

新时期企业政工思想工作要点与挑战应对

王伟

胜利油田应急救援中心西城油气集输应急救援站, 山东 东营 257000

[摘要]在新时期背景下,企业政工思想工作面临环境多变、员工多元化、信息传播快速等新趋势,对政工工作的理念、内容与方法提出了更高要求。文章围绕当前企业思想政治工作中面临的主要问题,系统分析了其核心工作要点,并针对性地提出了应对挑战的策略。通过从组织建设、队伍建设、工作机制、思想引导等方面展开研究,强调思想政治工作必须与时俱进、创新理念、强化实效,真正实现凝聚员工力量、提升组织效能的目标。研究结果可为企业加强政工工作的科学化、制度化、专业化提供一定的参考与借鉴。

[关键词]企业政工;思想政治工作;队伍建设;管理创新;挑战应对

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16698

中图分类号: F27

文献标识码: A

Key Points and Challenges of Ideological Work in Enterprise Political Work in the New Era

WANG Wei

Xicheng Oil and Gas Gathering and Transportation Emergency Rescue Station, Shengli Oilfield Emergency Rescue Center, Dongying, Shandong, 257000, China

Abstract: In the context of the new era, the ideological work of enterprise political work is facing new trends such as changing environment, diversified employees, and rapid information dissemination, which puts forward higher requirements for the concept, content, and methods of political work. The article focuses on the main problems faced by current ideological and political work in enterprises, systematically analyzes its core work points, and proposes targeted strategies to address the challenges. Through research on organizational construction, team building, working mechanisms, and ideological guidance, it is emphasized that ideological and political work must keep pace with the times, innovate ideas, and strengthen effectiveness, truly achieving the goal of consolidating employee strength and enhancing organizational efficiency. The research results can provide certain reference and inspiration for enterprises to strengthen the scientific, institutionalized, and specialized work of political work.

Keywords: enterprise political work; ideological and political work; team building; management innovation; challenge response

引言

随着市场经济的深化和企业制度的改革,思想政治工作作为企业文化和员工队伍建设的重要组成部分,其作用更加突出。特别是在新形势、新技术、新环境影响下,企业政工工作所面临的思想多元、价值多变、管理复杂等问题也愈加显著。传统政工方式难以满足新时代职工的心理需求与价值导向。如何创新政工思维,提升工作实效,成为当前企业管理的重要课题。本文结合当前企业实际,从政工思想工作的要点与挑战应对两个维度出发,提出具有针对性的优化路径,以推动思想政治工作真正融入企业发展全过程。

1 政工思想工作的基本定位与核心职能

1.1 政工工作在企业管理中的战略地位

在现代企业管理体系中,思想政治工作不仅是党在企业中进行政治引领的重要手段,更是推动企业持续健康发展的战略支撑。政工工作在稳定员工队伍、统一思想意识、强化组织凝聚力方面起着不可替代的作用。面对市场竞争激烈、组织变革频繁的现实环境,企业员工的思想动态、价值追求和行为方式日益多样化,政工工作则成为维系员

工与企业之间认同关系的关键桥梁。稳定员工队伍是企业高效运作的基础,而政工工作的核心任务正是通过思想教育、价值观塑造等方式,引导员工形成对企业文化和发展方向的认同感,提升组织忠诚度。特别是在面对改革、裁员、转型等敏感时期,政工工作通过及时疏导情绪、明确组织立场,有效预防群体性不稳定事件的发生。

1.2 政工工作职能的现实转型

进入新时代,企业政工工作正从传统的政策宣传和规章制度教育转向以人为本、服务发展的多功能转型。以往政工活动多局限于会议布置、标语宣传等形式,难以有效触达员工思想深处。而现阶段,随着员工思想活跃度的提升和企业管理方式的更新,政工工作职能正在发生根本性变化。首先,思想引导成为主线任务。政工工作应聚焦员工的主流思想、潜在困惑和现实诉求,注重引导而非灌输,强调沟通而非命令,从而增强工作的针对性和感染力。其次,心理疏导功能日益凸显。员工在工作中面临压力、焦虑、人际冲突等多种心理问题,政工人员需要具备基本的心理识别和干预能力,建立心理辅导机制,构建“温度政工”。再次,文化塑造功能不断强化。政工工作不再局限于制度

执行者，更是企业文化的设计者和传播者。

1.3 政工工作与人力资源管理的协同

随着企业组织结构的专业化与流程化发展，思想政治工作与人力资源管理的融合趋势愈加明显。两者目标一致、任务互补，均以服务员工成长、推动组织发展为本出发点。政工工作若能嵌入人力资源管理体系，将更有利于提升员工整体素质和企业人力资源效率。在员工招聘环节，政工人员可协助审视应聘者的价值观倾向和政治素质，为企业构建“德才兼备”的人才基础。在人才培养阶段，政工工作可结合思想教育与岗位培训，助力员工全面发展。特别是在干部选拔方面，政工人员能够通过政治表现与道德品质的综合评价，补充人力资源管理中“硬指标”之外的“软标准”。

