

新时期国有企业政工管理模式创新方向

袁曼

(山焦西山屯兰矿工会, 山西 古交 030206)

【摘要】随着深化改革的不断推进,我国经济进入新常态,推动国有企业转型升级是提升国有企业竞争力的必然选择。因此,国有企业要明确政工管理工作的重要性,要围绕“四个意识”做好思想政治工作,不断促进国有企业管理水平的提升,充分发挥国有企业人力资源优势。基于此,文章立足新时期背景,对国有企业政工管理工作进行研究,分析政工管理工作的意义和当前政工管理工作存在的不足,并提出针对性策略探讨国有企业政工管理模式创新路径,旨在通过研究促进国有企业政工管理工作质量的提升。

【关键词】新时期;国有企业;政工管理模式;创新

随着市场经济的发展,国有企业优势日渐衰退,面对激烈的市场竞争,国有企业承担巨大压力,面临严峻形势,国有企业管理机制、管理模式的不足也日益凸显,加快推动政工管理工作模式的创新显然是必然选择。政工管理是企业管理的一种方式,是落实的思想政治教育有效形式,促进政工管理质量的提升是提高国有企业管理水平的重要举措。然而,当前国有企业政工管理工作仍存在诸多不足,如:对政工管理认识不足、政工管理体系不健全、政工管理内容滞后、工作人员专业素养低等,此类问题是制约国有企业政工管理工作优化的重要因素。由此可见,为进一步促进国有企业政工管理工作质量的提升、推动国有企业政工管理模式创新,势必要结合新时期背景对国有企业政工管理工作进行深入研究。

一、国有企业政工管理意义

(一) 推动企业长远发展

国有企业是推动我国经济发展的关键主体,在国民经济中起主导地位。因此,在新时期下,要实现国有企业的长远发展,国有企业就应明确政工管理的重要性,应不断推动政工管理模式创新,提升政工管理水平。以有效的政工管理可对国有企业人力资源进行合理调配,通过思想政治教育增强职工政治觉悟,解决企业职工思想观念上的不足,从而不断提升企业职工的工作水平,促进企业的长远发展^[1]。

(二) 提升思想政治建设水平

政工管理工作的实施是提升国有企业思想政治建设水平的关键。通过落实政工管理工作,国有企业可通过多种形式纠正职工的不良思想,有效开展思想政治教育,引导企业职工树立正确的价值观和职业

观,不断增强职工对企业的忠诚度。通过政工管理工作,可为企业领导与职工畅通沟通渠道,及时了解职工需求,有效解决职工问题,从而不断提高职工工作效率,为企业的发展奠定坚实基础。

(三) 提升企业职工综合素质

政工管理工作的实施可不断坚定职工的信仰,引导职工正确看待自身岗位,帮助职工树立正确的就业观。通过实施政工管理,职工可更加准确地认识自身的工作能力和工作水平,解决自身的思想问题,从而正确看待工作,以积极的心态投入工作岗位,以乐观心态对待工作,不断提升自我能力,提高自身综合素质。

二、国有企业政工管理中存在的问题

(一) 对政工管理认识不足

当前,部分国有企业仍以传统的经营理念为依据,企业经营模式较为落后,管理水平较为低下,对政工管理认识严重不足,忽视政工管理在企业发展中的重要性^[2]。基于思想层面上的不足,部分国有企业在实施政工管理时存在敷衍了事的情况,政工管理尚未得到有效落实,政工管理作用难以发挥。部分管理人员将政工管理工作视为任务,认为政治管理可有可无,忽视职工思想政治教育,只强调企业经济效益的增长。在这一背景下,企业职工难以对企业产生信任,管理者忽视职工的具体需求,企业内部不和谐因素逐步增多,导致企业内控水平低下,严重影响企业的稳定步伐。

(二) 政工管理体系不健全

政工管理体系不健全、管理机制缺失是导致国有企业政工管理工作质量难以提升的关键。首先,

企业管理层尚未认识到政工管理工作的重要性，对政工队伍的建设缺乏重视，导致政工管理工作难以推进，政工管理水平难以提升。其次，当前多数国有企业实现政工管理方面相关制度建立，政工管理工作缺乏制度保障，相关工作难以推进，考核奖励制度普遍缺失。此外，国有企业管理模式落后，各部门之间缺乏有效沟通，导致工作协调不足，严重影响政工管理的实施。政工管理工作的缺失，使得员工之间缺乏有效沟通，企业内部凝聚力不足，各部门各自为政，忽视企业集体利益，导致各项工作难以推进，各部门工作效率低下。

