

国企政工队伍建设面临的问题和对策研究

陈雪松

西南管道重庆输油气分公司

[摘要]国有企业是我国经济建设的重中之重，国有企业中的政工队伍，是开展思想政治工作的引导者，有着不可忽视的重要作用。目前，国有企业改革正在走向深入，各种问题也开始出现，一些政工队伍在变革的时期，和企业之间的矛盾也愈发突出，这些问题和矛盾，导致政工队伍的作用在不断弱化。笔者经过一定的研究，分析了政工队伍建设中遇到的问题，和政工建设的重要性，并有针对性地提出了一系列建议和措施，希望能对企业的思想政治工作，提供一些帮助和参考。

[关键词]政工队伍；国企；对策研究

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.121

引言

随着社会的发展进步，人们的思想也在朝着多元化发展，思想是价值观、世界观、人生观的具体体现，有了正确的思想，才能引导人们走向正确的道路。国有企业的政工队伍，有着树立员工正确思想的重要责任，政工队伍的良莠，和国企内部工作的顺利开展有很大关系。思政工作是打造优秀国有企业的基础，也是开展工作的前提条件。一方面，做好思想政治工作，可以对企业起到保护的作用，另一方面，还可以提高企业运行效率，促进国企的发展。既然政工队伍对国企如此重要，那么国企就必须设法打造一支高效率、高质量的政工队伍，这对企业的发展，效益的提高，有重要作用。

精神文明建设、国企的思政工作，都属于政工队伍的职责范围。目前，我国仍处于社会主义发展初级阶段，随着市场经济的发展，国企的改革步伐也逐步加大，随之而来的，就是国企人员在思想上的巨大变化，这给国有企业员工都带来不少挑战。一定程度上说，由于形势的变化，政工队伍的一些工作，难以和企业经营同步进行。所以，国有企业要加强政工队伍的建设，打造一批优秀的人才，让政工工作尽快赶上企业发展的步伐，并满足企业、员工对方面的需求。

一、国有企业政工队伍发展现状

（一）政工队伍的重要性

国有企业的政工队伍，可以帮助员工提高思想境界，养成良好工作习惯，形成积极进取的工作精神，在这方面，政工队伍的责任很重要。政工队伍通过本身的理念、知识、经验来开展工作，在工作工程中，政工队伍要及时发现企业的问题，及时发现员工的思想问题，并马上进行分析解决。与此同时，政工队伍要传达好国家的相关政策，落实好国家安排的政治思想工作，在工作中，政工队伍要设法提高员工思想觉悟、法治观念，要有效挖掘员工的潜能，提高员工的工作主动性，进而减少企业中在思想方面出现的问题，继而促进企业的正常运行和发展。诚然，政工队伍的存在十分必要，因此，加强政工队伍的建设，是提高国有企业效益，促进企业进步的重要目标。

我们党在很多工作中，都一直很重视思想政治工作，这不仅是我国的优良传统，也是打造国有企业的生命线。政工队伍的建设，关系到国企人才战略，政工工作是解决员工心理、思想、文化矛盾的主要渠道，思政工作做得好，可以提高员工的工作热情，促进企业发展，这都是保证国企经济效益的有力保障。

（二）国有企业中的政工队伍日趋弱化

我们党对政工工作还是十分重视的，并且出台了不少措施，目的就是要促进政工队伍的发展。可是，在这种大变革时期，国企的政工队伍，并没有得到加强，反而是走向了衰弱。有的国有企业对政工工作不太重视，有的政工队伍能力偏弱，有的政工队伍人手不足。那么，为何政工队伍会被

弱化呢？一方面来说，主体的思想政策，并不符合国企企业的要求，另一方面，主体政策主要针对的是社会。一定程度上说，计划经济向市场经济转变过程中，我国的主体思想政治工作的重点，还是停留在了社会需求上，对企业需求关注太少。与此同时，政工队伍和国企管理人员，也没有意识到其中的问题，进而就导致政工队伍的建设没有跟上时代步伐，换言之，国企依旧用老思路，并停留着在了计划经济时期。政工人才和市场、人才的培养关系密切，我们将人才理解为一种特殊的商品，那么人才就可以创造价值，也就可以让自身增值。在国企当中，员工追求的主要是自身的利益，政工人才也不例外，供不应求的情况下，自然相关人才就会逐步增加，而如果供大于求，相关领域的人才就会减少。换言之，企业的需求、社会的需求、市场机制，都会直接影响到政工队伍的建设。

