

以干部政治胜任力提升工作绩效路径

王璇

甘肃送变电工程有限公司, 中国·甘肃 兰州 730070

【摘要】政工干部在企业中扮演着至关重要的角色,其政治胜任力直接影响到企业员工的工作绩效和企业的整体运营效果。概述政工干部的政治胜任力与工作绩效之间的关系,探讨了通过提升政工干部的政治胜任力来提高工作绩效的具体做法和建议,为企业的政工工作创新提供了参考,旨在通过政工干部的能力提升,进一步促进企业经营绩效的提高。

【关键词】政工干部; 政治胜任力; 工作绩效

在企业的经营管理中,政工干部的作用日益凸显,其政治胜任力的高低直接关系到企业员工的工作态度和效率。政工干部不仅需要具备高水平的政治理论知识,还应有出色的人际交往能力和道德素养,这些都是推动企业文化建设、提高员工满意度和工作绩效的关键因素。因此,探讨政工干部如何通过提升自身的政治胜任力来有效提高企业员工的工作绩效,对于实现企业的长远发展和社会责任具有重要意义。

1 政治胜任力与工作绩效的关系

在企业的经营管理中,政治胜任力对于提升工作绩效具有至关重要的影响。企业不仅承担着追求经济效益的目标,更肩负着实现国家宏观经济调控和社会责任的使命。在这种双重目标的指引下,政工干部的政治胜任力直接关系到企业的绩效评估体系,影响着企业的全面发展。政治胜任力是指政工干部在其职位上展现出的政治敏锐性、政策理解力以及在政治活动中的有效性。这一能力的高低决定了政工干部能否正确理解和贯彻国家的方针政策,是否能够在企业治理中发挥政治引领的作用,以及是否能有效地协调各种社会关系,促进企业和谐稳定。因此,一个政治胜任力强的政工干部,能通过高效的政治工作,为企业创造一个良好的内外部经营环境,提升企业的社会形象和市场竞争力。

2 政工干部胜任力提升工作绩效的具体方式

2.1 提升人际社交素养

2.1.1 沟通力

有效的沟通能力不仅能清晰地传达政治观点,还能确保信息在不同层级和部门之间准确无误地流通。政工干部需要通过有效的沟通技巧,如倾听、同理心和适当的反馈,来增进与员工的关系,理解员工的需求和期望,从而更好地动员和引导员工,促进政策的实施和目标的达成。

2.1.2 社交力

在政工工作中,强大的社交力可以帮助政工干部在处理内部矛盾和外部关系时,更加圆滑和有效。例如,参与和组织各种正式或非正式的社交活动,政工干部可以加深与

员工的情感联系,增强团队的凝聚力,同时也能更好地理解和调解潜在的冲突。

2.1.3 协作力

在日常工作中,协作力使政工干部能够有效地整合不同部门和层级的资源,推动跨部门项目的成功实施。通过建立有效的团队合作机制,政工干部可以激励员工共同努力,提高团队整体的工作效率和绩效。

2.1.4 领导力

政工干部影响和激励下属,推动政治工作和企业文化建设,具备高水平领导力的政工干部,能够为员工树立榜样,引导他们朝着共同的目标努力,同时在遇到挑战时提供方向和支持。

2.2 提升知识能力

2.2.1 政治知识的掌握

政治知识包括对党的历史、政策、理论的深入理解,以及对当前政治形势的准确把握。这种知识的掌握不仅使政工干部能够在日常工作中做到心中有数,而且能够在关键时刻提供正确的政治方向和决策支持。例如,准确解读上级的政策导向,及时调整企业的经营策略和员工的工作重点,从而确保企业的发展方向与国家的宏观调控保持一致。

2.2.2 政治能力的运用

识别和解析复杂政治关系、处理各种政治问题的能力。在具体操作中,政工干部需具备敏锐的政治触觉,能够及时发现并处理可能影响团队稳定和发展的内外部政治问题。通过对问题的深入分析和合理解决,政工干部能够维护团队的团结和动力,从而促进企业目标的实现。

2.2.3 组织动员能力

在实现企业政治任务和生产任务中,动员和激发全体员工积极性、主动性和创造性,需要政工干部不仅了解员工的思想状态和实际需求,还要具备通过有效沟通和合理激励来调动员工的积极性。例如,组织开展形式多样的政治学习、讨论和团队建设活动,增强员工对企业文化的认同感,提高员工的工作满意度和忠诚度。

2.2.4 政治敏锐性和鉴别能力

对各种政治现象、事件背后深层次关系的洞察力,以及对政治风险的预判和处理能力。通过不断提升自身的政治敏感性和鉴别能力,政工干部可以更有效地识别和防范潜在的政治风险,保护企业和员工免受不利影响。

2.3 提升政治品质

2.3.1 坚实的政治原则

政工干部需要具有坚定的政治立场和明确的政治方向,这不仅帮助他们在复杂的社会环境中作出正确的判断,还能在面对各种挑战和诱惑时保持清醒的头脑。例如,在处理企业内部的利益冲突和外部的政治压力时,坚定不移的政治立场能够使政工干部不受干扰,坚持正确的政治方向。