（三）政工管理内容落后

政工管理工作内容单一，管理内容落后是当前多数国有企业普遍存在的问题，对国有企业政工管理工作具有一定的负面影响。当前，多数国有企业政工管理仍以领导讲话、开会等形式进行，工作形式落后，传达的内容也相对滞后，仍然停留于单一的政策宣传，内容缺乏创新，难以对年轻职工产生吸引力，易让职工产生厌倦心理，政工管理效果较差。与此同时，政工管理内容缺乏与新时代发展的融合，内容一成不变，始终集中于纪律要求、政策解读等，忽视职工心理需求，对职工的关注不足，对新时期下青年职工的心理活动缺乏分析，无法与青年职工实现有效对话，思想政治教育工作难以落实，政工管理水平难以提升^[3]。

（四）政工队伍专业素养不足

国有企业政工队伍专业素养不足、政工管理团队管理落后等都是影响国有企业政工管理水平的重要因素，是制约国有企业政工管理工作质量提升的关键。首先，从管理层面看，针对政工管理队伍的建设，国有企业尚未形成相应的管理体系，政工队伍建设存在诸多问题，断层较为严重，年轻力量相对薄弱。年龄较大的职工思想较为保守，对新的管理理念和新的管理模式接受程度较低，难以适应新的工作方式，不利于推动政工管理的实施。其次，从队伍整体素质来看，国有企业政工管理队伍综合素质较低，整体素质仍有待提高，导致企业经营生产与政工管理工作的结合不足。另外，部分政工人员缺乏前瞻性的眼光，对时代的发展认识不足，缺乏敏锐的洞察力，难以对国有企业的未来发展进行准确判断，难以推动政工工作的优化，从而导致国有企业政工管理难以适应时代发展，难以满足职工需求，政工管理作用难以发挥。

三、新时期国有企业政工管理模式创新策略

新时期下，市场经济不断发展，国有企业承受着

较大的竞争压力，国有企业的经营模式和经营理念显然已难以适应时代发展，国有企业政工管理工作弊端逐步凸显。基于此，在新时期下，为进一步提高国有企业的竞争力，促进国有企业的高质量发展，就应积极推动国有企业政工管理模式的创新，从而有效提升国有企业管理水平^[4]。基于此，为探究国有企业政工管理模式的创新，文章给出了以下建议：

（一）创新政工管理观念，加强对政工管理的重视

思想是行动的先导，要提升国有企业政工管理水平，首先要从思想层面入手，要引导国有企业正确认识政工管理的价值，以促进国有企业政工管理理念的创新。为此，应从以下几个方面入手：

第一，加大宣传力度，提高企业职工对政工管理的重视。可创新宣传方式，积极运用互联网平台，通过社交平台、自媒体平台、企业内部网站等进行政工管理工作的宣传，进行重要政策的普及，引导职工正确认识政工管理，有效提升政工管理宣传效果。

第二，应树立以人为本政工管理理念，提升员工队伍建设效果。政工管理工作的实施，应以员工实际需求为前提，设计能够满足员工多元需求的工作方案，以解决员工问题，提升员工的归属感与幸福感。企业在实施政工管理工作的过程中，应针对员工工作中存在的问题，确定思想政治工作方案与内容，帮助员工解决问题，提升员工的工作热情。

（二）完善政工管理制度，确保政工管理的实施

企业在开展政工管理工作的过程中，应建立科学合理的政工管理制度，做好工作管理，有效保证制度落实。企业应以国家政策为基础，以企业实际情况为前提，设计能够调动政工工作积极性、工作热情的管理制度，促使思政工作在约束下高效进行。

首先，建立岗位责任制度。立足企业政工管理工作范围、岗位特点，建立政工管理制度，确定政工干部、从事政工管理人员的岗位责任，要求工作人员认真贯彻落实规章制度，以达到高效工作的目的。确定责任制度后，要求从事政工管理的人员参与学习活动，使其在学习中树立责任意识与规范化操作意识，为提升政工管理效果做好铺垫。

其次，基于岗位工作特点，建立考核评价制度，对政工人员业务能力、工作成效、工作结果等方面进行考核评价，了解政工人员的工作状态。考核评价工作实施的目的，就是提升政工人员认真工作的意识，减少不良因素对员工思想的影响。企业应以自身实际

