

数字化人力资源管理中政工工作的适配策略

熊亚丽, 邓璐

湖北中交咸通高速公路有限公司, 湖北 咸宁 437000

DOI: 10.61369/SSSD.2025170011

摘 要 : 在数字化技术全面渗透各领域的背景下, 人力资源管理正经历数字化转型, 这一变革既为政工工作带来了新的发展机遇, 也提出了诸多适配性挑战。政工工作作为人力资源管理的重要组成部分, 其价值导向与思想引领功能在数字化时代更需得到充分发挥。本文从宽泛视角出发, 立足数字化人力资源管理的发展态势, 剖析政工工作在其中的适配价值与现存问题, 进而从理念更新、内容优化、方法创新、队伍建设及机制保障五个维度, 提出政工工作与数字化人力资源管理的适配策略, 旨在为二者深度融合、协同推进企业发展提供理论参考。

关 键 词 : 数字化; 人力资源管理; 政工工作; 适配策略

Adaptation Strategies of Political Work in Digital Human Resource Management

Xiong Yali, Deng Lu

Hubei CCCC Xiantong Expressway Co., Ltd., Xianning, Hubei 437000

Abstract : Against the background of the comprehensive penetration of digital technology in various fields, human resource management is undergoing digital transformation. This reform not only brings new development opportunities for political work, but also poses many adaptability challenges. As an important part of human resource management, the value orientation and ideological guidance functions of political work need to be fully exerted in the digital era. From a broad perspective, based on the development trend of digital human resource management, this paper analyzes the adaptation value and existing problems of political work in it, and then puts forward the adaptation strategies of political work and digital human resource management from five dimensions: concept renewal, content optimization, method innovation, team building and mechanism guarantee. It aims to provide theoretical reference for the in-depth integration of the two and the coordinated promotion of enterprise development.

Keywords : digitalization; human resource management; political work; adaptation strategies

随着信息技术的飞速发展, 数字化已成为企业发展的必然趋势, 人力资源管理作为企业管理的核心环节, 其数字化转型进程不断加快。数字化人力资源管理以信息技术为支撑, 实现了人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬等模块的流程优化与效率提升, 推动人力资源管理从传统的事务性工作向战略性管理转变。在数字化人力资源管理模式下, 政工工作的开展环境、服务对象、工作载体均发生了深刻变化。如何让政工工作主动适配数字化人力资源管理的发展需求, 实现二者在目标、流程、方法上的有机融合, 充分发挥政工工作的思想引领作用与数字化管理的效率优势, 成为当前企业管理领域亟待解决的重要课题。

一、数字化人力资源管理中政工工作的适配价值

第一, 政工工作为数字化人力资源管理提供思想保障。数字化人力资源管理的推进需要员工的理解与配合, 而部分员工可能因对数字化技术的陌生产生抵触情绪, 或因担心数据安全问题对数字化管理存在疑虑^[1]。政工工作通过思想引导, 向员工普及数字化转型的重要性, 解读数字化管理的优势与意义, 消除员工的思

想顾虑, 引导员工主动适应数字化管理模式。同时, 政工工作倡导的责任意识、团队精神与创新理念, 能为数字化人力资源管理的顺利实施提供良好的思想氛围, 确保数字化管理工具与流程得到有效落地。

第二, 数字化人资管理工作服务政工工作便捷化。传统的政工工作时效慢、接触面窄、效果评估难, 而数字化人资管理平台能够将信息资源共享, 能够使线上信息实时互动, 能够将精准推

送传达至员工。数字化人资管理平台能够将政工工作思想教育内容第一时间推送至全体人员，线上实时互动传递信息没有时空限制；能够在线上通过互动的方式将员工的思想表现情况实时地反馈传递给政工工作管理人员，实现员工互动思想引导的时效化、在线化，同时能够有针对性地以线上互动方式给予员工思想反馈答复，提升在线思想引导的精准性^[2]。

二、数字化人力资源管理中政工工作的适配问题

（一）思想理念滞后，适配意识不足

部分企业对数字化人力资源管理与政工工作的融合认知不足，存在“重技术应用、轻思想引领”的倾向，将数字化转型的重点放在人力资源管理流程的优化与效率提升上，忽视了政工工作在数字化转型中的重要作用^[3]。同时，一些政工人员的思想理念较为传统，习惯于沿用传统的工作模式，对数字化技术的接受度不高，认为数字化管理与政工工作无关，缺乏主动适配数字化转型的意识。这种思想上的滞后导致政工工作与数字化人力资源管理处于“两张皮”状态，难以形成协同效应^[4]。

