

企业政工队伍建设与管理创新研究

张凯

山西临汾西山能源有限责任公司 041000

摘要：企业政工队伍建设与管理是企业思想政治工作的重要环节，关系到企业的凝聚力、向心力和战斗力。随着时代的发展，传统的政工队伍建设和管理方式已难以满足企业发展的需求，必须进行创新。本文深入分析企业政工队伍建设与管理创新的必要性，探讨创新的策略与路径，以期为企业政工工作的优化提供有益参考，助力企业实现高质量发展。

关键词：企业政工队伍；建设；管理创新

引言

在当今复杂多变的社会经济环境下，企业面临着诸多挑战与机遇。企业政工队伍作为企业思想政治工作的主力军，肩负着引导员工思想、凝聚员工力量、推动企业文化建设等重要使命。然而，传统政工队伍建设和管理模式存在诸多局限性，难以适应新时代企业发展的要求。因此，深入研究企业政工队伍建设与管理创新具有重要的现实意义和紧迫性。这不仅有助于提升政工队伍的整体素质和工作效能，还能为企业的发展提供坚实的思想政治保障，促进企业的可持续发展。

一、企业政工队伍建设与管理创新的必要性

（一）适应新时代企业发展的需求

在当今数字化、智能化飞速发展的时代背景下，企业面临着前所未有的机遇与挑战。企业政工队伍作为企业内部重要的组织协调力量，其建设与管理创新对于企业适应新时代发展至关重要。一方面，随着信息技术的广泛应用，企业的组织架构和管理模式发生了深刻变革，传统的政工队伍工作方式已难以满足企业对信息快速传递、精准处理以及高效沟通的需求。例如，在大型跨国企业中，员工分布广泛，信息交流频繁且复杂，这就要求政工队伍能够熟练运用现代信息技术手段，如大数据分析、云计算等，及时掌握员工思想动态和工作状态，为企业决策提供准确依据。另一方面，新时代企业更加注重创新和可持续发展，这要求政工队伍不仅要具备传统的思想政治工作能力，还需掌握现代企业管理、心理学、社会学等多学科知识，以更好地引导员工

树立创新意识和环保理念，推动企业转型升级。例如，一些科技型企业通过开展创新文化建设活动，鼓励员工提出创新想法和建议，政工队伍在其中发挥了重要的组织和引导作用，为企业创新发展营造了良好氛围。

（二）提升政工队伍整体素质的要求

首先，政工人员需要不断更新知识结构，学习新的政策法规、管理理念和工作方法。例如，随着劳动法律法规的不断完善和变化，政工人员必须及时掌握相关知识，以便在处理劳动关系和员工权益保障问题时做到依法依规，避免企业陷入法律纠纷。其次，政工队伍应注重培养专业技能和综合素质，如沟通协调能力、组织策划能力、问题解决能力等。在现代企业中，政工人员往往需要与多个部门和不同层级的员工进行沟通协作，这就要求他们具备良好的沟通技巧和团队合作精神。

二、企业政工队伍建设创新的策略

（一）优化政工队伍结构

企业政工队伍结构的优化是提升政工工作效能的关键环节。在现代企业组织架构中，政工队伍应与企业的发展战略和业务流程相匹配，形成一个层次分明、分工明确、协同高效的组织体系。首先，应根据企业的规模和业务特点，合理确定政工人员的编制数量，避免人员冗余或不足。例如，在大型企业集团中，可设置专门的政工部门，负责统筹规划和组织实施全集团的思想政治工作；而在中小型企业中，则可根据实际情况，将政工职能与人力资源管理等其他职能相结合，提高工作效率。其次，要注重政工队伍的年龄结构和知识结构的优化。引入年轻化、专业化的人才，为政工队伍注入新的活力和创新思维。同时，鼓励政工人员不断学习和更新知识，提升自身的综合素质和业务能力，以适应企业发展的需要。此外，还应建立政工人员的流动机制，促进政工人员在企业内部不同部门和岗位之间的交流与轮岗，使他们能够从不同角度了解企业运营情况，增强政工工作的针对性和实效性。

