

企业政工人员素质对政工队伍建设的重要意义

孟献忠

安徽省煤田地质局第三勘探队

[摘要] 在经济发展中，行业竞争呈现白热化发展趋势。市场经济背景下，部分企业和事业单位将重点放在提升内部人员综合素质上，在工作中始终践行以人为本的理念，加强企业文化建设。现代企业经营中，思想政治工作对人员管理和企业经营具有指引作用，人力资源部门需要在工作中合理进行人力资源管理，以发挥政工工作的作用。

[关键词] 企业政工；人员素质；政工队伍建设；重要意义

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.2086

一、简析国有企业政工队伍的现状

国有企业改革发展的进程中必然会遇到诸多挑战和问题，要想在激烈的社会环境下得以健康平稳发展，就需提升各项制度的落实度，政工人员的重要性显得尤为突出。但现今国有企业政工人员的工作中仍存在许多缺陷。首先，部分国企政工人员的知识结构整体呈现出一种不平衡化的状态，甚至可以说是普遍偏低。目前仍有许多国有企业存在政工人员专业知识匮乏、知识体系不健全的问题，专业知识的匮乏性使得其无法更好地服务于各项工作的建设；其次，政工人员的思想意识存在一定的局限性。国企政工人员承担着凝聚企业职工、激发职工工作积极性、宣传动员及鼓舞士气等重任，是企业的根本思想指导，也是各项改革制度的执行人员。但由于其对自身业务工作范畴的不明晰化和工作认知的片面性，工作效果难以达到理想状态；另外，部分人员的学习意识十分低下，未积极提升自身能力。这就使得其长期秉持着单一化的工作方式，未适时创新工作理念，无法满足企业的根本需求；最后，有的国有企业管理模式的落后性也对政工人员的工作效率产生了直接的影响，落后的管理模式无法激起员工的工作积极性，加大了政工人员开展工作的难度。

二、企业政工与人力资源管理的结合现状和难点

（一）过于注重人力资源管理，忽略政工工作的重要性

如今，很多企业在发展过程中都将人力资源管理作为核心内容，工作要点是关注员工的工作状态，了解工作落实情况，进而给出相应的管理政策和措施，维持企业内部正常运营。但在这一环节中，忽略了政工工作的重要性，员工只是单纯地按照规定要求开展工作，缺少创新性、有针对性的思考，企业管理只停留在强制性改变的状态下，久而久之，员工工作积极性明显降低，企业内部人员流动性提高，不利于企业的日后发展。

（二）缺乏健全的管理制度

在企业的政工工作和文化建设融合的过程中，还存在的比较明显的问题即企业缺乏相关工作经验，在实际的政工工作和文化建设融合中依旧还是采取的以往的工作方法，这些方法已经不符合现今实际，在实际应用过程中的有效性不高。与此同时，大部分企业在实际的工作开展过程中也缺乏健全的管理制度，尽管部分企业都已经在内部建立了基层党组织，但由于一些企业并未立足于政工工作和文化建设融合的实际情况来开展工作，在实际工作中缺乏健全的管理制度，这就造成企业政工工作和文化建设融合的有效性不强，在实际的工作开展过程中并没有制度来进行支撑，这很大程度上会造成人员职责不明确，这不仅会影响工作效率，还会

在一定程度上危及企业的发展。

（三）企业政工与人力资源管理各自为政，阻碍了二者的融合

企业政工和人力资源分属不同的部门，其独立性较强，阻碍了二者的有效结合。我国企业机构和部门设置中，人力资源部门与企业政工部门相互独立，无任何从属关系，且不会相互影响和制约。所以在人力资源管理和企业政工工作有机结合的过程中，部门间相互独立的关系影响着部门沟通的效率。如企业员工接受政工部门的组织领导，参与思政工作时，政工管理部门需要全方位考量部门管理权限问题，人力资源不能参与到政工管理员工的思政教育之中。又如，政工部门与人力资源管理部门员工的素质对二者的融合也会产生影响。政工管理部门若想切实做好人资部门的思政工作，应以人资部门的主动参与为重要前提。这也对人力资源管理部门人员的思想觉悟提出了较高的要求。但是我国很多企业无法满足上述要求，不利于二者的融合。

