

新时代背景下企业政工工作面临的挑战和对策分析

禹晨昕

内蒙古电力(集团)有限责任公司锡林郭勒盟锡林浩特供电分公司

摘要:随着我国社会经济的快速发展,在全球一体化的影响下,企业之间的竞争也是愈演愈烈,同时企业面临的挑战也越来越多。因此,企业想要保持可持续的优化发展,必须重视起企业的政工工作。政工工作的主要对象就是企业职工,作为企业重要的资源之一,企业需要正确指导职工的思想行为,提高职工的思想觉悟,帮助职工树立正确的价值观、人生观以及世界观。切实做好企业政工工作,有利于不断提高职工的工作积极性和归属感,才能有效促进企业的良性发展。

关键词:新时代;企业政工工作;挑战;对策分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.06.212

引言

随着社会时代的不断进步,政治工作也被不断赋予新的历史使命,在当前建筑企业多元化发展的过程中,政工干部的管理已经成为企业管理中非常重要的一部分。人才是企业可持续发展的不竭资源,更是一个企业赖以生存和发展的支柱。在建筑企业中,员工始终战斗在基础设施建设的第一线,是推动企业改革发展的一支生力军。如何能把员工的工作热情调动起来,创新的潜能挖掘出来,政工干部在其中扮演着十分重要的角色。然而,在企业政工管理中,企业政工干部的素质和能力仍需进一步提高。如何有效地提升政工队伍的素质,是当前我国建筑企业所面临的一个新问题。

一、企业政工工作的内容及形式概述

(一) 企业政工工作的内容

企业政工工作主要是指对职工的思想政治教育工作,主要通过政工工作让职工的思想得到强化及转化,从而提升企业整体的素质水平及综合实力。政工工作是以职工思想教育为基础,并在教育过程中,更好满足职工需求的同时提升自我价值。首先,企业需要根据当前社会的发展背景及发展趋势,以满足职工需求及价值为前提,结合思想教育与政治教育,更好地开展政工工作。其次,企业秉承以人为本的原则,定期对职工进行规范的教育培训工作,在要求教育职工的同时,必须做好领导示范工作,真正落实管理任务。最后,企业需要组建一支高效的政工工作团队,确保政工工作的有效开展。通过专人专职进行开展政工工作,落实到每一位职工的教育工作中,让企业形成良好的思想政治教育氛围,更好地带动职工的工作热情和自信心。

(二) 企业政工工作的形式

在社会背景不断发展的形势下,企业政工工作的形式也发生了一些改变。第一,多元化工作。以前的政工工作一般以简单的说教为主,往往导致职工工作效率及质量并不高,也不利于职工与企业之间形成良好的互动

关系,因此单向的灌输教育方式逐渐被多元化工作方式所取代。通过这样的转变,既可以有效地提升政工工作的质量,还可以实现职工与企业之间的平等互动交流,从根本上提高了企业的凝聚力及综合实力。第二,结合化工作。结合化工作形式是指理性与感性结合的工作形式,假若一味以理性的教育方式开展工作,思想政治教育更加生硬及枯燥,而单纯追求感性工作又不利于工作的开展,因此想要真正提升政工工作质量,必须有效地结合理性与感性。

二、企业文化与政工党建之间的关系

(一) 企业党建推动企业文化正向发展

推进企业党建有助于推动企业文化的正向发展,因为党建工作以党的理论和方针政策为指导,引导企业内部形成积极向上、奋发进取的文化氛围,加强党员的思想引领和业务培训,促进了员工的道德修养和职业素养提升,推动了企业文化的积极发展。尤其是在二者的融合中,企业党建和企业文化在高度融合中保持一致性,企业党建追求企业的长远目标,在企业文化中融入党的先进理念和价值观,使企业文化与党的路线方针政策保持一致,形成共同的价值共识和行为准则。

(二) 党建政工增强了企业文化的感染力

党建政工工作通过党组织开展的面向党员和职工的政治工作,包括组织管理、思想教育、业务培训等方面的工作,党建政工工作丰富了企业文化的形式,增强了企业文化的感染力。组织党员会议、党日活动、集体学习等形式的活动,加强党员的政治理论学习和业务知识培训,为企业文化注入了充实的内容和形式,增强了企业文化的感染力。在党组织的引领和组织活动的开展下,可以激发员工的归属感和凝聚力,增强员工对企业的认同和忠诚度。

三、政工干部在企业中承担的主要工作

(一) 起领导的作用

政工干部,广义上是“在党的领导下,专门从事思

想政治工作的干部”。企业中的政工人员主要通过开展干部员工的思想学习活动，来履行自己的责任和义务，发挥带头作用。在新的历史条件下，政工干部所担负的不仅是思想政治工作，更是提升自己企业文化的重要中心环节和重要手段。可以说，政工干部是思想政治工作的主要承担者，其工作的好坏，直接影响着思想政治工作的成效，直接影响着企业各项工作的成功与否。

