

政工工作在提升企业员工思想政治素质中的创新路径

李 卉

新疆城信公路工程有限公司 新疆五家渠

【摘要】在企业的发展进程中，员工思想政治素质对企业凝聚力与竞争力至关重要。政工工作作为提升员工该素质的关键手段，当前面临诸多新挑战。传统模式难以适应员工思想多元化等现状，亟需创新。本文旨在探索政工工作的创新路径，通过分析现存问题，从理念、方法、机制、载体等方面提出策略，为提升企业员工思想政治素质提供参考，助力企业稳健发展。

【关键词】政工工作；企业员工；思想政治素质；创新路径；企业发展

【收稿日期】2025 年 8 月 15 日 【出刊日期】2025 年 9 月 15 日 【DOI】10.12208/j.ssr.20250380

Innovative paths of political work in enhancing the ideological and political quality of corporate employees

Hui Li

Xinjiang Chengxin Highway Engineering Co., Ltd., Wujiaqu, Xinjiang

【Abstract】In the process of enterprise development, the ideological and political quality of employees is crucial to the cohesion and competitiveness of the enterprise. Political work, as a key means to enhance this quality, currently faces many new challenges. Traditional models are difficult to adapt to the current situation of diversified employee ideologies, and innovation is urgently needed. This article aims to explore innovative paths for political work, analyze existing problems, and propose strategies from the aspects of concept, method, mechanism, and carrier, providing reference for enhancing the ideological and political quality of enterprise employees and facilitating the steady development of enterprises.

【Keywords】Political work; Enterprise employees; Ideological and political quality; Innovation path; Enterprise development

引言

随着社会经济快速发展，企业所处环境日益复杂，员工思想受多元文化冲击，呈现出多样化、个性化特点。政工工作在引导员工树立正确价值观、增强企业向心力方面作用显著，但传统工作模式存在内容陈旧、形式单一等问题，效果不佳。因此，创新政工工作模式，提升其针对性与实效性，成为企业当前重要课题。深入研究创新路径，对推动企业持续健康发展具有重要现实意义。

1 当前企业政工工作面临的主要问题

1.1 工作理念与时代脱节

传统政工工作理念多停留在单向灌输层面，未能跟上时代发展步伐。在当今社会，员工的自我意识不断增强，更加注重个人价值的实现和个性化需求的满足。然而，部分企业的政工工作仍沿用“我说你听”的固有思维，将员工视为被动接受教育的对象，忽视了他们

在思想层面的自主思考和多元诉求^[1]。例如，在开展思想教育活动时，内容多围绕宏观理论，缺乏与员工实际工作和生活的结合，导致员工难以产生情感共鸣，甚至对政工工作产生抵触情绪。这种理念上的滞后，使得政工工作难以真正深入员工内心，无法有效发挥引导作用。

1.2 工作方法单一固化

目前，不少企业的政工工作方法较为单一，主要依赖开会宣讲、发放宣传资料、张贴标语等传统形式。这些方式往往缺乏互动性和趣味性，难以激发员工的参与热情。在信息传播渠道多元化的今天，员工获取信息的方式更加灵活多样，对枯燥、刻板的教育形式接受度越来越低。比如，一些企业召开的思想政治学习会议，常常是领导单方面发言，员工只是被动听讲，很少有交流和讨论的机会，会议结束后员工对所学内容印象不深，教育效果大打折扣^[2]。而且，这种单一的工作方法

难以适应不同年龄段、不同岗位员工的特点,无法实现精准化的思想引导,进一步降低了政工工作的实效性。

2 政工工作理念的创新方向

2.1 树立员工中心理念

树立以员工为中心的理念,核心是将员工的需求和发展放在首位,让政工工作真正贴近员工、服务员工。企业应深入了解员工的思想动态、工作困惑和生活需求,将思想政治教育与解决员工实际问题紧密结合起来。例如,针对年轻员工在职业发展上的迷茫,政工部门可以联合人力资源部门开展职业规划指导活动,邀请企业内部的优秀员工分享成长经历,帮助年轻员工明确发展方向^[3]。同时,关注员工的生活困难,如住房、子女教育等问题,积极协调资源为员工提供帮助。当员工感受到企业的关怀和重视时,会更容易接受思想政治教育,增强对企业的认同感和归属感,从而提升自身的思想政治素质。

2.2 融入发展战略理念

将政工工作融入企业发展战略,是提升其价值和影响力的重要途径。政工工作不应脱离企业的生产经营实际,而应与企业的发展目标、战略规划相契合,成为推动企业发展的重要力量。例如,在企业推进技术创新战略时,政工部门可以围绕创新精神开展思想政治教育,宣传勇于创新、敢于突破的先进典型,激发员工的创新热情和奋斗精神。在企业拓展市场的过程中,加强对员工的团队协作教育,培养员工的大局意识和合作精神,确保企业各项战略能够顺利实施。通过这种方式,让员工认识到思想政治素质不仅关乎个人成长,更与企业的兴衰成败息息相关,从而主动提升自身的思想境界^[4]。

