

新时期加强国有企业思想政治工作队伍建设

姬志行

淮河能源控股集团煤业分公司综合管理部 安徽 淮南 232000

【摘要】在国有企业的思想政治工作中，人才是最关键的一个环节，而在这种理念的转变下，员工的自我意识、自我价值、时代意识的提高，使得国有企业各部门间的合作产生了前所未有的新活力，给国企的发展带来了新的机遇，也带来了新的挑战。因此，在构建企业政工队伍的同时，要正确引导职工的价值观念，进行思想政治教育，这是现代国企建设工作的一个重要环节。在目前思政工作队伍建设紧跟新时期的发展趋势的情况下，必须主动进行思想政治工作的改革与创新。

【关键词】新时期；国有企业；思想政治；队伍建设

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.658

1 国有企业政工队伍建设的价值

首先，在国有企业中，政工人员是引领企业贯彻党的方针与政策的重要主体，对于企业的科学发展，维护市场公平有着引领作用。其次，国有企业在市场经济环境之下，各项工作面临的挑战也越来越多（如图1），面对着不同的情况，对于政工工作的创新也有更高要求，需要高素质的政工队伍来统一国企内部职工思想，提高企业内部凝聚力。最后，政工队伍在企业文化的培育、企业竞争力的提升等方面都是重要力量。通过政工队伍，国有企业能够建立优良的企业文化，让国有企业对于国家、自身和职工的利益有正确的认识，运用新时期党的思想引领国企内部职工，为企业发展贡献力量。只有政工人才具备先进的工作理念，掌握先进的工作方法，才能稳定企业发展全局，因此建设国企政工队伍十分重要。



图1 政工队伍建设面临的挑战

2 现阶段国有企业思想政治工作队伍建设存在的问题

2.1 思想政治工作队伍人才流失严重

人才流失是国有企业的思想政治工作队伍建设中较为普遍的一个问题。思想政治工作的开展必须要有足够的优秀人才作为支撑，如果人才流失的情况不能得到有效解决，那么势必会对思想政治工作队伍的整体性和工作稳定性造成影响，进而影响到整个国有企业的思想政治水平。据笔者对于目前我国一些国有企业的观察来看，国企的思想政治队伍人才流失，与国企中人才的思想觉悟不够高有着较大的关系。当今社会，我国人民的思想观念已经发生了巨大的变化，当人们对工作内容无法产生足够的认同时，即无法获取精神满足时，会选择离职或者跳槽。此外，人才流失还与工作内容乏味、发展晋升困难、物质需求无法满足等有关。

2.2 政工队伍的工作素质和思维层次不一

在国有企业政工队伍的建设中，要加强政工队伍的工作能力和思想素质，必须把工作的质量和工作能力提升到一个新的高度。但从现实角度来看，当前国有企业的政工干部工作能力和思想水平还不够高，有些人的工作价值观水平较高，工作能力较强，有的人工作态度不端正，业务水平不高，职业素养不高。这些问题将直接影响整个政工队伍的素质，从而对政工工作的实施产生重大的影响。

2.3 政工工作方式单一

相比于国企的其他业务，政工工作方式单一、缺乏逻辑性，对于人员素养要求较高，只有政工人才具备高度的素养，才能履行岗位职责。传统政工工作模式大多是通过主题学习、宣传栏、座谈会的形式展开，不但工作量大，而且具有程式化特点，吸引力不强，政工人员外出学习的机会少，因此其综合素质有待提升。除此之外，政工人员受到的国企建设教育相对较少，政工人才之间转岗交流难以实现，影响工作质量。

2.4 思想政治工作队伍人才选拔标准不高

做好人才的选拔工作，对于国有企业思想政治工作队伍建设来说是一个事半功倍的举措，因此要做到足够的重视。思想政治工作队伍人才的选拔是否科学以及合理，将会直接影响到队伍整体素质，进而影响着队伍整体工作的质量以及效率。但是目前许多国有企业在选拔思想政治工作人才时，存在选拔标准不高的情况，例如一些国企图省事，直接从原有的行政队伍中划出一批，或者在企业内部直接调动人员上岗，专业对不上、技能不熟练等情况较为普遍。这就导致了思想政治工作人才的选拔没有走应走的流程，思想政治工作效率以及质量难以保障。

3 新时期加强国有企业思想政治工作队伍建设策略

3.1 从制度层面加大力度建设政工队伍

因为国有企业中，政工队伍属于企业思政工作开展的重要生命线，通过完善政工工作机制，能够保证政工队伍的稳定性，对于企业思政工作的高效开展可以提供重要保障。所以，相关制度的完善是政工队伍建设的重要一环。具体而言，可通过如下方面入手。

第一，将国企内部用人制度加以完善，这样可以对企业用人的行为进行有效规范，将政工干部的终身制度打破，只有真正做到人才使用过程不拘一格，才可以让政工队伍人才质量得到提升。虽然国企当中基层干部学历都在大专以上，但是部分政工干部对于业务、法律等方面的知识掌握不够精深，个别人员计算机素养较低，不能利用网络手段辅助政工工作的开展。所以，还需要企业建立人才培养制度，不断提高政治人才的业务能力和素质。

第二，将国企内部政工工作考核机制加以完善，为了高

效评价政工人员工作情况，需要制定完善的考核机制，将定性与定量考核相互融合，让具体考核制度可以有效落实。依托考核制度监督政工人员，使其将具体工作有效落实，始终能用政工服务为党服务，强化社会、经济等方面效益统一的宣传和指导，保证考核机制制定的合理性，使政工工作考核能够有效落地。

