

# The exploration of the path of enterprise political work in improving employees' professional ethics

Fang Wang Zhanqing Wang\* Xia Zhou Yingkun Sun

China National Petroleum Corporation Tarim Oilfield Branch, Korla, Xinjiang, 841000, China

## Abstract

Within the framework of modern enterprise management systems, political education serves as an indispensable component of ideological and political education, playing an irreplaceable role in enhancing employees' professional ethics. As enterprises transition into new phases of transformation and high-quality development, employee ethical standards have become a key indicator of corporate soft power. By analyzing the intrinsic connections between political education and professional ethics cultivation, this study identifies existing shortcomings and challenges in current ethical development practices through case analysis of actual corporate scenarios. The research proposes pathways to achieve deep integration between political education and employee ethical development, including strengthening ideological guidance, improving institutional frameworks, innovating educational formats, and increasing humanistic care. These measures aim to simultaneously elevate corporate governance capabilities and comprehensively enhance employee competencies.

## Keywords

enterprise political work; professional ethics; ideological and political education; humanistic care; system construction

# 企业政工工作在提升员工职业道德素养中的路径探索

汪芳 王湛清\* 周霞 孙赢坤

中国石油天然气股份有限公司塔里木油田分公司, 中国·新疆 库尔勒 841000

## 摘要

在当代企业管理体系模式里, 政工工作作为政治思想教育必要组分, 助力员工职业道德素养提升, 作用不可替代。着眼企业转型升级及高质量发展新阶段态势, 员工职业道德水准成为企业软实力关键表征。通过对企业政工工作跟职业道德培养内在联系予以分析, 按照企业实际情形, 查究当前企业于职业道德建设上存在的瑕疵与困扰, 还给出借助深化思想政治引导、完善制度构建、革新载体样式及加大人文关切等途径, 实现政工工作跟员工职业道德修养深度融合, 实现企业治理能力和员工全面素养双重跃升。

## 关键词

企业政工; 职业道德; 思想政治教育; 人文关怀; 制度建设

## 1 引言

职业道德作为员工全面素养关键层面, 直接对企业内部风气、运营绩效及外在印象产生影响。步入新时代阶段, 企业不只是经济活动的核心主体, 也是社会价值辐射的主要

平台。因此, 把员工职业道德素养提升, 作为企业可持续发展核心任务之一, 政工工作作为企业党组织实施思想政治教育和员工管理的高效手段, 需施展其价值引领、行为约束、文化滋养等效能, 带动员工构建优质职业操守及价值认同观。本文以企业政工工作的当前情形为起点, 审视当前面临的问题, 结合实践探索优化的方向, 给企业造就高素质员工队伍提供理论支撑及实践借鉴思路。

## 2 企业政工工作与职业道德建设的价值概述

企业政工工作乃把党的政治优势转化为企业管理优势的有效途径, 其核心使命是开展思想政治相关教育, 促使员工树立恰当的价值准则、人生哲学和职业操守。在企业内部塑造蓬勃向上的价值文化体系, 为职业道德素养提升搭建重要阶梯。一方面, 政工工作采用规范化训导与日常理念引导, 助力员工认清岗位责任、严守行为规矩; 另一方面, 政工干

【作者简介】汪芳(1990-), 女, 回族, 中国海南海口人, 本科, 政工师, 从事马克思主义理论与意识形态、思想政治教育、党的建设与组织工作、社会治理与群众工作、维稳及企业发展、平安建设研究。

【通讯作者】王湛清(1986-), 男, 中国吉林梅河口人, 本科, 助理政工师、二级保卫师, 从事马克思主义理论与意识形态、思想政治教育、社会治理与群众工作、安全防范研究。

部开展工作起到“无声滋养”作用，凭榜样带动与典型表率激发员工自我管控及职业自觉的产生<sup>[1]</sup>。

企业政工工作从以往的灌输型宣传过渡到以人为本的价值引导、服务型形态，愈发聚焦人文关切与心理引导，这为增进职业道德素养开拓更柔性且高效渠道。政工工作凸显的系统性、渗透性与连续性样态，让其成为开展员工职业道德教育的关键途径。

### 3 当前企业政工在职业道德素养提升中存在的问题

#### 3.1 思政教育内容与职业实际脱节

某些企业政工活动存在内容空泛、不见实际成效现象，形式的喧宾夺主超过内容。一些思想政治教育内容只是停在理论宣讲的层面，未与实际工作场景达成融合，未针对员工岗位特性开展差异化施教。例如，有的政工课程开展“笼统灌”式的统一讲授活动，把技术工人与管理人员等量齐观，引发内容的针对性丧失，员工不易达成共鸣。此外，教育内容多是抽象的准则条文，未围绕职业规范、行为准则、工作责任等实际问题开展案例剖析与实践指引，难以契合员工在实际工作里对职业道德规范的切实需求。

