

国有建筑企业基层政工干部培养与选拔机制探析

张飞

(中交天航南方交通建设有限公司, 广东 深圳 518000)

【摘要】本文探讨了国有建筑企业基层政治工作的重要作用, 以及建立健全政治工作干部培养选拔机制的必要性。之后强调了当前的实际问题, 包括缺乏标准化流程和基层重视不够等, 明确机制建立的目标重点是加强思想政治建设、增强组织能力、提高绩效。最后提出具体实施策略, 包括与教育机构合作、鼓励员工参与以及提供必要的资源, 还强调定期审查和调整该机制, 确保借助相关机制作用的发挥, 建设一支有活力、敢于拼搏的基层政工干部队伍。

【关键词】国有建筑企业; 基层政工干部; 培养与选拔机制; 实施策略

引言

在国有建筑企业领域, 基层政治工作这是一个至关重要的方面, 不仅可以塑造劳动力的意识形态方向, 而且可以确保与更广泛的国家目标保持一致。政治工作的成效取决于政治工作干部的能力和奉献精神, 但是当前很多国有建筑企业在这方面存在诸多问题, 包括干部选拔和培养流程不够规范、对基层政治工作重视不够等。对此, 需要构建一个综合性的政治工作干部培养和选拔机制, 旨在解决实际问题, 从而激发基层政治工作活力, 助力国有建筑企业基层党建工作的发展和国家目标的实现。

一、国有建筑企业基层政工的重要性

国有建筑企业基层政治工作是影响企业内部活力和外部影响的关键环节, 这种程度的政治参与和意识在国有企业中的重要性不言而喻, 因为它与跟企业的运营效率、员工士气和社会贡献直接相关。

第一, 确保思想统一和组织方向。在国有企业中, 特别是在建筑行业, 与国家和政治意识形态保持一致至关重要, 这种一致性确保组织的目标与更广泛的政府目标保持同步, 其中可能包括经济发展、社会福利或基础设施扩建。基层政治工作促进了这种一致性, 确保各级职工理解和体现国家规定的价值观和目标, 这种意识形态的一致性不仅对于企业的顺利运作至关重要, 而且对于推进国家利益也至关重要。

第二, 保证组织健康和凝聚力。基层政治工作对于维护和增进组织健康具有至关重要的作用。它培养员工之间的团结感和使命感, 这对于劳动力往往多元化且分布广泛的国有企业至关重要。基层的政治教育和参与有助于建立一种有凝聚力的组织文化, 这种文化能够面对挑战并适应变化, 这种内部稳定性是企业长期成功和可持续发展的关键^[1]。

第三, 实现员工参与和赋权。让员工参与基层政治工作, 不仅是让他们与国家意识形态保持一致, 也是为他们赋能, 这种参与让员工对自己的工作和整个企业产生主人翁感和责任感。当员工具有政治意识并参与其中时, 他们就更有可能是积极主动并致力于自己的角色。这种高度的敬业度可以提高绩效、创新度和工作满意度, 这是企业蓬勃发展的关键组成部分。

第四, 达到更广泛的社会影响。鉴于国有建筑企业在基础设施发展和经济进步中的作用, 往往对社会产生重大影响。基层政治工作要确保这种社会影响不仅被员工理解, 而且在企业日常运营中得到重点考虑。通过传输社会责任感和公民意识, 员工可以做出更明智的决定, 政治工作的这一方面使组织活动与社会发展保持一致, 增强了国有企业作为国家负责任和有益实体的作用。

二、国有建筑企业政工开展现状分析

(一) 缺乏标准化选拔和培训流程

干部素质参差不齐: 由于缺乏标准化选拔, 不同单位的政治工作干部素质参差不齐, 这种不一致可能会导致劳动力内部对政治意识形态、对于政策的理解和实施存在差异。

培训计划不足: 由于缺乏统一的培训计划, 意味着干部可能无法充分具备有效履行职责所需的技能和知识, 这种情况容易导致他们在沟通政治思想、与员工互动以及培育积极的组织文化的能力方面存在差距。

人才招聘的挑战: 缺乏标准化的选拔流程, 阻碍了企业识别和招聘具有适当政治工作资质和性格的人才, 这个问题限制了能够为该组织的政治和意识形态目标做出贡献的潜在人才。

