

电力企业政工干部做好群众工作的策略

陈奕名

国网长治供电公司

摘要：实体经济作为中国经济发展的核心命脉，不仅能够促进社会进步，同时也为更多的人才提供了发展平台。对于企业党群政工工作而言，也应该积极改变传统工作模式，将新媒体作为重要工具和宣传渠道，融入企业党群政工工作当中，充分发挥新媒体灵活化、多样化和信息化的优势，推动企业党群政工工作迈上新台阶。本文介绍了电力企业群众工作的形式，对电力企业群众工作存在的问题进行了全面分析，并提出了针对性的对策。

关键词：电力企业；政工干部；群众工作

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.07.237

引言

新形势下，国有企业改革不断深入，高质量发展的步伐不断加快，国有企业群众工作呈现新情况、新特点、新问题，提升群众工作能力，加强和改进群众工作方法，既是推进企业高质量发展的重要举措，也是基层党员干部的必要政治责任。

一、群众工作逻辑

党的二十大报告中强调，全党要坚持全心全意为人民服务的根本宗旨，树牢群众观点，贯彻群众路线，尊重人民首创精神，坚持一切为了人民、一切依靠人民，从群众中来、到群众中去，始终保持同人民群众的血肉联系，始终接受人民批评和监督，始终同人民同呼吸、共命运、心连心。这为做实、做深、做细、做透群众工作提供了理论指导，为在新形势下坚持党的群众路线、加强和创新群众工作提供了科学指南和根本遵循。电力企业是中央直接管理的特大型国有重要骨干企业，肩负着夯实中国特色社会主义经济基础和政治基础的重大责任。立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局的奋斗目标，国家电投要充分激发干部职工队伍的活力，把关心关爱员工作为一种习惯，形成“个人为事业奋斗、组织关心奋斗者”的文化氛围，把干群紧紧团结在一起，共同谋划发展之路，以完成使命达成愿景。

二、电力企业群众工作现状

1. 人才资源缺乏

人才资源是国有企业政工队伍建设的基础，对后期队伍的整体强化有支撑作用。但有的国有企业会因政工人才的缺乏而难以开展政工队伍建设工作，导致这种情况的原因主要体现在以下几点。其一，部分国有企业政工队伍的组成人员平均年龄较大，具有较强的传统观念

和意识，有些年轻的政工人才在思想上很难与老员工达成一致，而影响自身发展，导致新鲜的政工力量出现流失现象。其二，部分国有企业在政工人员管理机制中存在漏洞问题，如缺少人性化管理理念或激励机制落实不到位等，在降低政工人员工作热情和积极性的同时，也阻碍了政工队伍的专业化建设。其三，部分国有企业内部政工组织机构设置不合理，使得政工人员的岗位职能难以发挥出真正的价值，这就会逐渐降低其自信心，最终导致人才资源的流失。

2. 人员架构不够合理

部分国有企业政工队伍的年龄结构、知识结构、组织结构等方面存在些许不合理之处。具体来看，政工队伍的“老龄化”现象较为严重，缺乏对年轻后备力量的储备。此外，有的政工干部对思想政治工作的新知识了解不深、新方法掌握不足，难以适应新发展需求。再者，国有企业的政工队伍人员力量分散在各部门，无法形成整体优势。

3. 工作方式缺乏创新力

思想政治工作的进步与发展，在很大程度上需要政工人员具有创新能力，然而部分政工人员在现阶段的日常工作中仅是正好达到工作交付的要求即可，严重缺乏创新性和工作热情。在实践方面，对国有企业员工的思想政治教育也仅仅是围绕国家现有方针政策的理论说教，照本宣科，导致员工的配合度和学习积极性大大降低。此外，在各项活动的组织中，由于活动内容和活动形式比较单一，不能吸引员工充分参与其中，显然在这种情况下难以取得显著的工作成果，不能有效发挥出政工工作对于国有企业发展的服务价值。

4. 舆论应对能力不足

新媒体时代下传播的快速性和简便性会让企业各方面信息都有可能大范围传播，其中既有正面信息，也存在负面信息，更是包含了大量未经筛选和证实的虚假信息，这就对企业的舆情应对能力提出了更高要求。此外，企业新媒体平台所发布的内容代表了企业的形象，如果对新媒体平台运用不合理可能会直接带来企业的公关危机，给企业形象造成不利影响，带来社会负面舆情。在实践中，可以观察到一些的舆情应对能力不足，不能快速利用新媒体化解针对企业的舆情的案例，还有一些企业对自身的新媒体平台发布内容监管不到位，也形成了针对企业的舆情压力，这些问题都需要企业不断提高舆情的应对能力。

