

# The Optimization Path of the Ability Structure of the New Era State-owned Enterprise Political Workers

Yongqin Gao

Zhongshan Nuclear Industry Group Surveying and Mapping Institute Co., Ltd., Xi'an, Shanxi, 710043, China

## Abstract

In the new era of deepening reforms and pursuing high-quality development in state-owned enterprises (SOEs), political workers serve as the core executors of ideological and political work. Their competency framework directly impacts the effectiveness of corporate Party building, team cohesion, and developmental cohesion. Current SOE political work teams face challenges in political cultivation and contemporary demands. Drawing on the practical characteristics of political work and the real needs of SOE development in the new era, this paper explores optimization approaches from the core perspective of competency framework: "precision in selection and cultivation, systematic cultivation systems, contextualized practice scenarios, and long-term incentive effects." These insights provide practical references for building high-level political work teams and promoting the deep integration of ideological and political work with production and operations.

## Keywords

New period; state-owned enterprises; political workers; ability structure; optimization path

## 新时期国企政工人员能力结构优化路径

高永琴

中陕核工业集团测绘院有限公司, 中国·陕西 西安 710043

## 摘要

新时期国有企业深化改革跟高质量发展的进程当中, 政工人员身为思想政治工作的核心执行个体, 其能力构造径直关联到企业党建工作成效、队伍团结汇聚之力与发展向心力量, 目前国企政工队伍存有政治涵养和时代要求。本文依托政工工作的实践特性, 结合新时期国企发展的现实需要, 从能力构造的核心层面出发, 探寻“选拔培育精确化、培养体系系统化、实践场景情境化、激励效果长期化”的优化途径, 为打造高水准政工队伍、推动思想政治工作和生产经营深度交融提供实践参照。

## 关键词

新时期; 国有企业; 政工人员; 能力构造; 优化途径

## 1 引言

国有企业属于国民经济发展的关键支撑, 坚持党的领导、强化党的建设是国企的根本所在。政工人员作为国企党建工作的具体实行人员, 担负着凝聚内心想法、聚集发展力量、引导思想观念、保障前进发展的重要责任。新时期以来, 国企面临市场化转变、数字化改革、多元思想相互碰撞等多重挑战, 员工群体构成日益多样, 思想诉求更为繁杂, 传统政工工作形式和能力储备已难以匹配新的工作情景。当前部分国企政工人员存在“政治属性较强而专业属性不足、经验特性突出而创新特性缺乏、行政特性明显而服务特性弱化”的难题, 限制了思想政治工作效果的充分释放<sup>[1]</sup>。所以, 精

确梳理新时期国企政工人员的核心能力层面, 探寻科学可行的能力构造优化途径, 不仅是加强国企政工队伍建设的内在需要, 更是推动党建工作和生产经营深度交融、为国企高质量发展提供思想保障的关键措施。

## 2 新时期国企政工人员能力构造的核心层面与现实缺陷

### 2.1 政治涵养: 立场稳固但转化本领不足

政治涵养是政工人员的安身基础, 也是保证政工工作方向正确的核心保障, 主要表现为政治忠诚、政治恒定力与政治敏感程度。当前多数国企政工人员能够坚守政治立场, 拥护党的理论和路线方针政策, 但在理论转化本事上存在显著不足。部分人员习惯于机械传送上级文件精神, 把理论学习停留在“阅读文件、标记重点”的阶段, 没有结合企业生产经营实际和员工思想状况进行通俗化阐释, 造成理论宣传

【作者简介】高永琴(1980-), 女, 中国陕西延安人, 本科, 工程师, 从事行政、党建研究。

和员工认知产生隔阂，难以将党的创新理论转化为员工认可的价值观念和推动工作的实际动力。同时，面对复杂的意识形态环境，部分政工人员缺乏对预兆性、趋势性问题的敏锐发现本领，对员工中间传播的错误思想潮流没有及时进行引导，降低了思想政治工作的前瞻性和主动性<sup>[2]</sup>。

## 2.2 专业能力：根基稳固然交融功效匮乏

专业能力作为政工人员履行职责的坚实支撑，包含理论储备、业务认知、群众工作手法等核心要素。当下国企政工队伍里，部分人员拥有扎实的党建理论根基与传统政工工作经历，然而“党建和业务交融”的专业能力方面存有显著不足。某个方面，部分政工人员长久脱离生产经营前线，对企业核心业务程序、发展难点、岗位需要缺少深入认知，开展事务时易于陷入“就党建论党建”的偏差，致使思想政治事务与生产经营呈现“两层皮”状态，难以精准对接员工在业务发展中的思想需求。另外一个方面，在群众工作手法上，部分人员依旧采用“单向输送”的传统形式，欠缺共情能力与沟通手法，在面对员工的职业忧虑、利益需求等实际问题之际，要么躲避推脱，要么简单说教，难以真正踏人员工内心，无法有效化解矛盾、汇聚共识<sup>[3]</sup>。

