

新形势背景下企业政工干部队伍建设的思考分析

费 铎

(吉林省城市供水有限公司 吉林 长春 130000)

【摘要】新形势下,复杂的社会情况,使企业从事思想工作的政工干部面临着越来越高的要求。政工干部不仅需要更强的政治觉悟,扎实稳固的专业知识,还要具备过硬的沟通协调能力和创新能力。然而,现实中许多企业对政工干部队伍建设的重视程度不足,队伍成员的能力参差不齐,且工资待遇、升职机会等激励措施没有落实到位,培训内容与实际需求之间存在脱节。为了解决这些问题,企业必须重视政工干部队伍建设,定期安排培训学习活动,完善薪酬和升职制度,优化培训体系,同时提供更多基层锻炼和项目参与的机会。为企业打造一支高素质的政工队伍,为企业将来的发展提供强有力的思想保障和人才支撑。

【关键词】新形势;企业;政工干部队伍建设

1 引言

近年来,市场环境变化迅速,企业既迎来了新的机遇,也同样面临了不少挑战。政工干部作为企业思想工作领域的引领者,其队伍建设的成效直接影响着企业能否有效凝聚员工、提升竞争力。然而,许多企业仅专注于盈利,忽视了政工工作的重要性,导致对政工队伍的关心逐渐减少。随着时间的推移,问题逐渐显现:部分政工干部能力不足,企业既未提升其工资待遇,也未提供升职机会,而培训内容仍停留在过时的模式中。这些问题与当前环境对政工干部的要求完全不符。因此,如何改变这种状况,培养一支优秀的政工干部队伍,已经成为企业亟待解决的重要课题。

2 新形势对企业政工干部队伍建设提出的新要求

2.1 具备更高的政治素养

在新时代背景下,社会环境已然不像过去那样单一,而是更加复杂多变。企业政工干部正需要这样的复杂环境下,坚守住自己的政治立场,训练敏锐的政治洞察力,在复杂的环境下研判形势,以高度的政治鉴别力明辨是非。日常工作中,企业的政工干部需要深入学习党的路线方针政策,时刻保持政治清醒与坚定,确保在上级决策部署时可以更好地理解政策并严格贯彻执行^[1]。并且,当错误思潮出现时,政工干部要敢于亮剑、主动发声,坚决抵制错误思想侵蚀,积极引导员工树立正确政治方向。

2.2 拥有扎实的专业知识

企业的政工工作相较于体制内部的政治工作涉及工作面更为广泛,企业政工干部不仅需要具备良好的政治素养,还需要具有系统完备、扎实过硬的专业素养。而政工工作本就具有领域广泛、实践要求多元的特点,

因此干部群体不仅要精通思想政治工作的基础理论体系与方法论,还需要在日常的工作中不断研习企业生产经营管理、企业文化建设等多方面领域的知识。政工干部若想发挥党的思想引领作用,还需要不断将思想政治工作深度融入企业运营实践,从思想领域和业务专业度两方面为企业高质量发展提供坚实支撑。

2.3 具备良好的沟通协调能力

企业政工干部的良好沟通协调能力,可以促进企业的管理更加专业化、系统化。在企业运营的实践中,政工干部一方面需要紧密联系各部门开展全方位的协调,还需要深入基层与不同岗位的员工深度沟通,其工作具有连接管理层与基层员工重要作用。良好的沟通能力落实在工作中可以表现为,政工干部需要用专注严谨的态度,去倾听和收集员工对企业的矛盾与诉求,并能够用真诚服务的理念,灵活运用多元化的沟通技巧,搭建起搭建稳定和谐的内部沟通网络。有效的沟通能力^[2]。与此同时,政工干部应主动强化跨部门协同意识,在工作规划、执行及反馈等环节与各部门高效对接,整合资源、凝聚共识,形成推动企业发展的强大合力。唯有持续提升沟通协调效能,方能确保企业在激烈的市场竞争中稳健前行,实现战略目标与可持续发展。

2.4 具有较强的创新意识和能力

全新的环境为政工工作既带来了新的机遇,同时也带来了诸多新的难题,在新机遇面前政工干部需要积极改变陈旧的工作模式,用大胆创新的想法开辟新天地。比如日常工作中可以结合互联网、大数据等先进技术,开展线上线下相结合的教育活动;还要依据企业以及员工的自身特点,将思想工作营造出更加新