2 新时期企业政工工作的关键内容

2.1 思想引领与价值观构建

在企业不断发展与转型的过程中，统一的思想引领和共同的价值观体系是保持组织凝聚力和员工忠诚度的核心。政工工作的首要任务是通过党建引领、文化浸润、理念传播，构建企业内部强有力的价值体系，实现员工由“要我做”向“我要做”的思想转变。党建文化作为思想引领的根基，在企业中不仅承载着政治导向功能，更通过党组织活动、红色教育、党风廉政建设等方式，传递组织的信仰力量。通过建立党员责任区、设立党员示范岗、组织主题党日活动等载体，使员工在参与中接受教育，在实践中形成认同，进而向非党员员工辐射积极影响，带动整体价值引导。企业文化的核心理念如“诚信、敬业、协作、创新”等，应在日常管理和活动中不断强化。

2.2 舆情引导与危机应对机制

新媒体时代的信息传播方式和速度发生了颠覆性变化，企业管理面临的不仅是内部稳定，更是公众形象的塑造与维护。在这种环境下，政工部门必须具备敏锐的舆情感知力和快速反应机制，主动开展员工情绪引导和信息风险防控。企业应构建完善的内部舆情监测机制。通过建立职工意见反馈渠道、组建网络评论观察小组、利用数据分析工具实时掌握员工情绪波动和舆情走向，政工人员能在问题初现端倪时就介入干预，避免事态扩大。同时要加强对企业论坛、微信群、内部社交平台的管理，做到信息公开、舆论可控。政工部门需在危机事件中充当沟通桥梁和心理安抚者。一旦发生影响员工利益的突发事件，如人员调整、薪酬变动、安全事故等，政工人员应第一时间出面澄清事实、稳定军心，并通过召开座谈会、发布权威信息、听取职工代表意见等方式，有效引导舆论方向，避免负面情绪集中爆发。

2.3 员工心理疏导与人文关怀

随着职场压力日益增大，员工的心理健康问题成为影响工作效率和组织稳定的重要隐患。新时期的政工工作，

必须将心理疏导和人文关怀作为重要内容，着眼于员工的情绪管理与精神关怀，构建更加温情、和谐的组织氛围。企业应建立员工心理健康服务机制，政工部门可联合专业机构设立心理咨询室、开通心理热线或设置“情绪值班岗”，为员工提供常态化心理支持服务。定期开展压力测试、心理问卷调查，有助于识别高风险人群并及时跟进干预。要在日常管理中融入人文关怀理念。例如，在节日慰问、生日祝福、困难帮扶、家庭关爱等方面体现组织的温度；在绩效评价、岗位轮岗等方面充分考虑员工的情绪承受能力和心理状态，尽可能减少负面心理影响。

3 企业政工工作面临的主要挑战

3.1 思想多元化带来的融合难题

当前企业员工队伍构成呈现出高度多样化特征，代际差异、学历背景、成长环境、价值观念等方面的巨大差异，给政工思想工作的统一性和有效性带来了极大挑战。传统政工工作通常以“大一统”思维展开，强调统一思想、统一目标和统一行为方式，但这一方式在新时代员工身上显得力不从心。以代际差异为例，老一代员工普遍注重集体主义、服从管理、稳健务实，而“90后”“00后”等新生代员工则更加重视个人发展、情绪表达与自我价值实现。这种思维方式和行为习惯的差异，导致在思想宣传过程中出现“听不进、信不过、不感兴趣”的尴尬局面。员工地域文化、教育背景的多样化也使得统一话语体系难以覆盖全部受众，思想共识构建难度加大。政工工作若继续照搬以往“灌输式”的教育方式，将难以实现有效覆盖，甚至可能引发员工的逆反情绪。

3.2 信息碎片化对宣传有效性的冲击

随着移动互联网技术的发展，短视频、社交平台、信息流推荐等新兴传播手段已全面渗透进员工的日常生活中。传统政工宣传方式如板报、会议讲话、内部简报等，传播路径慢、参与度低、互动性差，已经很难引起员工关注和共鸣，存在“说了等于没说、传了没有人看”的现实困境。信息传播的碎片化不仅削弱了政工工作的传播力，还使员工获取信息的渠道更加个性化和去中心化，从而削弱了统一思想的基础。员工更倾向于从社交媒体获取信息，形成了“私人化视角”与“情绪化接受”的认知模式，而这些信息并非总是积极、正面的，有时甚至带有片面性和误导性。信息的海量化和节奏的加快，也让员工对冗长、形式化的政工内容产生疲劳感。政工宣传内容若不能紧贴热点、精简表达、互动生动，就容易被忽视或屏蔽。

3.3 政工人才队伍能力结构失衡

政工工作的有效推进，关键在人。当前不少企业政工队伍存在结构性失衡问题，表现在人员年龄偏大、专业能力不强、与员工代沟较大、技术工具运用能力不足等方面。这些问题直接影响到思想工作的感知力、沟通力与影响力。部分政工人员长期从事传统思维定势下的工作，缺乏对新

