

# 电力企业政工管理存在的弊端及应对措施探析

刘双全 刘佩雯

国网四川甘孜州电力有限责任公司

**摘要：**政工管理是电力企业内部管理体系的重要部分，面对当前市场竞争日益激烈的环境下，电力企业做好政工管理工作，对企业的健康可持续发展有重要的意义。但目前电力企业在政工管理方面存在诸多问题，影响了企业的发展。基于此，本文在分析电力企业做好政工管理工作重要性的基础上，就电力企业政工管理存在的弊端问题，提出具体的应对措施，旨在有效提高电力企业政工管理水平，更好地助力电力企业的发展。

**关键词：**电力企业；政工管理；弊端；应对措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.03.222

## 引言

当前我国市场经济体系逐渐完善，这也给电力企业的发展带来了较大的市场竞争压力。电力企业要想提升自身的市场竞争力，就必须要强化内部管理。高质量的管理工作，可为企业提供良好的发展环境，企业能更好地应对外部环境的变化，从而实现企业的健康可持续发展。而政工管理是企业内部管理重要构成部分，因此这就需要电力企业正确认识政工管理的重要性，不断强化政工管理，有效发挥政工管理的作用，提升企业管理水平，进而推动企业的高质量发展。

### 一、电力企业做好政工管理工作的重要性

电力企业的政工管理，就是在党的领导下，将人事、组织和思想政治等内容进行整合，对企业内部员工的意识形态和思想意识进行管理的一项工作。电力企业具有一定的特殊性，开展政工管理是对企业员工进行思想政治教育最为人性化的一种方式，同时对促进电力企业的发展具有重要意义。具体体现在以下几个方面：

#### （一）可提升电力企业的软实力

电力企业的特殊性主要体现在其肩负着为社会人民提供能源这一方面。随着社会经济的快速发展，人民生活水平进一步提升，对能源的需求也不断上升，稳定、高质量的能源供应，是保障国计民生的重要基础。因电力企业的特殊性，决定了其内部政工管理工作的重要性，电力企业加强政工管理，有效促进企业文化建设，使企业文化体现出奉献、卓越、诚信、服务等优良特征，搭建起电力企业的精神大楼，可有效提升电力企业发展的软实力。同时，电力企业在政工管理中，通过对内部员工开展思想政治教育，提升员工的思想意识水平，丰富员工的工作生活。这不仅能强化企业文化建设，还能增强员工对企业的认同感、归属感，进而更好地

助力企业的发展。

#### （二）可提高电力企业核心竞争力

对电力企业而言，管理工作的主要目的在于根据企业发展实际制定有效的发展战略，便将其分解至企业各个职能部门，各职能发挥共同发挥职能作用，提升企业运营发展水平。当前电力企业的发展面临较大的市场竞争压力，在这样的背景下，电力企业做好政工管理工作，通过思想政治工作，提高内部员工的政治敏锐性，增强内部凝聚力，可为企业发展提供动力。同时，当企业面临发展问题时，也能结合政治工作的主要内容具体分析问题和解决问题，提高问题解决的效率及科学性。另外，电力企业还能结合国家相关发展政策优化调整经营方式，可帮助企业更好地实现发展战略目标，也能有效提升企业的市场竞争优势，进而促进企业稳步高质量发展。

### 二、电力企业政工管理存在的弊端问题

#### （一）对政工管理存在认识偏差

电力企业的政工管理工作，根本目标在于促进员工思想进步、提高员工的综合素质，从而更好地为企业内部效能提升及应对外部挑战添砖加瓦。这决定了思想政治是电力企业政工管理中一项重要的工作。但从实际情况来看，在面对外部变化莫测的市场环境时，电力企业为了提升自身的综合实力，会将主要精力都防治经济利益提升上，一定程度上忽视了政工管理工作的投入，加上在竞争激烈的市场环境下，电力企业逐渐呈现出成本低、回报高的特征，这也一定程度上使得内部部分员工不重视思想政治工作。而缺乏正确的思想政治认识，就会导致电力企业政工管理工作的推进受到阻碍，并不利于电力企业的健康稳定发展。也有部分电力企业认识到思想政治工作的重要性，但实际开展的思想政治工作

更多是停留在表面，多为口头式的思想政治教育，难以保证员工能对自身在企业发展中价值有正确的认识，从而影响了企业的实质性发展。概而言之，由于电力企业领导层缺乏对政工管理全面、正确的认识，认为政工管理的思想政治教育作用在经济发展中的优势不明显，甚至存有“唯思想政治工作论”的思想，在实际工作中忽视员工的实际需求，通常是以强制性的政工管理和局限性的思政教育来约束和规范员工的行为，管理缺乏人性化，严重制约员工的个性化发展和创新创造，导致企业生产效益进一步滑坡，同时还严重影响企业的正常运作。