颖有趣的氛围，将大家的关注吸引过来，并切实地将政工工作做到大家心坎里。

3 当前企业政工干部队伍建设中存在的问题

3.1 对政工干部队伍建设重视不够

现在市场竞争激烈，许多企业将大部分精力都放在了盈利上，更加注重提升企业的生产和业绩，往往忽略了政工干部建设工作。部分企业针对政工干部的工作存在思想误区，认为思想政治工作并不能像销售等岗位为企业带来直接效益。这样的思想误区直接导致，政工干部队伍的建设和发展方面受到制约。从人员配置上看，许多企业的政工干部数量相对较少，年龄结构也极其不合理，即将退休的老一辈政工干部占据了较大比例，而新入职的年轻政工干部对工作尚不熟悉，新老衔接需要不断进行工作探索。而在这两者之间，具备丰富经验、年富力强的中坚力量却异常匮乏，整个队伍呈现出两头大、中间小的结构。

3.2 政工干部综合素质有待提高

在政工干部群体中也会存在素质的高低差别，一些政工干部对政治理论学习常常会用敷衍了事的态度，在没有打下扎实的基础的前提下，就投入到了实际工作中。而他们对党的政策却处于模糊不清的状态，通常会出现照本宣科地通读文件，而忽视结合企业实际情况进行二次解读，使员工无法将理论与具体工作相结合。这种方式下开展的思想政治工作，只能浮于表面，不能起到任何的实际效益。而另一方面，也有许多政工干部将注意力仅限于思想政治工作，对企业生产、管理、文化等其他方面不做深入了解，当公司召开会议讨论发展规划时，由于他们不了解生产线的运作流程及市场行情，即使有意从思想政治工作层面提出建议，也难以提供具有实际价值的内容。

3.3 激励机制不完善

激励机制的缺乏会影响到政工干部的工作积极性，对整个企业的精神文化建设也会带来负面影响。目前，许多企业针对政工干部所制定的激励政策存在明显的不合理，比如在薪酬方面，政工干部的收入普遍偏低，特别是在一些相同级别的岗位上，政工干部的月薪比行政管理人员的偏少。这样就会造成政工干部的心态不平衡，时间一长就会滋生无论自己如何努力工作，薪资也难以增长的负面心理。企业也没有为政工干部规划出清晰的职业发展路径，对于晋升标准也没有进行明确，让政工干部的工作不知向何处发力。这样的情况下，政工干部难免产生疑虑，不知道继续在企业工作还有何期待，进而失去工作动力，甚至一

些能力较强的政工干部选择直接跳槽。

3.4 培训体系不健全

虽然现在企业常常会开展培训工作，但是当前许多企业开展的培训工作却存在诸多问题。首先，培训内容与实际工作脱节，缺乏针对性，课程内容中大部分都为理论讲解，却没有结合日常思想政治工作中遇到的实际问题去进行发散性思考，导致政工干部在培训之后仍然无法解决工作中出现的困境。而在培训方式上，也是一直沿用集中上的陈旧形式，不仅政工干部无法将所学运用到实际中，还会因为集中授课，无法产生持续的效果。而且，许多培训讲师自身从未在企业工作过，对企业的实际运营状况缺乏了解，难以将思想政治工作与企业实际情况有效融合，培训效果自然大打折扣。

4 加强企业政工干部队伍建设的有效策略

4.1 提高对政工干部队伍建设的重视程度

提高企业领导对政工干部队伍建设的重视程度，可以从根本上改善现有政工干部的工作环境，并将政工干部队伍建设纳入企业发展战略之中。领导们需要亲自抓、亲自管，做到层层重视，步步落实到位。提高重视程度后，还要为政工干部队伍建设提供人力和资金方面的支持。还要根据企业的实际需求，合理配置政工干部的年龄结构和专业结构，让队伍始终保持稳定的可持续发展。还需重视，政工干部的办公用品的配置，合理安排经费用于采购，为政工干部创造一个舒适的工作环境，方便他们能够高效开展各项工作。

4.2 加强政工干部的培训与学习，提高综合素质

关于政工干部的培训与学习，除了定期组织政工干部集中学习的方式外，还可以邀请专家学者开展讲座和授课，用专业的眼光解读学习党的政治理论和政策。虽然，外在的培训虽然可以达到一定程度的效果，但是自我学习的驱动力才是长久学习的动力，积极鼓励政工干部主动进行自学，通过阅读书籍、听取线上课程等多种形式，不断拓宽知识面，提升政治敏感度^[3]。还要根据企业的实际需求，围绕政工干部的实际工作为政工干部安排相关的专业培训，不仅要加强思想政治工作的业务能力，还应涵盖企业管理、市场营销、企业文化等多方面的知识。通过系统性的学习，政工干部能够更灵活、更有针对性地将思想工作与企业的生产经营活动结合到一起，为企业的发展注入更多活力和动力。更需要加大政工干部运用创新的工作方法和手段投入到工作中的鼓励政策，并将形成的经验通