时代员工心理、行为特征的深入理解，无法在语言上、表达上、互动方式上实现与员工“同频共振”。尤其是在数字传播时代，政工人员对新媒体平台的运用不熟悉，导致宣传内容形式单一、缺乏吸引力，影响了政工信息的触达率和转化力。政工岗位多为“综合性”角色，但现实中部分人员缺乏心理辅导、沟通谈判、危机管理、文化建设等多维度能力，造成政工工作“有人做事但无人做精”的状况。

4 优化企业政工工作的实践路径

4.1 构建复合型政工人才队伍

新时期政工工作内容日益复杂，已不再局限于传统的思想教育范畴，而是广泛涉及管理沟通、心理干预、舆情引导、文化塑造等多维任务。因此，企业必须着力构建一支具备“复合型”能力结构的政工人才队伍。一方面，政工人员应系统掌握管理学知识，理解企业运营逻辑和组织治理架构，提升战略认知能力。另一方面，应强化心理学素养，具备识别员工情绪状态和进行初步心理干预的能力，尤其是在处理员工焦虑、压力、危机等问题时更显关键。同时，还应加强传播能力培养，熟悉新媒体工具的操作与内容策划技巧，实现从“传话人”向“策划人、传播者”角色的转变。为达成这一目标，企业可建立分层分类的政工人员能力提升计划，包括岗前基础培训、岗位技能进阶班、跨学科轮训机制等方式，鼓励政工人员持证上岗、持续进修，推动专业化成长路径建设。

4.2 创新思想工作载体与方式

面对员工接受信息习惯的变化，企业政工工作应积极探索线上线下融合、内容形式多样化的创新模式，提升思想传播的触达力与感染力。在线上传播方面，应依托企业公众号、员工内部平台、视频号等阵地，打造“短而精”“图文并茂”“易转发”的传播内容，通过热点话题引入、情景故事化表达、员工原创投稿等手段增强传播黏性。政工人员还应掌握短视频剪辑、数据互动工具，提升内容“可视化”表达水平。在线下方面，应构建沉浸式思想教育场景，如红色教育体验馆、文化主题月、沉浸式实境课堂等，使员工在互动与体验中加深认知与认同。同时结合员工兴趣开展沙龙、对话会、文化竞赛等活动，提升思想教育参与度。特别是针对青年员工，应注重“以年轻人喜爱的方式讲道理”，引导其在潜移默化中接受价值观塑造。

4.3 完善政工绩效考核与激励机制

政工工作的特殊性决定了其考核不宜单以数量衡量，也不可完全依赖主观评价，必须建立科学、客观、可操作的绩效考核体系，将思想工作真正纳入企业整体治理结构之中。考核设计应坚持“定性+定量”结合、“过程+结果”

并重的原则，设置不同维度指标，如思想引导效果、宣传覆盖率、员工满意度、活动组织频次、舆情应对成效等，通过分值体系进行分级评价。同时结合季度汇报、员工匿名评分、群众参与评估等机制，增强公平性与透明度。如表 1 所示：

表 1 是一份企业政工工作绩效考核维度示意表

指标类别	具体内容	权重（%）	考核方式
思想引领效果	员工思想状态改善情况	25	问卷+面谈
宣传覆盖与质量	宣传内容发布量、阅读量、互动数	20	系统数据+抽查
活动组织频次	主题教育、培训次数	15	计划执行+记录审查
舆情处理能力	危机事件响应时间与处理评价	20	事件复盘+领导评估
员工满意度	政工服务反馈分值	20	匿名问卷+座谈反馈

为提高积极性，企业还应建立多样化的激励机制，如优秀政工标兵评选、专项奖励金、职务晋升通道等，激发政工人员的责任感与创造力，真正实现“干有目标、评有标准、奖有依据”。

5 结语

企业政工思想工作是推动组织文化构建、强化员工凝聚力的重要抓手。面临新时代挑战，企业必须从思想、机制、队伍与方法上同步升级，实现政工工作的系统性重构。坚持问题导向与创新导向相结合，能够有效破解传统政工工作的瓶颈与盲区。未来，企业应在政工人才培养、新媒体传播、心理服务建设等方面持续发力，使思想政治工作真正实现由“软任务”向“硬支撑”的转变，为企业高质量发展注入强大精神动力与组织活力。

[参考文献]

- [1]胡永梅.国企党建思想工作品牌化发展的要点与实践研究[J].现代企业文化,2023(16):85-88.
- [2]李彦森.新时代国企政工工作的职能定位与模式创新[J].现代企业,2022(11):93-95.
- [3]付友兰.新时期国企政工工作的职能定位与模式创新探讨[J].改革与开放,2020(10):40-42.
- [4]韩彩虹.新时期企业政工思想工作要点与挑战应对[J].现代企业,2025(3):125-127.
- [5]苗雪莲.新媒体视域下的企业政工工作路径[J].现代企业文化,2022(34):65-67.

作者简介：王伟（1973.10—），单位名称：胜利油田应急救援中心西城油气集输应急救援站，毕业学校：中国人民警察大学。