### （二）政工管理机制不灵活

当前电力企业的政工管理机制也存在弊端，现有的管理制度较僵化，缺乏灵活性、创新性。首先，表现为现有的政工管理组织架构不完善，职责不明确，容易出现责任推诿等现象，难以保证政工管理政策有效落实至实际工作中，影响电力企业的正常运作，还会降低内部员工的工作热情，不利于电力企业可持续发展。其次，表现为部分电力企业实施的管理模式为扁平化管理，随着岗位结构深刻变化，人岗匹配性有较大的提升，但对应的政工管理制度并不匹配，限制了思想政治教育作用的有效发挥。再者，表现为政工管理与企业中心工作未能有效结合，难以在企业内部形成强大的合力。

### （三）政工管理方式单一

随着信息技术的快速发展，信息技术融入至电力企业工作中是必然的趋势。但目前许多电力企业在融入新技术的过程中，并未结合自身实际需求进行改善，未有效利用信息技术改善优化原有的管理方式，导致技术优势得不到充分发挥，影响了电力企业政工管理工作质量的提升。另外，也有许多电力企业仍然坚持长期以来固定、单一的思维模式开展政工管理工作，通常是以会议、讲座等固定形式向内部员工宣传国家方针政策、传递精神，这样的工作方式并不具有创新性，也难以达到深入人脑、人心的效果，从而导致政工管理工作与时代发展、与企业实际情况、与员工实际诉求均脱离。

### （四）政工管理队伍建设有待加强

由于部分电力企业对政工管理工作不够重视，因此对于政工管理队伍建设也不重视，导致实际能负责开展政工管理的人员不多，队伍整体的综合素质水平不高。

高质量的政工管理工作，需要有专业的人才的负责展开，也需要各个员工之间相互配合。如果员工存在不端正的形态，或者是传统死板的工作措施，并不利于企业政工管理工作的开展。从现状来看，部分电力企业在人员招聘环节，对政工管理人员的要求较低，同时对现有的人员也忽视系统性、专业化的培训，导致组建的政工管理队伍整体业务能力水平不高，在实际的政工管理工作中，仅依靠单一的知识结构和陈旧的理念开展相关工作，使得政工管理水平进一步下滑。

### （五）缺乏有效的评价机制

在电力企业政工管理中，开展的任何工作均为闭环，因此科学的管理计划是出发点，完善的政工工作评价是落脚点。通过考核评价，可及时发现政工工作中的不足，并及时优化改正。但目前部分电力企业在政工管理方面缺乏相应的考核评价环节，使得企业政工管理工作效率较低，员工的思想更加涣散。

## 三、电力企业强化政工管理的对策建议

### （一）增强对政工管理的认识

电力企业的可持续发展，有必要加强政工管理，通过有效的政工管理，对内部员工进行科学管理理念的输出，尤其是强调以人为本发展的理念，从而增强内部凝聚力、向心力，让电力企业能在竞争激烈的环境中脱颖而出，得到切实的发展。为此，首先需要电力企业全面提高对政工管理的认识，企业高层人员要转变以往唯经济发展的理念，重视政工管理工作的开展，加大该项工作的资源投入，保障政工管理工作能与企业经济效益提升同步推进。同时，在实际的政工管理工作中，电力企业管理层还要深入基层切实了解员工的思想政治发展情况，在此基础上制定更具有针对性的方案措施，为员工个人思想政治发展创设良好的条件。而在对员工进行思想政治教育过程中，要坚持以人为本的管理理念，采取人性化、柔性化的管理方式，有效发挥出政工管理的凝聚人心和力量的作用，提高企业政工管理水平的时候，推动企业健康可持续发展。另外，电力企业应将政工管理工作与核心业务工作摆放在同等重要的位置，使两项工作能同步推进，充分发挥政工管理的作用，强化对业务工作的把控，使政工管理与企业各项制度有效整合，从而有效发挥出制度的作用，规范企业员工的行为，并通过柔性化的政工管理潜移默化地影响企业员工

