

Innovation strategy of political and industrial management methods of state-owned enterprises in the era of new media

Peili Jiang

Guilin Tebang New Materials Co., Ltd., Guilin, Guangxi, 541004, China

Abstract

In the era of new media, the mode of information dissemination and the environment of public opinion have undergone profound changes, which have brought new opportunities and challenges to the political and industrial management of state-owned enterprises. This paper first expounds the characteristics of the new media era and the importance of the political work management of state-owned enterprises, and deeply analyzes the problems existing in the current political work management of state-owned enterprises in terms of concept, content, method, and team building. Then, based on the advantages of new media, this paper puts forward the innovative strategy of political management methods of state-owned enterprises from the aspects of innovating management concepts, enriching management content, optimizing management methods, and strengthening team building, aiming to improve the effectiveness of political management of state-owned enterprises, enhance the cohesion and competitiveness of enterprises, and promote the healthy development of state-owned enterprises in the new era.

Keywords

new media era; state-owned enterprises; political management; Innovative strategies

新媒体时代国有企业政工管理方法创新策略

蒋培莉

桂林特邦新材料股份有限公司, 中国·广西 桂林 541004

摘要

在新媒体时代, 信息传播方式和社会舆论环境发生了深刻变化, 这对国有企业政工管理工作带来了新的机遇与挑战。本文首先阐述了新媒体时代的特点以及国有企业政工管理工作的重要性, 深入分析了当前国有企业政工管理工作在理念、内容、方式、队伍建设等方面存在的问题。然后, 基于新媒体的优势, 从创新管理理念、丰富管理内容、优化管理方式、加强队伍建设等方面提出了国有企业政工管理方法的创新策略, 旨在提升国有企业政工管理工作的实效性, 增强企业的凝聚力和竞争力, 促进国有企业在新时代的健康发展。

关键词

新媒体时代; 国有企业; 政工管理; 创新策略

1 引言

国有企业作为我国国民经济的重要支柱, 不仅承担着重要的经济责任, 还肩负着相应的政治责任和社会责任。政工管理工作是国有企业管理体系的重要组成部分, 对于加强企业思想政治建设、提升员工思想道德素质、维护企业稳定发展具有至关重要的作用。随着新媒体技术的飞速发展, 互联网、移动终端等新媒体平台广泛普及, 信息传播速度加快、范围扩大、形式多样, 极大地改变了人们的生活方式和思维模式。在这种背景下, 国有企业政工管理工作面临着新的形势和任务, 传统的政工管理方法已难以满足新媒体时代的需求, 创新政工管理方法成为国有企业适应时代发展的必然选择。

然选择。

2 新媒体时代的特点及对国有企业政工管理的影响

2.1 新媒体时代的特点

2.1.1 信息传播快速性

新媒体打破了传统媒体在时间和空间上的限制, 如今信息能够瞬间传遍全球。比如, 无论是一则突发新闻、某人提出的独到观点, 还是新兴的社会思潮, 一经发布在社交媒体、网络平台等渠道, 便能迅速扩散, 引发广泛的关注与热烈讨论。

2.1.2 传播方式互动性

在新媒体环境下, 用户不再只是被动接收信息。新媒体赋予了用户更多参与和表达的权利, 用户可以通过评论、转发、分享等操作, 与信息传播者以及其他用户展开互动交

【作者简介】蒋培莉(1988-), 女, 中国广西桂林人, 本科, 从事企业文化建设研究。

流,从而构建起双向乃至多向的传播模式^[1]。

2.1.3 内容形式多样性

新媒体融合了文字、图片、音频、视频等多种形式,使得信息内容更加丰富、生动,能够契合不同用户的需求和喜好。

2.1.4 信息传播个性化

依托大数据和算法推荐技术,新媒体能够依据用户的兴趣爱好、行为习惯等特征,为用户精准推送个性化的信息内容,实现信息的精准传播。

2.2 新媒体对国有企业政工管理的影响

2.2.1 机遇

新媒体给国有企业政工管理打造出一个更广阔的宣传教育平台。像企业官方网站、微信公众号、微博这些,都能及时把党的政策方针、企业发展动态,还有先进典型事迹等信息发布出去,大大提高了宣传教育的覆盖范围和影响力。而且,新媒体具有互动性,员工参与政工管理工作变得更方便了。他们可以通过评论、留言等方式,发表自己的意见和建议,这既能增强员工的主体意识和责任感,又能促进企业与员工之间的沟通交流。此外,新媒体技术的运用,还为政工管理带来了新思路和新方法。比如,借助短视频、直播这类形式开展思想政治教育活动,能让教育内容变得更加生动有趣,员工学习的积极性提高了,效果自然也就更好了。

