

# Analysis on the Innovation of Enterprise Political Work Management Mode in the New Period

Shen Zhao Xue Wang

Jinjiang Petrochemical Co., Ltd., Jilin, Jilin, 132013, China

## Abstract

Enterprise political work management refers to the systematic management and educational methods used by enterprises to improve the ideological and political cohesion and work efficiency of employees. In the context of the new era, paying attention to the innovation of enterprise political work management methods can help enhance employees' sense of identification and belonging to the enterprise, and promote the harmonious development of the enterprise. The paper adopts methods such as literature research to analyze the current situation of enterprise political work management in the new era. Subsequently, guided by the current situation of political work management, strategies are proposed to innovate the concept of enterprise political work management, improve the incentive mechanism for enterprise employees, and enrich the means and methods of enterprise political work management, in order to provide practical and theoretical support for enterprise political work management innovation in the new era.

## Keywords

enterprise; the new period; political work management

## 新时期企业政工管理方式创新分析

赵申 王雪

锦江石化有限公司, 中国·吉林 吉林 132013

## 摘要

企业政工管理是指企业通过系统的管理和教育手段,提高员工思想政治素质凝聚力以及工作效率。在新时期背景下,关注企业政工管理方式创新,有助于增强员工对企业认同感及归属感,促进企业和谐发展。论文采取文献研究法等方法,分析新时期企业政工管理现状,随后以政工管理现状为导向,提出创新企业政工管理理念、完善企业职工激励机制、丰富企业政工管理手段及方式等策略,以期为企业在新时期的政工管理创新提供实践及理论支持。

## 关键词

企业; 新时期; 政工管理

## 1 引言

《中共中央关于加强和改进企业思想政治工作的通知》明确指出,企业要生产出更多更好的产品,就需要有良好技术业务素质 and 思想道德素质的职工队伍。新时期背景下,企业面临着复杂的内外部环境 and 快速变化的市场需求,如何有效开展政工管理成为企业管理者必须面对的重要课题。传统的政工管理模式在理念、手段、信息传递、激励机制和队伍素质等方面存在诸多局限,难以适应现代企业发展的需求。随着信息技术的发展和管理理论的进步,企业政工管理需要不断创新,以提高管理效率和效果,增强员工的凝聚力和归属感。

【作者简介】赵申(1986-),女,中国吉林吉林人,本科,中级政工师,从事企业政工管理研究。

## 2 新时期企业政工管理现状分析

### 2.1 管理理念滞后

新时期企业政工管理中体现出管理理念滞后的情况,主要是由于一些企业未能及时跟上社会和经济环境的变化,仍然依赖于传统的管理方法和思维模式。传统的政工管理理念往往强调单向的信息传递和灌输,缺乏与员工的互动和沟通,导致员工参与度低、积极性不高。此外,部分企业管理者对于现代信息技术和新型管理工具的认识和应用不足,未能充分利用新型技术手段提升政工管理的效率和效果<sup>[1]</sup>。同时,企业在政工管理培训和教育方面投入不足,使得政工人员缺乏系统的培训和现代管理理念的更新,进一步加剧管理理念滞后的问题,使得企业政工管理难以适应新时期员工思想多样化、信息化和个性化的需求,从而影响管理的有效性和员工的认同感。

### 2.2 管理手段单一

新时期企业政工管理中体现出管理手段单一的情况,

主要源于以下几个原因：第一，部分企业仍然依赖传统的管理手段，如召开会议、发放文件和宣传板报等，这类手段缺乏互动性和新颖性，难以激发员工的兴趣和参与热情。第二，部分企业在政工管理创新方面投入不足，缺乏对社交媒体、移动应用和虚拟现实技术等现代信息技术和新型管理工具的深入了解和应用，使得政工管理的方式相对落后和局限。第三，政工人员的培训和专业能力提升不足也是一个重要原因，许多政工人员未能及时掌握和运用多样化的管理手段，导致政工活动形式单一，缺乏吸引力和有效性，使得企业在政工管理手段上未能实现多样化和现代化，制约政工管理整体效果，不利于企业发展。

### 2.3 信息传递滞后

新时期企业政工管理中体现出信息传递滞后的情况，主要是与企业内容应用传统信息传递渠道和机制有关，这些信息传递渠道未能与现代信息化手段充分融合。一方面，许多企业仍然依赖于纸质文件、会议传达等传统方式进行信息传递，这些方式效率低、时效性差，无法满足快速变化的企业环境和员工即时获取信息的需求。另一方面，部分企业缺乏完善的信息化管理平台，无法有效利用互联网和新媒体技术来构建高效的信息传递系统。此外，企业内部信息化基础设施不健全，政工人员的信息技术应用能力有限，也导致信息传递过程中出现延迟和失误。同时，信息传递的层级过多和流程复杂，使得信息在传递过程中容易出现失真和滞后，影响信息的及时性和准确性，进而影响政工管理的整体效率和效果。