（二）对行政工作进行支持

政工干部也要做一些行政工作。他们还负责日常工作中的文档、计划、工作计划等。所以，怎样在上下级之间以短的语言迅速地传递信息；如何高效地做好工作方案，做好各项活动的各项工作，是企业政工干部必须认清的课题。

（三）开展丰富多彩的文化活动

建筑企业的工作量大，这是众所周知的。一旦有了发展指标，就需要全企业的力量来投入。文化活动的诞生就是为了在一定程度上放松基层人员的工作，利用文化活动让员工得到精神上的放松，在工作之外感受到企业的关怀，进而培养他们的忠诚度，更好地为企业做贡献。

（四）进行先进的思想教育

政工干部自己对党的最新理论进行了学习，并将其应用到了自己的工作中，然后再以培训或讲座的形式，将这些知识传授到了其他员工的手中，从而让他们在工作之余，始终能够保持一定的进步思想，确保他们不会懈怠、不会疏忽。

四、企业政工干部管理现阶段存在的问题

（一）人才素质不高

党的建设是企业思想政治工作的基础性和关键性工作；思想政治教育的开展，离不开政工干部的思想政治素质。目前而言，企业对于员工的思想教育还比较欠缺。员工和企业的发展之间有一定的鸿沟。在企业管理中，缺乏对员工进行思想政治文化的培训与教育。思想政治工作也是一种形式主义。在人才培养上，缺少对人才差异的评判，缺少对企业发展思想的认同与认可。尤其是一些业务较多的建筑企业，在优化人才培养模式、加强职工人文关怀、提升基层项目团队战斗力等方面，未能行之有效地开展工作，导致建筑企业人才流失率偏高。

（二）年龄结构失衡

就现阶段来看，很多国有企业的政工队伍年龄结构都存在不均衡的状态，年龄偏大的员工占据较大比重，青年员工较少，突出的年龄老化现象也使得企业政工队伍逐渐陷入到青黄不接的局面。一方面，国企在进行人才招聘的时候，大多引进的都是专业技能人才，很少会

在政工人才选聘上投入更多的精力和时间；另一方面，行政管理、文秘等诸多专业的大学毕业生刚刚进入职场，不论是掌握的理论知识，还是党性修养都难以满足国企思政工作提出的要求，这也是政工队伍整体年龄结构偏大的原因之一，导致政工工作在实际开展中缺少朝气和创新意识，无法取得理想的工作成果。

（三）部分国有建筑企业对基层政工干部队伍建设不够重视

国有建筑企业在转型发展的过程中普遍将工作的重心放在了业务拓展和经济效益提升方面，思想政治工作在一定程度上被忽略，基层政工干部队伍的建设工作也只是处于从属地位。虽然大部分国有建筑企业组建了政工管理部门，也出台了相关的管理办法，但是并没有形成自上而下完整的管理体系，基层的政工工作更多的是流于形式。具体表现主要有两个方面。

第一，对基层政工干部队伍建设的重要性认识不到位。在工程项目建设的过程中，施工人员分散在不同的施工岗位或者施工场地上，且流动性较强，在艰苦的工作环境下容易产生负面情绪；再加上管理者过度重视经济效益，对基层政工干部队伍在政治引领、思想动员以及凝聚人心方面的作用认识不足，也缺乏对基层员工的人文关怀，极易导致基层员工思想不统一的情况。

第二，政工工作者的等级及待遇较低。企业管理者大都认为建筑施工行业中工程技术部门是企业的创收部门，无论是员工等级还是薪资待遇方面，都比政工工作者更加优越。基层政工人员长期处于被忽视的工作环境中，工作热情被逐渐消磨，工作效率也大打折扣。

（四）政工工作制度管理漏洞

任何管理过程都离不开工作制度，企业虽然有构建相关规章制度，但是整体不够完整，在工作中的问题错漏百出，如分工不够明确、部门之间缺乏沟通等。政工工作更多停留于表面，同时缺乏相应的奖励及监督，整体工作积极性不高，让政工工作整体开展不够顺畅，难以让企业整体管理有所保障。

五、新时期下企业文化与政工党建工作的融合策略

（一）创新政工党建工作方式，提高员工思想觉悟

在创新政工党建工作方式方面，应不断提高员工的思想觉悟，增强其对企业文化和党建工作的认同感，提高员工参与度，让工作更具互动性和吸引力，有效地传递党的理论和方针政策，推动企业文化与政工党建工作的深度融合。利用微信、微博等新媒体平台，建立企业内部微信公众号或微博账号，发布党建政工工作相关内容，包括党的理论知识、方针政策、优秀党员事迹等，及时传递信息和宣传党建工作，组织在线学习、讨论和互动，促进员工对政工党建工作的思考和参与。鼓励员

工创作和分享,以书面形式或多媒体方式创作文章、演讲稿、微视频等,分享员工对党建工作和企业文化的理解和体会,设立员工作品展示平台,让员工展示自己的创作成果,并鼓励其相互学习和交流,对优秀作品给予肯定和奖励,激励员工积极参与企业文化和党建工作。