三、电力企业政工干部群众工作优化措施

1. 完善党群沟通机制

新媒体时代，网络社交媒体改变了党群沟通的传统“场域”，党群之间沟通的内容、话语和方式均发生了显著变化，面临着新媒体带来的新变化和新挑战。这就需要我们的领导干部在与群众进行沟通交流的时候，适应新媒体，探索新思路，采取灵活的网络沟通技巧，以完善的党群沟通机制科学防范、有效应对在群众工作中遇到的新情况和新问题。在高效利用新媒体的过程中，党的领导干部要“主动学网、触网、用网”，不断增强自身通过互联网“组织、宣传、引导、服务群众的本领”，改革创新党政服务的新型模式和办事意识，更加注重“互联网+”的政务实施理念，借助互联网提升政务工作的服务性，通过微博、微信、抖音等互联网平台，为人民群众提供更加方便快捷的服务，实现公共服务的个性化、针对性、实效性和便利性。在此过程中，还要努力构建为民的互联网服务机制，促进党政新媒体平台建设，搭建一个网络信息咨询和互动服务的平台，为人民群众答疑解惑，着力帮民需、解民困、化民愤，有力地推进和谐党群关系的构建，通过建立良性互动的利益调节机制，健全完善资源整合，有效协调党群之间的相关利益，增强党的阶级基础和群众基础，让人民群众对党真正产生感情，为党的事业凝聚更多的力量。

2. 创新工作方法

政工干部可以利用互联网平台开展在线教育和学习。通过建立企业网站、微信公众号等渠道，向员工传递党的理论、方针、政策和企业战略目标等信息。同

时，他们可以利用这些平台提供在线培训和学习课程，帮助员工提升自身素质和能力。通过在线教育和学习，政工干部可以更好地满足员工的学习需求，提高他们的素质和业务水平。政工干部可以利用社交媒体开展互动交流。建立企业微博、微信群等社交媒体渠道，与员工进行实时互动交流。政工干部可以及时了解员工的思想动态和工作情况，掌握员工的需求和关切，从而更好地为员工提供帮助和支持。通过社交媒体的互动交流，政工干部可以增强与员工的联系和信任，提高思想政治工作的效果和质量。政工干部可以利用现代信息技术手段建立数据库和信息管理系统。通过收集和分析员工的数据信息，了解员工的需求和特点，制定更加精准的思想政治工作方案。同时，他们可以利用信息管理系统实现思想政治工作的信息化和数字化管理，提高工作效率和质量。

3. 以联系群众的方式领导群众

首先强化政治引领。通过到“领导班子联系点”开展工作，及时听取关于加强基层工作的意见和建议，帮助基层发现解决实际问题。分层次、分批次组织开展主题教育、专题教育、现场红色教育等，营造浓厚学风；通过主题宣讲、专题讲座、职工座谈等方式，推动党的创新理论进车间、进班组、进岗位、进项目。其次，优化发展引领。建立形势任务宣讲机制，聚焦年度、阶段目标任务开展主题实践，深入一线调研，宣传上级要求、工作部署，宣讲面临的挑战和机遇。举办“云上论坛”，引导职工群众聚焦中心说观点、讲体会、谈举措，为企业发展集思赋能。最后，深化先进引领。加大推优评先力度，带领职工群众主动作为，为职工群众搭台铺路，树立典型的奋斗榜样。

4. 注重网络舆情研判

新媒体时代的网络舆情一方面反映了群众的诉求，另一方面又存在影响企业正常运营的危机因素，因此企业要关注网络舆情，善于利用新媒体回应和化解网络舆情。企业内部应该建立起舆情管控和上报机制、常态化收集舆情机制，在观察到与企业相关的网络舆情时由宣传口人员进行舆情的初步筛选和研判，一旦发现舆情有发酵扩大化的趋势时应该及时上报，果断采取措施控制舆情发展。如果经核实确定网络舆情是有关企业的不实消息和恶意传播的谣言，应该第一时间利用企业的新媒

