

Thoughts and Countermeasures on the Construction of Political Work Teams in Enterprises in the New Era

Mofei Liu

Henan Jinyuan Real Estate Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450006, China

Abstract

In the face of the fierce competition environment in the new era, enterprises as a key force to promote national economic construction, its internal cohesion, harmonious atmosphere and talent quality have a direct impact on the development efficiency. Therefore, it is particularly important to strengthen the construction of political workers and carry out in-depth ideological and political education in order to improve the overall quality of political workers. However, there are still some challenges in the construction of enterprise political workers, such as the poor level of incentive mechanism construction, the lack of effective innovation in management methods and the lack of effective improvement in training of political workers. The purpose of this paper is to analyze these problems, and explore the corresponding solution strategies at different levels, in order to provide reference for the healthy development of enterprise political work team.

Keywords

enterprise; construction of political workers; question; solution

关于新时期企业政工队伍建设的问题思考与对策

刘莫菲

河南金苑置业有限公司, 中国·河南 郑州 450006

摘要

面对新时代的激烈竞争环境,企业作为推动国家经济建设的关键力量,其内部凝聚力、和谐氛围及人才质量对于发展效益具有直接影响。因此,加强政工队伍的建设,深入开展思想政治教育,以提升政工队伍的整体素养显得尤为重要。然而,当前企业政工队伍建设中仍面临若干挑战,如企业政工队伍激励机制建设水平较差、政工队伍的管理方法缺乏有效创新以及政工队伍培训工作缺乏有效改良等。论文旨在剖析这些问题,并分层次探讨相应的解决策略,以期为企业政工队伍的健康发展提供参考。

关键词

企业; 政工队伍建设; 问题; 解决对策

1 引言

在新时代背景下,为增强企业竞争力,加强政工队伍建设显得尤为迫切。这要求我们不仅要关注队伍结构的优化与完善,还要深化政工教育工作,以提升成员的业务能力、思想政治素养及心理素质。通过培养积极向上的思想意识和心理素质,我们能够激发政工队伍的内在动力,鼓励他们勇于创新、敬业奉献,从而为企业发展注入新的活力。这一过程不仅是对政工队伍自身的提升,更是对企业整体发展的有力支撑。

2 企业政工队伍建设存在的问题

2.1 企业政工队伍激励机制建设水平较差

现阶段,部分企业在规划政工队伍建设方案时,对激

励机制的重要性认识不足,未充分考虑政工人员的工作环境,也未能依据当前竞争态势来科学制定政工队伍激励机制的策略,这在一定程度上限制了激励机制的有效发挥,难以在明确岗位职责与考核标准的前提下,推动激励机制的高质量构建。此外,一些企业在设计政工队伍建设方案时,对政工人员的个人价值关注不够,对年轻政工人员的职业发展需求调研不足,导致激励措施未能充分满足员工的长远利益,进而难以激发政工人员的积极性,阻碍了政工团队整体水平的提升。

关于一些企业在构建政工队伍激励机制时面临的挑战,关键在于对考核与激励机制的综合考量不足,未能充分融合绩效考核与薪酬管理体系,从而限制了年终考核等关键环节对激励机制完善的促进作用。这一现象不仅阻碍了政工团队中优秀榜样的树立,也限制了先进事迹的传播,进而影响了政工干部荣誉感的培育。

【作者简介】刘莫菲(1987-),女,中国安徽界首人,本科,政工师,从事组织人事研究。

此外，激励机制的建设过程中，部分企业忽视了内部工作氛围的重要性，缺乏必要的惩戒机制来强化责任意识，导致政工团队难以通过有效手段激发企业内部的竞争活力。同时，对政工干部能力短板的认识不足，使得人才流动方案的设计缺乏针对性，阻碍了政工人才潜力的全面挖掘和激励机制整体效能的提升。

2.2 政工队伍的管理方法缺乏有效创新

在构建政工队伍管理的创新策略之际，部分企业对责任冲突所带来的负面影响未能进行深刻剖析，也未系统总结影响队伍和谐氛围的要素，这使得其策略制定缺乏精准性，难以在有效解决内部冲突的基础上，促进企业内部环境的和谐。此外，在探索新的政工管理方法时，部分企业忽视了对企业内部凝聚力构建的细致评估，也未深入调研基层党建组织的发展状况，从而难以在方法创新的同时，强化团队的团结协作能力。再者，对于传统管理模式的局限性，部分企业在政工队伍建设过程中未能给予充分审视，未能根据企业长远发展的需要，设计出创新的队伍组建方案，这在一定程度上限制了政工队伍管理体系的完善，以及政工人员综合能力的提升^[1]。

