

新形势下国有企业政工人才队伍建设策略

刘奕烽

广东电网有限责任公司汕头金平供电局

摘要：随着新形势下国有企业的发展，政工人才队伍建设对于保持国有企业的政治稳定和可持续发展至关重要。本文通过对国有企业政工人才队伍建设的分析和探讨，提出了一系列策略和建议，以促进国有企业在新形势下的政工人才队伍建设。针对外部环境变化和内部问题的挑战，强调高层领导重视政工人才队伍建设、完善培养机制以及加强教育培训。此外，还建议建立健全激励机制、加强评估监管，同时加强与高校科研机构的合作。通过这些举措，国有企业将能更好地应对新情况下的挑战，并实现政治稳定和可持续发展。

关键词：新形势；国有企业；政工人才；队伍建设；策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.05.229

引言

国有企业作为我国经济的重要组成部分，承担着宏观调控和社会责任的重任。在新形势下，国有企业面临着许多新的挑战 and 机遇。政工人才队伍建设是国有企业保持政治稳定和实现可持续发展的重要保障。国有企业政工人才队伍建设，即针对国有企业中负责政治工作的人才，关系着国有企业的发展、成长和经营的方方面面。新形势下，我们需要加强对政工人才队伍建设的研究，提出适应新形势的策略和举措，以更好地推动国有企业行稳致远。本文将对新形势下国有企业政工人才队伍建设的意义，面临的挑战以及相应的策略进行探讨，并提出具体建议，以期为企业在新形势下的政工人才队伍建设提供参考与借鉴。

一、新形势下国有企业政工人才队伍建设的意义

（一）国有企业政工人才队伍建设的背景和现状

国有企业政工人才队伍建设的背景是随着新形势下国有企业的发展，政治稳定和可持续发展成为重要课题。国有企业政工人才队伍建设的现状存在一些问题：政工人才队伍整体素质有待提高，一些基层单位缺乏专业的政工人才；政工人才队伍结构不合理，年轻骨干力量不足，老龄化趋势明显；政工人才队伍培养机制不健全，缺乏系统化、持续性的培训计划；对政工人才队伍的激励机制不够完善，低薪、待遇差使得吸引力不足。这些问题制约了国有企业政工人才队伍的发展和创新能力培养。因此，国有企业政工人才队伍需要加强建设，提高素质，优化结构，完善培养机制，增强激励机制，以适应新时代的需求。

（二）新形势下国有企业政工人才队伍建设的重要性

新形势下国有企业政工人才队伍建设的重要性不可

忽视。在复杂多变的国际环境和国内经济体制改革下，国有企业需要政工人才来加强政策解读、风险识别和决策支持，确保企业能够迅速适应变化并稳定发展。政工人才在维护企业的政治稳定与社会责任方面起到关键作用，他们能够协助企业管理层有效进行员工心理调适、社会沟通以及干部选拔培养等工作。此外，政工人才队伍的建设也对培养和传承企业的核心价值观具有重要意义，有助于增强企业文化的凝聚力和传播力。因此，加强新形势下国有企业政工人才队伍建设，提高他们的素质和能力，是确保国有企业持续发展和实现社会效益的重要途径。

二、新形势下国有企业政工人才队伍建设的挑战

（一）外部环境变化对政工人才队伍建设的影响

外部环境变化对政工人才队伍建设产生了深远的影响。全球化和经济转型带来了市场竞争的加剧和经营模式的变革，国有企业需要政工人才具备创新意识和敏锐的市场洞察力。信息技术的快速发展使得政工人才需要具备数字化和网络化的工作能力，以适应信息爆炸和数字化决策的需要。此外，全球范围内的环境保护和可持续发展问题也要求政工人才具备环境意识和绿色发展理念，为企业可持续发展提供支持。另外，外部舆论的高度关注和社会责任的呼唤，使得政工人才需要具备危机处理能力和公众沟通技巧，以维护企业形象和稳定社会关系。因此，政工人才队伍建设需要适应外部环境变化的要求，培养适应性强、综合能力过硬的人才，为国有企业的发展提供坚实支撑。