情况为基础,对政工干部进行多方面的考核,激发政工干部全面发展意识,使其在岗位工作中实现自身的价值。

最后,建立奖惩制度。企业要根据考核评价结果,确定奖励、惩罚标准,利用多种手段提升奖惩效果,促使管理工作有序进行。如对于按时完成岗位要求、业务能力强、工作成效理想的政工人员,给予一定的薪酬或者奖金激励,在奖惩制度的约束下,可以提升政工人员的自我规范意识,减少消极怠工的情况。

(三) 丰富政工管理内容,提升企业政工管理水平

政工管理工作是推动企业管理水平提升的关键,因此,实现政工管理内容的丰富,可有效提升政工管理水平,有助于政工目标的实现,有助于维持政工工作的生命力,从而充分发挥政工管理的作用^[5]。

一方面,可从组织形式方面实现政工管理内容的丰富。国有企业可积极丰富政工管理形式,改变单一的理论输出模式,将枯燥的政策解读转变为将政策与政工案例相结合的方式,通过结合实际的政工案例可让政策的解读充满趣味,可让政策解读更接地气,可帮助职工更好的理解抽象的政策内容,任职工有感同身受之感,从而达到政工管理工作的目的。通过这一方式,职工能正确认识政工管理工作,能将其与自身的工作相结合,从而在工作中不断加强自身的思政学习,不断进行自我的反省,从而有助于推动职工的不断进步,提高职工的工作效率。

另一方面,政工管理内容应与职工的具体需求相结合,要充分考虑职工的困难和问题。政工管理内容不能仅限于抽象的理论政策,要与国有企业的日常经营相结合,要深入到实践当中,要与职工进行有效沟通,充分听取职工的政治思想需求,让政工管理有据可依,更好地解决职工的问题、满足职工的要求,有助于真正发挥政工管理的作用,有助于提升国有企业的政工管理水平。

(二) 加强人才队伍建设,优化企业政工管理工作

人才是发展的第一资源,政工干部综合素质的提升是促进政工管理工作质量提高的关键。因此,要实现国有企业政工管理模式创新,实现政工管理水平的提升,就应明确人才的重要性,应不断加强人才队伍建设。

首先,国有企业要加强政工干部的理论培训,确

保政工干部正确认识政工管理的意义,不断夯实政工干部的政治基础。通过理论培训,要求政工干部及时学习最新的政策理论,学习最新的讲话精神,通过开展“二十大精神”学习活动、“习近平总书记重要讲话”学习等活动,不断扎实政工干部理论知识。通过这一方式,引导政工干部以理论武装自我,以理论指导实践,在理论学习中明确自身的使命,在理论学习中了解自身工作的不足,从而有助于不断提升政工管理质量。

其次,可积极组织各类主题讲座活动,有助于拓宽政工干部的学习渠道,丰富政工干部的学习形式。可通过邀请知名企业专家开展讲座的方式为政工干部普及最新的理论政策,通过交流学习等方式,与其他企业进行经验交流,不断夯实政工干部理论知识,通过多元的学习形式加强政工干部思想认识。

最后,还可通过培养入党积极分子的方式,对优秀人才进行培养,为政工干部队伍储备人才基础。要重点关注各部门的入党积极分子,了解相关职工的工作态度和工作能力,加强入党积极分子群体的思想政治教育,不断增强相关职工的使命感,不断提升其综合素质,为政工管理队伍储备后备军。

四、结语

综上所述,在新时期背景下,国有企业发展赢来机遇与挑战,面对激烈的市场竞争,国有企业需明确自身的优势和不足,应正确认识到当前国有企业在政工管理方面存在的问题,在此基础上及时进行政工管理工作的优化。因此,国有企业应在正确认识政工管理价值的基础上通过完善政工管理制度、丰富政工管理内容、加强政工队伍建设等举措来实现政工管理工作质量的提升,实现政工管理模式创新,从而不断提升国有企业管理水平、提升国有企业综合实力,为国有企业的长远发展奠定基础。

参考文献:

- [1] 董燕. 浅谈如何提高国有企业政工管理水平[J]. 经营者, 2020(4):282.
- [2] 付艳. 新时期国有企业政工管理模式创新方向[J]. 现代企业, 2023(10):130-132.
- [3] 王世显. 新媒体时代国有企业政工管理方法创新策略[J]. 现代企业文化, 2023(13):63-66.
- [4] 巩怀建. 简析国有企业政工管理工作中的职工思想政治教育[J]. 科学与财富, 2020(16):120.
- [5] 郑建华. 新时代背景下企业政工管理方式的创新策略分析[J]. 国际公关, 2021(11):37-39.