2.2.2 挑战

在新媒体环境下,信息多得像汪洋大海,还特别繁杂,里面各种真真假假的信息混在一起。国有企业政工管理部门得花更多精力和时间去筛选、甄别这些信息,还要做好管理工作,避免不良信息对员工思想产生负面影响。新媒体很开放,而且多元,员工通过它能接触到各种各样不同的思想观念和价值取向,这就容易让员工的思想变得多元化、复杂化,无疑增加了国有企业政工管理工作的难度。另外,应用新媒体技术开展工作,要求政工管理人员具备一定的信息技术素养,还得会运营新媒体。可目前,部分国有企业政工队伍的素质和能力,还无法完全跟上新媒体时代的要求。

3 当前国有企业政工管理工作存在的问题

3.1 管理理念相对滞后

在当下国有企业中,政工管理受重视程度不一。部分企业困于传统思维,全力投入生产经营,认为业务数据与经济效益才是企业发展关键,思想政治工作遭边缘化。管理理念上,这类企业过度依赖行政命令和制度,强硬规范员工行为,却忽视员工是有思想、情感与需求的个体。如此一来,员工主体地位被漠视,想法、期望及困扰无人关注。致使政工管理在员工看来,是冰冷的外在约束,缺乏亲和力与感染力,难以激发其对思想政治建设的认同和参与热情。

3.2 管理内容缺乏针对性

国有企业政工管理工作的内容设置,时常陷入理论堆

砌与抽象说教的误区。其内容往往未能紧密贴合企业日常生产经营的实际状况,与员工的真实生活体验更是相距甚远。如此一来,政工管理工作就像是飘荡在空中的楼阁,看似华丽却缺乏根基,难以切实解决企业运营与员工生活中的实际问题。以思想政治教育为例,多数时候只是单纯地宣读文件、讲解晦涩的理论知识,未能深入剖析这些内容与员工日常工作场景、生活困境之间的关联^[2]。员工在面对这些空洞的教育内容时,很难将其与自身实际相联系,自然也就难以产生情感上的共鸣,无法真正将思想政治教育内化为自身的价值观念与行为准则,导致政工管理工作的实效性大打折扣。

3.3 管理方式单一

回顾传统国有企业政工管理方式,会议、讲座、培训几乎成为了三板斧,形式单调且手段陈旧。这些方式大多是自上而下的单向信息传输,如同将知识与理念强行灌输给员工,却没有给予员工充分表达自我、参与互动的机会。在当今这个信息爆炸、思维多元的时代,这种单一的管理方式显然缺乏吸引力与创新性,难以激发员工的好奇心与探索欲。员工在被动接受信息的过程中,逐渐丧失了参与政工管理工作的热情与主动性,最终使得政工管理工作难以达到预期的效果,无法有效调动员工的积极性,实现思想政治工作对企业发展的助力作用。

3.4 政工队伍素质有待提高

部分国企政工队伍在人员结构与专业能力上短板突出。年龄结构老化,年长人员思维活跃度与新事物接受力不足。知识结构单一,局限于传统政工理论,对新兴管理理念、新媒体技术涉足少。新媒体时代信息传播剧变,政工管理需与时俱进,可部分人员因新媒体技术掌握有限,致工作在信息传播及时性、覆盖面、互动性上受限。且政工工作要求高政治觉悟、扎实业务能力与综合素质,部分人员在此方面有差距,难适应新时代复杂工作要求^[3]。

3.5 缺乏有效的考核机制

国有企业政工管理工作,目前普遍缺失科学合理的考核机制,评估存在片面性。考核多聚焦工作形式合规、任务数量完成,却忽视工作实效与质量。像讲座,仅关注举办及参与人数,不深入考量员工是否受益、思想有无触动。这种重形式轻实质的考核,无法精准衡量工作价值,难以激励政工人员创新与提升质量。长此以往,其工作积极性与创造性受挫,致使政工管理工作按部就班、缺乏活力,严重制约在企业发展中重要作用的发挥。

4 新媒体时代国有企业政工管理方法的创新策略

4.1 创新管理理念

身处新媒体时代,国有企业政工管理应“以人为本”。尊重员工主体地位,重视其性格、兴趣与能力差异,切实关心员工需求和利益,将助力员工成长作为工作核心。日常留

意员工生活,像家中变故、子女入学、就医不便等难题,及时帮扶,以此增强员工对企业的认同感与归属感,提升工作积极性。政工管理部门需转变作风,摒弃高高在上的管理姿态,转向服务型。主动倾听员工想法,无论是对企业发展的建议,还是工作、生活困扰,都认真对待,及时回应诉求,化解思想疙瘩与实际困难,提高员工对政工工作的满意度。面对新媒体挑战,政工管理不可固步自封,要大胆创新。借鉴互联网企业、新兴科技公司在员工管理、文化建设方面的先进经验,结合自身行业特性、发展阶段、人员构成等实际,打造创新管理模式,例如搭建类似互联网企业的内部开放沟通平台,促进员工交流。