（二）内部问题对政工人才队伍建设的制约

内部问题对政工人才队伍建设产生了一定的制约。由于企业制度和机制的不完善，国有企业中存在权

力过于集中、决策效率低下等问题，这使得政工人才难以发挥其专业能力和决策影响力。一些国有企业中存在着政绩观念强、头衔主义等现象，导致政工人才队伍中出现职业发展空间不足，激励机制不合理等问题。此外，一些国有企业的人力资源管理偏重技术能力，忽视政工人才培养和选拔，导致政工人才队伍整体素质不高。政工人才队伍中年龄结构老化、缺乏年轻骨干等问题也制约了政工人才队伍的建设。因此，国有企业需要通过完善制度机制、调整激励机制和加强政工人才培养，解决内部问题，提升政工人才队伍的质量和水平，以适应企业发展的需要。

三、新形势下国有企业政工人才队伍建设的策略

（一）高层领导重视政工人才队伍建设

高层领导重视政工人才队伍建设对于提升政府治理水平具有重要意义。高层领导的重视可以带来资源保障和政策支持。他们可以拨款设立专项经费用于政工人才培养和培训，为政工人才的发展提供必要的支持。高层领导的关注可以激发政工人才的积极性和热情。当高层领导明确表示对政工人才队伍的重视和依赖时，政工人才会感受到自己的工作价值和重要性，更加全身心地投入到工作中，不断提升自己的能力和绩效。此外，高层领导的重视还会引起组织内部的关注和重视。各级领导将根据高层的指示，加强组织架构和职责分工，为政工人才提供更好的发展机会和平台。充分发挥政工人才的专业特长和能力，将他们嵌入政府决策和执行过程中，提升政府的决策智慧和实施效果。高层领导的重视可以传递重要的信号，引导社会对政工人才队伍的关注和认可。这将有助于吸引更多优秀的人才加入政工工作，形成良好的人才流动格局和氛围。

（二）完善政工人才培养机制

要完善政工人才培养机制，需要建立科学合理的培养规划。这包括清晰的岗位职责和能力要求，为政工人才提供明确的发展路径和培训计划。在培养过程中，可以采取多种形式的培训，包括理论授课、实践演练、案例分析等，注重提升他们的业务知识和专业技能。应注重实践锻炼和经验积累。通过轮岗、交流和实践项目等方式，将政工人才派驻到基层单位或跨部门合作，使他们能够亲身感受实际工作，提高问题解决能力和领导能力。同时，要加强政工人才的师徒传承和导师制度建设。通过与资深政工员工的对接，

政工新人可以得到经验分享和指导，提高自身业务水平和工作效率。此外，要关注政工人才综合素质培养。除了专业技能，还应注重他们的思想道德素质、沟通能力和创新意识的培养。通过开展心理健康辅导、领导力培训和创新创业项目等活动，不断提升政工人才的综合素质水平。要建立有效的评估和激励机制。对政工人才的培养效果进行评估，以及根据绩效和成果给予相应的奖励和晋升机会，激发政工人才的工作动力和积极性。

（三）加强政工人才队伍的教育培训

加强政工人才队伍的教育培训对于提升他们的专业素养和能力至关重要。可以建立完善的教育培训体系，包括开设相关专业课程、培训班和研讨会等形式。通过系统化、有针对性的培训，政工人才可以不断更新知识，掌握新的理论和实践知识。可以借助现代化的教育技术手段进行远程教育和网络学习，为政工人才提供便捷的学习环境和资源。同时，还可以邀请行业专家和学者进行精品讲座和专题培训，以促进政工人才的思想启发和专业能力提升。此外，鼓励政工人才参与协作交流，组织学术研讨会和经验分享会，让他们共同探讨问题、研究解决方案，增强团队合作能力和创新意识。建立评估机制，对政工人才的培训效果进行评估和反馈，确保培训的有效性，并为持续学习和进一步提升提供指导。通过加强政工人才队伍的教育培训，可以不断提高他们的专业素养和能力，推动政府治理水平的提升。

四、案例分析

一个例子是某企业为了激励员工提高销售业绩，制定了一套丰富多样的激励计划。公司设立了销售额度目标，并为员工设定了相应的奖金制度。当员工达到或超过销售目标时，将获得额外的奖励，以激发员工的动力。为了培养团队合作精神，公司还设立了团队销售额度目标，并为团队达成目标的成员提供奖励，以鼓励员工共同努力。另外，公司还开展了每月的销售冠军和优胜奖评选活动，来表彰业绩出色的员工。除了奖励措施，公司也重视员工的职业发展，提供了培训和晋升机会。通过这些激励机制的有效引导，员工的工作热情和销售业绩得到了明显提升。公司销售团队的凝聚力也得到了增强，整体效益和业绩也得到了改善。这个案例显示了适当的激励措施对于激发员工的积极性和提高绩效的重要性。