2.3.2 优良的政治作风

公正无私、廉洁奉公等品质,这些品质能够树立政工干部的良好形象,提高团队的凝聚力和向心力。通过率先垂范,政工干部可以激励员工积极参与到企业文化和政治工作中,形成正向的工作氛围。

2.3.3 不断学习和实践

定期参加政治学习、主动接受党性教育和伦理道德训练。通过这些学习和锻炼,政工干部能够不断提升自身的政治觉悟和政治能力,为企业的发展提供坚强的政治保证。

3 政工干部胜任力提升工作绩效的建议

3.1 全面加强政工干部队伍建设

3.1.1 明确政工干部的核心职责

政工干部不仅是政治理念的传播者,更是企业文化的建设者和员工思想政治工作的实施者。因此,政工干部必须具备坚定的政治立场、高度的政治敏感性、深厚的理论功底以及良好的人际沟通能力。

3.1.2 实施政工干部的选人用人策略

在政工队伍建设中,应坚持“德才兼备、以德为先”的原则,严格选拔那些既有政治素养又有专业能力的干部。通过建立严格的选拔机制和公开透明的评价体系,确保每一位政工干部都能够胜任其职责。定期对政工干部进行政治理论和业务能力的培训,不断提高他们的专业水平和实际操作能力。

3.1.3 强化政工干部的考核激励机制

通过建立科学合理的考核体系,对政工干部的工作绩效进行量化评估,及时反馈工作成效,既可以激励政工干部积极主动地工作,也有助于及时发现问题并加以改进。对表现突出的政工干部,应给予适当的物质和精神奖励,增强其工作的积极性和创造性;对于那些表现不佳或政治素质不合格的政工干部,则需要采取调岗、培训或其他管理措施,确保政工队伍的整体质量和效能。

3.1.4 加强与业务部门的协同配合

政工干部应与企业的业务部门密切合作,共同构建一个

和谐的工作环境,形成全员参与的政治工作格局。通过整合资源、优势互补,可以更有效地推动企业的政治任务和经济目标的实现。这种跨部门的合作将进一步提升政工工作的实效性,使政工干部能够更好地服务于企业的发展大局。

3.2 注重政工干部胜任力培养

3.2.1 明确胜任力培养目标

企业需要确保每一位政工干部都明白胜任力培训的重要性,以及这种培训如何与他们日常的工作和职业发展紧密相关。政工干部应该对自身的政治敏感性、政策理解能力、以及与员工交流的技巧有清晰的认识,识别自己在这些领域的弱点,借助企业提供的学习机会,帮助政工干部在职业生涯中不断成长。

3.2.2 培训方式的灵活性

传统的课堂学习虽然重要,但在今天这个快速变化的时代,更加灵活和实用的培训方式更为关键,包括案例研讨、角色扮演、模拟政治协商场景等,使政工干部能够在实际与理论相结合的环境中学习。鼓励政工干部参与实际的政治工作项目,如员工关系管理、企业文化推广等,这些实践经验可以极大地提升他们解决复杂问题的能力。

3.2.3 利用现代信息技术平台

通过在线学习平台,政工干部可以随时获取最新的政治理论、政策动态及其它相关知识。这种学习方式的灵活性和可接触性,可以帮助政工干部更好地适应快节奏的工作环境,及时更新其政治和管理知识。

3.2.4 开放性的培训活动

定期邀请政治理论专家、资深政工干部或其他领域的专业人士来企业进行交流和讲座,拓宽政工干部的视野,提升他们对复杂政治经济环境的理解和应对能力。这些活动不仅有助于政工干部加深对政治理论的理解,还能激发他们对新思考和新策略,从而更有效地支持企业战略的实施和业务的发展。

3.3 优化胜任力评价体系

3.3.1 优化评价指标

评价指标应全面覆盖政工干部的各项必需能力,包括但不限于人际社交素养、知识能力、政治品质、决策能力、执行力等。这些指标应具体明确,量化可行,能够真实反映政工干部的工作表现和能力水平。例如,在人际社交素养方面,可以通过政工干部在处理内外部关系中的效率和效果来评估;在知识能力方面,考察其对政策理解的深度和准确性;在政治品质方面,评价其在复杂情况下坚持原则的能力和和行为表现。

3.3.2 评价主体多元化

评价不应只依赖于上级的单向评价,而应包括自评、同事评、下属评以及相关工作对象的评价。这种多源反馈可以提供更全面、更客观的评价结果,有助于发现评价对象

在不同视角下的表现差异,从而更准确地识别其优势和改进空间。例如,同事的评价可以反映政工干部的团队协作能力,下属的评价能够反映其领导力和影响力。

3.3.3 落实评价导向

评价结果应与政工干部的培训发展、职位晋升、奖惩机制等紧密结合,形成一个激励与约束并存的机制。企业应根据评价结果调整政工干部的工作职责,或提供相应的培训和发展机会,以促使评价结果能够真正用于指导和改善实际工作。