（二）工作内容固化，与数字化需求脱节

当前，部分企业的政工工作内容仍以政策传达、理论学习、思想教育为主，内容较为单一、固化，缺乏与数字化人力资源管理的结合点。在数字化人力资源管理中，员工更关注个人职业发展、技能提升、工作体验等实际需求，而传统政工工作内容往往忽视这些个性化需求，难以引起员工的共鸣。此外，政工工作内容的更新速度较慢，无法及时回应数字化转型过程中员工出现的新思想、新问题，导致政工工作的吸引力与感染力不足，难以适应数字化时代的工作要求^[5]。

（三）方法手段传统，数字化应用不足

当前，大部分企业的政工工作依然采取会议、讲座、宣传栏、纸质文件等传统形式，对数字化工具的使用还不够多、不够深。虽然有企业建设了数字化的人力资源管理平台，但是平台功能多为招聘、绩效、薪酬等事务性功能，针对政工工作的板块不完善，没有学习、互动、思想调研的功能。即使有的有学习、互动等版块，是因为推广、应用不够好、不太容易操作而导致的应用价值不高，传统工作方法难应信息时代员工获取信息的方式变革，降低了政工覆盖面和传播效力^[6]。

（四）队伍素养不足，难以支撑适配需求

政工工作与数字化人力资源管理的兼容性要求政工人员自身具有较高的工作素养，不仅需要政工人员拥有较强的思想政治理论功底，还需要政工人员掌握相应的数字化技术知识与操作技能。然而现实中，企业政工队伍的工作素养结构存在比较严重的缺陷：其一，政工队伍中存在年龄较大的同志，其自身数字化技能不足，学习数字技术的积极性、能力都不太强，对数字技术工具的应用不够得心应手。其二，年轻政工人员具有一定的数字化技能，但在思想政治工作经验上存在欠缺，将数字化技术手段与政工工作有效融合的能力不足。队伍工作素养的差距，成为实现政工工作与数字化人力资源管理相适应的突出问题^[7]。

三、数字化人力资源管理中政工工作的适配策略

（一）更新思想理念，强化适配意识

理念是思想认识的先导，要达到政工工作和数字化人力资源管理的有效适配，首先要刷新思想认识，增强适配理念。一方面，企业管理层要树立“协同融合”理念，正确认识到政工工作与数字化人力资源管理工作的内在关联，将其纳入企业的整体发展战略中进行统筹谋划、共同推动，克服“重技术、轻思想”的错误观念，认识到政工工作在企业数字化转型中的重要性，加大政工工作在数字化适配方面的资金投入，为适配工作提供良好的环境支撑。另一方面，政工人员要树立“主动适配”理念，摒弃原有陈旧的思想观念，真正认识数字化技术给政工工作带来的机遇，积极主动学习数字化技术，培养数字化技能，增加主动适配数字化转型工作的积极性和主动性。要树立“以人民为中心”理念，立足员工实际需求开展政工工作，使政工工作更加符合数字化人力资源管理的要求^[8]。

（二）优化工作内容，对接数字化需求

政工工作内容适应。政工工作内容与数字化人力资源管理要结合数字化人力资源管理的特点与员工实际需求进行适配优化，以提升政工工作实效性与针对性^[9]。一是加强思想引领内容的针对性。结合数字化转型期间出现的员工思想困惑，开展有针对性的思想教育活动，解读数字化转型的重大意义、目标任务和发展方向，引导员工树立正确的人生观、发展观，提升员工对数字化转型的认同感和归属感。并且，在数字化时代信息传播多渠道的形势下，要加强对员工的信息辨析能力教育，引导员工自觉抵制不良信息干扰。二是嵌入职业发展指导内容。数字人力资源管理更加注重员工个性发展，政工工作要主动贴近实际工作需求，嵌入职业发展指导内容，充分利用数字化平台为员工提供个性化的职业规划建议、技能提升方案，帮助员工明确自身的前进方向，引导员工投入积极努力工作。三是丰富文化建设内容。结合数字化时代的实际工作特点，打造具有时代性的企业文化，利用数字化平台开展文化建设宣传活动，传播企业发展目标、发展战略、行为准则、责任态度等核心价值观，强化企业文化的感召力与认同感。

（三）创新方法手段，提升数字化水平

要充分利用数字化技术，创新政工工作的实施方法，提高政工工作信息化程度。一是建设一体化数字化载体。以企业现有人力资源管理数字化平台为基础，建设政工工作模块，对线上的学习教育、思想调查、互动交流、文化宣传等功能进行整合，实现政工工作与人力资源管理工作的信息互通、流程对接。通过平台为员工提供“零距离”的学习途径，将学习资源进行线上上传，让其自主学习；通过平台进行线上思想调查，利用问卷调查、线上交流等多种线上平台，随时掌握员工思想脉搏；通过平台搭建线上思想沙龙，组织员工讨论交流，互交谈心、晒感悟，确保政工工作的互动性^[10]。二是多元化的数字化载体。除了打造一体化数字化平台以外，充分利用微信公众号、企业微信群、短视频等多元化数字化载体，开展多样式的政工工作。通过微信公众号