2.3 政工队伍培训工作缺乏有效改良

政工队伍的培训质量直接关联到其成员的工作效能。然而，当前部分企业在规划政工培训时，忽视了合理的日程安排与创新培训条件的重要性，这限制了政工人员业务技能的提升。缺乏针对性的培训方案，使得政工团队难以获得专业指导，进而影响了他们对新时代政工工作形势的准确判断。此外，信息获取的不充分也限制了培训路径的拓展，减弱了培训工作的实效性。因此，加强政工培训质量，创新培训方式与内容，对于提升政工团队的整体能力至关重要。

在某些政工队伍的培训活动执行期间，存在对政工人员自主学习能动性的忽视，没有充分强调并实践提升其自学氛围的举措，限制了政工创新工作的潜力挖掘。同时，这些培训活动对网络资源的应用潜力认识不足，忽视了网络资源对拓宽政工工作覆盖面的积极影响，未能充分借助网络加强培训效果。尽管部分企业的政工人员有意愿创新团队培训方案，但他们对于激发个人及团队创新意识的重要性理解不够深刻，且缺乏对政工人员信息获取与处理能力的有效评估，导致基层需求难以精准把握，进而影响政工服务质量的提升。

2.4 政工队伍年龄结构缺乏合理性

政工队伍的年龄构成显著地影响着其整体业务效能。然而，当前的某些政工队伍构建策略在人员配置上显得不够重视，特别是在招聘机制方面缺乏深度考量，未能针对高素质应届毕业生的招募策略进行适时调整。这种现状限制了优秀青年才俊积极投身于政工工作的机会，进而阻碍了政工队伍年龄结构的优化调整。尽管一些企业意识到调整政工队伍年龄结构的重要性，但在实际执行过程中，对于政工干部的选拔与任用机制的创新力度不足，同时传统培训模式的利用

效率不高，导致宝贵的实践经验难以得到有效传承。这不仅影响了带教任务的顺利执行和带教职责的精准履行，还制约了政工人才定向培养体系的创新与发展，进而影响了整个政工队伍的活力与凝聚力。

在寻求优化政工团队年龄结构的进程中，部分组织忽视了构建高效的内部人才流动机制的重要性，特别是在针对政工专业人才方面。这种忽视限制了转岗策略的创新与发展，阻碍了通过岗位轮换优化来实现对复合型政工人才的全面培养。因此，调整政工队伍年龄结构的努力未能奠定坚实的基础。此外，一些企业在调整政工人员年龄结构时，对专职与兼职人才的培育策略重视不足，未能灵活调整招聘要求以适应新需求。这种僵化导致了人事调整在年龄结构优化方面的作用受限，难以吸引并有效吸纳年轻人才，进而制约了政工团队结构优化的整体进程和效果^[2]。

2.5 政工队伍管理制度尚不完善

政工队伍建设因其高复杂性，要求不断调整与创新制度，以优化整体建设质量。然而，当前部分企业政工队伍建设进程中，对提升机制质量的因素剖析不足，忽视了队伍稳定性的重要性，未全面审视影响工作效率的各环节，进而限制了建设条件的充分实现，难以满足组织改革需求。此外，在管理制度建设中，对于人才选用机制的构建重视不够，缺乏对人才质量及其影响要素的深入探索，导致管理制度显得宽泛，未能基于团队成员素质的精准评估，实现管理制度的有效创新与适应。

3 提高政工队伍建设水平的策略

3.1 完善政工队伍激励机制，强化政工团队竞争环境

在构建和优化企业政工队伍激励机制的策略时，应着重强化政工团队竞争环境的营造，特别是深入剖析岗位责任制的实施状况，旨在细化并强化团队成员的考核体系。此举旨在通过提升考核激励措施的效率，推动政工队伍激励机制的持续精进。同时，企业需细致探究政工人员的职业发展需求，全面把握政工人才成长的内在规律，确保在清晰界定绩效与薪酬关联性的前提下，灵活调整和优化对政工人员的考核管理策略，从而最大化地发挥激励机制的效能。

企业应高度重视树立政工团队中的榜样模范，通过广泛宣传优秀政工人员的先进事迹，来增强政工人员的荣誉感和归属感。同时，构建积极的内部竞争环境，并有效利用激励机制，以激发政工团队的积极性和创造力。此外，企业还需强化惩罚措施，对失职行为进行严肃处理，营造优胜劣汰的工作氛围。通过优化内部流动机制，充分挖掘各岗位成员的潜力，从而全面提升企业政工工作的效能和影响力。

3.2 促进政工队伍管理策略创新，审视政工效能因素

在优化企业政工队伍管理策略的创新过程中，务必全面审视影响政工效能的各项因素，特别是针对团队内部的责任矛盾进行深入剖析与妥善处理，确保管理创新能够正向

促进团队内部的和谐氛围,为政工管理优化实践奠定坚实基础。此外,应强化对政工人员职责体系的细致审视,特别是职责划分的清晰界定,以增强全员对政工工作重要性的认识,从而在避免责任冲突的同时,增进企业内部环境的和谐性。对于企业而言,在探索政工管理创新路径时,提升团队凝聚力成为核心议题,需紧密结合企业可持续发展战略,确保政工管理创新与企业发展步伐相协调,推动政工管理工作全方位优化升级^[3]。