（四）政工工作脱离现实

实际上，由于企业在实际发展过程中所面对的影响因素较多，如果不加强政工工作和文化建设融合，其将会对企业内部氛围的营造造成不利影响，企业员工难以在实际过程中实现自身的价值，同时还有大部分企业员工对企业的认同感、归属感都比较低，如果不加强政工工作和文化建设融合，这对企业自身文化体系的形成也会产生不利影响，从而会对企业的未来发展造成一定的阻碍。企业政工工作和文化建设要想收到实效，企业必须全面掌握自身的发展情况，在此基础上采取合理性的措施开展相关政工工作，以此才能够保证政工工作的效率。但现阶段，由于大部分企业在开展政工工作和文化建设融合的过程中缺乏对实际的分析，在开展工作过程中脱离现实，并未对实际政工工作与文化建设融合的情况进行全方面分析，这就导致相关工作都流于形式，相关政工人员的责任意识较低，在实际工作中并未充分发挥自身的引导作用，缺乏工作积极性。还有部分政工干部都存在身兼数职的现象，在处理复杂性较大的工作时难免力不从心，这导致政工工作与文化建设融合难以得到创新，其所能发挥出的作用也难以体现出来。

三、企业政工与人力资源管理中的难点及对策

（一）转变思想意识，高度重视融合

现代企业管理人员要正确认识推动企业人力资源管理与政工思想工作融合的积极意义。在日常工作中，践行以人为本的管理原则，密切不同职能部门间的联系，高度重视政工思想对人力资源管理工作的指导作用。另外，企业管理人员也必

须高度重视源头控制。在人力资源规划设计之初便积极渗透政工思政教育工作，同时，将其融入企业人才培养的制度和规范之中，建立科学、系统且可全方位顺应企业长期发展需求的企业文化。统一员工职业规划与企业发展目标，全方位激发员工的工作潜能，为企业培养大批高素质的专业人才。

（二）强化思想政治素养

各国有企业需加强党性教育，将党性教育作为一项常态化的工作开展，确保全体政工人员都能坚定政治立场，能具备全局意识、责任意识及服务意识。政工人员是企业思政工作的主要建设者，只有秉持着良好的政治操守和品德素养，才能得到广大职工群众及党组织的信赖，才能将本职工作建设好。具体而言，政工人员必须深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。需要始终满怀着执着的理想信念，坚定地走好中国特色社会主义道路。始终在思想政治行动上与党中央保持高度一致），确保政治坚定和政治清醒，对党的创新理论应秉持着不懈追求，将真学、真懂、真用落实好，做好真理的践行者。应对自身本职工作满怀执着，对思政工作投入高度的热情。应加强政治预见性。在社会发展变动极为猛烈的当今时代，政工人员需与时俱进地开展开拓战略视野，吸收新思想和新理论，把握好工作中的主动权。应始终保持政治敏锐性，善于从讲政治的高度，用政治的眼光去观察、分析、认识和处理问题。

（三）完善政工工作与文化建设融合的管理制度

针对现今企业在开展政工工作与文化建设融合的过程中所存在的一系列问题，相应的企业除了要发挥出党组织的作用外，还需要在实际的工作开展前建立健全相应的管理制度，其可以为后续工作的开展提供指导，同时也可以约束相关人员的行为，进而提高工作效率。相应的企业就需要根据实际情况来建立专门的政工工作与文化建设融合部门和岗位。在实际工作开展过程中要明确各个岗位的职责，这可以将责任划分到人，进而确保每项工作都可以有专人进行负责，这可以提升政工工作与文化建设的工作效率。除此之外，企业还要细化责任制度，根据实际情况来合理安排各项工作，当政工人员在实际工作过程中表现突出可以予以奖励，通过科学性的管理制度来提升人员工作水平，确保各项工作可以有序开展，也进一步推进企业政工工作与文化建设融合工作体制的形成。