推送一些思想教育文章、企业动态报道、先进典型人物事迹等等；通过企业微信群及时推送工作动态信息，实时进行线上谈心交流；通过短视频平台，制作生动形象、通俗易懂的思想教育短视频，提高政工工作的吸引力与影响力。三是借助数据分析，提高工作实效性。要充分利用数据分析，落实“大数据+政工”工作，提高工作实效。运用平台的大数据分析模块，对员工的学习完成率、思想反馈信息、网络互动数据等信息进行综合梳理，准确掌握员工的思想需求与行为特征，为做好政工工作内容、创新工作思路提供数据参考，让政工工作更加具有针对性、实效性。

（四）加强队伍建设，提升适配素养

政工队伍建设水平决定了政工工作的数字化人力资源管理适配成效，需要加强政工队伍培养，提高政工人员的专业素养，夯实适配工作的人才基础。一要进行有针对性地培训。编制具有针对性、计划性的培训方案，定期组织政工人员进行思想政治工作理论培训和数字化技术培训。思想政治工作理论培训提升政工人员的基本理论素养、引导群众的思维认知能力以及沟通交流服务群众能力，数字化技术培训普及数字化工作平台的操作能力、数据指标分析能力、新媒体应用能力等相关知识与技能，提升政工人员的数字化业务能力。鼓励政工人员跨部门交叉培训学习，深入了解数字化人力资源管理实施的业务流程与工作内容，提高工作的协同程度。二要优化政工队伍结构。注重引进兼通思想政治

工作经验和掌握数字化技术的复合型人才，增强政工队伍力量；鼓励年青政工人员利用数字化技术优势带动提升政工队伍总体数字化能力；构建老中青结合的政工队伍梯队，将政工队伍经验传承与创新相结合。三要建立政工适配的工作激励机制，设立政工适配专项奖励基金，对政工工作在数字资源管理适配工作中表现较为突出的个人及团队实施表彰，以激发政工人员的工作积极性及能动性；将数字化技能水平及适配工作成效纳入政工人员的绩效考核体系，引导政工人员主动提升数字化适配素养。

四、结语

新时代大数据推动人资管理升级，为思想政治工作创新创造了机遇的同时也暴露了两者的匹配问题。而思想政治工作是人力资源管理的灵魂，更是人力资源数字化管理的服务和支持的载体，两者匹配度对人力资源数字化工作的提升至关重要。新形势下两者匹配存在诸多问题。要实现匹配度的有效程度就需要有效适配需多维协同发力：以理念更新筑牢思想根基，用内容优化对接核心需求，靠方法创新提升传播实效，凭队伍建设强化人才支撑。二者适配绝非简单叠加，而是系统性的深度融合。唯有如此，才能充分释放政工工作的思想引领价值与数字化管理的效率优势，凝聚员工共识、提升管理质效。

参考文献

[1] 郭艳. 从“指尖党建”到“智慧政工”：企业基层宣传工作的数字化转型 [N]. 中卫日报, 2024-10-16(004).
[2] 王文琳. 基于“以人为本”理念的政工类人力资源管理模式创新研究 [N]. 山西科技报, 2024-09-09(A03).
[3] 余群. 国有企业政工工作与人力资源管理的协同发展路径 [N]. 科学导报, 2023-08-04(B03).
[4] 程瑶. 政工思想与企业人力资源管理的有效融合探究 [J]. 商讯, 2024, (14): 162-164.
[5] 黄丹艳. 政工工作在国有企业人力资源管理中的作用 [J]. 四川劳动保障, 2024, (11): 41-42.
[6] 郭会云. 政工工作在国企人力资源管理中的重要性探讨 [J]. 现代企业文化, 2024, (13): 67-69.
[7] 朱禹萱. 国有企业人力资源管理与政工工作结合的策略与路径研究 [J]. 企业改革与管理, 2024, (20): 74-76.
[8] 何静. 国企政工工作与人力资源管理有效融合的创新路径分析 [J]. 现代企业文化, 2024, (30): 77-79.
[9] 张世茂. 企业管理中人力资源管理及政工工作的结合应用分析 [J]. 东方企业文化, 2024, (S2): 91-93.
[10] 周子琪. 企业政工工作在人力资源管理中的作用 [J]. 现代企业文化, 2024, (19): 74-76.