

新时期国企政工工作职能定位与模式创新研究

杨修倍

(安徽开源路桥有限责任公司, 安徽 合肥 230088)

【摘要】本文探讨了新时期国企政工工作的职能定位与模式创新。在职能定位上, 强调教育、协助、反馈三大核心职能, 以适应国企改革发展需求。在模式创新上, 提出转变工作观念、建立健全管理制度、创新工作方法内容与内容、提升政工人员素质等策略, 旨在构建适应时代发展的政工工作新体系。通过职能的明确与模式的创新, 旨在增强国企政工工作的实效性、针对性和时代性, 进而推动国企文化建设、促进员工全面发展、维护企业和谐稳定, 为国企在新时代的高质量发展提供坚强的政治和思想保障。

【关键词】国企; 政工工程; 职能定位

一、新时期国企政工工作的特点及发展方向

(一) 以群众为基础, 夯实思想政治工作基础

在新时期的国企政工工作中, 以群众为基础成为工作的核心特点之一。这一特点的体现, 首先在于政工工作更加贴近群众, 注重从群众中来、到群众中去的工作方法。国企政工工作不再局限于传统的宣传教育, 而是更加注重与员工的沟通交流, 了解员工的思想动态和需求, 从而有针对性地开展思想政治工作。为了夯实思想政治工作基础, 国企政工部门积极构建员工参与平台, 通过座谈会、问卷调查、网络互动等多种形式, 广泛征集员工的意见和建议, 确保政工工作更加符合员工的实际需求。同时, 政工部门还注重加强对员工的心理疏导和人文关怀, 帮助员工解决思想问题和实际困难, 增强员工的归属感和凝聚力。此外, 以群众为基础还要求国企政工工作更加注重实效性和针对性。政工部门通过对员工的思想动态进行深入分析, 把握员工的思想脉搏, 及时发现和解决员工中存在的思想问题。同时, 根据员工的不同特点和需求, 开展个性化的思想政治工作, 确保工作效果的最大化。

(二) 以政工工作为导向, 做好干部素质培养

在新时期的国企政工工作中, 以政工工作为导向、做好干部素质培养成为另一个重要的发展方向。这一方向的确定, 旨在通过政工工作提升国企干部队伍的整体素质, 为国企的持续发展提供有力保障。为了实现这一目标, 国企政工部门注重加强对干部的思想引导, 帮助干部树立正确的世界观、人生观和价值观。通过组织开展各种形式的思想政治教育, 引导干部坚定理想信念, 增强责任感和使命感。同时, 政工部门还注重提升干部的业务能力和管理水平, 通过培训、交流、实践等多种方式, 帮助干部不断提高

自身素质, 更好地适应国企发展的需要。此外, 以政工工作为导向还要求国企政工部门加强对干部的监督和管理。通过建立完善的考核评价机制, 对干部的工作表现进行全面、客观的评价, 确保干部能够认真履行职责、积极发挥作用。同时, 政工部门还注重加强对干部的廉政教育, 引导干部自觉遵守党纪国法, 保持清正廉洁的良好形象。

二、国企政工工作面临的主要问题

(一) 政工工作理念与时代脱节

随着时代的快速发展, 社会环境和员工的思想观念都发生了深刻变化。然而, 一些国企的政工工作理念却未能与时俱进, 仍然停留在传统的宣传教育模式上。这种滞后的工作理念导致政工工作难以深入人心, 无法满足员工多样化的思想需求。同时, 由于缺乏创新性和针对性, 传统的政工工作方式往往难以应对新形势下的问题和挑战, 使得政工工作陷入被动局面。

(二) 政工队伍素质参差不齐

国企政工工作的有效开展离不开一支高素质的政工队伍。然而, 当前一些国企的政工队伍素质参差不齐, 部分政工人员缺乏必要的专业知识和实践经验, 难以胜任复杂多变的政工工作。此外, 一些政工人员在工作态度上也存在问题, 如缺乏责任心、服务意识不强等, 这些都直接影响着政工工作的质量和效果。

(三) 员工思想多元化带来的挑战

随着社会的开放和信息的传播, 国企员工的思想观念越来越多元化。这种多元化的思想状况为国企的发展注入了新的活力, 但同时也给政工工作带来了前所未有的挑战。一方面, 员工的思想多元化使得政工工作难以找到统一的切入点, 增加了工作的难度和复杂性; 另一方面, 员工思想的活跃也容易导致一些消极思想和不良情绪的滋生, 如拜金主义、享乐主义等,

这些都需要政工工作及时加以引导和纠正。

（四）政工工作机制不完善

完善的政工工作机制是确保政工工作有效开展的重要保障。然而，当前一些国企的政工工作机制还存在诸多不完善之处。如政工工作流程不够规范、工作职责不够明确、考核评价机制不够科学等。这些问题导致政工工作在实际开展过程中往往出现推诿扯皮、效率低下等现象，严重影响了政工工作的效果。同时，由于缺乏有效的激励和约束机制，一些政工人员的工作积极性和主动性也受到了抑制，使得政工工作难以发挥应有的作用。

