

探析新时代国有企业政工人才队伍建设路径

陈光治

重庆市设计院有限公司, 重庆 400015

[摘要] 国有企业是国家经济发展的“领头羊”, 肩负着关键领域的发展重任, 对持续推动国民经济发展有着重要的意义和作用。当前市场经济不断转型, 市场竞争日益激烈, 国有企业需要通过有效的政工工作来凝聚内部的力量, 提升自身的综合实力, 抵御不良风气的渗透。政工工作在整个国有企业的发展历程中起到了至关重要的作用。为了适应新时代的需求, 文章即针对国有企业政工工作的建设路径进行研究和讨论。

[关键词] 新时代; 国有企业; 政工人才; 人才队伍; 建设路径

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15318

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Exploration on the Path of Building the Political Work Talent Team in State-owned Enterprises in the New Era

CHEN Guangzhi

Chongqing Architecture Design Institute Co., Ltd., Chongqing, 400015, China

Abstract: State-owned enterprises are the "leaders" of national economic development, shouldering the responsibility of key areas of development and playing an important role in continuously promoting the development of the national economy. The current market economy is constantly transforming, and market competition is becoming increasingly fierce. State-owned enterprises need to consolidate their internal strength, enhance their comprehensive strength, and resist the infiltration of negative trends through effective political work. Political work has played a crucial role in the entire development process of state-owned enterprises. In order to meet the needs of the new era, this article conducts research and discussion on the construction path of political work in state-owned enterprises.

Keywords: new era; state-owned enterprise; political workers; talent team; construction path

引言

在新时代的背景下, 国有企业面临转型升级的重大挑战, 如何在激烈的市场竞争中维持核心竞争力, 已成为各级管理者亟待解决的重要课题。政工人才队伍的建设作为国有企业管理的重要组成部分, 承担着引领企业文化、促进员工发展与提升组织凝聚力的使命。随着经济全球化及信息化的迅速发展, 传统的政工管理模式难以满足新时代的要求, 因而优化与完善政工人才队伍建设的路径显得尤为紧迫。扎实的专业知识与丰富的实践经验, 现代政工人才不仅需要, 还应具备战略眼光与创新意识, 以适应企业转型的需求。在新时代, 政工人才队伍的多样性与复合型人才的培养应更加受到重视, 以应对日益复杂的工作环境与市场需求。深入探讨国有企业政工人才队伍建设的必要性、现状及优化途径, 不仅为企业发展提供切实可行的建议, 也将为推动国有企业的高质量发展注入新的动力。

1 新时代国有企业政工人才队伍建设的必要性

新时代国有企业政工人才队伍建设的重要性不可忽视。全球化的深入发展以及市场经济的不断演变, 使得国有企业面临前所未有的挑战与机遇。在这一背景下, 政工人才的作用愈加显著, 不仅作为企业文化的传播者, 更是推动企业发展与维护社会稳定的重要力量。国家对国有企业改革与转型的要求不断提升, 政工人才的建设对于落实相关

政策、增强企业的社会责任感至关重要。通过强化政治工作, 员工能够更好地树立正确的价值观与使命感, 从而提升团队的凝聚力与向心力。随着信息化与智能化的发展趋势, 新的挑战也降临于政工工作。需具备较强创新能力与技术素养的政工人才, 方能适应现代企业管理的需求。因此, 提升政工人才综合素质与专业能力, 加快政工人才队伍建设, 是增强国有企业竞争力的关键所在。此外, 政工工作在维护员工合法权益与促进企业内部和谐方面, 亦发挥着重要作用。通过提升员工满意度与忠诚度, 政工人才的专业性与亲和力能够有效化解劳动关系中的矛盾, 从而促进企业的稳定发展。

2 新时代国有企业政工管理新特点

2.1 传播范围广

新时代国有企业的政工管理展现出广泛传播的新特点, 主要体现在信息传播的多样性与覆盖面上。随着科技的迅猛发展及信息化水平的提升, 政工工作不再局限于传统的宣传手段。借助互联网、社交媒体等新兴平台, 能够迅速将政工信息传播至各个层级与角落。无论是企业内部员工, 还是外部社会公众, 均可通过多种渠道获取相关政策信息、企业文化及价值观。这一变化不仅提高了政工工作的透明度, 也增强了员工的参与感与认同感。通过广泛传播, 深入人心的国有企业核心价值观与工作理念, 营造出积极的舆论氛围, 进一步促进员工的凝聚力与向心力。此外, 传播范围的扩大

