

关于企业政工人才队伍建设的探索与分析

罗清华

宝武环科山西资源循环利用有限公司

摘要：企业政工工作是企业精神文明建设的重要内容，也是企业不断创新发展不可缺少的基础力量。当前，在企业建设的过程中，容易遇到新的挑战和新问题，传统的思想政治工作不能有效地解决这些问题。企业需要加快政工队伍建设，构建更强战斗力的政工人才队伍。对此，具体分析企业创新发展的需求，并从优化政工组织架构、培训机制、激励机制、政工队伍管理等层面，提出优化的策略，进一步加快政工队伍建设的步伐，推动企业稳定健康发展。

关键词：企业；政工人才队伍；思政政治工作

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.08.145

引言

企业政工工作的核心是思想政治管理工作，能够引领企业基层员工形成正确的思想认知，并以积极的态度投入到工作中，实现职工价值最大化。当前，我国企业政工工作仍然存在诸多的不足，而分析问题产生的原因，主要是企业不重视政工工作的劳动成果，没有建立相应的政工工作保障体系，导致政工队伍建设力度不足，人才的缺失也影响思想政治工作开展的效果。对此，结合企业工作实际，探索政工工作队伍建设的创新路径，通过落实高质量的政工管理工作，推动政工工作高效运行。

一、加强企业政工人才队伍建设的重要意义

企业政工工作是企业管理的生命线，加强重工队伍建设，是提高企业人才队伍积极性、创造性、稳定性的重要基础。在党和国家提出创新、开放、共享、绿色、协调发展理念后，我国经济逐步摆脱了追求经济效益理念的束缚，从走向科学发展的道路。而时代赋予企业政工新的历史使命，推动了企业政工工作革新，也促进政工队伍的优化建设。而对于企业而言，培养专业素质强思想政治过硬的政工干部，加强政工队伍思想政治建设，对于企业经营目标和战略目标的实现有着积极的意义。具体而言，一是明确政工队伍地位，推动政工工作高效运转。企业领导对政工队伍建设给予充足的关注，能够转变工作重点，从以往安全生产转变到思想政治工作层面，促进企业内部思想工作有序运行，帮助员工树立正确的职业观和理想，从而为企业高效率的运转奠定良好的基础。二是加强政工与群众的联系，解决企业内部冲突和矛盾。企业政工人员是否具备开展思想政治工作的素养和能力，直接关系到政工工作及职工工作积极性的调动情况。而加强政工人才队伍培养，强化政工干部的管理和沟通能力，能够发挥政工干部的纽带作用，通过制定相应的处置预案，使基层矛盾解决在萌芽之

中，并营造和谐稳定的工作环境和氛围，促进各项工作顺利开展。最后，更新政工的思想认知，满足企业思想政治工作的需要。企业国际化开放程度不断提升，需要加强企业内部的认知，从而抵御负面文化和思想的侵蚀。但是，传统线性信息接触的方式，使企业政工干部思维受限，在工作中仍然坚持老观念，利用老方法解决新情况和新问题。而加强政工队伍建设，能够更新观念和思想，落实高质量的思想政治工作，通过不断地调整与完善，使政工工作队伍能够满足企业快速发展的需要。

二、企业政工人才队伍弱化的原因

（一）政工队伍建设缺少激励机制

一是企业政工队伍聘用机制不完善，当前企业在选人和用人的过程中，根据岗位人员需求制定相应的选聘计划。这种缺少外部监管的选聘机制，容易使企业人才队伍结构不合理。并在政工岗位聘任工作中，出现拍资论辈的现象，形成不良的风气，阻碍政工队伍的良性发展。二是企业缺少有效的激励机制。在岗位考核激励中，很多单位利用年度考核表的方式，对常规的工作设置量化考核的标准。没有针对工作方法、新课题、新项目研究的方面，设置量化考核指标，导致岗位考核不能够科学的评估政工人员的实际贡献，考试结果与职位晋升、工资、薪酬待遇联系不紧密，导致年度考核结果的参考价值不高，难以发挥对政工队伍的激励作用。而在薪酬待遇方面，企业所实施的薪酬标准，与技术岗位的薪酬标准相比较，政工岗位薪酬较低，薪酬向专业技术人员倾斜，导致政工队伍的劳动成果得不到肯定，工作的积极性逐步减弱，最终造成企业思想政治工作效率低下。