三、新时期下国企政工工作的职能定位

（一）教育职能

教育职能是国企政工工作的首要职能。在新时期，这一职能更加注重对员工进行全方位、多层次的思想政治教育。国企政工部门不仅要宣传党的路线、方针、政策，引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，还要根据员工的思想动态和实际需求，开展有针对性的思想教育活动。例如，针对年轻员工的思想活跃、求知欲强的特点，可以通过举办讲座、研讨会等方式，引导他们关注社会热点、了解国家大事，增强他们的社会责任感和使命感。同时，国企政工部门还应注重对员工进行职业道德教育，培养他们的职业操守和敬业精神，为企业的发展提供强大的精神动力。

（二）协助职能

协助职能是国企政工工作的重要职能之一。在新时期，这一职能更加体现在对企业生产经营管理的支持和协助上。国企政工部门应积极参与企业的决策过程，为企业的改革提供政策建议和智力支持。同时，政工部门还应加强与各部门的沟通协调，促进企业内部的和谐稳定。例如，在企业改革过程中，政工部门可以通过开展宣传教育活动，帮助员工理解改革的意义和目标，引导他们积极参与改革实践。此外，政工部门还应关注员工的实际困难，通过提供心理咨询、法律援助等服务，帮助员工解决实际问题，增强他们的归属感和凝聚力。

（三）反馈职能

反馈职能是国企政工工作的另一重要职能。在新时期，这一职能更加注重对员工思想动态的及时了解和反馈。国企政工部门应通过建立完善的信息反馈机制，及时收集和整理员工的思想动态和意见建议，为企业的决策提供科学依据。同时，政工部门还应加强对员工思想动态的分析研判，及时发现和解决员工中存在的思想问题，防止不良思想的滋生和蔓延。例如，针对员工关注的热点问题，政工部门可以通过开展座谈会、问卷调查等方式，了解员工的真实想法和需求，

为企业制定更加符合员工期望的政策措施提供有力支持。

四、新时期国企政工工作的模式创新方法

（一）转变工作观念，创新企业文化

在国企政工工作的创新过程中，转变工作观念并创新企业文化是至关重要的。传统的政工工作往往侧重于单向的思想教育，而现代企业管理则更加注重企业文化的建设和员工价值观的培养。因此，国企政工部门必须摒弃陈旧的工作模式，从单一的思想教育向全面的企业文化建设转变。这意味着政工部门需要积极参与企业文化的塑造，将党的方针政策、社会主义核心价值观等核心理念融入企业文化中。通过这种方式，可以打造具有时代特色和行业特点的企业文化，为企业的长远发展提供有力的精神支撑。同时，政工部门还应注重开展丰富多彩的文化活动，如团队建设、文艺比赛、知识竞赛等，以增强员工对企业文化的认同感和归属感。这些活动不仅可以丰富员工的业余生活，还能在潜移默化中引导员工形成共同的价值观念和行为规范，从而提升企业整体的凝聚力和竞争力。

（二）建立健全管理制度，增强工作成效

为了确保国企政工工作的有效实施，必须建立一套健全的管理制度。这一制度不仅要明确政工工作的具体职责、工作流程，还要设定科学合理的考核标准，从而确保政工工作的每一项任务都能得到规范化、制度化的执行。在管理制度的建立过程中，应特别注重激励机制和约束机制的构建。激励机制可以通过设立奖励制度、晋升机制等方式，激发政工人员的工作热情和创新精神，使他们更加积极主动地投入到工作中去。而约束机制则可以通过明确工作责任、加强工作监督等方式，确保政工人员能够严格按照规定履行职责，避免出现工作失误或违规行为。通过建立这样一套完善的管理制度，不仅可以提高政工工作的效率和质量，还可以为企业的稳定发展提供有力的保障。因此，国企在推进政工工作的过程中，必须始终把建立健全管理制度作为一项重要任务来抓，确保政工工作能够在规范化的轨道上持续健康发展。

（三）创新工作方法，加强社会公众监督

在新时期背景下，国企政工工作方法的创新变得尤为重要。传统的单向灌输模式已无法满足现代企业的需求，因此，互动式、参与式的工作方法应成为主流。这种新方法的核心在于增强员工的参与感和归属感，通过员工座谈会、问卷调查等多样化活动，深入了解员工的思想动态和实际需求，从而确保政工工作更加贴近员工、贴近实际。同时，为了进一步提升政工工作的质量和水平，加强社会公众的监督变得

不可或缺。这意味着国企政工工作不仅需要接受企业内部员工的评价和建议,还需要勇敢地面对社会舆论的监督。通过广泛收集社会各界的意见和建议,国企可以及时发现政工工作中存在的问题和不足,进而采取有效措施进行改进和完善。这种开放、透明的工作态度,不仅有助于提升国企政工工作的公信力,还能为企业的长远发展注入新的活力。