五、新形势下国有企业政工队伍建设的推进路径

（一）建立健全激励机制

建立健全的激励机制对于激发员工的积极性和创新力至关重要。建议根据员工的工作表现和贡献制定公正、透明的薪酬体系，确保工资福利与业绩挂钩，让员工有能力得到应有的回报。设立多样化的奖励机制，如年度优秀员工奖、项目突破奖等，鼓励员工在工作中不断超越自己，提高绩效水平。此外，建议给予晋升和职位提升的机会，使员工有明确的晋升路径和可追求的职业发展目标。在工作环境方面，提供良好的员工福利待遇和工作条件，关注员工的身心健康，提供员工关怀和支持，从而增强员工的归属感和忠诚度。建议实施员工发展计划和培训计划，提供专业培训和学习机会，帮助员工不断提升技能和知识水平。通过以上措施的综合运用，可以有效激励员工，调动其工作动力和创造力，提升工作绩效和团队凝聚力。

（二）加强对政工人才队伍的评估和监管

加强对政工人才队伍的评估和监管是确保其工作质量和专业能力的重要措施。建立明确的评估指标和标准，包括政工人才的岗位职责、工作目标、绩效表现等方面，以便对其进行全面客观的评价。开展定期的绩效考核，以评估政工人才的工作业绩和能力水平，并根据考核结果激励和奖惩相结合，对表现优秀和有进步的政工人才给予奖励和晋升机会，对表现不佳的进行改进指导或合理调整。此外，建立监管机制，加强对政工人才队伍的监督和管理，确保其行为符合道德和职业规范，维护工作纪律和企业形象。最重要的是，加强信息化管理，建立政工人才档案和信息系统，便于集中管理和分析，及时了解政工人才队伍的组成、素质和能力结构，为相关决策提供数据支持。通过加强评估和监管，可以提高政工人才队伍的整体素质和能力水平，推动其更好地为企业发展和经营目标服务。

（三）加强与高校科研机构的合作

加强与高校科研机构的合作对于提升政工人才队伍的教育培训水平具有重要意义。可以建立长期稳定的合作关系，通过合作项目和课程设置，实现理论知识与实际应用的有机结合。高校科研机构可以提供前沿的学术研究成果和专业知 识，为政工人才提供最新的学科发展趋势和行业动态。政府可以与高校共同开展科研课题，借助高校的科研资源和实验条件，进行深入探索和创新，促进政工领域的科学发展。同时，可以邀请高校专家学者担任政工人才的指导教师或研究导师，提供个性化的指导和培养计划，帮助政工人才进行专业知识的掌握和能力的提升。此外，加强与高校科研机构的合作还可以探索联合培养和实习项目，为政工人才提供更多的实践机会和跨学科交叉培养的机会，增强其综合素质和实际操作能力。建立起政府与高校的合作桥梁，有助于深化双方的交流与合作，形成良好的合作氛围和共同进步的动力。通过加强与高校科研机构的合作，政工人才队伍的教育培训水平能够得到有效提升，为国家和企业的发展注入新的活力和智慧。

结束语

通过加强对政工人才队伍的评估和监管，以及与高校科研机构的合作，可以提升政工人才的专业能力和素质水平。这将为国家和企事业单位的发展提供坚实的人力支持。同时，也是推进政府治理能力现代化的重要举措。政府应不断加强对政工人才队伍的 关注与投入，优化政策环境，为其提供更好的培训和发展机会。只有不断完善政工人才培养体系，增强其综合素质和能力，才能更好地适应时代发展的需求，为国家治理和发展贡献智慧和力量。

参考文献

- [1] 邵敏. 新形势下国企政工人才队伍建设探析[J]. 活力, 2022(06): 76-78.
- [2] 闫霞辉. 新形势下国企政工队伍建设探究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(24): 130-132.
- [3] 杨为琛, 高鹤荣, 李卓. 新形势下国有企业基层党组织政工人才队伍建设的探索与实践[J]. 河北企业, 2021(03): 144-145.
- [4] 郭新璞. 浅谈新形势下国有企业政工人才队伍建设[J]. 企业文明, 2021(01): 74-75.
- [5] 张婧. 新形势下国有煤炭企业政工队伍建设策略[J]. 中外企业家, 2016(36): 144.
- [6] 田刚. 新形势下国有煤炭企业政工队伍建设策略分析[J]. 东方企业文化, 2015(22): 93.