

浅谈企业政工干部和员工的思想组织管理

赵惠萍

胜利油田应急救援中心, 山东 东营 257000

[摘要]随着新时代企业管理制度逐步完善起来, 思想组织管理已然成为推动企业实现高质量发展极为关键的因素, 更是企业文化建设以及人力资源管理当中的重要构成部分。文章对企业思想组织管理在企业管理方面所起到的基础性作用展开系统分析, 着重就企业政工干部的职能定位以及能力建设路径加以深入探讨, 还提出了针对员工思想动态实施分层分类引导的相关策略, 同时强调要将企业文化与思想教育紧密融合在一起。并且, 结合数字化时代的发展情况, 本文还给出了思想政治工作创新载体以及机制构建方面的思路。

[关键词] 思想政治; 组织管理; 政工干部; 员工引导; 机制构建

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16690

中图分类号: F272

文献标识码: A

Brief Discussion on the Ideological Organization and Management of Political Work Cadres and Employees in Enterprises

ZHAO Huiping

Shengli Oilfield Emergency Rescue Center, Dongying, Shandong, 257000, China

Abstract: With the gradual improvement of enterprise management systems in the new era, ideological and organizational management has become a crucial factor in promoting high-quality development of enterprises, and is also an important component of corporate culture construction and human resource management. The article conducts a systematic analysis of the fundamental role of enterprise ideological organization management in enterprise management, focusing on the in-depth exploration of the functional positioning and capacity building path of enterprise political work cadres. It also proposes relevant strategies for implementing hierarchical and classified guidance for employee ideological dynamics, while emphasizing the close integration of enterprise culture and ideological education. Moreover, based on the development of the digital age, this article also provides ideas on innovative carriers and mechanism construction for ideological and political work.

Keywords: ideological and political; organizational management; political work cadres; employee guidance; mechanism construction

1 思想组织管理在企业管理中的重要性

思想组织管理在企业管理制度里占据着极为重要的地位, 其既是企业管理制度的基础所在, 又是企业管理制度得以有效施行的有力保障。思想组织管理能够将员工们的共识凝聚起来, 进而为企业各项制度的执行给予稳固的思想方面的支撑。它能为企业的管理制度以及规章制度赋予文化层面的认同感, 同时还能为其提供相应的理论依据, 如此一来便能让这些制度不再仅仅停留在纸面上, 而是能够切实地转化为员工们发自内心去自觉遵守的行为准则。就像胜利油田等一些大型企业那样, 它们借助强化思想政治建设这一举措, 成功使得各项制度的执行能够在员工心中深深扎根, 从而促使企业在平稳的态势下不断向前发展^[1]。思想组织管理属于人力资源管理当中的核心环节之一, 它对于引导员工树立起正确的价值观有着积极作用, 可进一步增强员工的归属感以及责任感, 进而提升他们开展工作的积极性, 并且强化整个团队的凝聚力。除此之外, 思想组织管理对于现代科学管理体系同样具备十分重要的支撑作用。科学管理虽说着重于流程以及技术方面, 然而却绝对离不开人与人之间的相互配合, 而思想组织管理

恰恰就是构建起高效团队文化、推动相关理念得以切实落地的关键性保障所在。

2 企业政工干部的职能与能力建设

2.1 政工干部的角色定位与政治引领职能

企业政工干部属于企业党政建设以及思想政治工作方面的专门人才, 其一, 他们是党组织和政府与企业之间的联系纽带, 其二, 他们还是企业文化和员工队伍的凝聚之人。政工干部需发挥桥梁及纽带的作用, 常态化开展形势任务教育宣讲, 要快速地把党的声音以及企业决策信息传递给企业党员和普通员工, 同时, 通过“我和娘家人唠唠嗑”活动, 聆听员工的意见, 去解决员工在思想方面以及实际存在的困难, 要把企业发展目标和员工个人理想紧密地融合在一起。借助组织学习教育、主题实践活动等各类形式, 政工干部助力员工持续校正理想信念与价值观念, 提升员工对于企业的认同感以及责任感。

