

新时期企业政工工作面临的挑战与创新

刘吉林

国网能源哈密煤电有限公司

【摘要】新时期，企业的政工工作对于企业的发展有着至关重要的作用。在这一阶段，对于企业的政工工作来说既有机遇也有挑战，二者密切相关。因此，在企业发展过程中，一定要深入分析现如今企业政工工作所面临的挑战，进而找到突破口，变挑战为机遇。这样就能在社会经济大形势下，给予企业留有更大的发展空间。借助于政工工作，激发企业员工的工作热情，提高企业的凝聚力，实现企业长效发展。本文通过对新时期企业政工工作面临的挑战以及创新策略进行深入分析，力求为企业持续发展提供助力。

【关键词】新时期；企业；政工工作；面临挑战；创新

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1470

企业政工工作就是在企业的现有水平上，通过深入开展思想政治工作，将企业员工工作的积极性进行激发，促进企业长效发展。当今，市场经济的发展使得各个行业都拥有更多元的价值观，这在一定程度上加剧了企业之间的竞争力，企业的发展前景岌岌可危。一旦，企业停留现有发展上，就会面临被社会淘汰的风险。正所谓“逆水行舟，不进则退”。新时期，企业在发展过程中面临诸多挑战，企业做不到向前发展就一定会被经济潮流推向风口浪尖，成为被淘汰的对象。为此，企业要充分利用政工工作的优势，推动企业向前发展。

一、新时期企业政工工作面临的挑战

（一）工作方式单一

现如今，企业越来越重视政工工作的开展，但实际工作效果却不是理想。这是由于企业的政工工作开展方式过于单一，大多数企业的政工工作都是以思想讲座的方式进行。这样纯灌输的模式，久而久之势必会让企业员工感到厌烦，进而使得政工工作的优势无法凸显。及时加上简单的奖惩措施，也不能将员工的注意力进行吸引，很难完成政工工作的目标。针对这一现象，究其原因，就是因为企业受到传统政工工作模式的束缚，意识被禁锢，不能进行创新。这就会导致企业的政工工作跟不上时代发展的步伐，使得企业的政工工作理念相对落后，导致员工不能给予积极响应。因此，当今一大部分企业的政工工作形同虚设，没有实际的意义。

（二）缺乏专业人才

任何工作的开展都需要人才的鼎力支持，人才是工作高效开展的核心。企业在如此激烈的市场竞争体制下，要想谋求生存，往往会在经营管理方面增大投入。而企业的流动资金有限，在经营管理方面增加投入，就只能在其他方面减少投入，使得政工工作的人才建设投入过少，不能保证专业人才的投入，导致政工工作中缺乏专业人才。一方面，不利于政工工作的顺利开展；另一方面，也不利于政工工作的创新。由于人才缺乏，在开展政工工作时，企业就会选用一些不专业的人员进行带头开展工作，导致政工工作不能顺利进行。另外，由于原有人员已经习惯于一种模式的政工工作，

导致他们的思想意识不能进行创新发展，使得政工工作无法创新。

（三）缺少工作平台

工作平台是政工工作开展的重要渠道。迫于市场经济的压力，使得各行各业的行业竞争都极为剧烈。在这样一些形势下，企业的发展节奏必须要做到更快，才能走在行业的前列，不会被社会淘汰。为此，企业将更多的时间和精力都投入到企业生产经营方面，针对政工工作的开展，只能借助企业开展发展总结的时候去渗透。这就使得企业的政工工作开展机会较少，缺少工作平台。另外，由于企业对政工工作没有给予一定程度的重视，导致政工工作成为人力资源管理中的附属品，不能进行针对性的开展。这样也会导致政工工作没有一个专属平台，使得工作开展的不顺利。所以，缺少工作平台是企业政工工作开展所面临的一大挑战。如何从夹缝中求得生存，是企业政工工作亟待要解决问题。

二、新时期企业政工工作创新的策略

（一）坚持人本管理理念

坚持人本管理理念是政工工作开展的核心。所谓人本管理，其本质就是以人为本。将以人为本用于企业的政工工作开展中，进而将员工的主体地位进行显现。为此，相关工作负责人应充分研究企业员工的需求，将其需求进行最大限度的满足，保障企业政工工作顺利开展。比如，开展政工工作时工作人员需要做到人文主义关怀，多了解工作人员的工作现状，并借助这个机会都和工作人员展开交流。先增加与工作人员之间的信任，然后再慢慢渗透政工工作思想，让工作人员给予肯定。通过这一工作可以在工作人员内部发展一个政工工作组织，让工作人员将一些政工工作思想进行员工间的传递，这样有助于提高工作人员的认识。这对于政工工作的开展有着积极促进作用。另外，坚持人本管理理念，工作人员还要在工作中将员工的利益放在第一位。在开展工作的过程中，先要站在员工的角度去思考问题，然后再利用企业发展的大方向进行规范，这样既能保证员工的利益，又能保证企业的利益。最后，政工工作要将人本管理理念进行长久坚持，使其成为政工工作的常态。这样就能在人本管理的推

动下,实现企业政工工作的持续发展,给予企业打造一个更好的发展前景。由此可见,坚持人本管理理念,可以推动企业政工工作的深入发展,并使得企业员工给予高度的配合,让员工的参与性更强。借此,使得政工工作的影响力得以发挥,将企业员工的凝聚力进行提高,保证企业高效发展。