使得企业能够更有效地与社会进行沟通,实现与外部环境的良性互动,从而推动政工工作的创新与发展。

2.2 传播速度快

在新时代,国有企业的政工管理展现出迅猛的传播速度,这一特点主要源于信息技术的迅速发展与广泛应用。通过互联网与移动通信技术,政工信息的发布与传播得以瞬间覆盖整个企业及其外部环境。利用电子邮件、社交媒体及企业内部网站等多种渠道,政工部门及时向员工传递政策变动、企业动态以及重要活动信息,使得信息交流超越了传统公告板或定期会议的限制。这种快速传播的特点不仅提升了员工对企业决策与变化的反应速度,还确保了信息的实时性与准确性。在危机管理中,快速传播同样发挥了关键作用,能够迅速传递重要信息,有效引导员工情绪与行为,从而降低因不确定性带来的负面影响^[1]。通过信息技术的应用,政工信息的及时传播,使得企业在面对挑战时,能够更好地协调内部资源与外部响应。

2.3 信息具有交互性

在新时代,国有企业的政工管理展现出信息交互性增强的新特点,这一转变源于现代信息技术的广泛应用,尤其是社交媒体与在线平台的普及。与传统的单向信息传递方式相比,当前的政工管理更加重视双向沟通与互动。员工不仅是信息的接收者,还可主动参与信息交流。通过企业内部的社交平台、在线讨论组以及反馈机制,员工能够及时表达对企业政策、管理措施及工作环境的看法与建议。这样的做法不仅提升了员工的参与感与归属感,还促使管理层迅速了解基层的真实情况与需求。此外,交互式的信息传播方式有助于增强企业的透明度与信任度,使得政工管理得以灵活调整策略,以适应迅速变化的环境及员工的期望。通过这样的互动,企业文化的建设与发展也得以促进,从而推动了整体管理水平的提升。

3 当前国有企业政工队伍建设的现状

3.1 重视程度不够

当前,国有企业在政工队伍建设中普遍存在重视程度不足的问题,这一现象显著影响了政工工作的有效开展。尽管政工队伍在企业管理中发挥着重要职能,然而,许多国有企业尚未充分认识到其在提升员工凝聚力、促进企业文化建设及加强思想政治工作方面的重要性。一些企业领导依然将政工队伍视为传统行政管理的一部分,未能将其定位为推动企业发展的战略资源,导致政工队伍的建设与发展受到忽视。此外,职业发展与培训机会相对较少,政工人员在专业素养与业务能力上的提升面临困难。为了有效促进政工工作,国有企业亟需重视政工队伍的建设,将其视为增强企业核心竞争力的重要组成部分。只有在战略层面加强对政工队伍的重视,方能实现其全面发展与提升。

3.2 政工队伍构成不合理

当前,国有企业的政工队伍在构成上存在不合理之处,主要表现为人员的专业背景与实际业务需求之间的脱节。部分政工队伍成员的专业知识与技能,与企业的实际运作需求并不匹配,缺乏必要的经济、管理和技术领域的背景,

这在一定程度上制约了政工工作的有效实施。复合型人才的不足,往往使队伍成员只能应对传统的思想政治工作,面对新形势下复杂问题时显得力不从心。此外,招聘与配置政工岗位的科学性与系统性不足,使得政工队伍的整体结构失衡,难以形成有效的协同合作。这不仅影响了政工队伍的工作效率,还降低了政工工作的影响力与价值,未能充分发挥其在企业管理与文化建设中的积极作用。为了解决这些问题,国有企业应当重新审视政工队伍的构成,优化人员配置,促进专业知识与实践需求的有效对接。