## 2.3 创新能力：阅历丰富却适应能力迟缓

新时期信息传播途径的变革以及员工群体构成的改变，对政工事务的创新能力提出了更高要求，主要体现为办法创新、载体创新和机制创新。目前多数国企政工人员依赖传统工作阅历，创新意识与适应能力明显薄弱。在工作办法上，依旧以召开会议动员、发放材料、张贴标语等传统形式为主，对体验式、互动式、沉浸式的教育办法运用不够，难以吸引青年员工的关注。在载体运用方面，对新媒体工具的掌控能力不足，未能充分运用短视频、直播、线上社群等新兴载体拓展工作场景，即便部分企业搭建了线上党建平台，大多处于“重建设、轻运营”的状况，未能施展其沟通互动、资源整合的实际功效。在机制创新方面，缺少对员工思想动态的常态化调研机制，工作安排多依靠上级部署，难以依据企业发展变化主动调整工作重心与方式。

## 2.4 服务能力：意识存在但落地成效不足

政工事务的本质是从事人的工作，服务能力是凝聚人心的关键，主要体现为需求回应、问题解决、人文关怀等层面。当前部分国企政工人员具备服务意识，然而在服务成效方面存在显著差距。一个方面，服务方式较为被动，大多是“员工找上门才解决”，缺少主动深入前线、主动了解需求的意识，对员工在职业发展、薪酬福利、工作生活平衡等方面的潜在需求掌握不全面。另一个方面，服务能力存在“单一化”不足，面对员工的心理压力、家庭难题等复杂问题时，缺少跨部门协同解决的能力，常常因“无力解决”而搁置，致使员工对政工事务的信任度降低，难以发挥思想政治事务“解民忧、暖民心”的作用。

# 3 新时期国企政工人员能力结构优化的核心路径

## 3.1 精准选育：筑牢能力建设基础防线

队伍建设的核心为源头把控之态，唯有构建科学选拔配备机制架构，方得从根本层面提升政工队伍整体素质高度。一方面，实施选拔标准优化工程，冲破“单一化”选人模式壁垒。于坚守政治素质首要位置情景之下，拓展选拔渠道边界，既选拔有扎实党建理论基础之专业人才个体，亦着重吸纳具备生产经营一线工作经验、熟稔企业业务流程之复合型人才类型，借由“党建+业务”双重背景选拔举措，从起源之处破解“两张皮”问题困局。同时，明确选拔能力导向标识，将群众工作能力模块、创新思维度、新媒体运用能力单元纳入选拔评价指标体系，规避“重资历、轻能力”倾向态势。另一方面，开展人员科学配备动作，达成“差异化”队伍布局形态。依据企业不同层级架构、不同板块领域工作需求情况，合理实施政工人员配置策略，譬如在青年员工集聚之科技创新板块范畴，重点配备兼具新媒体运营能力要素与青年心理疏导能力要素之政工人员个体；于生产一线板块区域，优先配置熟稔生产流程环节、沟通能力强劲之政工人员个体，保障队伍能力指标与工作需求目标精确对接状态。

## 3.2 体系培育：构建分层分类提升机制

中央企业加快打造现代产业链链长，当好产业基础能力提升的支撑者、产业发展方向的引领者和产业协同合作的组织者，带头落实国家战略性新兴产业集群发展工程和龙头企业保链稳链工程，在现代产业体系建设中发挥好主体支撑和融通带动作用。目前已分两批遴选出16家链长企业，在统筹产业链发展、补齐短板弱项、锻造长板优势、强化供需协同、带动上下游企业协同发展、推动产业链绿色低碳转型、打造互利共赢产业生态方面成效显著。特别是应对疫情冲击，位于产业链上游的部分中央企业，通过提前统筹部署、优化调整负荷，充分保障下游企业原材料需求，以点带链、以链带面，带动下游企业快速复工复产；航空运输、远洋海运、物流运输等中央企业充分发挥基础性保障功能，“中储智运”“我找车”等智慧物流平台高效运营，全力保障物流畅通，促进供应链物流畅通稳定。能力提升进程需要系统培育支撑，应当结合政工人员能力短板状况与职业发展需求特征，构建分层分类培训体系框架，避让“一刀切”笼统培训模式窠臼。一是施行政治素养提升强化工程，聚焦理论转化能力培育靶心。转变传统理论培训模式形态，运用“专题研讨+案例教学+实践分享”复合方式，组织政工人员围绕党的创新理论开展研讨活动，结合企业实际案例样本探究理论解读通俗化方法路径，通过“模拟宣讲”“现场答疑”等实操训练形式，提升理论转化能力水准。同时，定期开展意识形态工作专题培训项目，借助案例分析载体、情景模拟媒