4.2 丰富管理内容

国有企业政工管理工作,要紧密结合企业生产经营实际,巧妙将思想政治工作融入各项业务。大力宣传企业发展战略,让员工明晰企业走向,知晓自身工作与企业目标的关联;宣扬目标任务,明确各阶段重点,激励员工奋进;传播企业文化,凝聚员工向心力,以此引导员工树立正确价值观与积极工作态度,为企业发展提供精神动力和思想保障。深入了解员工工作与生活中的问题、困惑,是开展有效思政教育的基础。关注员工职业发展,依其能力、兴趣定制规划,提供晋升路径,同时开展多样培训,涵盖专业技能与管理能力提升,助力员工成长。鉴于当下工作节奏快、压力大,员工易出现心理问题,企业应定期组织心理咨询、辅导活动,邀请专业咨询师为员工排忧,助其保持良好心理状态。新媒体平台为丰富政工管理内容形式提供便利。可制作微视频、微电影,用通俗故事展现党的政策方针,或借 H5 页面互动宣传企业先进事迹,吸引员工关注。借助平台开展线上讨论、交流活动,如针对企业新政策组织线上论坛,让员工发表看法,增强参与感,使政工管理摆脱枯燥,更具活力。

4.3 优化管理方式

国有企业可借助新媒体平台大力开展政工管理工作。建立官方微信公众号、微博、抖音账号,及时推送企业动态、政工信息,让员工了解生产经营、重大决策,传播思政内容。利用平台开展线上思政教育,开设在线课程,方便员工随时学习党的理论、企业规章;举办直播讲座,专家、领导在线授课,实时互动答疑,提升教育灵活性与便捷性。借助新媒体互动性,设置留言、评论区,鼓励员工就政工工作提建议、分享感悟,政工人员及时回复,加强沟通。同时,建立新媒体舆情监测机制,安排专人关注员工言论情绪。一旦出现不良舆情,如员工对政策误解引发负面讨论,立即发布正面信息,解读政策意图,回应关切,引导舆论走向积极,营造良好企业舆论环境。

4.4 加强政工队伍建设

政工管理人员要把加强政治理论学习作为首要任务,

不断提升政治站位,坚定政治立场,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,持续提高政治敏锐性与鉴别力,确保政工管理工作方向正确。业务培训同样关键。需提升其思想政治教育能力,用生动方式传播党的理论与企业价值观;提高组织协调能力,高效组织政工活动;增强沟通交流能力,与员工顺畅沟通。同时,鼓励政工管理人员学习新媒体技术,掌握短视频制作、公众号运营等新媒体运营方法,提升运用新媒体开展工作的能力。在队伍建设方面,注重选拔和培养年轻政工管理人员,优化年龄与知识结构。年轻人思维活跃、对新媒体接受度高,引进新媒体、心理学等专业人才,能为政工队伍注入活力。

4.5 建立健全考核机制

政工管理人员要把加强政治理论学习作为首要任务,不断提升政治站位,坚定政治立场,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,持续提高政治敏锐性与鉴别力,确保政工管理工作方向正确。业务培训同样关键。需提升其思想政治教育能力,用生动方式传播党的理论与企业价值观;提高组织协调能力,高效组织政工活动;增强沟通交流能力,与员工顺畅沟通。同时,鼓励政工管理人员学习新媒体技术,掌握短视频制作、公众号运营等新媒体运营方法,提升运用新媒体开展工作的能力。在队伍建设方面,注重选拔和培养年轻政工管理人员,优化年龄与知识结构。年轻人思维活跃、对新媒体接受度高,引进新媒体、心理学等专业人才,能为政工队伍注入活力。

5 结语

新媒体技术重构了国有企业政工管理生态,驱动传统工作模式向数字化平台迁移成为组织变革的核心议题。理念革新驱动管理模式升级;构建涵盖组织文化重塑、价值传播体系优化及互动反馈机制完善的多维工作框架;建立人才梯队培养与动态绩效评估体系,这些举措有效强化了思想引领与组织协同的耦合效应。深度整合社交媒体矩阵与智能传播工具,在意识形态引导、员工关系管理、危机舆情应对等领域形成闭环解决方案,为战略目标落地注入持续动能。技术迭代加速与社会结构变迁双重驱动下,政工管理系统需建立弹性响应机制;通过数据挖掘分析员工行为特征,精准匹配个体发展诉求与组织文化建构路径,实现管理效能的动态优化。

参考文献

- [1] 王世显.新媒体时代国有企业政工管理方法创新策略[J].现代企业文化,2023,(13):63-66.
- [2] 王志芬.新媒体时代国有企业政工管理方法创新研究分析[J].现代营销(经营版),2020,(03):170-171.
- [3] 刘冰.新媒体时代国有企业政工工作方法创新研究[J].管理观察,2019,(34):26-27.