的思想和行为，最终由内至外地提升员工的思想认识水平，全面提升企业各项工作的效率。

## （二）构建灵活的政工管理机制

电力企业要想提高政工管理水平，还需重视现有管理制度的优化完善，应构建更具有灵活性、创新性的政工管理制度体系。首先，从政工管理组织架构开始着手，电力企业应当结合自身实际及未来发展等，合理确定政工管理的方向与核心内容，在此基础上科学划分政工管理的责任，对政工管理目标进行分解，明确各职能部门和基层岗位的职责。同时，加强信息沟通，努力营造良好的政工管理氛围，保证建立的政工管理制度能有效落实。其次，随着企业的不断发展，政工管理制度也不是一成不变的，电力企业应及时顺应市场发展变化动态化调整政工管理制度，在管理方式上应制定差异化的措施，保证各职能部门和岗位作用有效发挥，从而提升企业政工管理工作的针对性和有效性。最后，完善的政工管理制度应当包括激励、奖惩、考核等多个方面的内容。其中，要重视构建科学合理的考核与奖惩机制，通过考核与激励，有效提升企业员工的工作积极性和综合素质水平，进而有效提升企业各项工作的效率与质量。

## （三）创新政工管理的内容与形式

新形势下电力企业政工管理工作的开展，也应重视管理内容、管理形式的创新，切实提升政工管理的有效性，更好助力企业市场竞争力的提升和可持续发展。在政工管理内容方面，需要电力企业结合市场变化及国家最新方针政策，并结合自身实际管理问题，创新优化政工工作内容，确保政工管理目标与企业发展战略协调一致，有效发挥政工管理的优势作用，推动企业健康长远发展。而在政工管理形式方面，也需要电力企业顺应时代发展变化进行创新，在实际的思想政治工作中，应充分考虑员工实际工作情况和诉求，选择适宜员工学习的方式及能让员工满意的工作思路，转变以往单一的说教方式，注重运用多样化的教育方式，比如知识竞赛、行业精神主题党课、参观文化教育基地等形式，营造良好的氛围，提升员工思想政治学习的效果。另外，随着信息时代的到来，电力企业的政工管理工作也应积极引入现代信息技术手段，利用先进的技术更好地掌握企业员工的信息和诉求，制定出更具有针对性、更符合实际的工作方法，切实满足企业员工的实际需求，从而有效提升企业发展的内生动力。

## （四）加强政工管理队伍的建设

电力企业政工管理工作的开展，需要有相应的政工人才支撑。一方面，需要电力企业优化人才选聘环节的工作，重视政治工作者的选拔，在实际选拔过程中，要重视政治工作者资质、服务水平的考量，同时目前政工工作者年龄趋于年轻化，电力企业也应重视对学习能力强、年轻政工人员的集中教育，充分利用现代多媒体技术提高政工队伍的综合素质和专业技能。另一方面，在政工管理工作中，政工工作者也要及时总结自身工作的不足，并结合企业发展实际及时改进，应树立终身学习的意识，不断提升自身的业务技能和工作水平，更好地为企业的发展做贡献。

## （五）强化政工管理的考核评价

针对电力企业政工管理现存的问题，强化的考核评价是解决问题的有效途径之一。电力企业应加强对政工管理考核评价机制建立的关注，通过有效的考核评价，及时发现政工管理中存在的不足，优化调整政工工作的方式，切实提高企业政工管理的效率和质量，保障政工管理在推动企业发展中作用有效发挥。

## 结语

综上，面对外部环境变化，电力企业要注重内部政工管理工作的有效开展，正确认识政工管理的价值，并针对实际管理中存在的弊端，从提高思想意识、完善管理制度、创新管理内容和形式、加强管理人才队伍建设和强化考核评价等方面着手，全面优化企业政工管理体系，切实提高企业政工管理工作水平，从而帮助企业有效应对外部环境变化，保障企业健康、可持续发展。

## 参考文献

- [1] 王丽娜. 新时代企业政工管理方式的创新思考[J]. 中外企业文化, 2022(02): 82-83.
- [2] 欧阳玄. 新形势下电力企业政工管理方式的创新[J]. 活力, 2022(02): 54-56.
- [3] 白耀奎. 新时代企业政工管理方式的创新思考[J]. 中外企业文化, 2021(08): 34-35.
- [4] 王婷. 新时代企业政工管理创新的现实困境及突破路径[J]. 东方企业文化, 2021(S2): 47-48.
- [5] 代阳. 新时代背景下企业政工管理方式的创新策略研究[J]. 办公室业务, 2021(09): 35-36.
- [6] 彭上林. 新时期提高企业政工管理水平的有效途径[J]. 中外企业文化, 2021(01): 23-24.