(二) 完善工作制度,细化工作环节

政工工作的有效推进离不开完善的工作制度,企业在优化政工工作的时候,完善工作制度同样是非常有必要的。企业需要结合自身发展的实际情况及职工的真实诉求,细化政工工作的具体内容,让政工工作有规可循有法可依。首先,企业应该把更新好的规章制度印发给企业各部门,并召开制度宣讲会,让每一位职工加深对工作制度的印象。其次,政建团队要成立专职的监督检查小组,定期对政工工作进行检查,更好地掌握当前企业的政工工作情况。

(三) 提高政工干部的业务素质

政工管理部门作用是强化党与企业之间的联系,使得党组织可以更好地掌控生产经营状况,了解基层职工思想动态,为员工的权益提供合理的保障。为此,要切实加强企业政工干部的专业素养,使企业政治工作机构的功能和作用得以充分发挥。首先,在政治工作中,要坚持“一丝不苟”的原则,确保各项工作顺利开展;其次,通过不断地学习更新自己的知识,将所学的知识融入自己的实际工作中,为提高自身生产经营能力打下坚实的基础。

(四) 创新政工人才选育机制

第一,创新选人机制。政工工作在具体开展中,国企应坚持树立“精兵强将干党务”这一导向,对政工人才队伍作出进一步优化,使得以往队伍老龄化、边缘化等情况可以得到改善,以确保政工人员可以具备更扎实的专业能力、更高的职业素养。能够遵循干部队伍“四化”标准、德才兼备这一原则,将具有较高政治素质、较强专业能力,且具有奉献精神的青年党员干部、优秀团员充实到国企的政工队伍当中。又或者是在从业骨干中选出优秀的政工人才,鼓励技术、行政管理等方面的干部且具备政工素质的人才到政工岗位上加强交流,这样既可以为政工岗位工作的调整提供支持,也能够培养出更多优秀的复合型政工专业人员。一旦发现有不担当、作风漂浮等政工人员,应及时的作出调离安排,构建出更理想的人才队伍建设、成长环境。

第二,合理拓展人才晋升渠道。结合具体情况来合理改进政工干部的选拔任用机制,使得人才晋升渠道可以得到合理拓展。要从整体上增强政工人员的竞争意识,坚持择优晋升、赏罚分明,使得人才成长可以获得有力条件。可以结合具体情况,对政工人才的招聘门槛

作出合理调整,严格把杆政工人员的学历专业、能力素质,为政工人才队伍的稳定发展提供有力保障。完善选人用人机制,特别是支部书记助理的选拔任用应给予足够重视,通过岗位竞聘的形式来营造出公开平等的用人氛围。进而吸引更多优秀人才加入到政工人才队伍当中,这样也可以为政工后备干部的选拔任用奠定基础。另外,支部书记的考核评价也不能忽视,要注重基层组织负责人业绩评定指标的合理量化,突显效益导向,通过更客观的评价,实现奖优罚劣来调动人员创新开展政工工作的积极性。

(五) 紧跟时代脚步,加强创新意识

随着时代发展,社会对企业的要求也越来越高,政工工作不能仅仅靠传递相关文件和召开党政会议,更多是需要企业“走出去”。走出去的意思不是一定要企业外的地方进行工作,而是在意识上进行创新,更加贴近社会现代化需求进行工作。企业应该从自身内部发现问题,并根据真实情况调研,了解职工的真正需求,不断提升管理意识及能力。此外,企业在组织政工工作的时候,可以使用多种形式进行,如文化活动、体育活动、团建活动等,增加职工之间的交流互动,还可以提高职工的参与度。

结语

政工队伍是国有企业中的核心群体,是国有企业开展思想政治工作的中坚力量。政工队伍的建设关系到整个团队的工作效益,关系到企业的发展成败,关系到国民经济的发展成效。新时代背景下,国有建筑企业要想稳固市场地位并谋求更好的发展,就必须从基层政工干部队伍入手,结合自身特点不断完善和强化政工队伍建设,打造一支符合国情民情需求、符合社会发展需求的高素质基层政工干部队伍,为企业的发展注入强劲动力。同时,企业也要重视政工工作,给予政工工作最大的支持,优化政工工作的形式,鼓励每一位职工参与到政工工作中。两者之间有效的提升,对企业可持续发展打下良好的基础,更是把企业整体管理状态提升到更高的水平。

参考文献

- [1]刘婷婷.实现企业政工工作与企业管理的共同发展的解析[J].现代商贸工业.2020(24):88
- [2]田磊.探究实现企业政工工作与企业管理共同发展的方法[J].黄河.黄土.黄种人.2020(13):43-44
- [3]姚尧.实现国有企业政工工作与企业管理的共同发展策略探析[J].轻工科技.2020(06):153-154
- [4]郭翠芳.基于企业文化视域下国企政工工作的创新[J].中国中小企业.2021(01):82-83