

突破传统思维，积极开拓干部人事工作新局面

王 璘

天津市建设工程安全质量监督总站 天津 300000

摘要：在当今飞速变革的时代，政工人员作为公共服务体系的重要推动者和管理者，面临着更加复杂多元的社会环境。在这样的背景下，他们需要超越常规思维界限，敢于挑战自我，勇于创新，积极主动地寻找并塑造工作的新局面。通过不断地实践和探索，他们将能够更好地应对各种挑战，提升服务水平，为社会发展做出更大的贡献。同时，也需要不断学习、提升自身的素质和能力，以应对未来更加复杂的工作任务和挑战。

关键词：传统思维；干部人事工作；新局面

引言

随着社会的不断发展和进步，干部人事工作面临着前所未有的挑战和机遇。在这个时代变革的背景下，干部人事工作需要与时俱进，积极拥抱变化，创新思维和方法。传统的工作模式已经无法满足当今复杂多变的需求，需要通过引入先进技术、开展新型管理和推动文化融合等措施来提高工作效率和质量。本文将就此展开讨论，并提出一些建议。

1. 传统思维的局限

在传统干部人事工作中，我们往往受到一些固定思维模式的束缚，导致工作难以取得新的突破。例如，过于注重经验而忽视创新，过于关注眼前利益而忽视长远发展等。这些局限性不仅阻碍了干部人事工作的进一步发展，也制约了组织的整体进步^[1]。

2. 突破传统思维的必要性

在当今的干部人事工作中，我们面对的社会环境和制度变迁的不断挑战要求我们打破传统思维框架。面对新形势下的各种挑战，单一的策略和旧有的经验已不足以应对复杂的情境。我们需要采取开放的态度，积极倾听各方意见，包括干部、群众和利益相关者的声音。这种参与性的工作方式不仅能帮助决策者更全面地了解问题，还能增强干部的归属感和参与感，为干部工作的实施注入新的活力。干部人事工作的创新不仅仅局限于理念的更新，还包括工作方式、组织结构和管理模式的重新思考。我们可以采用灵活的团队协作方式，鼓励各部门之间的交流和合作，提高政策执行效率和服务水平。同时，拥抱新兴技术的应用，如数字化管理和大数据分析，能够为我们提供实时的反馈，帮助我们迅速调整

策略以适应变化。对于干部人事工作来说，满足干部的需求和提高其满意度是提升组织竞争力的关键。通过创造积极的工作环境、提供专业培训和个人成长机会，干部人事工作不仅能够吸引和留住人才，更能激发其潜力，从而为组织的持续发展和政治稳定打下坚实的基础^[2]。

3. 积极开拓干部人事工作新局面

3.1 强化创新意识

在当今迅速变化的政治和社会环境中，鼓励政工部门的干部勇于尝试新事物显得尤为重要。创新不仅是国家和社会发展的动力，也是政工部门干部个人成长的关键因素。通过开放的文化和环境，政工部门干部能够在工作中积极探索未知领域，挑战传统思维，从而激发出更大的创造力。这种勇于尝试的精神不仅可以提升政工干部的工作满意度，也能为组织带来新鲜的视角和独特的解决方案。为了营造这种创新的氛围，政工部门必须为政工干部提供足够的支持与资源。这包括建立专门的政策研究和讨论平台，让政工干部能够在一个自由的空间中畅所欲言，分享他们的想法。同时，提供必要的培训和指导，帮助政工干部掌握新技能，使他们在尝试新事物时更有信心。此外，良好的激励机制也能激励政工干部勇于承担风险，提出并实施创新性的政策和项目^[3]。鼓励政工干部的同时，管理层也需要对失败持包容态度。在政策的制定和实施过程中，难免会遇到挫折和失败。因此，政工部门应该将失败视为学习的机会，而不是惩罚的理由。这种理解和态度能使政工干部敢于冒险，并从失败中汲取教训，促进自我成长。

3.2 加强人才培养

干部人事管理作为组织发展战略的重要支柱之一，其核心价值在于对人的充分发掘与利用，以实现组织目标的最大化效率。在这一进程中，政工部门的核心任务是培养人才、优化团队综合素质，并持续提升组织的整体效能。为实现这一目标，具体措施包括增强专业能力培养、完善激励机制、构建多元化成长空间和持续性地评估与优化政工干部发展体系等方面。在增强专业能力培养方面，政工部门可以定期组织相关的培训活动，涵盖最新的组织管理理论、人力资源管理技术和领导力培训等。通过这些培训，不仅能提升人事工作人员的专业技术水平，加深他们对组织文化和价值观的理解，还能增强团队的整体协同能力。

