

新时代央企政工工作的职能定位与模式创新

税海红

(中交基础设施养护集团有限公司总承包分公司, 北京 100011)

【摘要】新时代央企政工工作需重新定位职能并创新模式以适应新时代中国特色社会主义建设需求。本文分析了央企在企业文化建设、政工队伍专业素质和激励机制等方面的现状和问题,提出了职能定位升级的建议。通过引入干部培养新模式、政工宣传新举措和经济手段新应用等创新方法,旨在提升央企政工干部综合素质和工作效能,激发员工工作动力,推动政工工作的全面发展和企业的持续健康发展。

【关键词】央企政工工作; 职能定位; 模式创新

引言:

新时代央企政工工作在国家治理体系现代化进程中具有重要地位,作为国家经济的重要支柱,央企在改革与发展中扮演着主要角色。政工工作需重新定位职能并进行模式创新,以适应新时代中国特色社会主义建设的需要。依据《中共中央关于加强党的政治建设的意见》和《国有企业党建工作条例》,央企政工工作是企业文化建设的核心,也是保障企业和谐稳定的重要手段^[1]。文章首先分析了央企政工工作发展现状,随后深入研究央企政工工作的职能定位与模式创新,此研究有助于提升企业管理水平和员工思想政治素养,为新时代中国特色社会主义事业的发展提供坚实保障。

一、新时代央企政工工作的发展方向

新时代背景下,央企政工工作的方向需紧密围绕国家发展战略,结合现代化企业管理理念,充分发挥政治工作的引领作用。首先,央企政工工作需坚持和加强党的全面领导,以党的政治建设为统领,强化企业政治生态建设,确保党的路线、方针、政策在企业中的贯彻执行。其次,央企需推动政工工作与企业文化建设的深度融合,培育和践行社会主义核心价值观,通过丰富多样的企业文化活动,增强员工的归属感和凝聚力。同时,央企政工工作需积极适应数字化、智能化发展的趋势,探索运用大数据、人工智能等新技术手段,提升政工工作的信息化水平和精准度,实现对员工思想动态的实时掌握科学引导。此外,央企政工工作还应加强国际化视野,结合国家“一带一路”倡议,提升国际化经营过程中政治工作的能力,培养具有国际视野和跨文化沟通能力的政工人才^[2],以适应全球化背景下的复杂形势。

二、央企政工工作现状

(一) 企业文化建设不足

央企在企业文化建设方面普遍存在形式单一、创新不足的问题。尽管一些央企已经意识到企业文化的重要性,但在落实过程中,许多活动仍停留在表面,缺乏深度和吸引力。这种情况导致企业文化无法有效地渗透到员工的日常工作和生活中,未能形成真正的企业凝聚力和向心力。例如,部分央企的文化活动主要以宣讲会、读书会和展览等传统形式为主,缺少新颖的互动环节,员工参与积极性较低,导致文化建设流于形式。此外,企业文化建设通常被视为政工部门的职责,而非全员参与的长期战略。缺乏多部门的协同和高层领导的重视,导致企业文化与员工的日常行为和企业的长期发展战略脱节。此种脱节不仅削弱了文化建设的效果,还使企业在面对外部市场竞争和内部员工关系时,缺乏统一的价值导向和行为规范。

(二) 政工队伍专业素质有待提高

央企政工队伍的专业素质对政工工作的成效具有直接影响。当前,部分政工干部的知识结构,更新不足难以适应企业快速发展的需求。由于一些政工人员长期从事传统的行政管理工作,缺乏对现代企业管理理念和信息技术的深入理解,导致在处理新问题时通常手足无措。在信息化和全球化背景下,央企面临着更为复杂的内外部环境,需要政工干部具备现代管理能力和信息化应用能力。然而,当前不少央企政工人员在大数据分析、人工智能应用等方面的能力明显不足,难以通过数据驱动的方式对员工的思想动态进行实时监测和精准分析。此外,央企政工干部普遍缺乏系统的职业培训和职业发展规划,导致一些干部在职业生涯中缺乏明确的目标和发展方向。

(三) 激励机制不健全

央企政工工作的激励机制普遍存在不完善的问题

题，从而影响了政工干部的工作积极性和创新动力。当前的激励机制过于注重行政考核和资历，而忽视对创新性工作和实际贡献的认可。这种导向导致政工人员倾向于按部就班，缺乏积极探索和创新的动力。例如，在一些央企的政工考核中，创新性项目或举措通常得不到应有的评价和奖励，这使不少有潜力和创意的工作被淹没在日常琐碎的事务中。此外，物质奖励和精神激励的结合不够充分，部分央企在精神激励方面仅限于简单的表彰和通报，难以真正触动员工的内心。