二、政工队伍存在的问题

（一）政工人才需求

随着国企改革，企业想要快速发展，就需要更多复合型人才，一些人才要同时具备管理能力、经营能力，还要有一定政工经验。尽管从整体上看，国企对政工人才还是很重视的，但实际上，很多人在选择工作的时候，一般都会侧重企业的经营管理，在需求量上，经营类人才的需求要大于政工人才。某种意义上说，缺少政工人才或许影响不到企业的经营管理，但如果缺少经营管理人才，则会打乱企业的经营计划。另外，在国企看来，可以利用一些管理手段、企业制度，来解决一些员工的思想问题，这一样起来，就省去政工队伍的费用。政工队伍的开销，需要企业来负担，但政工队伍又无法直接产生经济价值，所以，企业对政工队伍的建设也就不太上心了。

（二）青黄不接

开展思想政治工作，并没有我们想象中那般简单，国企的思政工作，具有很强的实践性，而且需要有足够经验的人才来操作，除此之外，思想政治的理论工作同样重要，换言之，理论如果跟不上，实践更是会出问题。与此同时，在新时代背景下，思想政治工作也必须进行改良，要跟上时代的发展步伐。换言之，在新的形势下，政工工作的方式、方法都要进行改良，这就对政工人才的知识、经验、能力提出了更高的要求。如今，政工人才的老龄化加剧，而且出现了青黄不接的现象，老一辈离岗，新一代人才却无法到岗。在市场经济的导向下，企业管理人员更重视企业的经济效益，思政工作就被逐步边缘化，政工队伍也变得可有可无。除此之外，政工人员不被重视，其在企业的地位也可想而知，随之而来，政工人员的研究成果，也不会受到重视，其岗位的稳定性和积极性，自然也会影响政工人员的工作积极性。政工人员的主要目标还是从政，可在国企中，受众面比较小，就连待遇和企业的运营管理人员都有很大差距，而且年轻人从政的愿望也不高，这就会导致后续力量不足。除此之外，一些

人对政工工作有误解，认为不需要相关能力，随便什么人都能干，这种意识，也对思想政治的工作开展，起到了不利作用。

（三）政工人员再就业

要想成为国企内部合格的政工干部，不仅需要工作经验、实践经验，还需要足够的理论知识和管理能力。这些能力，更偏向一些综合素质，所以，成为一个合格的政工人才，需要很长时间。另外，思想工作的变化，比技术变化更复杂，其工作的方式、方法也要随之更新换代，另外，政工人员还需要熟悉政策，了解政策，这些前提条件，都可能让年轻人望而却步。目前来看，就业难问题愈演愈烈，人们在选择职业的时候，会考虑得更长远，以便在失业的时候，可以迅速找到同类型的工作。政工岗位就有所不同，他们的就业面比较窄，一旦离开国企，很可能难以找到工作，这便影响到政工队伍的稳定性。

（四）企业改革削弱了政工团队

伴随着国企改革深化，国企一直在精简自己的体制和部门，一些重叠、无用的部门会被逐步淘汰，在这个过程中，政工队伍同样在被削减的计划中。除此之外，国企领导在工作之时，时常是一人负责两个职位，尤其人的精力是有限的，所以两方面工作不可能同时兼顾好，一定程度上说，可能造成书记这个职务有名无实。另外在改革中，政工部门被压缩，有些国企，甚至取消的专门的政工人员，人员的不足，会让工作的开展更为困难，这些问题，都会影响到政工队伍的工作质量、工作效率。

（五）二次教育不足

在一些国企中，政工人员的门槛不高，要求也不高，政工人员的理论知识就可能不太扎实，随之而来的，就是整体队伍素质偏低，进而就导致队伍发展缓慢，效率不足。这一点跟企业的二次教育有很大关系，对于政工工作，企业不太重视，培训的范式、渠道太过单一，除此之外，政工人员本身就不太重视培训，对思想政治的工作的意义认识不够，加之难以把握工作对象的心理状态，这样一来，就会导致政工人员上升的空间十分有限。

（六）政工队伍的素质有待加强

随着社会的发展进步，政工人员也要跟上时代的步伐，如今是知识大爆炸的时代，各种技术、科学在飞速进步，市场经济也处在一种动态的环境中，这给国企中的政工队伍带来了新的挑战。尽管说我国国企改革过程中，其思政工作已经经过了一定程度的改革，但是其传统的思想和观念不可能即刻消失，很多因素都在禁锢思想政治工作的创新。除此之外，政工工作时常过于形式化，换言之，政工人员主要按照制度进行相关工作，这和思想政治的初衷有所背离，进而导致政工团队的水平难以进步。思想政治工作需要工作人员有足够的知识储备，有相应的能力，如果只留存于形式化，必定难以迅速发展，也会影响国有企业的营运水平。