（二）职工价值观发生转变

思想政治工作是塑造人、教育人、培养人的工作，是企业一切工作的生命线。新时期背景下，企业政工的

工作更加繁琐，工作责任更加艰巨。但是传统的工作运行模式，主要以事后解决问题为主，过于传统的工作方法，以及日益降低的工作需求，导致企业政工人才队伍建设的积极性不高，引发政工人才思想和认知上的问题。首先，政工队伍缺少创新意识。政策环境和市场环境的快速变化，需要企业政工队伍能够适应时代发展，不断创新和转变工作方式。但是，企业忽视政工工作的重要表现，没有对政工队伍结构进行调整，导致年龄偏大的干部人员，容易在工作中出现懈怠的情况，不能够积极的创新政工方式，导致自身的素质水平影响企业思想政治工作开展情况。其次，政工工作的成果不被重视，弱化政工工作的积极性。政工工作是一个潜移默化的过程，对职工的思想进行塑造，需要足够的耐心和时间。而在工作中需要付出较大的精力，但是工作成果难以量化。这种工作的特性导致很多企业不重视政工人员的付出，政工人才的劳动成果得不到应有的重视，职业发展上也出现迷茫感，会导致政工工作的积极性逐步降低，限制政工工作作用的全面发挥。最后，职工的思维方式和价值观发生转变。网络时代背景下，人们的思想得到解放，各种思潮冲击着人们的价值观。企业中青年员工从以往的被动接受，转变为主动获取，价值观念更加务实自我，部分人员还出现享乐主义等倾向，增加政工工作的开展难度。部分政工干部自身素质还有待提升，面对新情况和新问题，缺少创新办法应用的动能，限制企业思想政治工作的全面革新。

三、企业政工人才队伍建设对策

(一) 遵循精简集约组织架构构建原则，打造精干高效政工队伍

为了使政工人才队伍建设在企业内有序开展、扎实推进，应遵循精简集约组织架构构建原则，严格执行管理人员10%的比例定编政工工作人员，科学设置工作岗位，合理配备政工人才队伍数量，打造一支精干高效的政工人才队伍，引领企业各项工作高效化开展。其一，企业管理层应选择从上至下，构建党委、基层党委、区队车间党支部和基层班组长四级组织管理体系，在不同管理层集中大力推行协调统一的党建工作与生产经营“一岗两责”责任制度。实现党建工作在企业各个发展环节中的无缝链接和全面覆盖，促进各部门工作协调统一、齐抓共管。其二，可选择紧密结合企业资产规模、发展现状和发展目标，遵循功能最大化、机构最小化、人员最精化要求，在政工人才队伍建设上，应尽可能将所有机构都压缩到最精干、最精简，打造集约型政工人才队伍。有利于保障政工人才队伍组织架构，符合企业自身规模与发展要求，方便企业管理。其三，

紧密围绕企业政工人才队伍建设中涉及的政工岗位设置、定编、薪酬体系设计、管理考评机制以及激励机制建设等多方面，积极编制全面覆盖、科学且专业的政工人才队伍岗位职责说明书，指导各个岗位、各项工作规范化、标准化开展，提升政工人才队伍建设有效性。其四，搭建规范的政工人才队伍选拔任用机制，遵循“民主选任、广纳群贤、竞争择优、公平公正”的人才队伍选拔原则，积极探索、挖掘优秀人才，营造优秀人才脱颖而出、健康向上、良性发展的和谐氛围，更好地激发政工人才队伍生机与活力。同时，在选拔任用政工人才队伍过程中，应积极开辟公示聘用岗位设置信息、个人申报、竞聘上岗自荐、民主推荐、考核评价与公示监督等多个渠道。从多个方面吸纳优秀人才，激发广大干部群众参与政工岗位聘用和监督工作的热情，构建起与企业发展、社会主义市场经济相适应的选人用人机制，从源头上保证人才队伍建设良性、健康。

(二) 以开发能力为重点搭建培训机制，促进政工队伍素质提升

以开发企业政工人才队伍能力为重点，搭建长效化培训机制，与时俱进更新培训内容，加强对政工人才理论知识、实践技能、综合素养等多方面的培训，能够确保政工人才队伍整体技能、素质不断提升，更好地适应新时期企业发展新要求，引领企业持续发展。在具体实践中，一是充分利用现代网络信息资源丰富、传播效率高和可共享性优势，积极开发专门的政工人才队伍远程在线学习平台，此种培训特点在于课程信息量大、内容更新速度快、传输便捷、满足参训人员碎片化学习需求，能够有效解决参训人员工作和学习时间上的冲突，保证培训质量和效果。二是搭建分层次、差异化、针对性的政工人才队伍培训机制，能够切实提升培训质量和效率。其中，应选择将政工人才队伍培训分别划分为新任期、成长期和成熟期三个阶段，针对新任期阶段，可通过搭建岗前培训机制，聘请专门的岗前培训人员，负责带领新加入政工队伍的人员，熟悉企业工作环境，掌握政工岗位基本知识、工作方法与技能。紧密围绕政治理论、政策法规和职业素养等方面设置培训内容，使之综合素养符合岗位要求，能够尽快融入岗位实际操作。针对发展期阶段，指的是从事企业思想政治工作4-10年之久的政工人才，该阶段的政工人员具有扎实的岗位业务能力，并逐渐成为企业思想政治工作的骨干力量。在该时期搭建培训机制，可选择鼓励其以创新发展为目标，多参与外出进修、挂职锻炼、专题演讲会等活动，不断汲取新思想、新观念、新方法，不断更新自身知识储备与业务技能，更好地适应新时期企业发展新要求。