3.3 缺乏继续教育

目前,国有企业的政工队伍在继续教育方面存在普遍不足。这种不足不仅体现在教育机会的缺乏上,更包括对培训内容重视程度的不够,导致政工人员的知识更新滞后,难以适应时代的发展。随着社会经济的迅速发展及科技的不断进步,企业所面临的管理挑战以及员工需求持续变化。然而,许多政工人员仍然依赖于以往的知识与经验,缺乏对新思想与新方法的系统学习,使其在实施思想政治工作时难以应对新的要求^[2]。此外,政工人员继续教育的缺失,限制了他们的职业发展,使其无法实现知识与技能的提升,这一现象影响了他们在企业内部的影响力与执行力。为解决这些问题,国有企业应当重视继续教育,通过多样化的培训与学习机会,促进政工人员知识的更新与技能的提升。

3.4 与基层实际联系不够

目前,国有企业的政工队伍在与基层实际联系方面存在显著不足。具体而言,政工工作的内容与方式未能有效满足基层员工的实际需求及心理状态,导致政工活动缺乏针对性与实效性。在实践中,政工人员往往过于强调理论传达与政策宣传,而忽略了基层员工在日常工作与生活中所面临的具体问题与挑战。对基层情况缺乏深入了解,使得政工队伍难以制定出切实可行的工作方案,进而影响员工的参与感与认同感。此外,基层员工对政工工作的关注与期望未能得到充分重视,形成了信息不对称的局面,致使政工工作在基层的实际效果不理想。为解决这一问题,政工队伍应加强与基层员工的沟通,深入了解他们的需求,进而制定出更为切合实际的工作方案,以提高政工工作的针对性与有效性。

4 新时代国有企业政工队伍建设途径

4.1 充分认识政工工作的重要性

在新时代背景下,政工工作的重要性被充分认识到,对于国有企业的发展至关重要。作为维护企业稳定、促进员工团结的有效手段,政工工作也是实现企业战略目标、推动文化建设的关键所在。随着市场经济的快速发展与社会环境的不断变化,国有企业面临着前所未有的挑战与机遇,而政工工作在这一过程中发挥着不可或缺的作用。通过增强员工对企业的认同感与归属感,政工工作有效提升了员工的凝聚力与向心力,从而激发了其工作积极性,推动整体生产效率的提升。良好的沟通渠道在企业内部由政工队伍建立,促进了管理层与员工之间的信息交流,帮助及时了解员工的需求与反馈,并根据实际情况调整管理策略。此外,

政工工作还承担着传递企业文化与维护企业形象的重要角色。通过有效的思想政治教育，协助员工树立正确的价值观与职业道德，进而促进企业内部的和谐氛围与可持续发展。

4.2 加大力度优化配置政工人才队伍

在新时代背景下，国有企业提升竞争力与应对复杂环境的关键途径便是优化配置政工人才队伍。明确政工人才的角色与职能，企业应科学合理地设置岗位，以确保每位政工人员能够充分发挥其特长与优势。此外，通过对现有政工队伍进行系统评估，能够识别人才结构中的短板与不足，为后续的人员调整与补充提供数据支持。在此基础上，企业可以通过多种渠道招聘高素质的政工人才，确保队伍中不仅包含专业的政治理论知识背景，还具备实践操作能力的人才，从而形成知识与经验之间的良性互动。与此同时，内部人才的培养与发展也被视为优化配置的重要环节。企业应建立完善的培训体系，通过定期的业务培训与职业发展规划，提升政工人员的专业素养与实践能力^[3]。激励政工人才的积极性与创造力，可以通过建立灵活的激励机制，结合绩效考核与晋升通道，促使他们在实际工作中不断提升自身能力。最后，政工人才的团队协作与跨部门合作同样需被重视，企业应鼓励不同职能部门之间的交流与学习，以增强政工队伍的整体战斗力与适应能力。

4.3 加快复合型政工人才的培养

加快复合型政工人才的培养，被视为新时代国有企业提升政工工作有效性的一个重要手段。伴随社会经济的快速发展，外部环境的复杂性愈加加剧，政工工作不仅需要扎实的政治理论基础，更要求具备丰富的专业技能与跨领域的知识。因此，构建复合型政工人才培养体系显得尤为重要。系统的培训计划应由企业制定，以实际工作需求为导向，设计多层次、多维度的培训课程，确保政工人员在政治理论、业务技能及管理等方面得到全面提升。传统课堂教学不应成为培训方式的唯一选择，线上学习、实地考察与案例分析等多样化形式亦应结合使用，以增强学习的灵活性与有效性。同时，鼓励政工人才参与实际项目，以项目实践锻炼其综合能力，使他们能在真实环境中运用所学知识，解决具体问题。此外，建立导师制度是企业应采取的重要措施，挑选经验丰富的管理人员与专业技术人员担任政工人才的指导老师，以帮助他们在实践中快速成长。心理素质及团队合作能力的培养同样不可忽视。通过团队建设活动与心理素质训练等方式，企业能够提升政工人员的综合素养与团队协作能力。