#### 3.2 政工队伍专业能力不足

现今一些企业政工干部有着较高理论水平基础，不过在跟员工日常的沟通、心理安抚与情感交流方面显露出明显短板。多数政工人员源自行政或人力部门，欠缺成体系的心理学、人际交流及基层一线管理方面的经验，引发其处理员工思想上的问题、心理方面困惑时难以施展。尤其在面对年轻员工个性化特质突出、情绪化表现强烈的表达方式时，传统说教式沟通无法达成预期效果。此外，有部分政工人员对企业业务流程以及岗位职责认识不透彻，较难开展针对性显著的职业道德引导活动，影响到政工工作的专业成色与说服实力。

#### 3.3 缺乏有效激励机制

在企业绩效系统里，政工工作的成果大多难以进行量化与直观表达，其价值评估未具备统一的衡量标准，这直接削弱了政工岗位的工作热情与岗位吸引力。鉴于政工活动多数归为“软任务”，不易在短时间内收获立竿见影的经济成效，部分企业对政工工作的重视力度不足，造成政工人员一般陷入“劳动量多寡无差异”的境地。此外，企业针对员工职业道德行为的奖惩激励机制尚不完备，缺乏针对典型示范、诚信行为等正面表现的及时表彰推广行动，也未构建起与职业道德水准相关联的评优评先机制，导致员工缺失道德建设的内在驱动力<sup>[2]</sup>。

#### 3.4 载体形式单一，吸引力不强

传统政工宣传一般运用张贴标语、召开会议、下达文件等方式开展，未具创新性与互动的积极性，很难点燃员工，尤其是年轻员工的兴趣。因信息化发展态势与员工接受习惯

的变迁，单一被动的宣传形式，对多样化思想教育需求的满足力不从心。此外，政工活动的时间安排频繁和员工工作起冲突，形式极为正规拘束，引发员工参与的积极性不足。

### 4 提升员工职业道德素养的政工工作策略路径

#### 4.1 强化思想政治教育与岗位融合，推动“岗位育德”常态化

思想政治教育倘若未同岗位实际紧密契合，易陷入形式主义、成效欠佳。因此，企业应把职业道德教育深度渗透进日常业务培训与岗位实践当中，推动达成“岗位即课堂、工作即育人”理念的实施。辨明各岗位上职业道德素养的具体呈现形式，如诚信服务大众、合法有序经营、敬业全力奉献等，把思想政治教育转化为岗位操作细则与行为要求，让员工可弄懂、能瞧见、会实施。

规划多样化主题教育活动，像开展“岗位育德”主题月、“岗位敬业精神分享会”、“我与企业齐成长”演讲挑战赛等，促进员工于交流分享间增强责任观念与岗位归属感。同时，挑选“最美员工”“道德之星”“岗位能手”等模范标杆，借身边人物与事迹唤起道德共振，驱动物员工在岗位执行中砥砺职业操守。凭借此类做法，思想政治教育不再是那种“外在的灌输”做法，成为员工日常工作流程内的内在驱动活力，增强思想教育场景契合与目标聚焦性，为职业道德素养的长效提升筑牢根基。

#### 4.2 提升政工队伍专业能力，建设复合型政工人才体系

政工干部作为企业职业道德建设的领路人，其专业素养直接影响教育的实际效果与员工的接受水平。现今诸多政工人员有着扎实理论根基，只是在人际往来、情感慰藉、员工心理引领等层面有短板。为此，企业应当搭建一套系统化的政工队伍能力提升机制，依靠入职培训及定期研讨班，添加其职业道德教育的相关知识量，增进开展思想工作的专业才干<sup>[3]</sup>。

推动政工人员“走出去”，参与挂职锻炼、跨部门轮岗等，增强其对一线员工需求的理解与体察，做到贴近实际、贴近人心。同时引入如心理咨询、行为激励、组织沟通这类交叉学科内容，打造在政治上坚如磐石、业务上出类拔萃、有人文关怀精神的复合型政工干部，必须专业能力极为扎实。政工工作才能实现从“说教途径”到“引导途径”的转变，从“强制灌输型”变为“积极互动型”，真实达成“讲析明白、倾听领会、执行落地”。

#### 4.3 创新政工工作方式与载体，增强教育吸引力与实效性

伴随员工队伍年轻化结构特征凸显，传统政工教育模式，如板报宣传、集中学习等情况，已很难唤起兴趣与参与兴致。必须切实增进职业道德教育的影响力，必须重塑载体架构、精化教育方式、促进互动升级，全面启用新媒体平台

手段,若提及如微信公众号、企业内部 App、视频号等,实施“线上微型党课讲授”“道德讲堂网络直播”“员工道德风采短视频搜集”等活动,让思想教育融入线上云端,契合员工日常媒介运用习惯。