介等方式，提升政工人员对风险隐患敏锐察觉能力与应对处置能力。二是施行专业能力提升强化工程，破解融合效能不足问题。搭建“业务赋能”培训机制架构，组织政工人员深入生产一线开展“沉浸式”学习活动，通过跟班作业形式、参与业务会议途径等，熟稔企业核心业务流程环节与岗位需求内容；邀约业务部门负责人开展专题讲座事项，解读业务发展痛点问题与员工思想诉求内涵，助力政工人员找准党建与业务融合切入点。同时，强化群众工作技能培育，邀约心理学专精人士、优异基层骨干实施谈心交流、矛盾调停等实操培育，增进政工人员的共情本领和问题处置能力。三是加强创新能力增进，契合时代演进需求。开展新媒体运用专题培育，着重培育短视频制作、线上社群运作、直播宣讲等实用技艺，勉励政工人员运用企业内网、微信公众号、视频号等平台创作贴近员工的宣传内容；组织政工人员至先进国企沟通学习，借鉴其于工作方式、载体创新、机制构建等层面的成熟经验，结合本企业实际开展本土化转变。

### 3.3 实践磨砺：搭建能力转化实战平台

能力提升的关键在于实践，唯有将理论知识转化为实际工作能力，方可真正达成能力优化。一方面，搭建“一线练兵”平台，推动政工人员深入基层。构建政工人员基层挂职、轮岗机制，布置政工人员至生产一线、项目现场、基层班组挂职锻炼，于参与生产经营、解决实际问题的进程中，提升业务认知和群众工作能力。譬如，组织政工人员参与企业改革攻坚、项目建设等重点工作，于政策阐释、情绪疏导、矛盾化解的一线实践中，磨砺沟通协调和问题解决能力。另一方面，搭建“创新实践”平台，激发政工人员创新活力。设立政工工作创新项目库，勉励政工人员围绕工作中的难点问题提出创新方案，譬如针对青年员工思想引导问题，开展“青年成长沙龙”“线上思想调研”等创新实践；针对企业文化构建，策划“身边榜样宣讲”“企业故事征集”等互动活动，于实践中提升创新能力。同时，构建创新成果交流机制，定期组织政工人员分享创新实践经验，推动优质成果的推广运用。

### 3.4 长效激励：激发能力提升内生动力

合理的激励机制是激发政工人员工作热忱和能力提升动力的关键。一方面，完善考核评价机制，树立“实绩导向”。改变传统的“重过程、轻结果”的考核模式，构建以工作实效为核心的考核指标体系，将员工满意度、党建与业务融合成效、创新成果等纳入考核范畴，通过“日常考核+年度考评+群众评议”的综合评价，全面呈现政工人员的工作实绩。同时，强化考核结果的运用，将考核结果与薪酬待遇、职务晋升直接关联，规避“干好干坏一个样”的情形。另一方面，健全激励保障机制，提升岗位吸引力。落实政工人员“同职级同待遇”政策，确保政工岗位与业务岗位于薪酬福利、职业发展等方面享有同等地位，消除“重业务轻党建”的倾向。同时，职业发展通道予以拓宽，“管理+专业”双重晋升路径加以建立，政工人员清晰的职业发展预期得以提供；优秀政工人员评选表彰活动定期开展，典型宣传、经验分享等方式通过，政工人员的职业荣誉感和归属感得以提升。

## 4 结语

新时期国企政工人员能力结构优化为系统工程一项，源头选拔、系统培育、实践锤炼、长效激励等多个环节从需协同推进。政工工作的实践需求精准把握唯有，能力结构的核心短板聚焦，科学高效的优化路径构建，政工人员能力素质与企业发展需求精准匹配方可推动，政治过硬、专业精湛、创新有为、服务优质的政工队伍一支打造。能力结构优化通过，思想政治工作的针对性和实效性不断提升，党建工作与生产经营深度融合推动，国有企业在新时期高质量发展实现思想保障和组织支撑坚强提供。

### 参考文献

- [1] 郝玉成. 新时期国企政工工作职能定位与模式创新[J]. 现代企业文化, 2025, (02): 73-75.
- [2] 李艳. 新时期下党建引领国企政工工作新路径[J]. 交通企业管理, 2024, 39 (04): 47-49.
- [3] 朱素英. 新时期国企政工工作的职能定位与模式创新[J]. 中外企业文化, 2023, (08): 85-87.