3.3 提高政工队伍培训工作质量,深化日常决策流程革新

在优化企业政工队伍培训工作的改革蓝图中,关键在于深化日常决策流程的革新,以确保培训任务的实施更加精确无误,从而为培养高素质的政工人才奠定坚实的基础,助力他们在实际操作中积累宝贵经验,进而提升其业务能力。为此,企业应积极拓宽合作网络,诚邀业界专家与资深人士加入培训行列,共同深入剖析新时代背景下政工工作的宏观趋势与挑战,确保培训内容紧贴时代脉搏,满足现实需求。同时,企业应重视外部优质培训资源的引进与整合,通过多元化的培训方式和方法,如案例分析、模拟演练、在线学习等,丰富培训内容,增强培训的吸引力和实效性,全面提升政工队伍的综合素养和专业能力。这样的改革举措不仅有助于构建一支适应新时代要求的高素质政工队伍,还能为企业的持续健康发展提供坚实的人才保障和强大的精神动力。

在企业优化政工人员培训工作的改革时,将增强自主学习意识置于核心位置显得尤为关键。这不仅要求企业为政工人才构建一个促进自我提升的优质学习环境,还需巧妙利用网络资源的丰富性与便捷性,拓宽政工工作的传播与影响范围,从而有效提升政工队伍的专业素养与综合能力。此外,企业应深入重视并强化政工人才的调研能力,紧密结合项目一线的工作实际,量身定制政工队伍的培训计划。这一过程应充分考虑并满足企业员工的多样化利益需求,确保培训内容与企业员工关切紧密相连,进而通过精准施策提升培训的针对性和实效性。同时,企业将提升服务意识作为改革的重要一环,通过加大对员工生活困境的关注度与帮扶力度,不仅能够有效解决员工的实际问题,还能赢得员工对政工人员培训工作的高度认可与支持。这种双向互动不仅增强了企业内部的凝聚力,也为政工人员培训工作的深入开展奠定了坚实的群众基础。

3.4 促进政工队伍年龄结构合理性,提升整体工作效能

在构建企业政工队伍的过程中,核心目标是提升整体

工作效能,故应聚焦于优化团队年龄结构,以策略性调整促进队伍结构的合理布局。这不仅要求优化成员配置方案,还需为年龄结构优化提供坚实支撑。针对骨干成员的管理,应强化年龄因素的考量,灵活调整传统培训模式,确保代教师岗位管理得当,带教责任明确到位。通过这一系列精细化措施,旨在定向培养高质量政工人才,提升整体团队建设的效能与质量。

企业应依据政工队伍年龄结构调整的需求,深入探索并改进内部人员流动机制,优化岗位轮换策略,以加速复合型人才的培育,从而助力专兼职岗位设计的灵活性提升,为政工队伍年龄结构改善创造积极条件。在规划政工干部选聘管理时,关键在于激发政工专业人才的积极性,确保团队年龄结构趋于合理,持续吸引并保留高素质人才。通过精准把握团队需求,推动政工队伍年龄结构的持续优化与平衡^[4]。

3.5 加快完善政工队伍管理制度,剖析多重因素

在筹划政工队伍建设蓝图时,应深刻反思制度建设的基础性价值,全面剖析影响队伍综合实力的多重因素,进而明确制度构建对于增强政工工作规范化、系统化的关键作用。同时,企业需审视并革新传统的晋升机制,加大对政工人员实操能力的考量,确保管理制度能依托丰富的实践经验进行迭代升级,从而有效提升政工队伍的整体效能与专业水准。

4 结语

综上所述,针对政工队伍建设的难题与提升高素质政工干部的目标,首要策略在于优化队伍结构,完善管理体系,并着力于青年骨干的培育与选拔。政工干部个人需持续强化管理能力,构建多维度思维模式,提升个人智力水平,同时深化对当代企业文化、党建精神及企业发展战略的理解,以增强业务处理的效能。此外,企业还需强化整体政工团队的思想教育,引导政工干部树立高尚的道德情操,从而全面提升政工队伍的政治觉悟与综合素质。

参考文献

- [1] 王子健.中国铁建企业政工队伍建设方案探究[J].河北企业,2023(2):145-147.
- [2] 雷宁.新时代加强企业政工队伍建设的思考[J].新丝路,2024(11):202-204.
- [3] 王猛.加强企业政工队伍建设提升思想政治工作水平[J].智库时代,2024(11):83-85.
- [4] 白从阳.企业政工队伍建设与企业思想政治工作的融合[J].现代企业文化,2023(2):64-66.