

企业政工队伍建设存在的问题与对策

管箫

新疆北新国际工程建设有限责任公司 新疆 100000

DOI: 10.12238/ems.v7i8.14672

[摘要] 企业政工队伍在企业发展中扮演着至关重要的角色,其素质和能力直接影响企业思想政治工作的成效。然而,当前企业政工队伍建设存在诸多问题,如人员结构不合理、专业素质参差不齐、工作积极性不高、培训机制不完善等。本文深入分析了这些问题产生的原因,并提出了加强企业政工队伍建设的对策,包括优化人员结构、提升专业素质、激发工作积极性、完善培训机制等,旨在为企业政工队伍建设提供有益的参考,促进企业思想政治工作水平的提升,推动企业的健康稳定发展。

[关键词] 企业政工队伍建设; 存在的问题; 对策

一、引言

在企业发展的进程中,思想政治工作是一项不可或缺的重要工作。它不仅是企业凝聚人心、调动员工积极性的重要手段,也是企业贯彻党的方针政策、确保正确发展方向的关键保障。而企业政工队伍作为思想政治工作的具体实施者,其素质和能力的高低直接决定了思想政治工作的质量和效果。

随着市场经济的不断发展和企业改革的持续深化,企业面临着日益复杂多变的内外外部环境,员工的思想观念和价值取向也呈现出多元化的趋势。在这种情况下,加强企业政工队伍建设,提高政工人员的综合素质和工作能力,对于企业应对各种挑战、实现可持续发展具有重要的现实意义。然而,当前企业政工队伍建设还存在一些不容忽视的问题,这些问题制约了思想政治工作作用的发挥,影响了企业的健康发展。因此,深入分析企业政工队伍建设存在的问题,并探索有效的解决对策,具有重要的理论和实践价值。

二、企业政工队伍建设的重要性

(一) 引领企业正确发展方向

企业政工队伍能够将党的方针政策与企业实际相结合,通过开展思想政治工作,引导企业员工树立正确的世界观、人生观和价值观,使企业的发展战略和经营决策符合国家法律法规和社会道德规范,确保企业在正确的轨道上发展。

(二) 增强企业凝聚力和向心力

思想政治工作可以营造良好的企业文化氛围,促进员工之间的沟通与交流,增强员工对企业的认同感和归属感。政工队伍通过组织各种形式的活动,如主题教育、文化活动等,能够激发员工的工作热情和创造力,形成团结协作、积极向上的企业精神,从而提高企业的凝聚力和向心力。

(三) 促进企业和谐稳定发展

在企业发展过程中,难免会出现各种矛盾和问题,如员工之间的利益冲突、工作压力等。政工队伍能够及时发现这些问题,并通过思想政治工作进行疏导和化解,协调各方利益关系,维护企业的和谐稳定。同时,政工队伍还可以关注员工的生活需求,为员工排忧解难,让员工感受到企业的关怀和温暖,进一步增强企业的稳定性。

(四) 提升企业核心竞争力

优秀的企业政工队伍能够培养和造就一支高素质的员工队伍,提高员工的思想道德素质和业务能力水平。员工是企业发展的核心力量,他们的素质和能力直接决定了企业的竞争力。通过思想政治工作,可以激发员工的创新意识和进取精神,促进企业技术创新和管理创新,从而提升企业的核心竞争力。

三、企业政工队伍建设存在的问题

(一) 人员结构不合理

年龄结构失衡: 部分企业政工队伍年龄偏大,年轻政工人员相对较少。年龄大的政工人员虽然经验丰富,但在接受新事物、运用新技术方面可能存在一定困难;而年轻政工人员则缺乏实践经验和阅历,难以独立承担复杂的思想政治工作任务。这种年龄结构的不平衡,不利于政工队伍的传承和发展。

专业结构单一: 许多企业政工人员大多来自文科专业,如中文、政治、历史等,而缺乏企业管理、心理学、社会学等相关专业的人才。这种单一的专业结构使得政工队伍在开展工作时,往往局限于传统的思想政治教育方式,难以运用多元化的知识和方法解决实际问题,影响了思想政治工作的效果。

岗位配置不合理: 一些企业对政工岗位的设置不够科学合理,存在因人设岗的现象。部分政工人员的工作任务不饱

和,而有些重要岗位却人手不足,导致工作效率低下。此外,政工岗位与其他业务岗位之间的交流和轮换较少,不利于政工人员全面了解企业的生产经营情况,也限制了政工队伍的发展空间。

(二) 专业素质参差不齐

政治理论水平有待提高:部分政工人员对党的方针政策学习不够深入,理解不够透彻,在开展思想政治工作时,不能准确地将党的理论和政策传达给员工,导致思想政治工作缺乏针对性和实效性。