3.3.4 定期的持续反馈机制

定期组织胜任力评价,将评价结果与政工干部的年度表现考核、职业发展规划等环节相结合,确保评价不是一次性的,而是一个持续的、动态的过程。通过定期的评价和反馈,不仅可以激励政工干部持续改进和提升自身能力,还可以帮助企业及时调整政工工作方向。

3.4 创设政工工作良好文化氛围

3.4.1 强化政工干部的示范引领作用

通过各种形式和渠道将党的理论、方针政策融入到企业文化中,定期政治学习、主题教育活动、以及创新的文化宣传方式,如内部网站、新闻简报、墙报等方式进行。通过这些活动和渠道,使政治理论与企业的日常操作紧密结合,帮助员工在实际工作中不断提升自己的政治意识和政治能力。在日常工作中,政工干部应该通过自身的实际行动来展示政治品质和专业能力,成为员工的榜样。

3.4.2 举办各类文化活动

借助文化活动来展示企业中的先进模范事迹和典型人物,这些活动不仅能激发员工的工作热情和创造力,还能加强员工之间的交流与合作,提高团队协作效率。例如,组织“最美员工”“优秀政工干部”表彰大会,通过讲述他们的先进事迹,传播正能量,增强员工的归属感和荣誉感。

3.4.3 确保政工工作的灵活性

随着企业内外部环境的变化,政工工作也应不断调整和创新,以更贴近员工的实际需求和生活状态。例如,利用现代信息技术,如微信、微博等社交平台,开展线上政治学习和互动讨论,使政工工作更加生动、有趣,增加员工的参与度。

3.4.4 政工与企业经营相结合

将政治工作的要求和目标与企业的经营策略、生产任务等紧密结合,使政工工作真正成为推动企业发展的强大动力。这种整合可以通过制定符合企业实际的政工工作指导方针和操作流程来实现,确保每一项政治工作都能为企业的经营目标服务,从而在实现企业经济效益的同时,也实现社会效益和政治效益的双赢。

3.5 构建学习型政工团队

3.5.1 培养持续学习意识

政工干部应认识到,政治工作的内容和方法在不断变化,只有不断学习,才能保持其政治敏感性和专业能力的先进性。因此,企业应当鼓励政工干部积极参与各类政治学习、专业培训和能力提升课程,确保他们在理论和实践上都能保持领先。

3.5.2 利用现代信息技术

借助在线学习平台和移动学习应用,为政工干部提供随时可访问的学习资源。这些平台可以提供多样化的学习材料,如视频讲座、在线研讨会、互动课程等,方便政工干部根据自己的时间和需要选择合适的学习内容。同时,这些平台的数据分析功能还可以帮助企业监控学习进度和效果,及时调整学习计划。

3.5.3 定期集体学习和研讨

组织定期的研讨会和工作坊,不仅可以增强团队成员之间的交流和协作,还可以共同探讨政治工作中遇到的新情况和新问题,共同寻找解决方案。这种集体学习活动有助于形成共享知识的文化,增强团队的凝聚力和创新能力。

3.5.4 学习成果与绩效考核相结合

将政工干部的学习成果,如学习课时、课程完成情况、学习成绩等,作为其年度绩效考核的一部分。通过将学习与绩效挂钩,既激励了政工干部积极学习,又提高了学习的实际应用效果,使学习真正转化为工作能力的提升。

4 结语

综上所述,政工干部的政治胜任力对提升企业工作绩效具有不可忽视的重要作用。不断加强自我学习和能力提升,准确把握并优化自身在政治工作中的角色和方法,政工干部可更有效地推动企业文化的深入人心和政策的贯彻执行。实践中,将政治工作与企业的日常运营紧密结合,不断激发员工的创造力和主动性,以确保企业在复杂多变的市场环境中稳健发展,最终为社会经济的进步做出显著贡献。

参考文献:

- [1] 李溢. 构建人类命运共同体的国际伦理精神[J]. 社会主义核心价值观研究, 2023, 9(04): 51-61.
- [2] 新形势下央企基层干部职业发展困惑与对策[J]. 现代国企研究, 2019, (17): 63-65.
- [3] 李婵. 加强农村基层干部学习党史的价值探究[J]. 活力, 2023, 41(22): 16-18.
- [4] 张蓉. 民办高校教师党支部书记胜任力模型建构与应用研究[D]. 湘潭大学, 2023.
- [5] 林亚清, 蓝浦城. 干部公共服务动机、胜任力与工作绩效关系研究——基于多项式回归与响应面分析的探索[J]. 公共行政评论, 2023, 16(02): 84-104+197-198.

作者简介: 王璇(1982.06-),女,汉,甘肃兰州人,法学学士,初级政工师,研究方向:企业管理。