2.2 新时期政工干部必备的核心能力

在当下这个新时代的大背景之下, 企业里面的政工干部必须要拥有那种复合型的核心能力, 这样才能去有效地应对那愈发变得复杂的诸多工作任务。政治理论方面的

素养称得上是整个能力体系当中的根本所在,所以务必要充分且细致地去学习以及切实贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,并且还要具备能够运用马克思主义所秉持的立场以及相关观点来对实际存在的各类问题展开分析并予以解决的能力。思想引导以及宣讲方面的能力显得尤为重要,通过创新思想理论宣讲,开展“文艺轻骑兵”下基层活动,创作聚焦价值理念、贴近工作实际的作品,使新思想新文化深入人心。

2.3 政工干部队伍的专业化培养路径

推动政工干部队伍朝着专业化方向发展,有必要构建起一套完整的人才选育机制,同时也得搭建起多元化的培训体系。要从那些政治素质比较高的党员干部里面去仔细甄别,把业务能力也比较强的优秀人才挑选出来,为其设立专门的专职岗位,千万不能让兼职的情况过多存在,那样很可能对实际工作效果产生不利影响。要强化理论学习与实践相结合的培训模式,企业可以和党校、管理学院等相关机构联手合作,开设像党务、管理以及心理辅导这类专题课程,与此还要借助案例教学以及情景演练等方式方法,以此来切实提升实战方面的应对能力。培训所涉及的内容务必要紧跟着时代发展的脚步不断更新,而在培训的方式方法上则要着重体现出多样化的特点,比如可以将线上线下的培训结合起来,也可以把现场教学和研讨互动相互融合起来,从而进一步增强培训的实际效果。除此之外,搭建挂职锻炼平台,大力选派有培养潜力的政工人员到企业重点岗位进行挂职锻炼,推行轮岗交流的相关制度以及年度考核的机制,通过在多个不同岗位上进行锻炼,可以让政工干部积累更为丰富的实践经验,而且要把思想政治工作的实际成效纳入到考核评价当中,这样能够为干部后续的晋升以及相关激励措施的施行提供相应的依据。

3 员工思想动态的引导策略

3.1 员工思想需求的多维度分析

企业员工队伍呈现出结构复杂的状况,员工思想也较为多元,各类员工在思想需求方面存在着差异,这就需要展开多维度的分析。从一个方面来讲,能够依据群体属性来划分,比如按照年龄、工作年限、岗位类别以及文化程度等维度去划分:年轻员工有可能会更加关注自身的职业发展以及自我价值的实现情况,而中层管理者往往更注重管理方面的改革以及自身权益的保障事宜,老年职工大概率会更为看重稳定的收入以及退休后的相关待遇;处在不同业务岗位上的员工,对于安全生产、技能培训或者职业晋升等方面的需求也各不相同^[2]。从另一个方面来讲,还能够从需求层面去展开分析,像物质需求、发展需求、精神需求以及归属需求等等。在油田企业所处的行业背景之下,从事稳定生产的那些一线员工,或许会更加重视实用技能方面的培训以及相关的关怀政策,科研人员或者技术人员则会更关注自身专业成长的机会以及良好的创新环境,职工家属

一般会关心企业的福利政策以及居住条件的情况。

3.2 建立完善的考核体系

企业的发展方向与前景取决于企业管理者的生产经营理念,而管理者自身对思想组织管理工作的重视程度则是影响企业科学管理水平的关键,思想组织管理不仅是宣传国家经济政策与事迹的最佳途径,同时也是将国家、社会、人民紧密联系在一起纽带,其对于跟社会关系的调节具有极为重要的意义^[3]。人作为企业生产经营活动开展的重要组成部分,在企业日常发展的过程中,出现的各种不同的问题都会导致人出现情绪波动的现象,如果处理方法不当,那么不仅会影响到企业员工的工作积极性,同时也会对企业生产经营活动的开展以及可持续发展目标的实现产生严重的影响。因此,为了彻底解决这一问题,企业管理人员必须充分利用思想组织管理工作疏导企业员工存在的不良情绪,通过开展“一人一事思想政治工作”,维护企业员工的利益,解决企业员工发展过程中出现的问题,才能在避免冲突发生的同时,确保企业生产经营活动的顺利进行,避免企业在发展过程中出现人员频繁流动的现象。