### 2.4 激励机制不健全

新时期企业政工管理中体现出激励机制不健全的情况，主要原因在于企业在激励机制设计和实施上存在诸多不足。首先，部分企业缺乏科学系统的激励机制，在设计相关机制时，无法充分考虑员工的多样化需求和个性化差异，导致激励措施单一、缺乏针对性。其次，部分企业在激励机制的实施上缺乏透明度和公平性，激励标准和评判尺度不明确，使得员工对激励措施的认同感和信任度降低。再次，少数企业重视物质激励，忽视精神激励，未能有效利用荣誉奖励、职业发展机会等非物质激励手段，导致激励的整体效果不佳。最后，企业管理者对激励机制的重视程度不足，未能持续跟踪和优化激励机制，导致其无法适应员工需求和外部环境的变化。上述因素均对企业在政工管理中形成健全、有效的激励机制产生作用，最终影响到员工生产积极性和企业的整体管理水平。

### 2.5 政工队伍素质参差不齐

企业内部政工队伍素质直接关联政工管理水平的高低，新时期企业政工管理中体现出政工队伍素质参差不齐的情况，主要是由于多方面因素的影响。首先，企业在政工人员的招聘和选拔上缺乏明确的标准和系统的培训机制，导致少数政工人员专业背景和综合素质不够强，难以胜任现代企业

政工管理的复杂要求<sup>[2]</sup>。其次，部分企业对政工工作的重视程度不够，政工人员的职业发展和晋升渠道不清晰，导致其工作积极性和职业认同感较低。再次，企业在政工人员的继续教育和技能提升方面投入不足，一些政工人员无法及时接纳、更新知识结构和管理理念，难以适应新时期的管理需求。最后，不同企业间的政工管理模式和管理水平存在较大差异，也导致了政工队伍素质参差不齐的情况，影响政工工作的整体效能，也对企业管理水平的提升和员工队伍的稳定性产生制约。

## 3 新时期企业政工管理方式创新路径

### 3.1 创新企业政工管理理念

在新时期，企业政工管理理念的创新需要从多方面入手，以适应现代企业环境和员工需求的变化。在企业方面，首先应该改善和创新常规企业政工管理方式，树立新的管理理念，在注重企业自身发展的基础上，引入现代管理思想，如人本管理、情境领导等，强调以人为本，关注员工的个人需求、职业发展和心理健康，建立更加人性化的管理模式。同时，企业应强化学习与培训，紧密结合企业发展的具体方向，定期组织管理层和政工人员的培训和学习活动，更新管理理念，引导政工人员主动将最新管理方式及理念渗透在企业发展中，以提升管理能力。鼓励创新思维，支持政工人员在工作中提出新思路、新方法，营造鼓励创新的企业文化。此外，企业还应积极引入信息技术，将大数据、人工智能等现代技术应用于政工管理中，实现管理的智能化和精准化，力求构建一个适应时代发展需求的现代政工管理体系，提升管理的科学性和有效性，增强员工的归属感和企业的凝聚力。

### 3.2 丰富企业政工管理手段及方式

企业对现有政工管理方式及手段不断创新完善，才能获取更为良好的管理效果。在新时期，创新和丰富企业政工管理手段及方式，需要结合现代技术和多样化的方法来提升管理效果和员工参与度<sup>[3]</sup>。首先，企业应广泛应用新媒体和社交平台，通过微信公众号、企业内部网站、移动应用等工具，增加政工信息的传播渠道，增强互动性和覆盖面。其次，结合线上和线下活动，开展丰富多彩的政工活动，如线上讨论会、直播培训、虚拟团队建设等，提升员工的参与热情和积极性。利用多媒体技术，制作生动的教学视频、动画和图表，形象地展示政工内容，增强教育的吸引力和效果。引入即时反馈系统，通过在线问卷、实时测评等手段，及时了解员工的意见和建议，进行快速调整和和改进，让职工更加满意。最后，推行个性化的政工服务，根据员工的不同需求和兴趣，设计针对性的活动和项目，满足员工多样化的精神文化需求，并在推行政工管理工作过程中，保持政工人员与基层工作人员间的联系，确保政工人员了解和掌握企业职工需求及问题，构建更加灵活、高效和人性化的政工管理体系，提升