（二）加强政工人员培训与教育

政工人员的培训与教育是提升其专业素养和工作能力的重要途径。在新时代背景下，政工人员需要掌握多方面的知识和技能，以适应企业思想政治工作的复杂性和多样性。培训内容应涵盖思想政治教育、心理学、管理学、法律法规等多个领域，形成

一个系统全面的知识体系。例如，通过开展思想政治教育理论培训，使政工人员能够准确把握党的方针政策，运用马克思主义理论分析和解决实际问题；通过心理学培训，帮助政工人员掌握员工心理特点和行为规律，提高沟通技巧和心理疏导能力；通过管理学培训，提升政工人员的组织管理能力和团队协作能力。在培训方式上，应采用多样化的教学方法，如专题讲座、案例分析、实地考察、在线学习等，以满足不同政工人员的学习需求和工作特点。

三、企业政工队伍管理创新的路径

（一）创新管理理念与方法

企业政工队伍管理的创新，首先需要从理念和方法上进行革新。在管理理念方面，应摒弃传统的、单一的行政命令式管理，引入现代管理理念，如系统思维、人本管理、动态平衡等。系统思维要求将政工队伍视为一个有机整体，关注队伍内部各要素之间的相互关系以及队伍与外部环境的互动，从而实现整体效能的最大化。人本管理则强调以员工为中心，尊重政工人员的个性和需求，关注其职业发展和个人成长，通过满足员工的合理需求来激发其工作积极性。动态平衡理念则要求管理者根据企业内外部环境的变化，及时调整政工队伍管理策略，保持队伍的稳定性和适应性。

在管理方法上，可以借鉴先进的管理工具和技术，如目标管理、绩效管理、项目管理等。目标管理通过明确政工队伍的工作目标，使政工人员明确自己的工作方向和任务，提高工作的主动性和责任感。绩效管理则通过建立科学的绩效评估体系，对政工人员的工作绩效进行客观评价，为薪酬调整、晋升等提供依据，激励政工人员不断提升工作绩效。项目管理方法可以将政工工作中的大型活动或专项任务视为项目，按照项目管理的流程进行规划、实施和控制，提高工作效率和质量。例如，企业组织大型企业文化宣传活动时，可以采用项目管理方法，明确项目目标、任务分解、时间安排、资源分配等，确保活动的顺利开展和预期效果的实现。

（二）强化政工队伍的激励机制

有效的激励机制是激发政工人员工作积极性和创造力的重要手段。在企业政工队伍管理中，应构建多元化、个性化的激励体系，以满足不同政工人员的需求和期望。

物质激励是激励机制的重要组成部分，但应避免单纯以金钱为激励手段。企业可

以通过提供具有竞争力的薪酬福利、职业发展机会、培训资源等，满足政工人员的物质需求。例如，为优秀政工人员提供参加高端培训课程的机会，不仅可以提升其专业能力，还能增强其对企业的归属感和忠诚度。同时，精神激励也不可或缺，它能够满足政工人员的自我实现需求。企业可以通过表彰优秀政工人员、授予荣誉称号、公开表扬等方式，给予政工人员精神上的认可和鼓励。此外，还可以建立内部晋升机制，为政工人员提供明确的职业发展通道，使他们看到自己的努力能够得到回报，从而激发其工作积极性和进取心。

结论

企业政工队伍建设与管理创新是企业适应新时代发展、提升自身竞争力的必然选择。通过优化队伍结构、加强培训教育、建立科学的考核评价机制以及创新管理理念、强化激励机制和构建沟通协作平台等措施，能够有效提升政工队伍的素质和工作效能，增强企业思想政治工作的针对性和实效性，从而为企业的稳定发展提供强大的思想政治保障和精神动力。

参考文献：

[1]袁成海. 关于建筑企业政工管理与创新途径的几点思考[J]. 门窗, 2014, (12):337-338.

[2]张晶晶. 当前企业政工队伍建设中的问题与对策[J]. 东方企业文化, 2014, (06):68+75.

[3]张桂金. 企业政工管理与创新途径研究[J]. 东方企业文化, 2014, (01):379.