业务能力不足:一些政工人员缺乏开展思想政治工作的专业知识和技能,如沟通技巧、心理咨询能力、组织协调能力等。在面对员工的思想问题和实际困难时,不能有效地进行疏导和解决,无法赢得员工的信任和支持。

创新意识不强:部分政工人员习惯于采用传统的工作方式和方法,缺乏创新意识和开拓精神。在新的形势下,员工的思想观念和需求发生了很大变化,传统的思想政治工作方式已经难以满足员工的需求。如果政工人员不能及时创新工作方式和方法,就会导致思想政治工作缺乏吸引力和感染力。

(三) 工作积极性不高

职业发展前景不明朗:在一些企业中,政工岗位的晋升渠道相对狭窄,政工人员的职业发展受到一定限制。与业务岗位相比,政工人员在薪酬待遇、职称评定等方面也存在一定差距,这使得部分政工人员对自身职业发展感到迷茫,工作积极性不高。

工作认可度低:由于思想政治工作的效果往往难以直接量化,部分企业领导和员工对政工工作的重要性认识不足,对政工人员的工作成果缺乏认可和尊重。这种工作认可度的低下,容易让政工人员产生挫败感,影响他们的工作积极性和主动性。

工作压力较大:随着企业改革的不断深入和社会环境的变化,政工人员面临着越来越多的工作压力。他们不仅要处理员工的思想问题,还要应对各种突发事件和复杂情况,工作任务繁重。同时,由于政工工作的特殊性,政工人员需要随时保持高度的政治敏感性和责任感,这也给他们带来了较大的心理压力。

(四) 培训机制不完善

培训内容缺乏针对性:部分企业在开展政工人员培训时,培训内容与实际工作需求脱节,缺乏针对性和实用性。培训往往侧重于理论知识的传授,而忽视了实践技能的培养,导致政工人员在实际工作中无法将所学知识应用到具体工作中,培训效果不佳。

培训方式单一:传统的培训方式主要以课堂讲授为主,形式单一,缺乏互动性和趣味性。这种培训方式容易让政工人员感到枯燥乏味,影响他们的学习积极性和参与度。此外,企业很少采用案例分析、实地考察、模拟演练等多样化的培训方式,不利于提高政工人员的综合素质和实际工作能力。

培训评估机制不健全:许多企业没有建立完善的培训评估机制,对培训效果缺乏有效的评估和反馈。培训结束后,没有对政工人员的学习成果进行考核和评价,也无法了解培训中存在的问题和不足之处,难以对后续培训进行改进和优化。

四、企业政工队伍建设存在问题的原因分析

(一) 企业重视程度不够

部分企业对思想政治工作的重要性认识不足,存在重业务轻政工的现象。在企业经营决策中,往往将更多的资源和精力投入到生产经营业务中,而对政工队伍建设投入相对较少。企业领导认为政工工作不能直接创造经济效益,对政工队伍的建设和发展缺乏足够的重视和支持,导致政工队伍建设存在诸多问题。

(二) 管理体制不健全

一些企业缺乏完善的政工队伍管理体制,对政工人员的招聘、选拔、培养、考核等环节缺乏科学规范的管理。在人员招聘方面,没有严格的标准和程序,导致政工人员素质参差不齐;在考核评价方面,缺乏科学合理的考核指标体系,考核结果不能真实反映政工人员的工作业绩和能力水平,影响了政工人员的工作积极性和主动性。

(三) 社会环境的影响

随着市场经济的不断发展和社会的多元化,各种思想文化相互碰撞,人们的价值观念和思维方式发生了很大变化。在这种社会环境下,部分政工人员受到功利主义、享乐主义等不良思想的影响,工作态度不端正,职业操守缺失,影响了政工队伍的整体形象和战斗力。同时,社会对政工工作的认可度不高,也使得政工人员在工作中缺乏成就感和荣誉感,进一步影响了他们的工作积极性。

(四) 政工人员自身因素

部分政工人员自身缺乏学习意识和进取精神,对新知识、新技能的学习不够主动,导致自身素质和能力难以适应新形势下思想政治工作的要求。此外,一些政工人员缺乏职业规划和目标,对自身职业发展感到迷茫,在工作中缺乏动力和热情,影响了政工队伍的建设和发展。

五、加强企业政工队伍建设的对策

(一) 优化人员结构

调整年龄结构: 企业应制定合理的政工人员招聘计划, 注重引进年轻、有活力的政工人才, 充实政工队伍力量。同时, 要充分发挥老政工人员的传帮带作用, 将他们的丰富经验和优良传统传授给年轻政工人员, 促进政工队伍的年龄结构优化和梯队建设。