第三，落实企业内部政工监督机制。在建设政工队伍环节，应该重视对政工队伍的监督，保证政工人才能够严格按照规则和纪律，对于党的纲领进行宣传，使政工工作在企业能够落地生根，让企业生产和建设工作在党的思想指导之下有条不紊地进行。



图 2

3.2 扩大政工工作人员的工作范围

新时期的思想政治工作将会遇到新的考验，对新时期的企业政工队伍进行适时的调整，要顺应时代变革的发展要求。国企队伍建设要立足于实践，立足于现实发展，创新教学内容，坚持以人为本的理念，在信息理念主导的前提下，以实际工作为出发点，丰富思想教育工作的内容。在政工队伍的建设中，要把发展作为重点，加强党的政治工作，提高党的政治工作能力。在非经常性和经常性的学习和训练中，使员工能够及时了解当前的形势，了解当前的思想政治工作，并运用情绪导向的训练方法。在当前的企业政工队伍建设中，必须将实用主义与务虚相结合，加强思想政治工作，这是公司建设与发展的根本，只有从实际出发，解决好职工在日常工作中遇到的种种问题，才能更好地把握企业的各项工作。

3.3 加强政工队伍工作能力建设

国有企业思想政治工作队伍的建设不是简单地壮大队伍规模，更是要追求队伍整体能力的提升。随着目前世界格局的不断演变，国际竞争愈加激烈，这对于国有企业思想政治工作的开展也带来了新的挑战，如何进一步加强思想政治工作队伍人才的工作能力，成了破解难题的关键。首先，国有企业要定期以及不定期地开展一系列的培训或者教育讲座等，以提高思想政治工作队伍人才的理论水平以及业务能力。值得注意的是，技术培训要尽可能做到多层次以及多渠道，要做到正规、系统且全面，以培育新型高素质复合型人才为培训目的。新型高素质复合型人才指的是，既懂得思想政治理论，又懂得专业业务能力，更懂得管理以及引导的复

合人才。其次，要提高思想政治工作队伍人才的创新能力，不仅要创新工作形式，还要不断丰富工作内容。例如，可以增加一些更具趣味性、更具互动性的活动吸引企业内的职工参加，也可更多地采取一些文体活动，以实现思政教育的作用。再其次，要加强思想政治工作队伍人才的新媒体素养。新时期是新媒体以及大数据的时代，谁掌握了网络舆论，谁就掌握了话语权，可见互联网对于思政教育的影响之大。因此，思想政治工作队伍要充分掌握新时代下网络思政工作的特点和规律，将信息化技术与传统的思政工作进行有机结合，提高思政工作的效率。

3.4 夯实思想政治理论基础，营造良好的学习氛围

着力把政工队伍打造成一个学习团队，注重思想政治、理论、实践、思想自觉、行动自觉、学和做相结合，使得政工人员做到知行合一，增强政治工作人员在一系列方针政策部署过程中的执行力、协调力等，不断将党的方针政策融入其中，在基层落地生根。国有企业是推动国家现代化建设和保证人民共同利益的关键性力量之一，也是经济社会发展的中流砥柱，在国家稳定发展和长治久安当中显得格外重要。思想政治工作和政工队伍建设工作是国有企业改革的根本也是思想动力之一。面对当前工作中的一系列问题，政工队伍有着更加重大的责任和使命，需要从政工思想建设出发，为国有企业改革和发展提供思想基础和有效的政治保证，提升活力。

3.5 将企业文化和国企建设文化融合

在国有企业中，企业文化为企业灵魂，是所有职工将企业发展目标作为核心制定的共同信仰，企业文化在群体凝聚力方面有着重要价值，能够激发职工的进取精神，为国企的生产和经营提供动力。所以，建设文化、企业文化二者的融合为政工队伍建设的关键内容。只有企业文化被职工认同，才有助于职工共同价值观和行为准则的形成，并且使其自觉地将行为准则转化为行动。所以，在国企建设文化的建设方面，需要不断创新，让建设文化能够与企业文化之间紧密关联，发挥相互促进的作用，助力国有企业的良性发展。通过企业文化进一步优化建设文化，加速企业发展，以文化引领政工与建设工作，塑造企业品牌。除此之外，还可以将竞争机制引入到国企建设工作，利用科技方法，辅助政工人才的工作，精准找到党组织队伍功能发挥的切入点和落脚点，让政工人才的组织优势能够充分发挥，使政工人员能够在企业职工队伍当中树立威信、凝聚人心。

结论

在中国特色社会主义的新时期，我国国有企业迎来了发展的黄金期，与此同时也面临着更加激烈的竞争压力。因此，国有企业必须要不断加强思想政治建设，提高员工的思想政治素养，做到“不忘初心，牢记使命”，为实现新时代党的历史使命不断奋斗。

参考文献

[1] 张丽. 对加强新形势下国有企业政工队伍建设的思考[J]. 理论学习与探索, 2017(05): 57-59.
 [2] 涂晶. 新形势下加强国企政工队伍建设的实践探讨[J]. 时代报告, 2018(11): 69.
 [3] 李涛. 新形势下加强国企政工队伍自身建设方法研究[J]. 明日风尚, 2018(05): 274.
 [4] 高军连. 新形势下国企政工工作路径及其优化措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(23): 190-191.