（四）企业政工工作中需解决人资管理的难点问题

人力资源管理中心需要解决诸多问题，且问题的系统性和复杂性较强。政工部门务必认真分析人力资源管理部门在管理中的问题和难点，采取切实可行的应对措施。基于我国企业人力资源管理实际情况，人力资源管理工作中要准确把握公司员工的概况、企业发展现状和市场发展的条件等。若无法了解和掌握上述问题，则会对公司的经营与发展产生较为显著的影响。为此，人力资源管理部门会采取具有强制性的制度和规范约束公司员工的行为[2]，而该处理方式会使员工十分反感。所以政工部门要积极承担自身的责任，依据公司实际情况，加强员工思政教育，提升员工的综合素质。以此为基础，建立切实可行的奖惩机制，从而全方位提升公司员工的工作积极性和

主动性，切实保障企业员工各项工作的质量，推动企业稳步运营。比如，企业发展中主要采用绩效考核模式，以此有效调动员工的工作积极性，为企业的稳定发展贡献力量。

（五）强化业务能力

要想确保政工人员能够践行好服务基层、服务职工的职责，就必须强化其工作能力，确保政工人员能办好各项工作，能为基层群众谋实利。执行工作制度及上级任务的能力、带动影响和感染周围职工的能力、综合分析能力、思考理解能力、写作总结能力、判断决策能力、沟通表达能力、组织协调能力等都是格外重要的。尤其是对于政工干部而言，需切实强化与职工群众间的沟通和交流，深入基层了解基层职工的实际需求，树立起服务基层职工的意识。无论是宣传引导、教育讨论还是处理纠纷，沟通都是不可避免的，如若沟通的切入点不恰当、言语含糊其词，不但无法解决问题反而还会造成负面的影响。因此，政工人员需加强与同事间的沟通，学习他人的先进工作方式，并借助阅读书刊、查阅文献、参与培训活动等多种途径来强化自身专业素养，精准掌握业务流程，熟悉各项党务制度和文件精神，努力提升业务水平，将本职工作落实好。

（六）促进企业部门间的合作

政工工作和人力资源管理工作的主要目标是规范员工的行为，全方位展现企业的人才潜能和优势，促进企业稳定、健康发展。所以在日常工作中，两个部门需要加强合作，尽管两个部门的职能相互独立，但是若遇到问题，两个部门需积极整合资源，转变传统的工作模式，加强企业人才建设。将思想工作与实践工作有效结合，从而全方位提升人才队伍建设水平。此外，在人力资源管理中制定和落实管理和培训机制，落实相关福利政策。人力资源部门可与政工部门展开沟通和交流，充分展现政工工作的作用和优势，引导员工提前了解制度内容，从而在工作中充分履行制度内容，并使员工高度认可和支持企业制定的各项措施，有效缓解员工行为与制度内容间的矛盾和冲突。

四、结论

总而言之，国有企业的长远化发展离不开政工人员的努力，政工人员的工作能力将对企业的发展建设起到直接的影响。新时期的各国有企业需明晰政工工作的重要性，准确把握当前政工队伍建设中存在的问题，明晰政工人员所需具备的能力，并借助合理有效的措施来提升政工人员的专业能力，推动自身朝向健康长效化的方向发展。

参考文献：

- [1]. 国有企业政工人员写作能力提升策略探讨[C]//. 2020年南国博览学术研讨会论文集(二)., 2020: 1254-1256.
- [2]季海峰. 基于国有企业政工人员队伍建设的探索与实践[J]. 质量与市场, 2020(12): 55-57.
- [3]陆芳. 企业政工人员职能定位分析与工作策略[J]. 现代企业, 2020(05): 101-102.
- [4]朱文豪. 国有企业政工人员写作能力提升策略探讨[J]. 应用写作, 2020(03): 63-64.