管理的整体效果和员工的满意度。

### 3.3 提升企业党建管理信息传递效率

为更好地创新和改进政工管理工作，适应时代发展，做到与时俱进，确保政工工作的有效实施及落实。首先，企业可建立信息化管理平台，将党建信息、文件、通知等集中在一个统一的系统中，实现信息的快速发布和共享，确保所有党员能够及时获取最新资讯。其次，利用社交媒体和即时通信工具，如企业微信群、钉钉等，搭建便捷高效的沟通渠道，传播正能量内容，增强信息传递的实时性和互动性，并设立专人负责信息的整理和更新，确保信息内容的及时性和准确性。同时，简化信息传递流程，减少中间环节，避免信息在层层传递过程中出现延迟和失真。通过定期的线上会议、视频会议等方式，加强党组织内部的沟通和协调，及时反馈和解决问题，定期发布思想政治工作内容。最后，开展信息化培训，提高职工信息技术应用能力，确保每位员工都可以熟练使用现代化的沟通工具，提升党建管理的信息传递效率，确保党建工作更加顺畅和高效。

### 3.4 完善企业政工职员激励机制

在新时期，完善企业政工职员激励机制需要综合运用多元化的激励手段，满足员工的多样化需求，提升工作积极性和满意度。首先，企业可设计多元化的激励措施，结合物质激励和精神激励，如绩效奖金、晋升机会、培训发展、荣誉表彰等，全面激发员工的动力。其次，建立公平透明的评估体系，制定明确的绩效考核标准和流程，确保激励措施的公平性和透明性，增强员工的信任感和认同感<sup>[4]</sup>。企业应注重了解员工的实际需求，通过问卷调查、员工座谈等形式，倾听员工的意见和建议，针对性地调整激励政策。还要加强对优秀政工职员的宣传和表彰，通过企业内部平台展示其工作成果和贡献，树立榜样，激励更多员工积极向上，构建一个科学、合理、多元的激励体系，有效提升政工职员的工作热情和整体管理水平。最后，定期评估和优化激励机制，根据企业发展和员工需求的变化，不断完善和创新激励方式，确保激励机制的持续有效性，并充分了解和掌握政工人员各方面能力，使其能够在所属岗位上发挥自身优势，打造出更为专业的政工管理队伍。

### 3.5 不断提高政工队伍素质

对于企业而言，提升企业政工管理人员综合素质，有

利于管理工作的有效开展。因此，无论是政工管理人员个体或团队均需显著提高其综合素质，确保政工人员具备现代管理所需的综合能力和专业素养，进而转变常规管理理念及方法，增强企业核心竞争力。首先，应加强招聘和选拔，制定严格的标准，确保引进的政工人员具备良好的专业背景和管理潜力。其次，企业应提供系统的在职培训，通过定期组织学习班、专题讲座和研讨会等，帮助政工人员不断更新知识结构，掌握最新的管理理念和技术。最后，企业还应鼓励政工人员参加外部培训和专业认证，提升其职业素养和专业水平。建立职业发展通道，制定清晰的晋升机制和职业规划，为政工人员提供明确的发展路径，增强其职业认同感和归属感。通过搭建内部交流平台，政工人员可以分享经验和最佳实践，促进共同进步。同时，企业应重视政工人员的心理健康和工作生活平衡，通过开展丰富多彩的文体活动和团队建设，提高其工作积极性和幸福感。通过这些综合措施，企业可以不断提升政工队伍的整体素质，确保政工管理的科学化和现代化。

## 4 结语

企业政工管理方式的改进创新，一方面，能够提高员工的思想政治素质和企业文化认同，增强企业的凝聚力和向心力；另一方面，还可以通过现代化的管理手段和信息技术提升管理效率，优化员工关系管理和沟通机制，从而促进企业整体运营效率和可持续发展。论文通过对企业政工管理方式现状的探讨，认为新时期企业政工管理方式改进过程中，可通过不断提高政工队伍素质、提升企业党建管理信息机制、完善企业政工职员激励机制等策略，构建一个更加高效、灵活和人性化的政工管理体系，增强员工的归属感和工作积极性，为企业的持续发展提供坚实的基础。

## 参考文献

- [1] 党启凤.新时期企业政工管理方式创新研究[J].活力,2022(19):154-156.
- [2] 邢雪薇.新时期企业政工管理方式创新研究[J].现代企业文化,2023(6):64-66.
- [3] 董杰.新时期企业政工管理方式的创新思考[J].现代企业,2021(1):99-100.
- [4] 刘敬.新时代企业党建政工工作一体化管理路径探索[J].中外企业文化,2024(2):157-159.