丰富专业结构: 在招聘政工人员时, 要注重选拔具有企业管理、心理学、社会学等相关专业背景的人才, 优化政工队伍的专业结构。此外, 企业还可以鼓励现有政工人员通过自学、进修等方式, 拓宽知识面, 学习多学科知识, 提高综合素质, 以适应思想政治工作的多元化需求。

科学配置岗位: 企业应根据自身实际情况, 科学合理地设置政工岗位, 明确各岗位的职责和要求。要避免因人设岗的现象, 确保政工岗位与其他业务岗位之间的合理配置和协调发展。同时, 要建立政工岗位与其他业务岗位之间的交流和轮换机制, 让政工人员了解企业的生产经营情况, 提高他们的综合能力和业务水平。

(二) 提升专业素质

加强政治理论学习: 企业应定期组织政工人员参加政治理论学习培训, 邀请专家学者进行授课, 深入学习党的方针政策和理论知识。同时, 要鼓励政工人员自主学习, 通过阅读相关书籍、报刊杂志、参加线上学习等方式, 不断提高自身的政治理论水平。

开展业务技能培训: 根据政工工作的实际需求, 企业应开展有针对性的业务技能培训, 如沟通技巧培训、心理咨询能力培训、组织协调能力提升等。可以采用内部培训与外部培训相结合的方式, 邀请专业人士进行授课, 也可以组织政工人员到其他优秀企业进行交流学习, 借鉴先进的工作经验和方法。

鼓励创新实践: 企业应营造鼓励创新的氛围, 鼓励政工人员积极探索新的工作方式和方法。可以设立创新奖励基金, 对在思想政治工作创新方面取得突出成绩的政工人员给予表彰和奖励。同时, 要为政工人员提供创新实践的平台和机会, 让他们在实际工作中不断锻炼和提升自己的创新能力。

(三) 激发工作积极性

拓宽职业发展渠道: 企业应建立健全政工人员的职业发展体系, 拓宽政工人员的晋升渠道。可以设立政工专业职称序列, 为政工人员提供明确的职业发展路径。同时, 要建立公平公正的晋升机制, 根据政工人员的工作业绩、能力水平和综合素质进行晋升选拔, 让优秀的政工人员能够得到及时

的晋升和重用。

提高工作认可度: 企业领导应充分认识到政工工作的重要性, 加强对政工工作的领导和支持。要定期听取政工人员的工作汇报, 及时解决他们在工作中遇到的问题和困难。同时, 要加大对政工工作的宣传力度, 通过企业内部媒体、宣传栏等渠道, 宣传政工工作的成果和政工人员的先进事迹, 提高政工工作在企业内部的认可度和影响力。

减轻工作压力: 企业应合理安排政工人员的工作任务, 避免工作任务过重。要建立健全心理疏导机制, 定期组织政工人员参加心理健康讲座和心理咨询活动, 帮助他们缓解工作压力, 保持良好的心理状态。此外, 企业还可以通过改善工作环境、提高工资待遇等方式, 提高政工人员的工作满意度和幸福感。

结论

企业政工队伍建设是企业思想政治工作的重要保障, 对于企业的健康稳定发展具有至关重要的作用。当前, 企业政工队伍建设存在人员结构不合理、专业素质参差不齐、工作积极性不高、培训机制不完善等问题, 这些问题制约了思想政治工作作用的发挥。通过深入分析这些问题产生的原因, 本文提出了优化人员结构、提升专业素质、激发工作积极性、完善培训机制等加强企业政工队伍建设的对策。企业应充分认识到政工队伍建设的重要性, 高度重视政工队伍建设工作, 采取切实有效的措施, 解决政工队伍建设中存在的问题。通过不断加强政工队伍建设, 提高政工人员的综合素质和工作能力, 打造一支政治坚定、业务精湛、作风优良、纪律严明的政工队伍, 为企业思想政治工作提供有力的人才支持, 促进企业思想政治工作水平的提升, 推动企业的健康稳定发展。同时, 政工人员自身也应不断加强学习, 提高自身素质, 积极适应新形势下思想政治工作的要求, 为企业的发展贡献自己的力量。

[参考文献]

- [1] 加强企业政工干部队伍建设与提升企业思想政治工作水平的研究[J]. 张思捷; 涂明霞. 中外企业文化, 2023(06)
- [2] 加强企业政工干部队伍建设与提升企业思政工作水平的探究[J]. 吴巧; 熊嘉庆. 现代企业文化, 2023(36)
- [3] 加强国有企业政治建设 夯实企业高质量发展基础[J]. 张可荣; 张长寿. 中国煤炭工业, 2022(05)
- [4] 赋能队伍建设, 推动企业高质量发展[J]. 冯磊. 人力资源, 2023(08)