三、新时代央企政工工作的职能定位升级

新时代下，央企的政工工作职能需要进一步升级，以适应中国特色社会主义建设的需要。

（一）教育职能

央企作为国家经济的支柱，其政工工作应在系统化、持续性的思想政治教育基础上深化，以全面提高员工的思想政治觉悟和文化素养。总的来说，央企应结合自身的行业特点和国际化发展要求，将社会主义核心价值观与企业文化建设紧密结合，推动企业文化的全球传播，增强员工的国际视野和责任感。通过组织专题学习、研讨会和文化交流活动，使员工更好地理解央企在国家战略中的定位与使命，增强归属感和责任感。

（二）协助职能

央企政工部门在协助企业管理层推进各项战略性工作的过程中，应发挥重要的思想政治支持作用，确保党的路线方针政策在企业中的全面贯彻执行。政工部门需结合央企的行业特色，协助制定和实施具有前瞻性的企业发展战略，推动企业文化建设和团队建设，提升员工的凝聚力和向心力。通过构建和谐的企业内部环境，政工部门应主动识别和化解潜在矛盾，保障央企在复杂的国际和国内环境中稳健发展。

（三）反馈职能

央企政工工作需通过多种渠道收集和分析员工的思想动态、意见建议以及实际问题，及时向企业管理层和党组织反映，为决策提供科学依据。考虑到央企在国家经济中的重要角色，政工部门应建立完善的反馈机制，确保信息流通畅通无阻。通过定期调研、座谈会和数字化平台，准确掌握员工的思想状况和实际需求，并将反馈结果应用于企业管理和决策过程中，从而提升企业的管理水平和员工满意度。

四、新时代央企政工工作模式创新的方法

（一）干部培养新模式，提升综合素质

新时代央企政工工作模式创新的首要任务是改革干部培养模式，全面提升政工干部的综合素质。

一方面，央企应依托党校、干部学院等教育培训机构，开设系统化的思想政治教育课程，包括马克思主义理论和党的二十大精神，确保政工干部在思想上与党中央保持高度一致。此外，创新教育培训方式，利用国家干部网络学院等在线学习平台，提供丰富的课程资源和灵活的学习方式，帮助央企政工干部在工作之余进行自主学习和深造。另一方面，注重政工干部的综合能力提升，特别是现代管理能力和信息化应用能力的培养。央企政工工作不仅需要理论素养，更需要实际操作能力。央企应建立多层次、多渠道的综合培训体系，开展企业管理知识培训，包括战略管理、财务管理、人力资源管理等内容^[3]，提升政工干部的全局观念和管理能力。针对信息化应用能力的培养，应开设信息技术应用课程，如大数据分析、人工智能在企业管理中的应用等，增强政工干部在信息化背景下的工作能力。因此，新时代央企政工工作模式创新，必须通过系统化的干部培养新模式，全面提升政工干部的综合素质。通过理论与实践相结合，现代管理能力与信息化应用能力并重，才能培养出符合新时代要求的高素质政工干部，推动央企政工工作迈上新台阶，助力中央企业的高质量发展。

（二）政工宣传新举措，激发员工动力

新时代下，央企政工工作模式创新的关键在于通过宣传新举措，激发员工的工作动力和企业认同感。为此，央企必须在宣传内容、宣传方式和激励机制等方面进行全面革新，以增强政工工作的影响力和感染力。

第一，优化宣传内容，强化思想引领。央企政工宣传应紧扣党的路线方针政策，深入解读习近平新时代中国特色社会主义思想，结合企业实际，阐释新时代央企改革发展的新任务、新要求。通过系统化的理论宣传，使员工深入理解国家发展大局与企业使命，增强政治认同和使命感。同时，宣传内容应注重弘扬社会主义核心价值观，传递正能量，树立企业典型，营造积极向上的企业文化氛围。

第二，创新宣传方式，提升互动性和参与度。央企需利用现代传播手段，构建多渠道、多层次的宣传网络。具体措施如下：（1）多媒体平台运用：利用央企官网、微信公众号、微博等平台，发布企业动态、优秀员工事迹和思想政治教育内容。