3.3 企业文化与思想教育的融合路径

企业文化建设同思想政治教育理应实现有机融合,彼此间相互推动。企业文化自身包含着价值观、行为准则以及企业精神等内容,其构成了影响员工思想颇为重要的“软环境”。政工干部需充分借助企业文化建设的各项活动,把思想教育巧妙地融入这些活动中去。在此期间,还得依靠制度方面的设计来促使思想政治工作走向制度化,比如把“学习强国”“周一学习日”这类活动归入企业文化所涉及的日程安排当中,进而借助“思想+”加上“企业文化”这样的模式,将党的路线方针政策和企业自身的愿景使命紧密地结合起来。通过把“软”管理方式(如宣导、培训、开展各类活动等)同“硬”管理手段(像是制度规范、考核机制、奖惩办法等)相互结合起来的方式,从各个方面去影响员工的思想观念、心理状态以及行为表现。企业文化和思想政治工作相互间不断渗透,一道构建起了员工行为所依托的“价值底盘”,从而为企业的发展给予了稳固的思想层面的保障。

3.4 数字化时代思想工作的创新载体

在数字化的时代当中,企业思想工作的载体呈现出多样化的态势以及互动化的特性。现代通信技术与新媒体给政工工作开拓出了创新的途径,就好比企业可以凭借微信公众平台、内部的 OA 系统还有手机 App 等各类渠道去推送思想教育方面的内容以及企业文化相关的资讯,进而达成“学习信息 24 小时皆可送达”这样的效果;借助网络直播、在线讨论以及微课等多种形式,强化思想宣传所具有的时效性以及吸引力;通过运用大数据来分析员工在线上开展学习的行为,从而有针对地去推送学习内容,以此提升思想教育的精准程度。新媒体平台具备的互动性为企业构

建起了更为宽广的参与渠道,使得员工可以随时随地参与到在线学习、答题竞赛以及主题讨论等活动之中,开展线上的问答以及意见征集事宜,及时将自身的思想动态反映出来。

4 思想组织管理的实践机制构建

4.1 党政工团协同联动机制

构建起多部门协同发力的工作机制,这无疑属于强化企业思想组织管理的一条颇为重要的路径。在企业内部这个特定的范围内,务必要秉持在党委领导之下的党政工团共同实施管理的原则,进而建立起党政工团联席会议方面的相关制度,以此来对思想政治工作展开统筹性的规划安排。其中,党组织要切实发挥出核心引领方面的作用,主动带头去研究并部署有关政治思想教育以及企业文化建设等相关工作内容。行政部门需要积极配合,着手去制定与之配套的各项管理制度,同时还要制定出资源投入的具体方案。而工会、共青团等各类群团组织,则要负责组织开展诸如职工关爱活动、文体活动等一系列的载体活动,从而把思想教育有机地融入那些关心员工实际状况、凝聚人心的具体活动当中^[4]。凭借党政工团所形成的这种四位一体的联动格局,一方面能够实现工作职责在分工上的十分明晰的状态,另一方面也能够形成资源共享以及信息互通这样的协同效应,进而促使企业在推进思想教育工作的过程当中能够形成一股极为强大的合力,有力推动思想工作和生产经营工作达成深度融合的局面,最终确保员工思想政治工作在覆盖范围上不存在任何盲区,真正实现全链条式的覆盖效果。