激励机制的完善是保持团队活力、激发个体潜力的关键。这种激励机制不仅包括物质上的回报，如岗位晋升带来的薪资增长和福利，也涉及非物质层面的激励，如职业生涯规划透明化、参与决策的机会、荣誉制度等。一个公平且具有竞争力的激励体系能够极大地提升干部的工作积极性和满意度。为实现人才的全面发展，政工部门需要提供丰富的职业发展路径和晋升机会。这包括技术晋升通道、管理岗位轮换以及参与跨部门项目等机会。这样的安排既能激发干部对长期职业生涯的期待，也有助于培养未来的领导者。此外，持续的绩效评估与反馈机制也是至关重要的。通过科学客观的考核体系以及定期的沟通与交流，帮助干部明确自身的优势与不足，提供针对性的指导和资源支持。这种评估不仅关注结果的达成，更注重过程的成长和潜力的挖掘。

3.3 数字化转型

数字化在现代干部人事领域发挥着日益重要的作用，逐渐成为干部人事管理工作不可或缺的趋势。面对这一变革，我们不能被动应对，而应积极拥抱数字技术，主动探索并应用数字化解决方案。云计算平台为政工人事工作提供了一个集中管理所有人力资源相关信息的基础架构。这使得政工部门能够从繁琐的传统数据库管理工作中解脱出来，更加专注于策略性、分析性和决策性的任务。借助大数据技术，我们可以深入挖掘干部的个人基本信息、工作经历、培训需求等多维度数据。通过数据分析，我们可以预测干部的需求趋势和职业发展轨迹，提前进行人才规划，降低人才流失风险。通过智能推荐系统，我们可以为干部提供个性化的职业发展路径规划和职位匹配服务，从而提升人力资源配置的效率与

公平性。数字工具的应用也使得绩效管理系统更加高效，提高绩效考核的准确性和公正性，并显著降低手动操作的时间和成本。智能化的绩效考核流程允许即时数据录入和自动化计算，使得定期的绩效评估与调整变得更加便捷。

此外，数字干部人事还可以引入政工干部360度反馈、目标管理和自我评价等功能，促进上下级之间的沟通和反馈的透明化。这有助于鼓励正面的交流和建设性地反馈文化，提升干部的积极性和组织凝聚力。数据分析模块还能生成详细的报告，帮助领导层做出数据驱动的决策，优化绩效指标体系和激励机制。基于人工智能和机器学习的人力资源技术正在重塑传统的招聘和培训模式。智能化的在线招聘平台可以根据预定义的评估模型筛选高质量的候选人，加速招聘进程。同时，利用数据分析为新政工干部的职业发展路径进行个性化预测和规划，确保干部发展计划的有效性和针对性，提升干部的职业满意度和忠诚度。

总之，面对数字时代的新机遇和挑战，干部人事管理工作应积极采纳和利用最新的数字技术，优化内部操作流程，改善干部体验，构建更具前瞻性和适应性的组织文化。通过整合先进的技术和管理方法，干部人事领域可以迈向更为高效、人性化的未来，助力组织在全球化的环境中持续稳定地发展。

3.4 优化流程

在当代社会的迅速变化和发展中，干部人事工作面临着新的挑战 and 机遇，尤其是在流程优化以及满足日益多元化的干部需求和期望方面。对此，我们不仅要致力于简化工作流程，提高工作效率，还要以干部需求为导向，创建一个更加开放和响应式的干部人事工作环境。现代化的人力资源管理和先进的自动化工具成为关键。通过整合各类信息系统，包括招聘管理、干部人事档案、考勤管理、绩效考核和干部福利等模块，我们不仅能减轻传统纸质资料管理的压力，还能实现工作流程的高效标准化。自动化工具可以实时跟踪并提供决策所需的信息，允许政工干部基于历史数据预测趋势和风险点。此外，利用人工智能技术的聊天机器人和虚拟助理能够迅速回应政工干部的查询和处理日常事务，提高服务效率。

