

浅谈国有企业政工工作与组织人事工作的思考

曹凯瑛

北新路桥集团国际工程事业部, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 随着经济全球化和科技进步的不断推进, 国有企业在现代社会中扮演着至关重要的角色。国有企业政工工作与组织人事工作作为国有企业管理的两大支柱, 对企业的稳定运行、可持续发展以及员工的思想引领和组织管理起着至关重要的作用。本篇文章分析当前国有企业政工工作与组织人事工作存在问题, 在此基础上提出加强党建与政工工作融合、推进工作体制改革等建议, 以及建立严格的企业组织纪律、加强理论学习和能力建设等工作要点, 并对国有企业政工工作与组织人事工作进行思考, 强调提高工作水平、推动企业可持续发展重要性。

[关键词] 企业政工; 组织; 思考

DOI: 10.33142/mem.v5i2.11770

中图分类号: F27

文献标识码: A

Brief Discussion on Thoughts on Political Work and Organizational Personnel Work in State-owned Enterprises

CAO Kaiying

International Engineering Division of Xinjiang Beixin Road and Bridge Group, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the continuous advancement of economic globalization and technological progress, state-owned enterprises play a crucial role in modern society. Political work and organizational personnel work in state-owned enterprises, as the two pillars of state-owned enterprise management, play a crucial role in the stable operation and sustainable development of enterprises, as well as the ideological guidance and organizational management of employees. This article analyzes the current problems in political work and organizational personnel work in state-owned enterprises, and proposes suggestions to strengthen the integration of party building and political work, promote work system reform, and establish strict organizational discipline, strengthen theoretical learning and capacity building. It also reflects on the importance of improving work level and promoting sustainable development of state-owned enterprises.

Keywords: political work; organization; thoughts

引言

国有企业作为国家经济的支柱力量, 其管理水平和内部组织机制直接影响国家经济的稳定和可持续发展^[1]。政工工作是国有企业内部管理的关键环节, 通过引导员工的思想, 增强企业的凝聚力, 推动企业发展; 组织人事工作则负责合理配置和管理企业的人力资源, 确保企业内部的人事运转井然有序。在当前形势下, 全球经济不确定性加大, 市场竞争日益激烈, 国有企业政工工作与组织人事工作的质量和效能直接关系到企业在市场中的竞争力和可持续发展。在新时代, 国有企业面临着多样化的挑战和机遇, 如何加强政工工作与组织人事工作的建设, 成为推动国有企业高质量发展的关键问题。本文深入研究国有企业政工工作与组织人事工作的现状、问题及其对企业发展影响, 了解如何优化管理机制, 提高工作效率, 实现国有企业在市场竞争中的优势转化, 为国家经济的长远发展提供有力的支持。

1 国有企业政工工作与组织人事工作概述

1.1 国有企业政工工作概述

国有企业政工工作是指在企业内部开展党的政治工作, 旨在引导和促进企业员工坚定信仰、明确思想、增强组织认同, 以支持企业发展和党的事业。其核心任务包括

贯彻落实党的路线方针政策, 维护党的团结统一和集中统一领导, 加强党的组织建设, 促进党的思想建设、组织建设、作风建设、制度建设, 推动企业改革发展稳定。

1.2 国有企业组织人事工作概述

国有企业组织人事工作是指企业内部负责管理和调配人力资源的工作, 旨在合理配置人才, 优化组织结构, 提升员工素质, 推动企业发展^[2]。其主要任务包括人员招聘、选拔任用、培训发展、考核评价、劳动关系管理等方面。人员招聘是组织人事工作的起点, 通过招聘流程和标准, 吸引优秀人才加入企业, 满足企业发展需要; 选拔任用环节考察员工能力、素质和潜力, 确保岗位与人员匹配度, 提高工作效率; 培训发展是通过培训提升员工技能水平和综合素质, 为企业持续发展提供人才支持; 考核评价则是对员工绩效和工作表现进行定期评估, 激励优秀, 促进员工成长; 劳动关系处理劳动争议, 维护员工权益, 保障企业和谐稳定发展环境。

2 当前国有企业政工工作与组织人事工作建设存在问题分析

2.1 国有企业政工工作问题分析

2.1.1 对于党建政工工作关注度不够

部分国有企业在经营管理中关注经济效益和市场竞

争力，而忽视党建政工工作重要性和优先性。首先，部分干部员工对党建政工工作认识不足，思想淡化和忽视，导致党建政工工作无法融入到企业日常经营^[3]。其次，国有企业经营管理模式逐渐趋向于市场化、企业化，导致在组织架构和管理体系中，党组织地位和作用逐渐被淡化，党建政工工作成为形式化工作，缺乏思想引领和制度保障。再次，党建政工工作被边缘化或者形式化，企业内部思想认同和价值观念被淡化和分化，影响企业团队凝聚力和战斗力。最后，党建政工工作关注度不够导致企业在应对风险挑战、处理复杂局面时缺乏有效思想政治保障，影响企业长远发展和稳定运行。

