

# 关于企业政工人员培养的思考与实践

黄引娣

武汉乐道物流有限公司

**摘要：**在当前企业发展中，政工人员的培养显得尤为重要。他们不仅是企业发展的关键因素，更是提高企业凝聚力的必要手段，以适应现代企业制度的需求。本文对企业政工人员培养的重要性、方法及考核机制进行了深入探讨。分析了当前企业政工人员培养的现状，提出了具有独特见解的培养方法，并针对现有考核机制的不足，提出了一种新的考核模式。本文旨在为企业政工人员培养提供创新思路，提高政工队伍的整体素质，为企业的发展提供有力保障。

**关键词：**企业政工人员；政工队伍；人才培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.10.223

## 引言

随着现代社会经济的快速发展，企业之间的竞争日益激烈。政工人员作为企业的重要组成部分，其素质和能力对企业的发展具有重要意义。然而，当前企业政工人员培养存在一定问题，如培养机制不健全、培训内容单一等。为了适应新形势下的企业发展需求，有必要对政工人员培养进行深入思考和实践。

### 一、政工人员培养的重要性

#### （一）企业发展的关键因素

在现代企业中，政工人员作为企业发展的关键因素，其素质和能力直接影响着企业的兴衰。一个优秀的政工人员应当具备坚定的政治信仰、丰富的管理经验和扎实的业务素质。在激烈的市场竞争中，企业要实现可持续发展，就必须重视政工人员的培养，使他们成为企业发展的有力推手。

#### （二）提高企业凝聚力的必要手段

企业凝聚力是企业发展的基石，而政工人员在企业中的特殊地位和作用，使得他们成为提高企业凝聚力的重要力量。通过对政工人员进行全面、系统的培养，有助于增强企业的向心力和凝聚力，使员工紧密团结在企业周围，共同为企业的发展目标而努力。

#### （三）适应现代企业制度的需求

随着市场经济体制的逐步完善，现代企业制度对政工人员的要求越来越高。政工人员需要具备较强的法治

意识、创新精神和职业道德，以适应现代企业制度的发展需求。企业要想在竞争中脱颖而出，就必须关注政工人员的培养，确保他们具备与现代企业制度相适应的素质和能力。

#### （四）政工人员角色定位与职责

在企业中，政工人员肩负着宣传党的方针政策、维护企业稳定、推动企业文化建设等重要职责。他们既是企业管理的参与者，又是员工思想的引导者。因此，明确政工人员的角色定位，强化其职责意识，对于企业的发展具有重要意义。企业要关注政工人员的培养，以提高他们履行岗位职责的能力。

因此，政工人员培养对于企业的发展具有至关重要的作用。企业应充分认识政工人员培养的重要性，积极探索有效的培养方法，构建完善的考核机制，从而为企业的长远发展奠定坚实基础。

## 二、企业政工人员培养现状分析

### （一）当前培养模式的概述

当前，企业政工人员的培养主要依赖于各类教育培训机构和企业的内部培训。现阶段，企业政工人员的培养模式可以从以下几个方面进行概括：首先，教育培训机构提供的专业培训。这类培训通常涵盖政治理论、管理知识、沟通技巧等多个方面，期望提升政工人员的综合素质。其次，企业内部培训。企业会定期组织内部培训，针对政工人员的工作需求，设置相应的课程，如

企业文化、团队建设、思想政治工作等。最后，实践锻炼。企业政工人员需要在实际工作中不断积累经验，提高自身能力。

### （二）存在的主要问题

尽管企业政工人员的培养取得了一定的成效，但当前的培养模式仍存在一些问题。首先，培训内容过于理论化，缺乏实践性。许多教育培训机构和企业内部培训过于重视理论知识的传授，而忽视了实践能力的培养。这导致政工人员在实际工作中难以将所学知识运用到位。其次，培训方式单一。当前的培训主要以课堂讲授为主，缺乏互动性和参与性。这使得政工人员在培训过程中难以积极参与，影响了培训效果。最后，评价机制不健全。企业在政工人员培养过程中，往往缺乏科学、全面的评价机制，无法准确了解政工人员的实际能力和培训效果。

## 三、政工人员培养的方法

### （一）教育培训体系构建

在政工人员培养过程中，构建完善的教育培训体系至关重要。企业政工人员的培养，不能脱离实际，更不能空泛而谈。企业应根据政工人员的岗位需求，设定科学、系统的培训课程，涵盖政治理论、企业管理、法律法规、心理健康等方面，确保培训内容与政工人员的岗位需求紧密相连。此外，还应重视党内法规和党风廉政建设的内容，使政工人员在思想上始终与党的要求保持一致。培训形式可以多样化，如专题讲座、党课学习、线上课程等，以满足不同政工人员的学习需求。同时，企业应充分利用内部资源，如专家、学者、优秀政工人员等，组织高质量的内部训练课程。

### （二）理论与实践相结合

政工人员的教育培训工作，应当强调理论与实践的紧密结合。企业可以策划并组织实地考察、观摩学习等多样化活动，以便他们在积极学习的过程中积累经验，在实际操作中不断提升自身能力。此外，鼓励政工人员积极参与企业的各项改革与发展工作，通过实际操作锻

