理亟待解决的问题。

**关键词:** 政工工作; 人力资源管理; 企业政工

## Exploration of political work and human resource management

Xinhui Di

Heilongjiang Longyuan New Energy Development Co., LTD. Heilongjiang Harbin 150090

**Abstract:** With the continuous development of science and technology and market economy, enterprise management is faced with increasingly complex challenges. As two important aspects of enterprise management, enterprise political work and human resource management are of great significance to the modernization and scientization of enterprise management. However, due to the different functions and working characteristics of the two, there is a certain gap between enterprise political work and human resource management. How to promote the coordinated development of the two is an urgent problem to be solved in the current enterprise management.

**Keywords:** Political work; Human resource management; Enterprise political work

### 引言:

在社会经济飞速发展中, 随着我国产业服务水平的不断提高, 针对政工工作和人力资源管理的有效结合, 科学调整新时代下政工规范性管理制度和措施, 可以更快满足现代社会发展需求, 为企业人力资源和政工管理累积更多的发展优势。因此, 企业要在全面了解自身发展水平的基础上, 不断加强内部员工思想教育培训力度, 持续加快部门管理的革新步伐, 准确计划各环节的工作内容, 以此为相关人员提供优质的工作环境。同时, 要积极引进和学习先进的知识和技术, 注重强化专业团队的核心竞争力, 以此在有效结合企业政工工作和人力资源管理的基础上, 全面提升团队建设的实效性。

### 一、政工工作与人力资源管理的关系分析

#### 1. 关系

在改革开放的背景下, 我国企业人力资源管理工作逐渐引用了大量现代企业管理思路和工作模式, 这不仅为企业提供了新鲜血液, 还为企业高效运行奠定了基础保障。从工作内容上来看, 人力资源管理涉及职称

考评、工资福利、考核培训、人事调配等, 而这些内容和员工的自身利益、企业的综合发展有着紧密联系。同时, 企业政工工作的开展对象也是内部员工, 具体涉及解决员工思想观念和问题、提高员工思想政治素养、实施思政教育等。由此可见, 企业政工工作与人力资源管理是相互依存、彼此影响的关系。

#### 2. 作用

在市场经济发展与改革深化的背景下, 企业内部的管理工作也得到了优化完善, 这不仅加快了企业的发展步伐, 还为企业人员和社会居民提供了优质服务。从整体发展角度来看, 无论是政工工作还是人力资源管理, 其本质都是人的工作, 将二者融合到一起, 可以充分发挥政工工作和人力资源管理的综合作用, 稳步提高企业的管理水平, 具体体现在以下几点。第一, 在二者融合的过程中, 企业可以不断拓展实践工作领域, 加快企业内部管理的革新步伐, 持续优化各项管理体系和运营机制, 以此为企业构建良好的内部环境。例如, 政工部门可以和人力资源管理部门构建良好的合作关系, 积极组

织多样化的实践活动，这样既可以调动内部员工的工作热情，又可以增强企业管理的系统性。第二，有效结合政工部门与人力资源管理部门，可以在优化人员职业素养和道德理念等方面产生积极影响。例如，两个部门能共同组织人员参与教育培训，这样既可以构建系统化的教育体系，还能确保人员从中累积更多的工作经验和理论知识。第三，政工部门与人力资源管理部门的结合，可以不断优化业务水平。比如，在解决内部矛盾关系中，基于人力资源管理工作鼓励支持人员参与教育引导和监督检查，并经过深入调查和分析论证，寻找矛盾的主要原因。这样，既可以提出完善的解决方案，又可以为企业管理提供有效依据。

## 二、政工工作与人力资源管理的融合措施

### 1. 共同参与制定和执行企业管理战略

共同参与制定和执行企业管理战略是企业政工工作部门和人力资源管理部门融合的另一方面。企业管理战略的制定和执行是企业长远发展的重要保障，需要各部门密切协作和互相支持。在这个过程中，政工工作部门和人力资源管理部门可以发挥各自的优势，共同参与制定和执行企业管理战略。政工工作部门可以提供员工思想文化建设、团队协作、党建工作等方面的意见和建议，为企业管理战略的制定和执行提供有益的参考<sup>[1]</sup>。例如，在企业发展规划中，政工工作部门可以提出建立“健康企业文化”，加强员工道德教育，提高业务与服务质量等建议。这些意见和建议可以帮助企业制定出符合员工需求和企业实际情况的管理战略，提高员工满意度和企业形象。