过案例分析和经验分享的方式分享出来,让政工干部之间形成良好的互相学习、相互借鉴优秀的工作经验的良好氛围。

4.3 完善激励机制,激发政工干部的工作积极性

薪资待遇方面,企业需要为政工干部提供较为公平公正的薪资制度,需要将政工干部工作的特殊性质予以充分考虑,要让政工工作的特殊性得以量化在薪酬待遇的具体条款上。并且,政工干部的工资水平不能长期处于不变状态,而是要设置阶梯逐步提高,尤其要注重对政工干部与同级别行其他人员之间工资差距的考量。完善激励政策,让政工干部深切感受到自身辛勤付出获得了应有的认可,并用更积极的状态投入到工作当中,去发挥出更大的潜力。职业方向上,企业统一需要为政工干部规划好职业发展路径,明确升职所需要的各项条件以及标准,来帮助他们知晓未来工作的努力方向。同时,也要将政工干部与行政管理人员之间的晋升打开通道,积极鼓励政工干部积极去参与管理岗位的竞争,为他们提供向企业领导岗位发起挑战的机会,激发他们远大的职业发展目标。对于那些表现突出的政工干部,企业要及时给予表扬与奖励,将其树立为榜样。

4.4 健全培训体系,提高培训质量

企业的政工建设需要重视培训工作,对于培训内容,需依照企业自身的发展规划以及政工干部的实际所需来进行量体裁衣,并且制定出一套极具可行性的培训计划。培训中的内容不但需要与企业日常工作紧密相扣,避免内容方面存在概念堆砌且空洞无物的弊端,要时刻保证所学知识具有实用性、实操性,能够切实有效地帮助企业解决实际存在的各类问题。课程设置方面,既要對思想政治工作的基础理论与方法加以讲授,又要把企业生产经营、文化建设等领域的最新知识与技能融入进去,让新思想带动新的生产力。考虑到不同级别、不同岗位的政工干部在需求上存在差异,还应当针对各个层级的干部去量身定制专属的培训课程,让培训工作立体化地满足企业各层级的需求。培训方式上,除了常规的课堂教学之外,还能够开展案例分析活动,把实际工作当中的成功案例以及失败教训当作教材来进行分享,并同步安排模拟演练项目,让政工干部在模拟的场景之中去锻炼自身解决问题的能力。同时还要推广在线学习这种方式,允许干部在任意的时间、任意的地点展开学习,进而提高学习的灵活性与主动性。

4.5 加强实践锻炼,提升政工干部的工作能力

加强政工干部基层实践锻炼的事宜,企业方面需提前做好规划工作,定期把政工干部派遣到一线岗位开展实地锻炼活动。借助这样的方式,企业的政工干部既能真切接触到企业生产经营的实际状况,又能深入知晓员工的想法以及动态情况,进而积攒下宝贵的基层工作经验。经历了基层一线的历练之后,政工干部在运用思想政治工作方法时,会更加得心应手,面对实际问题也能快速找到解决办法,并且和员工之间的关系也会变得更为亲密。在鼓励政工干部参与重点项目方面,企业不应让政工干部仅仅局限在办公室开展工作,而是要为其提供更多参与企业重大项目以及重要工作的契机。在项目具体执行的过程当中,政工干部可在组织协调、沟通交流还有团队合作等诸多方面获得相应锻炼。通过和其他部门同事一同攻克项目难题,政工干部将会接触到不一样的工作思路,从而拓宽自身视野。最后,企业之间要强化互动以及合作,挑选部分政工干部前往其他企业展开交流与挂职活动。处在新的工作环境之中,这些政工干部能够学到其他企业先进的工作经验以及管理模式,了解不同企业的文化特点与运营方式,这些新的知识与技能将会极大程度提升他们自身的工作能力。与此同时,在外出交流的期间,政工干部还能为自己企业搭建起沟通的桥梁,推动与其他企业的交流合作得以实现,达成资源共享以及优势互补的效果。

5 结论

企业政工干部队伍的建设,绝非一朝一夕可以完成的,而是需要作为一项长期任务来系统推进。从领导层面的重视,到薪酬制度的优化完善;从培训内容的更新,到基层锻炼机会的落实,每个环节都至关重要,缺一不可。企业应针对现存问题逐一分析并采取有效解决措施,同时持之以恒地推进改进。通过多种方式让政工干部才能充满活力,妥善开展思想工作,凝聚员工的力量,在激烈的市场竞争中,企业才能站稳脚跟,既实现经济效益,也达成长远发展目标。

参考文献:

- [1] 刘汝雄. 国有企业政工干部队伍建设的措施思考[J]. 长江丛刊, 2022(25): 115-117.
- [2] 全慧君. 新形势下企业政工队伍建设问题思考[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(2): 3.
- [3] 王淳. 新形势下国有企业干部选拔, 人才队伍建设的思考[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(10): 3.