炼他们的技能，从而使他们能够更为出色地为企业提供服务。

### （三）个性化培养方案设计

个性化培养方案是根据政工人员的个人特点和成长需求制定的。企业应充分了解全体政工人员的优势领域、不足之处以及个人兴趣爱好，从而有针对性地规划培养计划。针对年轻政工人员，可以加大入党教育培训力度，提升他们的政治敏锐度；而对于经验丰富的政工人员，可安排更高层次的培训课程，进一步升华他们的管理水平。在此基础上，企业还应关注政工人员团队的建设，鼓励内部交流与合作，以实现个人与团队的共同成长。通过这种方式，政工人员能够更好地发挥自身优势，为企业的发展作出贡献。

### （四）多元化培训手段运用

企业应充分利用多元化的培训手段，提高政工人员的综合素质。企业可以采用线上与线下相结合的方式，满足政工人员多样化的学习需求。除了传统的线下研讨会、座谈会以及专题讲座等形式，还可以组织政工人员进行案例分析、情景模拟、团队训练等，提高他们的沟通协作能力和应对突发事件的能力。同时，可以利用网络平台开展线上培训，如网络课程、在线直播、视频教程等，让政工人员在日常工作之余进行自主学习，拓宽知识面。

### （五）政工人员与企业文化的融合

企业应当重视政工人员与企业文化的紧密结合，致力于培养具有企业特色的政工队伍。为实现这一目标，企业可以根据自身发展历程、价值观以及企业精神等，策划和组织丰富多样的文化活动，让政工人员深度领略企业文化的内涵，从而增强他们的归属感和认同感。除此之外，企业还可以通过举办企业文化讲座、专业培训等系列活动，进一步提高政工人员对企业文化的理解力和传播能力，使其在政治工作中更好地发挥积极作用。

## 四、政工人员培养考核机制

### （一）建立完善的考核指标体系

政工人员的培养考核机制首先应建立健全的考核指标体系。这一体系应涵盖政治思想、业务能力、工作实绩、职业道德等多个方面，以确保全面、客观地评价政工人员的工作表现。具体来说，政治思想方面主要考核政治立场、思想品质、理论学习等方面的表现；业务能力方面主要考核业务知识、工作技能、创新能力等方面的能力；工作实绩方面主要考核工作任务完成情况、工作效果、为企业和员工带来的实际利益等方面的成绩；职业道德方面主要考核廉洁自律、诚信为民、服务意识等方面的表现。

#### （二）注重过程与结果相结合的考核方式

在考核方式上，应注重过程与结果相结合。既要关注政工人员在工作过程中的表现，也要关注最终的工作成果。过程考核主要包括工作态度、业务能力提升、团队合作等方面的观察和评价；结果考核主要包括工作完成情况、业务指标达成、员工满意度等方面的评价。通过过程与结果的相结合，全面了解和评价政工人员的工作表现。

#### （三）充分发挥信息化手段在考核中的作用

随着信息化技术的不断发展，政工人员培养考核应充分发挥信息化手段的作用。利用信息化手段，可以实现对政工人员工作表现的实时监控、数据采集和分析，提高考核的准确性和效率。例如，建立政工人员工作档案，记录工作过程的关键数据和事件；利用问卷调查、访谈等方式，了解员工对政工人员工作的满意度；通过数据分析，评估政工人员在各项指标上的表现。

#### （四）完善政工人员激励机制

激励是促进政工人员积极工作的重要手段。企业应完善政工人员激励机制，根据考核结果，对表现优秀的政工人员进行表彰和奖励。激励方式可以包括晋升机会、薪酬待遇、职务待遇等方面的优惠政策。同时，对于考核不合格的政工人员，企业应给予相应的处罚，如警告、调岗、降低薪酬等，以达到激励先进、鞭策后进

的目的。

#### （五）不断优化考核管理制度

政工人员培养考核管理制度是保证考核工作顺利进行的重要保障。企业应不断优化考核管理制度，确保考核工作公平、公正、透明。具体措施包括：定期对考核指标体系进行修订，以适应企业发展需要；加强对考核过程的监督，防止人为干扰；加强对考核结果的公示，接受员工监督；建立健全考核申诉机制，为政工人员提供公平的申诉渠道。通过不断优化考核管理制度，提高政工人员培养考核工作的科学化、规范化水平。

#### 结语

综上所述，企业政工人员培养是一项长期而系统的工作。为确保企业稳健发展，企业方应给予政工人员培养工作以极高的重视，通过构建完善的教育培训体系、将理论与实践相结合、精心设计个性化培养方案、运用多元化的培训手段，以及实现政工人员与企业文化的紧密结合等方法，全面提升企业政工人员的综合素质。由此，为企业打造一支高素质、专业化的政工队伍，为企业的持续发展注入源源不断的动力。

#### 参考文献

- [1] 高红. 加强企业政工队伍建设的思考及对策[J]. 化工管理, 2013(14): 38.
  - [2] 冯寒琰. 加强企业政工队伍建设的思考及对策[J]. 新西部(下半月), 2009(09): 20.
  - [3] 晷欣. 关于国有企业政工人才队伍建设的思考[J]. 活力, 2021(21): 124-125.
  - [4] 杨欣凯. 基于新时期煤矿企业政工思想队伍建设的重要性研究[J]. 活力, 2021(18): 122-123.
  - [5] 刘枫. 企业政工工作在新时期的机遇与挑战[J]. 城市公共交通, 2021(09): 19+24.
- 作者简介: 黄引娣, 1985年11月, 女, 民族: 汉, 籍贯: 湖北武汉, 学历: 本科, 职称: (现目前的职称)无, 研究方向: 党建政工。