4.4 积极拓展政工职业发展渠道

积极拓展政工职业发展渠道，被视为新时代国有企业提升政工队伍建设的重要措施，这一做法能够有效增强政工人员的职业认同感，并吸引更多优秀人才加入队伍。企业应明确职业发展路径，以帮助政工人员认识到职业生涯中的成长机会。例如，清晰的晋升通道应设立，使政工人员在工作中能够看到未来的发展潜力，从而激励他们的工作积极性与创造力。同样重要的是，建立政工人才评估与考核机制，这一机制能够鼓励政工人员通过考核获得相应的资

格认证与职称，进而提升他们的职业竞争力。企业可以通过举办各种职业发展培训、技术交流会等活动，为政工人员提供展示自我的平台，并促进新知识的学习，以提升其专业能力与综合素质。此外，加强与高等院校及职业培训机构的合作是必要的，定向培养项目的设立将为政工人员创造更多学习与发展机会。同时，鼓励政工人员参与社会服务与志愿活动，有助于拓宽他们的视野，增强社会责任感与使命感。

4.5 运用大数据思维方式提高政工队伍建设水平

运用大数据思维提升政工队伍建设水平，被视为新时代国有企业优化政工工作的创新方法。通过数据的收集与分析，各个环节的政工工作能够得到精确评估，从而实现科学决策与高效管理。全面的数据采集机制应当建立，涵盖政工人员的工作绩效、培训需求、职业发展及员工满意度等多个方面，以确保数据来源的多样性与可靠性^[4]。在此基础上，利用数据分析工具对收集的信息进行深入挖掘，薄弱环节及潜在问题的识别将为后续的优化措施提供依据。数据可视化技术的应用，有助于将复杂的分析结果以直观的方式呈现，使管理层对政工工作的现状能够更好地理解与掌握。此外，通过运用大数据，实现对政工人员的动态管理也是可能的。通过实时监测与反馈，政工工作的策略与措施能够及时调整，以适应不断变化的内外部环境。

5 结语

在新时代背景下，国有企业的政工人才队伍建设，被视为实现高质量发展的重要保障。通过深入探讨政工人才队伍建设的路径，可以得出，推进政工工作的核心内容在于优化人才结构、提升专业素养及增强实用技能。未来，政工人才的培养与发展，应更加受到国有企业的重视。结合现代科技手段，先进工具如大数据等应被充分利用，以构建科学合理的人才培养体系，以适应日益复杂的市场环境及社会需求。此外，积极拓展政工职业发展渠道，也显得尤为重要，为人才提供更广阔的成长空间。唯有通过不断创新与完善政工人才队伍建设，才能使国有企业在激烈的市场竞争中保持活力与竞争力，推动可持续发展。通过持续的努力，国有企业不仅能够实现自身的战略目标，还能为国家经济建设及社会进步做出更大贡献，从而最终实现经济效益与社会效益的双赢局面。

【参考文献】

- [1] 李晓丹. 国有企业政工人才培养与队伍建设探析[J]. 中外企业文化, 2024(6): 229-231.
 - [2] 黄艳. 浅析新时代国有企业政工工作及创新的有机结合[J]. 四川水泥, 2019(10): 322.
 - [3] 杨莉辉. 探讨新时代下国有企业政工队伍素质能力[J]. 时代报告, 2018(7): 165.
 - [4] 陈爱凤. 新媒体时代国有企业政工管理方法传承与创新[J]. 东方企业文化, 2020(1): 45-46.
- 作者简介：陈光治（1975.10—），毕业院校：重庆工商大学，所学专业：工商企业管理，当前就职单位名称：重庆市设计院有限公司，就职单位职务：办公室主任。