### 2. 共享信息和资源

信息化技术的应用为信息共享提供了更加便捷和高效的方式，使两个部门能够快速地获取彼此的信息和资源，更好地开展工作。具体来说，共享信息和资源可以让政工工作部门更加全面地了解人员的思想、文化、价值观等情况，为人力资源管理提供更加准确的员工评估数据和建议。同时，人力资源管理部门也可以为政工工作提供员工的职业发展轨迹、晋升路径、培训计划等信息，帮助政工工作部门更好地了解员工需求，提供更有针对性的服务和支撑。通过共享信息和资源，企业政工工作部门和人力资源管理部门可以实现资源的优化配置和共同利用，避免重复建设和浪费，提高企业管理的效率和效益<sup>[2]</sup>。例如，政工工作部门可以通过人力资源管理部门提供的员工晋升计划，为人员提供更加有针对性的思想引导和培训，提高人员的专业技能和工作水平；而人力资源管理部门也可以通过政工工作部门提供的员工反馈意见，为员工制定更加科学和合理的激励政策，提高员工的满意度和忠诚度。

### 3. 强化教育和培训

强化教育和培训是企业管理的重要一环，可以帮助人员不断提高自身素质和技能水平，从而更好地服务员工和推动企业发展。企业政工工作部门和人力资源管理部门可以共同制订和推动人员教育和培训计划，包括课程设置、培训形式、培训考核等，为人员提供全面、系统和科学的培训。具体来说，首先，企业可以开设各种类型的培训课程，包括技能培训、基础知识培训、管理能力培训等，覆盖不同岗位、不同层次的人员。同时，企业可以利用线上教育平台、实地教学、模拟操作等形式，让人员更加全面地学习和掌握相关知识和技能。其次，企业可以组织演习、模拟实战等活动，让人员在实际操作中学习和掌握应对各种情况的方法和技巧，提高应对危急事件的能力<sup>[3]</sup>。此外，企业可以建立学术交流和研究机制，鼓励人员积极参加各类学术会议、研讨会和论文比赛等活动，拓宽人员的学术视野和交流渠道，提高人员的综合素质和学术水平。

### 4. 加强信息化建设

企业信息化建设是企业管理和服务水平提高的必经之路，也是未来行业发展的趋势。企业政工工作部门和人力资源管理部门应共同加强信息化建设，建立健全的信息平台和管理系统，实现企业政工工作和人力资源管理的信息共享和协同管理。具体措施包括建立人力资源管理信息系统，集中管理员工档案、薪酬、考勤等信息，提高管理效率和信息准确性；建立在线招聘系统，优化招聘流程，提高招聘效率；建立员工服务平台，提供员工自助查询、在线考核、互动交流等多种服务，提高员工满意度和工作效率<sup>[4]</sup>。此外，企业还应加强信息安全保障，建立信息安全管理制，保护企业和员工的信息安全。通过加强信息化建设，企业政工工作部门和人力资源管理部门可以更好地管理企业人力资源，提高企业管理水平，为企业的发展提供有效的支持和保障。

## 三、结束语

从整体管理角度来看，政工工作和人力资源管理之间的关系非常紧密。因此，在新时代背景下，企业要针对政工工作与人力资源管理的有效结合提出明确路径，注重根据以往累积的经验进行多层次研究，只有这样才能构建良好的企业管理环境。

### 参考文献：

- [1]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.
- [2]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.
- [3]刘庆.政工工作在国有企业人力资源管理中的作用[J].中外企业文化, 2022, (08): 220-222.
- [4]郭琳.论人力资源管理与政工工作结合发展研究[J].数据, 2022, (07): 54-56.