4.2 常态化思想调研与反馈系统

完善定期调研以及反馈机制,这可是把握员工思想动态并且推动工作改进的关键保障。企业能够定期安排干部职工开展集中谈心谈话活动,实施满意度调查,另外还有非正式的座谈环节。借助问卷调查、组织生活会以及企业内部论坛等多种多样的形式,去实时知晓员工在生产、生活等诸多方面的关心之处以及相关诉求。与此得构建起反馈的闭环体系,要迅速地把调研所收集到的信息向上级进行汇报,并且向员工反馈处理的结果。在研究建议当中明确指出,需要定期对教育效果加以评估,借助考核、反馈等途径提升员工对于政工工作的认可程度。所以,应当把思想政治工作效果纳入到干部绩效考核范畴之中,针对发现的各类问题制定出整改方案,持续不断地对思想教育的内容以及方法做出改进。

4.3 激励约束并重的考核评价体系

思想组织管理应当兼顾激励以及约束这两方面,需去建立健全一套考核评价体系,此体系要以绩效考核作为基础,并且以文化评价作为补充。具体来讲,要把员工的思想政治方面的表现纳入到年度考核的体系当中来,对于那些表现较为突出的员工,给予诸如表彰奖励、岗位晋升之类的激励举措;而对于思想消极、存在违纪违规行为的员

工,则依据企业的规章制度来实施约束方面的处理。这样一种激励与约束同等重视的机制,能够形成既有激励又有压力的一种导向,推动员工积极投身于企业文化建设以及思想学习等相关事宜之中。在相关的研究当中还提到,应当建立起科学合理的绩效考核机制,以此来激励员工积极主动地参与到文化建设当中去,与此还要通过设立建议箱、搭建内部交流平台等各类渠道去收集员工所提出的意见。

4.4 危机事件中的思想疏导预案

在发生突发事件以及处于危机时刻的时候,员工的情绪是比较容易产生波动的,所以企业务必要准备专门用于思想疏导的预案。得提前组建起危机应对小组,这个小组成员应当包含领导、政工干部以及心理专家等等,其主要职责是负责去制定应急预案以及舆情监测方面的机制。需要定期开展演练活动并进行相关培训工作,从而保证在出现像安全事故、自然灾害这类危机状况的时候,能够快速启动应急预案,及时召开专题会议来向全体员工详细说明具体情况、达成统一的认识,进而稳定员工的情绪。与此要充分利用企业内部网络、公告栏以及移动端等渠道,及时地去发布具有权威性的信息,以此来防止谣言以及恐慌情绪的蔓延传播。对于那些受事件影响程度比较大的员工群体而言,还得组织开展心理辅导以及慰问走访等相关工作,助力他们有效地排解掉内心的负面情绪。

5 结语

企业思想组织管理属于保障其健康且可连续发展的关键环节。本文围绕思想组织管理的重要意义、政工干部队伍建设和事宜、针对员工思想引导所采用的策略以及实践机制构建等方面展开了较为系统的探讨,同时结合胜利油田这类能源企业的具体实际环境状况,相应地提出了管理方面的思路。能够看出,唯有给予思想组织管理高度的关注,着力强化政工干部专业能力的培育工作,精确地去把握员工思想动态给掌握住,并且要构建起健全的常态化工作机制,如此这般才能够凝聚起人心,鼓舞起干劲,推动企业与员工一道实现共同的成长。

[参考文献]

- [1]赵玲艺,柯谱.健全国有企业干部教育培训体系[J].企业观察家,2024(1):120-126.
- [2]何维锋.国有企业干部选育管用机制探索[J].现代企业文化,2024(8):139-141.
- [3]程宝玉,杨逸飞,黄珊,等.基于典型工作场景的电网企业干部案例培训体系构建与应用[J].中国电力教育,2023(9):33-34.
- [4]李剑锋.浅谈企业政工干部和员工的思想组织管理[J].丝路视野,2018(3):1.

作者简介:赵惠萍(1978.12—),单位名称:胜利油田应急救援中心,毕业学校和专业:中国石油大学(华东)安全工程。