（2）互动性活动：举办线上线下相结合的互动活动，如在线知识竞赛、主题演讲比赛等，增强员工

参与的积极性和主动性。(3)企业文化墙：企业内部设立文化墙，展示企业发展历程、重大成就和先进人物事迹，使员工在潜移默化中接受企业文化熏陶。

第三，完善激励机制，增强员工动力。央企应通过多样化的激励手段，调动员工的积极性和创造力。例如，央企应设立“优秀员工”“先进工作者”等奖项，定期评选表彰优秀员工，并在企业内部广泛宣传其事迹，树立榜样，形成示范效应；物质激励方面，央企可根据员工在思想政治工作中的表现，给予适当的物质奖励，如奖金、津贴、晋升机会等，增强员工的工作积极性和归属感；培训激励方面，企业应为表现突出的员工提供更多的培训和学习机会，如外派培训、进修深造等，帮助其提升个人素质和职业发展水平，增强其对企业的认同感和忠诚度。通过以上措施，可有效地激发员工的工作热情和创造力，推动央企的发展。

(三) 经济手段新应用，推动政工发展

新时代央企政工工作的模式创新离不开经济手段的有效应用。通过合理利用经济手段，可进一步激发政工工作的活力，提升工作效率，推动政工工作的全面发展。

首先，利用经济手段推动政工信息化建设。央企应加大对政工信息化建设的投入，开发和应用先进的信息技术手段，例如，央企建立政工管理信息系统，该系统应包括：(1)人员管理功能：记录和管理政工干部和员工的基本信息、工作经历、培训记录等，实现人员信息的动态管理；(2)思想动态监测：实时监测和分析员工的思想动态，及时发现问题，制定针对性的思想政治教育方案；(3)在线培训平台：提供丰富的学习资源和课程，方便政工干部和员工随时随地进行学习和提升。(4)数据分析功能：集成大数据分析，对政工工作的各类数据进行深入分析，提供决策支持，提升工作科学化水平。

其次，央企应积极探索多种融资方式，如与政府部门、社会组织合作，争取专项资金和社会捐赠；通过企业内部的效益提升，为政工工作提供更多的资金支持；通过项目融资模式，为大型政工项目引入社会资本。多元化的融资渠道可确保政工工作的长期可持续发展。综上所述，新时代央企政工宣传新举措，应通过多举措，激发员工的工作动力和企业认同感，推动央企政工工作模式的创新，助力央企高质量发展。

再次，推动数字化转型以提升政工效率。通过

数字化转型，央企可提高政工工作的效率和精确性。利用云计算和移动互联网技术，政工部门可实现无缝的内部沟通 and 数据共享，简化政工流程。例如，通过移动应用程序和在线平台，央企员工可方便地参与政工活动，提交意见反馈和建议，从而加强员工与政工部门的互动。此外，数字化工具（如Microsoft Teams、Slack）可支持实时数据分析，使政工人员能及时掌握员工的思想动态，快速作出响应，提高决策的准确性和有效性。

最后，利用公共关系策略增强企业形象。经济手段也可通过公共关系策略来提升央企的整体形象和社会影响力。通过有效的公共关系活动，央企可展示在政工工作中的创新成果和社会责任实践。例如，定期发布企业社会责任报告，参与社区活动和公益项目，加强与社会公众的互动。这不仅可以提升企业的声誉，还能增强员工的自豪感和企业认同感，进而促进政工工作的顺利开展。公共关系活动与政工工作的结合，将有助于塑造积极的企业文化，推动央企的长远发展。通过以上新的视角，央企可在新时代背景下通过经济手段实现政工工作的创新发展，推动企业的高质量发展。

结语：

新时代央企政工工作在改革与发展中扮演着重要角色。通过重新梳理职能定位和探讨模式创新，明确了政工工作在思想政治教育、企业管理协助和员工反馈等方面的关键作用。通过引入干部培养新模式、政工宣传新举措和经济手段新应用，显著提升了政工干部的综合素质和工作效率，激发了员工的积极性和创造力，推动企业文化建设和管理水平的提升。研究不仅为央企政工工作的实际操作提供了建议，也为进一步探索新时代央企政工工作的路径奠定了理论基础。

参考文献：

- [1]马中星.央企政工工作中人本化教育及管理方法[J].现代企业文化, 2024, (07): 76-78.
- [2]张可欣.新形势下强化央企政工队伍建设的思考[J].现代企业文化, 2023, (28): 57-60.
- [3]王晓彦.紧扣央企需求立足研以致用——央企党建思想政治工作科研课题首期高级研修班在渝成功举办[J].企业文明, 2019, (10): 7.

作者简介：

税海红(1973.6-),女,汉族,四川泸州人,大学本科,学士学位,申报中级职称,政工师。