2.1.2 政工工作方式存在滞后

工作方式滞后主要表现在政工工作方法和手段相对陈旧，无法适应当前现代企业管理和社会环境。第一，部分国有企业仍然沿用传统宣传教育模式，过分依赖口号宣传和单向传递信息，缺乏与时俱进的创新性和针对性。第二，政工工作信息化水平低，缺乏有效网络平台和数字化工具，影响政治信息传播和互动，无法满足员工多样化、个性化需求。第三，企业在政工工作中缺乏系统性和科学性，政工任务安排不明确、工作重心不突出，工作效率低下，无法达到预期效果。同时，人员结构老化和传统观念束缚，在政工工作中缺乏活力和创新，难以吸引年轻员工参与和支持，影响政工工作延续性和可持续性。第四，在政治思想工作中引领作用受到削弱，影响企业凝聚力和向心力。

2.2 组织人事工作建设问题分析

2.2.1 企业组织纪律不健全

企业组织纪律不健全表现为管理规范不严格、执行不到位、制度不健全等方面。首先，部分国有企业管理制度不完善，缺乏明确的组织纪律规定和执行细则，管理混乱、权责不明、决策效率低下。其次，组织纪律执行不到位，一些干部员工存在违规行为，如违反组织安排、擅自调动人员等，严重影响企业正常运转和组织效能。再次，人才流失和员工士气下降。企业组织纪律不严格，规章制度不健全时，员工发现组织对他们的管理不力，失去对企业信任和归属感，产生不稳定因素，加剧人才流失。同时，部分员工产生投机心态，导致团队凝聚力和工作积极性下降，影响企业整体业绩和竞争力。最后，不良风气滋生和蔓延，进一步加剧企业内部管理难度和人才管理压力，如某些不端行为得不到有效监督和制止，逐渐形成“潜规则”，损害企业形象和声誉，影响企业长远发展。

2.2.2 人事工作缺少科学的方法

人事工作缺乏科学的方法主要体现在人才选拔、培训发展、绩效考核等方面。首先，人才选拔过程中缺乏科学评价标准和方法，依赖于主管领导主观判断或者表面功夫，而忽略对人才综合能力、潜力和适应性科学评估，导致人

才匹配度不高和人员流动率大^[4]。其次，人才培养发展方面，部分国有企业缺乏系统性和针对性，培训内容和方式不够科学合理，难以满足员工实际需求和企业战略目标。而且，在培训过程中缺乏有效评估和反馈机制，无法及时了解培训效果，影响培训持续性和有效性。最后，绩效考核方面，缺乏科学考核指标和评价方法，过于依赖定性评价或者定量指标，难以客观全面地评价员工工作表现和业绩贡献，导致考核结果公平性和准确性受到质疑，影响员工积极性和工作动力，最终不仅影响员工工作积极性和企业的整体绩效，也导致人才流失和组织的稳定性受到影响。

3 新形势下国有企业政工工作与组织人事工作建设应对策略

3.1 加快建设国有企业政工工作的建议

3.1.1 加强党建工作思想引领

第一，必须牢固树立“党建工作是企业工作统领、灵魂和保障”理念，始终坚持党的领导地位和党的指导思想的指导地位。通过加强党组织建设，建立健全党组织领导下的政工工作机制，确保党的政治优势转化为企业发展的动力。第二，坚持正确舆论导向，引导广大干部职工坚定理想信念，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。通过开展形式多样的思想政治教育活动，提高员工的政治觉悟和思想品质，增强组织认同感和责任意识，促进国有企业形成团结稳定的发展局面^[5]。第三，建立健全党建工作制度和机制，强化党支部在企业中基础性作用，发挥党员先锋模范作用，推动党组织渗透到企业各个方面，形成党建工作全覆盖、全方位的局面。通过加强党组织的组织力量和凝聚力量，提升企业政工工作的整体水平，推动企业实现高质量发展。第四，注重加强干部队伍建设，重视选拔和培养政治过硬、业务精湛的干部，建立健全干部选拔任用、考核评价、培养培训等机制，激发干部队伍的积极性和创造性，为国有企业的政工工作提供坚强的组织保障。第五，关注青年干部的培养和成长，加强对青年干部的培养计划和实践机会安排，为国有企业的长远发展培养和输送优秀的后备干部。

3.1.2 积极开展工作体制改革

积极开展工作体制改革可以提升国有企业政工工作水平，推动企业实现高质量发展。一是从体制机制上完善党委领导下的政工工作体系，建立起科学合理的决策机制和执行机制，包括明确党委在企业中的权威地位和决策权责，强化党委在重大事项上的决策作用，确保党委能够有效领导和推动政工工作的开展。二是加强与企业管理体制改革相结合，推动政工工作与企业业务管理相互贯通、相互促进。通过建立健全的协调机制和沟通机制，促进政工工作与企业各部门的协调配合，形成工作合力，提高政工工作的整体效能。同时，要注重发挥党组织在企业中的政治核心作用，为企业的发展提供政治保障和组织支持。三