针对成长期阶段，该阶段的政工人才培养，应将重点更多放在实战层面，培训内容主要以解析思想政治工作案例为核心，以实地考察、课题调研为引领，辅以高新技术与培训方式，增强其担任企业政工工作重任的能力与信心。三是搭建大规模培训体系，为政工人员提供特色化培训，培训效果应跟踪考核，保证培训机制搭建科学性与有效性。四是充分利用微信公众号、微博和QQ等平台，创新线上学习形式，拓宽学习渠道和载体。利用各大社交媒体及时发布各种关于政工工作的文件内容，督促人员通过各平台积极主动学习岗位基础知识、文件内容和政策要求，不断提升其专业素养与技能水平，为企业打造一支能够适应新时期发展新要求的政工人才队伍。

（三）建立健全政工人才队伍激励机制，激发政工队伍工作活力

为更好地发挥企业政工人才队伍建设作用和优势，充分激发政工人员工作活力，应紧密结合实际情况，围绕政工人员现实需求，建立科学的政工人才队伍激励机制，利用激励手段激发人员工作热情和活力，使之能够积极主动配合企业，将自身价值发挥最大化。首先，建立科学的政工人员评职称办法，严格把控申报审查关，对每一位申报参评人员的学历、资历、证书原件、从事思想政治工作的年限、自取得当前职称以来一段时间内的能力和业绩、各种考核情况以及报评材料卷宗规范性等多方面进行严格审核、认真把关。做到严中有细，尊重客观事实，保证报评卷宗材料真实性。同时，根据申报岗位、工作业绩、能力与资历等多种情况，认真筛选，按照优中选优的原则，层层把关，保证参与评职称的政工人员整体水平不断提高，进一步优化人才队伍整体素质。其次，注重从客观实际出发，以充分发挥政工人员自身潜能，提高岗位工作效率，提升岗位实践创造能力为核心，充分考察政工队伍个体性别、性格、资历、能力以及个人专业特长爱好等多方面。通过考察掌握每个政工人员的能力特点与特长，将其安排到合适的岗位上，做到岗位与人员相适配。有利于充分调动其工作积极性，实现人尽其才，才为所用。再次，在日常工作中，对于工作取得成绩和进步的人员，应给予表扬和肯定，以人性化的管理办法，使之正确认识到自身在组织中的作用与岗位实践的价值，能够增强其岗位归属感。并树立先进典型和模范，将表现突出的政工人员评选为模范代表，大力宣奖，在企业内营造争先创优的良好氛围。最后，在激励机制建立和模式选择上，应注重物质激励与精神激励相结合，精神激励要求管理层要在日常工作和生活中，对政工人员倾注必要的关心和帮

助，改善上下级僵化管理模式，要为广大政工人员提供良好成长和发展环境，为其提供更多创造性发展的条件与机会。针对物质激励方面，应多为青年政工队伍提供学历深造、学习研讨的机会，选派业务出色人员定期进行跨行业、跨地区、跨部门的岗位交流与学习研讨。通过学习汲取更多新思想、新方法、新经验，不断提升自身创新创造能力，更好地为企业发展提供重要支持，为促进自身职业生涯发展奠定坚实保障。

结语

总而言之，在企业运行发展中，政工人员较高的思想政治工作水平，是推动企业各项工作高效运转，提升企业自身核心竞争力的重要基础。当前，在企业转型发展中，企业以生产和销售为核心，对政工工作队伍建设缺少关注，不重视政工工作劳动成果，导致政工工作的积极性难以提升，政工人才队伍建设的质量也随之降低。对此，需要企业在创新发展的过程中，不断地调整和优化重工人才队伍结构，打造精干高效的政工队伍。健全相应的用人机制、激励机制、培训机制，激发政工工作的活力，强化政工队伍的整体素质水平。与此同时，借助网络搭建政工管理平台，在企业内部营造良好的风气，转变政工人才队伍的工作态度，从而高质量的落实思想政治工作，推动企业更加积极主动积极的发展。

参考文献

- [1]张思捷,涂明霞.加强企业政工干部队伍建设与提升企业思想政治工作水平的研究[J].中外企业文化,2023(06):174-176.
- [2]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.
- [3]陈丽媛.新时期企业政工队伍建设与企业思想政治工作的结合研究[J].活力,2022(14):163-165.
- [4]赵静怡.“云政工”:智慧数据视野下公安政工模式的创新研究——以成都市公安“1+8+N”政工系统为例[J].网络安全技术与应用,2022(06):109-111.
- [5]董金阳,雷明广.党政群团聚合力 齐抓共管大政工——山东航空集团党政工团齐抓思想政治工作的探索与实践[J].山东国资,2021(10):79.
- [6]韩彩宏.关于国有企业政工人才队伍建设的探索与思考[N].大同日报,2021-09-24(006).

作者简介:罗清华,女,汉族,1988-06,山西原平人,宝武环科山西资源循环利用有限公司,助理政工师,综合管理部(党群工作部)部长,大学本科学历,管理学学士学位,研究方向:主要负责党务管理、人力资源、行政管理等工作。