政工干部自助服务平台在政工人事工作中被高度重视，因为它能直接增强政工干部的工作参与感和满意度。通过集成的数字门户，政工干部能够自主完成从福利申请、培训报

名到绩效自评等多个人事操作。同时,这些平台上的数据分析报告和干部反馈机制为政工干部提供了深入了解干部需求、改善福利体系和服务的途径。为了更有效地满足干部的需求和期望,建立正式的沟通机制变得至关重要。这包括定期收集干部反馈、组织小组讨论、设立意见箱等。政工部门应以开放的心态接纳并回应每一条反馈,将其作为政策调整和改进措施的基础^[4]。为了满足干部多样化的需求,干部人事工作还需在职业发展、干部福利等方面进行创新。通过提供灵活的工作模式、个性化的职业发展计划、丰富多样的干部福利制度等措施,切实关注干部的成长和福祉。

总之,在干部人事工作流程的优化与创新过程中,结合科技力量简化工作程序、加强政工干部自主体验设计以及重视干部声音的有效汇集和处理成为必不可少的关键因素。这样的改革不仅着眼于简化表面流程,更致力于创造一个以政工干部为中心、激发创造力、提升干部满意度的和谐人事环境,从而进一步推动组织的可持续发展。

3.5 强化跨部门合作

干部人事工作是现代组织中不可或缺的核心环节之一,它涵盖了干部的招募、培养与发展、绩效评价、干部福利保障以及人力资源的战略规划等一系列活动。对于一个单位的长远发展而言,高效、专业的干部人事管理不仅能吸引和留住优秀的团队,还能够根据单位整体发展目标制定并实施一系列适合的管理制度,有效协调个体与组织间的联系。在这个过程中,政工部门扮演的角色远不止执行既定规则那么简单,更在于成为内部联络官,将不同需求、不同层次的意见汇聚一室,进而促进各部门的有效互动和决策。这意味着在具体操作上,政工部门需密切与其他职能部门(如财务、纪检等)合作,共同应对挑战,解决问题。

在新干部融入团队的过程中,政工部门还可能需要携手培训部门、技术专家以及相关部门,量身定制培训计划,并在干部培训过程中提供必要的咨询与支援,帮助新成员迅速提升个人能力和适应单位环境。干部的成长与发展不仅仅是技能上的提升,心理和情感健康也同样至关重要。在这个环节,政工部门与干部关系部门或心理健康支持服务的合作显得尤为关键。干部的满意度与忠诚度直接受到他们在工作环境中的情感状态的影响,良好的沟通渠道、合理的工作安排、定期的情绪健康检测与心理干预都应纳入日程。同时,这也涉及建立开放、公平和透明的反馈系统,鼓励干部分享

他们的观点、需求及面临的困难,使管理层能够实时调整决策方向与执行方案。福利政策的设计同样是一个需要多部门协作的关键环节。不仅要考虑到薪酬制度的竞争性,也要顾及干部的生活和工作平衡,包括内部管理制度的建立、职业发展规划、健康关怀等方面。在这一系列措施的实施与评估中,政工部门与其他业务部门,乃至人力资源技术团队等都有必要保持密切合作,旨在创建全面覆盖的福利体系,以此作为提升干部工作幸福感的抓手^[5]。最后,组织内部的横向合作与整合对于提高管理效能具有重要意义。无论是通过设立联合项目、交叉培训,或者是建立跨部门协作小组,都能有效打破部门间的壁垒,激发团队创新思维,提升解决问题的灵活性。这样的团队建设活动不仅能够加强干部之间的沟通与协作意识,还能形成更强大的工作群体,共同面对内外挑战,确保组织策略得以顺畅执行,并最终促进组织文化、效率、创新和增长等多个方面的提升。

4. 结论

总之,突破传统思维,积极开拓干部人事工作新局面是我们面临的迫切任务。我们应该强化创新意识,加强人才培养,数字化转型,优化流程以及强化跨部门合作。通过这些努力,我们可以为组织创造更大的价值,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 胡艳. 试论办公室政工人事工作思路[J]. 人才资源开发, 2017,(22):24-25. DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2017.22.011.
- [2] 王景武. 坚持公道正派 树立良好形象 努力开创组织人事工作新局面[J]. 河北金融, 2003(12):2. DOI:CNKI:SUN:HBJR.0.2003-12-001.
- [3] 四川省社会主义学院人事处. 提高管理科学化水平 开创干部人事工作新局面[J]. 四川省社会主义学院学报, 2013(4):3. DOI:CNKI:SUN:SCSB.0.2013-04-014.
- [4] 宋丽娟. 试论办公室政工工作[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2019,(07):111-112.
- [5] 黄熙瑶. 大数据时代事业单位人事政工工作的创新研究[J]. 活力, 2022,(19):175-177.

作者简介:

王璘(1984.03-),男,汉族,北京,大学本科,政工师、人事干部,主要从事工作:单位干部人事相关工作。