是积极探索符合国有企业实际的管理模式和运行机制,促进政工工作的创新和提升。通过借鉴先进管理经验和做法,不断优化政工工作的管理流程和工作机制,提高政工工作的科学化、规范化水平,为国有企业的改革发展提供有力支持。四是重视企业文化建设,在政工工作中注重培育和弘扬社会主义核心价值观,树立正确的企业文化导向,激发员工的工作热情和创造力。通过开展形式多样的文化活动和宣传教育,增强员工的集体荣誉感和归属感,营造良好的企业文化氛围,为企业的发展提供精神动力。

3.2 国有企业组织人事工作要点分析

3.2.1 建立严格的企业组织纪律

首先,有效规范员工的行为,维护企业的正常秩序和良好形象。通过制定明确的规章制度和管理办法,明确员工的权利和义务,规范各项工作流程和操作程序,确保企业内部各项工作有序进行,提高工作效率和质量。其次,加强企业内部管理,提升组织协调和执行效能。通过建立健全的权责清晰、监督有力的管理体系,明确各级管理人员的职责和权限,加强对各项工作的监督和检查,及时发现和解决存在的问题和矛盾,提高组织协调和执行力,推动企业各项工作取得更好的成效。再次,提升员工的责任意识和使命感,增强员工的组织认同感和归属感。通过加强对员工的教育培训,强化对企业文化和价值观念的宣传和教育,培养员工忠诚于企业、热爱企业、服务企业的意识,激发员工的工作热情和创造力,提高员工的责任心和使命感,为企业的发展提供坚实的组织保障。最后,提升企业竞争力和可持续发展能力。通过建立健全的奖惩机制,对员工的表现给予及时的肯定和奖励,对违反规章制度的行为进行严肃处理,形成良好的激励约束机制,激发员工的工作积极性和创造性,提高企业的生产效率和经济效益,增强企业的市场竞争力和抗风险能力,推动企业实现可持续发展。只有通过规范员工行为、加强内部管理、提升员工责任意识、增强企业竞争力,才能提升国有企业管理水平和核心竞争力,实现高质量发展,为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出应有的贡献。

3.2.2 加强理论学习,突出能力建设

第一,通过组织各类理论培训、学习班、讲座等形式,使干部员工深刻理解党的指导思想、国家政策和企业发展战略,增强“四个意识”和“四个自信”,从而更好地履行自身的职责和使命^[6]。第二,通过注重岗位培训和业务学习,提高干部员工的专业素养和实际操作能力。加强对领导干部的理论学习,使其在决策和管理中更具深度和高

度。同时,注重培养青年人才,为企业未来的可持续发展储备优秀的后备力量。第三,通过开展案例分析、知识分享等活动,促使员工在实际工作中能够运用所学理论知识解决问题,提高综合应用能力。激发员工的创新潜力,推动企业在市场竞争中更具竞争力。第四,通过深入学习和践行社会主义核心价值观,形成积极向上、团结协作的企业文化氛围。员工在理论学习中形成正确的思想观念和价值取向,有助于形成积极向上的工作态度,提高组织凝聚力。第五,通过学习新知识、新理念,不断提高组织人才的适应能力和应变能力。促使干部员工更好地把握市场动向,迎接各种挑战,使企业始终保持在发展的前沿。总之,加强理论学习,突出能力建设是国有企业组织人事工作的战略要点。只有通过理论学习,提高干部员工的政治觉悟和业务水平,培养组织人才的创新能力和适应能力,才能更好地适应激烈的市场竞争,推动企业实现高质量发展,为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出应有贡献。

4 结束语

国有企业政工工作与组织人事工作是国有企业管理重要组成部分,对于企业的发展和稳定至关重要。在当前形势下,必须深入分析推动国有企业政工工作与组织人事工作不断创新和进步,为国有企业的健康发展提供坚实保障。只有不断完善工作机制,提高工作水平,才能更好地适应新形势下企业发展的需求,为实现国有企业高质量发展贡献力量。

[参考文献]

- [1]林妙霞.论如何加强国有企业基层党建政工工作[J].活力,2023,41(22):31-33.
 - [2]蔡军利.加强国有企业基层党建政工工作的思路[J].科学导报,2023(2):11-28.
 - [3]王新立.国有企业政工工作与企业管理融合策略[J].中外企业文化,2023(10):75-77.
 - [4]赵强.新形势下电力企业政工工作创新策略[J].现代企业文化,2023(28):73-76.
 - [5]贺海灵.国有企业组织人事工作要点研究[J].活力,2022(15):133-135.
 - [6]郭力君.新时期国有企业组织人事管理的思考[J].人力资源,2020(2):34.
- 作者简介:曹凯瑛(1983.4—),女,毕业院校中国石油大学(北京),所学专业会计学,当前就职单位新疆北新路桥集团股份有限公司国际事业部,职务组织人事部部长,职称级别政工师。