(四) 创新工作内容,更新思政工作内涵

在新时代的浪潮下,国企政工工作的创新已成为推动企业发展的关键一环。单向的、传统的灌输式方法已显得力不从心,无法有效应对日益复杂多变的员工思想动态。因此,互动式、参与式的工作方法应运而生,成为政工工作的新趋势。这种新方法旨在深化员工参与,通过员工座谈会、问卷调查等手段,搭建起与员工沟通的桥梁,洞察其思想脉络,把握其真实需求。这样,政工工作就能更加精准地对症下药,增强工作的针对性和实效性。此外,为了提升政工工作的质量,引入社会公众的监督势在必行。国企应敞开胸怀,接受来自社会各界的审视和评价。这种开放的态度有助于及时发现并纠正工作中的不足,推动政工工作不断向前发展。同时,这种透明的工作方式也能提升国企的公信力,为企业赢得更广泛的社会认同和支持。在这个意义上,创新政工工作方法和加强社会公众监督,不仅关乎政工工作本身,更是关乎国企的长远发展和品牌形象。

(五) 提升政工人员综合素质,拓展工作能力

政工人员在国企中扮演着举足轻重的角色,他们的综合素质直接关乎政工工作的成效与品质。因此,提升政工人员的综合素质,拓展其工作能力,成为国企政工工作创新中不可或缺的一环。国企应首先加强对政工人员的系统性培训和教育。这不仅包括政治理论的深入学习,以坚定其政治立场,还包括业务技能的提升,以确保其能够胜任日益复杂的政工任务。同时,道德教育亦不可忽视,高尚的道德品质是政工人员赢得员工信任的基础。此外,鼓励政工人员深入企业一线,参与生产经营活动,是提升其工作针对性的有效途径。通过亲身体验,政工人员能更准确地把握员工的思想动态,从而制定出更加贴近实际的工作方案。在拓展工作能力方面,政工人员应努力掌握心理咨询、法律援助等多元化技能。这些能力的具备,将使政工人员在面对员工多样化的需求时,能够提供更加全面、专业的服务,进而增强政工工作的整体效果。

(六) 尊重个体,人性化开展政治工作

在新时期背景下,随着员工价值观念的多元化和个性化需求的凸显,国企政工工作必须更加注重人性化开展,尊重每个员工的个体差异。政工部门应深入

员工生活与工作的实际环境,细致入微地了解每位员工的实际需求、面临的困难以及心理状态。基于此,政工工作应摒弃“一刀切”的做法,转而提供更具针对性的个性化帮助与支持。无论是职业发展上的指导,还是生活困境中的援助,都应体现出对员工个体差异的充分尊重。同时,心理健康在员工整体幸福感中占据重要地位。国企政工工作应强化心理健康教育 and 心理疏导服务,帮助员工有效应对压力、调整心态。通过专业的心理健康讲座、心理咨询服务以及心理健康活动,增强员工的心理承受能力和自我调节能力,从而为员工营造更加积极、健康的工作环境,促进员工的全面发展。

(七) 统筹兼顾,满足员工各方面发展需求

国企政工工作应统筹兼顾员工的思想、生活、工作等多方面需求。在思想教育方面,注重引导员工树立正确的价值观念和行为规范;在生活关怀方面,关注员工的家庭状况和生活困难,提供必要的帮助和支持;在职业发展方面,为员工提供良好的职业规划和发展平台,促进员工的个人成长和职业发展。通过满足员工的各方面需求,增强员工对企业的认同感和归属感,提高企业的凝聚力和竞争力。

结语:

综上所述,新时期国企政工工作的职能定位与模式创新对于推动国企改革发展具有重要意义。通过明确教育、协助、反馈等核心职能,以及转变工作观念、完善管理制度、创新工作方法与内容等创新策略,国企政工工作将更好地服务于企业的发展大局,促进员工的全面发展,维护企业的和谐稳定。展望未来,国企政工工作还需不断探索和实践,以适应时代的发展和企业的需要,为推动国企高质量发展作出更大的贡献。让我们共同努力,开创国企政工工作的新局面,为实现中华民族的伟大复兴贡献智慧和力量。

参考文献:

- [1] 王丽娜. 企业政工工作与企业文化建设的融合对策分析[J]. 中外企业文化, 2022(01).
- [2] 屈慧斌. 新时代背景下煤矿企业工会政工工作创新发展分析[J]. 经营管理者, 2022(01).
- [3] 罗新. 新时期国企政工工作的职能定位与模式创新[J]. 人力资源开发, 2021(14).
- [4] 张卓娅. 新时期国企政工工作的职能定位与模式创新探讨[J]. 时代汽车, 2021(09).
- [5] 陈广秀. 新时期国企政工工作职能定位及工作模式创新研究[J]. 青年与社会, 2019(08).
- [6] 张琼. 新时期国企政工工作的职能定位与模式创新讨论[J]. 环渤海经济瞭望, 2019(01).