三、提高国有企业政工团队建设水平的实践和思考

不论对于政工团队的工作人员，还是国企普通员工，都要树立一个以人为本的基本观念。打造一支高素质、足够优秀的政工队伍，是满足国有企业需求的重要任务。只有政工人才足够优秀，才能处理好、解决好企业内部的各种问题。上面所述，之所以政工队伍发展不起来，主要问题是由于市场经济规律导致的，从事政工工作的人员，如果有了足够的动力，搭配上足够的待遇，加之良好的发展前景，自然会有很多人加入这一领域。要解决这些问题，必须转变思路、转变观念，这是解决问题的当务之急。

（一）重视政工建设，转变观念，优化体制

企业的经济效益的提高，和思想政治水平的提高，对企

业来说，有着完全不同的意义。提高思想政治工作水平的前提，是要认同思想政治工作的价值，只有确立了这一点，才能进行后续工作。企业要想提升运营水平，需要将思想政治工作渗透进入运营管理的方方面面，只有重视政工队伍的建设，才能为人才提供相应的保证。对于企业的管理层来说，必须统一认识、统一思想，为政工工作的开展打下基础。除此之外，要想提高政工人员的工作主动性，必须要让政工人员和其他员工享有同样待遇水平。另外，可以实行竞争上岗制度，国有企业要重视政工工作的内容，进一步优化竞争体制。

（二）引入优秀人才，优化人员队伍

企业的目的是盈利，所以如果聘请专业的政工人才，不一定符合企业的需求。一方面，可以引入一些专精于心理方面的人才，作为政工队伍的领导人，另外，要设置好一岗双职的机制，在精简的前提下，充实政工队伍，经济效益和政工建设要相辅相成。对于有能力的优秀人才，企业要大力提拔，与此同时，要引入一些年轻的大学生，改善政工队伍的人才构成。

企业针对政工队伍的建设要不断调整和优化，企业要加强对高素质人才的引进，比如一些高学历、经验丰富的人才，接着，再将这些人才有计划地编入政工队伍。为了保持政工队伍的活力，需要一些年轻的人才，另外，企业要为各种高素质人才提供交流的机会，鼓励员工向复合型人才培养方向，提高政治工作热情。

（三）调整待遇，提高政工队伍综合素质

由于政工队伍的工作性质，导致其工作内容不容易量化和可视化，为此，国有企业要改善政工队伍的工作环境，解决政工队伍的各种困难，提高他们的工作积极性。提高综合素质，在某种意义上说，也是在提高思想政治水平。为此，企业可以将综合素质分为4项，分别是语言、协作、学习、思考，有了足够的沟通、写作能力，才能切实将工作落到实处。所以，对于政工干部，可以进行定期培训，提高其思想觉悟和工作能力，加强其对运用管理、思想政治知识的双重学习。政工队伍综合素质的提升，将为思想政治工作的开展，提供有力保障。

结语

政工队伍，是国有企业开展思政工作的主体和引导者，政工队伍的素质、纪律、能力，不仅影响队伍本身，还会影响到企业的运营水平和经济效益。所以，在新时代、新变革时期，国有企业一定要重视政工队伍的管理、培训，打造一支强有力政工力量。尽管我国国有企业已经在思想政治工作中取得了一定成绩，但在实际工作中，仍有着不少问题亟待解决。对于国有企业来说，政工队伍是十分重要的一支力量，也是提高国有企业经济效益，提高发展速度的重要组成部分。所以，国有企业要重视政工队伍的建设，转变观念，实事求是，优化人才结构，引入高素质人才，提高政工人才的待遇，只有这样，才能将企业发展和政工队伍建设统一起来，一方面满足社会的需求，另一方面提高企业的发展水平。

参考文献

- [1] 尹卫丽. 当前国企政工队伍建设面临问题和对策探析[J]. 科技致富向导, 2019(24): 45-45.
- [2] 林惠荣. 加强国企政工队伍建设的思考[J]. 现代经济信息, 2019, 12: 035.
- [3] 戴明刚. 新形势下加强国企政工队伍建设的几点实践探索[J]. 现代企业教育, 2019, 23: 273.
- [4] 崔秀春. 如何加强与改进国企政工队伍建设[J]. 东方企业文化, 2019, 3: 057.