#### 4.4 完善制度与激励机制,强化道德建设的激励引导作用

制度跟激励机制作业职业道德建设关键支撑。当前,相当多企业在员工职业行为的评价方面倾向业务绩效,而对道德表现的关注存在明显缺失,引发“重业务成绩、轻道德品行”的倾向不容漠视。因此,可把职业道德表现归入绩效考核、晋升评定与荣誉表彰等制度体系里。厘定职业道德考评指标体系,把诚信践诺、团队配合、敬业精神、廉洁自律等设为重点考核要素,跟岗位工作相衔接,做到“备规范、可测评”。

设立“道德之星”“诚信标兵”等专项荣誉称号,并在年终表彰大会、企业宣传平台等进行公开表扬,增强荣誉感与认同感。对在思想政治建设中做出突出贡献的政工干部,还应当在级别晋升、薪酬水平等范畴予以激励,强化岗位的吸引力及归属感。同时,开辟政工工作成果展示途径,若以“杰出事例集成”“道德教育成果陈列”为例,构建“学比赶先”优良态势,持续构建“德者守位、德者获惠”的引导机制,引导员工把道德行为转变为自觉行为。

#### 4.5 注重人文关怀与情感联结,营造关爱员工的道德环境

职业道德的养成不单单依靠制度规范与教育引领,更内在地扎根于企业营造的文化气息和人文关怀范畴。制度可实现规范行为这一目标,教育可重塑认知架构,只是唯有真切的人文关照,才能触碰员工的内心角落,引发他们职业担当感与道德自省。因此,企业进行职业道德建设的阶段,应当聚焦“情感育人”,构建洋溢着温暖情怀的工作天地,让员工在被体谅、被敬重、被呵护的氛围当中,主动恪守职业道德要求。

情绪调控与心理健全为职业道德教育提供关键支撑,伴随职场步调的提速,员工碰到的压力持续上扬,情绪失衡及心理障碍构成影响员工职业举动的重大隐患。为此,企业应当打造专属员工的心理辅导空间,安排具备资质认证的心理咨询师或引入专业心理服务体系,定期筹划心理交流讲座、情绪稳定工作坊、压力释放体验活动等,助力员工理性认知并排解情绪。若察觉到员工存在显著心理困扰迹象,如

出现焦虑、抑郁心境或家庭出现意外变故等,要当即实施干涉与宽抚,杜绝情绪失控引发职业道德出现滑坡局面。如,借助建成“职工心理预警防控机制”和“匿名心理求救路径”,可更有效地维护员工心理康健与职业稳固性。

需将人文关怀渗透到员工日常工作生活各方面。企业可筹备与实施一系列“员工关怀活动”,好比各员工制作生日祝福卡片和小赠品、逢传统节日发放慰问礼盒、开展“家庭日”活动邀请员工亲属莅临企业、设立“爱心救济基金”援助困难员工等。此些举措虽貌似细微平常,可明显增进员工对企业的情感牵连,觉察到组织的关怀与柔暖,激发他们的道德义务感与工作积极性。员工置身于这般“温暖职场”,更易培育感恩观念与自发奉献的道德素养。

政工干部当体现“情感纽带”意义,主动走出那间办公室,深入基层跟员工缔结更真实、平等且真诚的情感关系。可借助定时开展的“谈心谈话”“交流沙龙”以及设立“员工意见箱”等途径,明晰员工思想趋势、工作困扰及生活问题。对特殊岗位、关键人才、困难家庭的员工等类别群体,宜实行“一对一”跟进对接制度,做到思想层面的互通、生活方面的照拂、工作领域的支援,切实让政工工作从“空泛作为”转变为“贴心行动”。这般带有温度的沟通途径,能有效平抑员工的负面情绪,带动归属感强化,且便于政工人员精确落实职业道德引导事宜。

## 5 结语

企业政工工作作为提升员工职业道德素养的重要抓手,其作用不仅体现在思想引领,更在于情感共鸣、文化塑造与行为规范。面对新时期企业管理趋向现代化、员工队伍呈现年轻化态势,政工工作定要紧跟时代前行的节奏,强化跟岗位践行、员工需求的深度聚合。通过教育疏导、制度保障、载体创新及人文关怀等多向路径,助力职业道德教育自“外部约束”转向“内在认同”,从“灌输要求”转向“自觉行动”,实现员工自我管理、自我提升的良性循环,为企业高质量发展打造可靠精神支撑与文化内核。

### 参考文献

- [1] 李博.基于公共管理视角的企业员工职业素养与能力提升路径研究[J].企业改革与管理,2025,(02):74-76.
- [2] 吕华东.以党建工作推动国有企业员工的思想政治工作[J].现代企业文化,2023,(10):81-84.
- [3] 邓家春.新形势下企业员工思想道德建设的探讨[J].现代企业,2021,(12):125-126.