（二）基层政治工作受重视不够

员工参与度有限：当政治工作不被优先考虑时，组织较低级别的员工往往与企业的政治目标和意识形态脱节，这种脱节可能会导致缺乏动力，并产生脱离组织更广泛目标的感觉。

政策落实不力：对基层政治工作重视不够，政治方针政策落实不力，这种低效率可能会导致误解和与国家预期政治目标的不一致。

组织文化薄弱：忽视基层政治工作，削弱了整体组织文化。强大的文化对于培养员工之间的团结、承诺和共同的目标感至关重要，而这一点在这种情况下是缺乏的。

（三）政工干部面临的挑战

资源限制：政工干部的资源（无论是人力还是物力支持）往往都有限，这种局限性限制了他们开展全面政治教育和参与活动的的能力。

员工的抵制：干部有时会遇到员工的抵制或冷漠，特别是在政治工作的重要性没有得到充分沟通或理解的情况下，克服这种阻力需要技巧、耐心和有效的沟通策略。

平衡多重角色：在许多情况下，干部需要平衡政治工作与其他行政或业务职责，这种双重角色可能会导致政治工作职责的重点分散和有效性降低。

适应不断变化的政治格局：政治意识形态和政策的动态性要求干部不断更新知识并调整策略，这种不断适应的需要构成了重大挑战，特别是在缺乏定期培训和发展计划的情况下。

确保意识形态一致：确保全体劳动力与国家政治意识形态保持一致是一项艰巨的任务，在劳动力多样化且分布在不同地点的大型组织中，这种困难会更加严重^[2]。

可见，当前国有建筑企业政工干部的现状存在着选拔培训缺乏规范、基层政治工作重视不够、干部自身面临的一系列挑战等突出问题，解决这些问题对于加强企业政治工作至关重要，因此，需要共同努力建立标准化流程，更加注重基层参与，并为干部提供必要的资源和支持来克服他们面临的挑战，这些改进有助于员工队伍与组织和国家目标保持一致、培育积极的组织文化、确保国有建筑企业政治工作的有效实施。

三、建立培养与选拔政工干部机制的目标

建立健全国有建筑企业政工干部培养选拔机制，对于实现企业发展战略目标至关重要。这些目标重点是提升干部政治思想观念、增强组织能力、提高基层政治工作整体绩效和效率。对每个目标的详细检查，可以深入了解它们的重要性以及对企业的影响。

（一）提升干部政治思想品德

建立政治工作干部发展和选拔机制的第一个也是最关键的目标，是增强他们对国家政治意识形态和价值观的理解、承诺和契合。具体需要关注以下几个方面：

一是确保意识形态的一致性：精心设计的机制可以确保干部始终接受国家政治意识形态的灌输，从而在整个组织内形成对这些意识形态的统一理解和运用；二是培养政治承诺：有效的培训和选拔过程可以培养干部对国家政治目标的深刻承诺，这一承诺对于干部有效沟通并向员工灌输相同的价值观至关重要；三是适应不断变化的政治环境：政治格局往往是动态的，强大的机制使干部具备适应这些变化的技能和知识，确保组织与国家当前的政治方向保持一致；四是建设坚强的政治领导：通过提高干部的政治思想和价值观，该机制还可以培养一支强有力的领导干部队伍，引导组织应对政治挑战和机遇。

（二）加强国有建筑企业组织能力

建立这一机制的第二个目的是增强企业的整体组织能力，这种强化可以通过多种途径来实现：

一是改进决策：政治知识丰富、思想一致的干部，有助于更好地制定符合国家目标和政策的决策过程；二是提高员工敬业度：通过有效传播政治意识形态和价值观，干部可以提高员工的敬业度和承诺，从而提高员工的积极性和生产力；三是建立有凝聚力的文化：通过有效的政治工作可以培育反映国家意识形态的强大的组织文化，从而实现更好的团队合作、沟通和共同的使命感^[3]；四是应对政治敏感性：在通常涉及重大公共利益和投资的建筑行业，应对政治敏感性并与国家政策保持一致的能力，这对于企业的长期成功和合法性至关重要。

（三）提高基层政治工作整体绩效和效率

最终目标是提高企业基层政治工作的绩效和效率，为了实现这一目标需要关注以下四点：

一是政策落实到位：政治工作绩效提高，保证了国家政策方针在基层得到有效落实，组织绩效不断提高；二是优秀工作队伍：训练有素的政治工作者骨干队伍可以打造一支反应灵敏、适应性强的工作队伍，能够快速适应不断变化的政治指令和环境；三是资源高效利用：高效的政治工作最大限度地减少资源浪费，确保政治灌输和活动的努力和投入取得实实在在的成果；四是创建反馈循环：高效的基层政治机制还可以促进反馈循环，基层的见解和观察可以为更高层的决策和政策制定提供信息。