体渠道发布真实信息，引导舆情走向，弱化不实信息，安抚公众情绪。企业领导应该重视网络舆情并主动学习舆情处理措施，做好思想政治工作，能够在正确的时机通过合适的内容进行舆情疏导。在必要的情况下，可以通过权威媒体、专家学者发声等缓解舆情压力。在日常工作，企业利用新媒体平台强化对企业形象的塑造，通常长期稳定的内容输出能够潜移默化地构造良好的企业形象，让公众对企业形成正向认知。在网络舆情研判中除了关注外部舆情之外，还应该关注企业内部舆情，了解职工的思想动态，倾听来自员工的负面声音并及时沟通解决。

5. 线上线下工作相结合

新媒体在企业党群政工工作中的应用并不意味着企业所有的党群政工工作都要线上化，所有的传播都只能“网上见”，而是应该将新型传播媒介手段与思想政治工作的优良传统相结合，系统性的课堂教育、个别谈心等思想政治教育形式依然要保留，避免思想政治教育工作的全盘网络化。在线上发现的问题，听到的意见，依然要在线下强化沟通交流，对职工群众不理解的核心问题可以开展专题宣讲进行解释说明，有针对性展开教育指导，化解矛盾心结。思想政治教育工作依然要在线下深入基层，避免脱离职工群众的实际，党群政工工作可以多开展线下主题演讲、沟通交流会、专题讲座、红色歌曲比赛等丰富多彩的活动，丰富职工群众日常生活内容的同时又利用新媒体为这些活动内容赋予更丰富的内涵，增加活动的传播度，为企业党群政工工作提供更丰富的素材，通过这样现代化新手段和传统手段相互补充的方式来推动企业党群政工工作的创新发展。

6. 健全考核评价机制

政工干部的考核评价是提高其工作绩效和素质的重要手段，因此，需要建立健全的考核评价机制。第一，要明确考核评价的标准和内容。政工干部的工作涉及多个方面，包括思想政治工作、组织人事工作、宣传工作、统战工作等，因此考核评价标准应该包括这些方面的表现。同时，要根据政工干部的实际工作岗位和职责，确定具体的考核内容和权重。第二，要建立科学的考核评价体系。政工干部的考核评价应该是一个科学、系统的体系，包括考核指标、考核周期、考核方式、考

核结果等。考核指标应该具有可量化、可比较性和可操作性，考核周期应该具有时效性和连续性，考核方式应该多样化，包括日常考核、定期考核和特殊考核，考核结果应该客观、公正、科学。第三，要注重考核评价结果的运用。政工干部的考核评价结果是一个重要的管理工具，应该运用在干部选拔任用、薪酬激励、职业发展等方面。政工干部的考核评价结果应该和干部的职业发展规划相结合，为干部的个人发展和组织发展提供有力的支持。第四，要注重考核评价的监督和反馈。考核评价是一种重要的管理手段，需要保证公正、科学和有效。因此，需要建立有效的监督机制，保证考核评价的公正性和准确性。同时，还需要及时反馈考核结果，为政工干部提供改进和提高的机会。

四、结束语

习近平总书记曾明确指出：“一个党员，如果与群众的距离远了，就与党拉开了距离；心中没有群众，就不配再做共产党员。”他始终要求我们党的领导干部要增强公仆意识，在亲民为民的服务中身体力行，身先士卒，这无疑为我们党的领导干部提升自身的群众工作能力提供了方向指引。因此，党的领导干部要认真分析新时代对群众工作提出的新要求，把握新变化，采用亲民、近民的话语和方式，夯实群众工作基础，提高群众工作水平，扎扎实实做到“为人民服务”，扩大我们党的号召力，提升群众黏性，让群众自觉向党靠拢，以中国共产党的号召力引领新时代中国特色社会主义的新发展。

参考文献

- [1] 张楠. 试论新时期如何做好电力企业群众工作[J]. 山西青年, 2019, (21): 232.
- [2] 叶锦桃. 电力企业政工干部如何做好群众工作[J]. 今日财富, 2019, (19): 206-207.
- [3] 王登峰. 党的十九大背景下加强电力企业群众工作探析[J]. 办公室业务, 2019, (18): 40.
- [4] 张楠. 当前电力企业群众工作的新问题与群众工作的创新[J]. 山西青年, 2019, (18): 194.
- [5] 梁秋影. 电力企业职工群众工作的问题与创新对策[J]. 山西青年, 2019, (17): 222.