(二) 强化企业文化创新

随着社会主义市场经济的不断发展,企业所面临的形势也极为复杂。在这样的一个机遇与挑战并存的大环境下,企业的政工工作要想做出成绩,就要强化企业文化创新。通过营造一个适合企业发展的企业文化,给企业员工以文化熏陶,循序渐进地完成政工工作,让员工的思想得以进步。为此,企业先要将自身的未来发展进行良好规划。企业要认清事态,给自身的发展制定一个切合实际的目标。顺着这个目标前进,就会引导企业在正确的发展轨道上运行。基于此,企业的政工工作开展就能有效依据企业的发展目标,进行企业文化的强化创新。比如,工作人员可以借助一些宣传的手法,将企业文化进行彰显。将企业发展的宗旨做成宣传报粘贴在企业办公区的墙壁上,让员工可以耳濡目染。同时,还能将企业发展中的典型人物作为代表进行宣传,进而烘托出企业蒸蒸日上的氛围,让员工的工作可以动力满满。另外,在企业文化创新上,企业还可以宣扬传统文化美德。借助传统文化中深厚的文化底蕴,将企业文化进行创新,使得企业的文化气息更强。比如,工作人员可以定期组织开展传统文化传承活动。在活动中,工作人员需要以传统文化为主题,开展各种社交活动。如,有奖问答活动,企业文娱活动等等。利用活动的形势,渗透政工工作,使得员工的思想意识彻底得到洗涤,激发员工的原动力,辅助企业长久发展。

(三) 创新建立奖惩机制

新时期,创新建立奖惩机制是企业政工工作开展的重要保障。利用奖惩机制的创新,可以最大限度激发员工的积极性,使得政工工作的内驱力得以体现。为此,工作人员需要转变传统政工工作中简单的奖惩机制,将其进行多元化构建,最大限度的挖掘员工的潜力,使得员工的积极性和主动性能同时提高。比如,在奖惩机制建设上,工作人员可以将员工的绩效考核与员工的岗位晋升以及薪酬待遇相结合。肯定员工的工作价值的同时,还能给予员工适当的待遇,无论是岗位晋升还是薪酬待遇的增加都是对员工的肯定。在被肯定以后,员工势必会信心大涨,并能对以后的工作有一个更高的期待。利用这样的一个奖惩机制,可以给予员工一些希望,鼓励员工不断的向前发展。促使员工不断积极进步,企业也能获益良多。可见,创新建立奖惩机制,是企业政工工作开展的必备。工作人员必须要加以重视,将新时期的奖惩机制进行创新,给予企业员工打造一个更好的发展前景。这样一来,不仅能推动政工工作顺利完成,还能切实落实企业

的人本管理理念,辅助企业高效发展。

(四) 创新政工工作方法

在传统企业中,政工工作的开展都多采用思想动员的方法进行。通常情况下,会给员工讲述一些政治思想理论,力求让员工的思想可以提升,进而使得员工的工作态度得以端正。同时,用的最多还有典型案例讲解。借助企业内部或者社会上一些优秀员工的工作经历,给予员工以榜样,让员工进行学习。这些方法的使用都是让员工在被动学习,无法激发员工的主观能动性,使得政工工作效果不理想。因此,在新时期企业的政工工作方法也要进行创新。更大程度激发员工的主动性,让员工可以自主完成思政内容的学习,这样有助于提高员工的接受度,并让员工可以将其付诸于实践,这才是政工工作的终极目标。为此,企业的政工工作需要从两方面进行开展。先要给企业营造一个良好的工作环境,尤其是舆论环境。主导政工工作的工作人员要多多参与到基层工作中,同基层工作人员同时工作、同时休息,这样才能更好的深入其中与基层工作人员建立深入的情感。政工工作人员要利用基层工作人员的畅谈,带动舆论节奏,有效开展工作。另外,政工工作者还可以通过开展文化活动的形式,将政工工作进行渗透。借助文化活动的开展,让企业的文化生活更加健全,给予员工一个不同寻常的文化启迪。通过这样的活动,还能丰富员工的工作内容,让员工的生活更加充实。这样就能有效激发员工的工作积极性以及工作热情,辅助员工更有效的开展工作。

结束语

总而言之,做好政工工作是目前企业发展中必须要经历的一部分。新时期,给予企业发展带来了大好形势的同时,也让企业的发展受到一定程度的冲击。而政工工作的开展,就是为了动员企业的全体员工,让他们可以凝聚在一起,打破现有的发展瓶颈,给企业打造一个更加辉煌的未来。为此,企业可以从坚持人本管理理念、强化企业文化创新以及创新建立奖惩机制三方面开展政工工作创新,实现企业人道主义管理。这样就能切实建立符合企业发展的长效机制,推动企业综合发展,助力社会经济平稳进步。

参考文献

- [1]李军斌.新时期企业政工工作面临的挑战和应对策略研究[J].东西南北,2019,(20):136.
- [2]魏元豹.新时期下企业政工工作面临的挑战与措施[J].现代国企研究,2019,(12):57.
- [3]陈晓丽.新时期企业政工工作面临的挑战及策略分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018,(12):141-142+189.

作者简介:刘吉林,1974.3.14,男,满族,辽宁省丹东市宽甸县,本科,助理工程师,研究方向:后勤管理。