四、机制实施的具体策略

（一）与相关教育机构的合作

与教育机构合作是建立健全政治工作干部培养框架的基本策略，这种合作可以采取多种形式，并具有多种优势。

一是课程开发：教育机构可以协助开发涵盖与建筑行业相关的政治理论、组织领导和国家政策的课程，要确保培训全面、最新，并符合国家的政治目标；二是培训、研习班：机构可以为政工干部举办专门的培训、研习班，确保政工干部产生对政治意识形态、有效沟通策略和领导技能的更深入见解；三是研究与开发：合作还可以扩展到研究与开发，教育机构和企业共同研究政治工作对组织绩效和员工敬业度的影响，这项研究可以为政治工作框架的未来战略和改进提供信息；四是认证和认可：由公认的教育机构对培训项目进行认证，可以增加可信度并确保干部的高水平学习^[4]；五是打造人才梯队：合作还有助于打造人才梯队，培养这些院校的学生，为未来担任政治工作干部做好准备。

（二）鼓励员工参与和投入

政治工作机制的成功很大程度上取决于各级员工的参与和投入，为了鼓励这种参与需要采取积极主动和包容性的方法：

一是公开论坛和讨论：组织公开论坛和讨论会，员工可以自由表达对政治政策及其实施的看法和担忧，有助于培养参与感和透明度；二是参与激励：为积极参与政治工作活动提供激励，可以激励员工更深入地参与工作的政治方面；三是融入组织文化：将政治工作嵌入组织的日常文化中，使其成为常态而不是例外，鼓励员工自然地参与政治讨论和活动；四是榜样和领导力：积极参与和倡导政治工作的领导者和管理者可以起到榜样作用，激励员工效仿。

（三）为基层政治工作提供资源和支持

基层政治工作的有效开展，必须提供必要的资源和支持：

一是充足的资金：为政治工作活动分配足够的预算，可确保这些举措不会受到财政限制的阻碍；二是培训材料和工具：为干部提供必要的培训材料，如书籍、手册和数字工具，帮助他们有效传播政治意识形态并与员工互动；三是支持性基础设施：建立会议室、讨论厅等政治工作活动专用空间，营造有利于政治学习和参与的环境；四是信息获取：确保干部职工及时了解国家政策、政治理论、组织方针等信息，这是知情参与的关键。

（四）根据反馈和评估定期审查和调整机制

最后，不根据反馈定期审查和调整的机制可能会

过时且无效：

反馈机制：建立健全员工和干部对政治工作机制提出意见的反馈渠道，是政治工作机制持续改进的关键。

定期评估：定期评估机制的有效性，包括评估干部绩效、员工敬业度以及对组织绩效的影响，有助于识别需要调整的领域。

适应变化：根据反馈和评估对变革持开放态度，确保该机制在面对不断变化的政治格局和组织需求时保持相关性和有效性^[5]。

利益相关者参与：让包括管理层、员工和外部专家在内的各种利益相关者参与审核过程，确保对机制进行全面、全面的评估。

可见，国有建筑企业政治工作干部培养选拔机制的成功实施，需要周密的策略，包括与教育机构的合作、员工的积极参与、提供必要的资源以及致力于定期审查和调整。每一项策略都对建立有效和可持续的政治工作框架做出了重大贡献，通过这些策略的彻底实施和持续监督，国有建筑企业可以显著加强政治工作力度，更加紧密地与国家目标保持一致，提高整体组织绩效。

结语

总之，建立完善的国有建筑企业政治工作干部培养选拔机制，不仅是必然，更是战略需要。通过这一机制的实施，基层政治工作质量将显著提高。这项努力的成功取决于持续的协作、积极的员工参与以及对反馈和不断变化的需求的动态适应。最终，这一举措将为这些企业内部的政治局势带来变革性影响，确保它们不仅在行业中蓬勃发展，而且坚定地维护和传播所需的政治价值观和意识形态。

参考文献：

- [1] 曹秀琴. 关于加强和改进新时代国有建筑企业政工队伍建设的思考 [J]. 党的生活, 2020 (09): 53-54.
- [2] 王诗斌. 刍议强化施工建筑企业基层政工干部队伍建设的对策 [J]. 中小建筑企业管理与科技, 2021 (04): 138-139.
- [3] 陈丽媛. 新时期建筑企业政工队伍建设与建筑企业思想政治工作的结合研究 [J]. 活力, 2022 (14): 163-165.
- [4] 周菁. 新形势下国企政工队伍建设研究 [J]. 中小企业管理与科技, 2021 (05): 140-141.
- [5] 姜佳毅. 新形势环境下国企政工队伍建设研究 [J]. 企业文化, 2020 (01): 113.