2.3 强化动态调整理念

社会环境和员工思想是不断变化的,政工工作理念必须随之进行动态调整。企业应建立常态化的员工思想调研机制,及时掌握员工的思想变化趋势和特点。例如,在重大社会事件发生后,政工部门要迅速了解员工的看法和情绪,有针对性地开展思想引导工作;在企业面临改革转型时,及时向员工解读改革的意义和目标,消除员工的疑虑和抵触情绪。同时,根据时代发展的新要求,不断更新政工工作的内容和方向,将党的最新理论成果、社会正能量等融入到教育中,使政工工作始终保持先进性和时效性,确保能够适应不断变化的新形势。

3 政工工作方法的创新策略

3.1 实施分层分类教育

实施分层分类教育,是提高政工工作针对性的有效方法。企业应根据员工的年龄、岗位、文化程度等差异,制定个性化的教育方案^[5]。对于青年员工,他们思想活跃、接受新事物快,可采用新媒体教学、互动游戏等形式,开展以理想信念、职业素养为主题的教育活动;对于中老年员工,他们经验丰富、注重实际,可通过座谈会、经验交流会等形式,加强职业道德和责任担当教育。对于管理岗位员工,重点培养其大局意识和 leadership 能力;对于一线操作员工,侧重培养其敬业精神和安全意识^[6]。通过这种分层分类的教育方式,能够使思想政治教育更加贴合不同员工的特点和需求,提高教育的精准性和有效性。

3.2 采用互动参与方法

采用互动参与式方法,能够充分调动员工的积极性和主动性,让员工在参与过程中提升思想认识。企业可以组织多样化的互动活动,如思想政治主题辩论赛,围绕社会热点问题和企业发展中的思想困惑确定辩题,让员工在辩论中加深对理论知识的理解;开展主题实践活动,如“我为企业献良策”征集活动,鼓励员工结合自身工作实际,为企业发展和思想政治工作提出建议,增强员工的主人翁意识。此外,还可以组织员工开展志愿服务、公益活动等,让员工在实践中体验奉献的快乐,培养社会责任感。通过这些互动参与式的活动,使思想政治教育从被动接受转变为主动参与,提高教育的吸引力和感染力^[7]。

3.3 运用情感引导方法

运用情感引导法,注重与员工的情感沟通,以情感人、以理服人,能够增强思想政治工作的亲和力和感染力。政工人员应主动与员工建立良好的沟通关系,定期与员工进行谈心谈话,了解他们的思想困惑、工作压力和生活困难。在沟通中,要尊重员工的想法和感受,耐心倾听他们的诉求,对员工的合理诉求要积极协调解决;对员工的错误认识,要以平和的态度进行引导和纠正,避免简单粗暴的批评指责^[8]。例如,当员工因工作失误而情绪低落时,政工人员要给予关心和鼓励,帮助他们分析原因,树立信心。通过情感上的交流和关怀,让员工感受到企业的温暖和政工人员的真诚,从而更容易接受思想政治教育,提升自身的思想境界。

4 政工工作机制的创新举措

4.1 完善考核激励机制

完善考核激励机制,能够激发员工提升自身思想政治素质的主动性和积极性。企业应将员工的思想政治表现纳入绩效考核体系,制定科学合理的考核指标,

如政治理论学习情况、职业道德表现、团队协作能力等。定期对员工的思想政治表现进行考核评估，考核结果与员工的奖惩、晋升、评优等挂钩。对于思想政治表现优秀的员工，给予精神和物质上的奖励，如表彰先进、发放奖金、优先晋升等；对于表现不佳的员工，进行约谈提醒、督促改进。通过这种考核激励机制，让员工认识到思想政治素质的重要性，从而主动加强学习和自我提升，形成良好的思想风气^[9]。

4.2 建立协同联动机制

建立协同联动机制，能够整合企业各部门的资源和力量，形成政工工作的合力。政工部门应加强与人力资源、生产经营、工会等部门的沟通与合作，明确各部门在思想政治工作中的职责和分工。例如，人力资源部门在招聘和培训员工时，应融入思想政治教育的内容；生产经营部门在组织生产活动时，注重培养员工的安全意识和质量意识；工会在开展员工活动时，加强对员工的思想引导。同时，建立定期沟通协调机制，如召开

联席会议，共同研究解决思想政治工作中存在的问题，制定工作计划和措施。通过各部门的协同配合，使思想政治工作渗透到企业生产经营的各个环节，实现全方位、多角度的思想引导。

4.3 健全反馈评估机制

健全反馈评估机制，是确保政工工作持续改进和提升的重要保障。企业应建立畅通的反馈渠道，让员工能够及时表达对政工工作的意见和建议，如设立意见箱、开展问卷调查、组织座谈会等。政工部门要对收集到的反馈信息进行认真梳理和分析，找出工作中存在的问题和不足^[10]。同时，定期对政工工作的效果进行评估，评估内容包括员工思想政治素质的提升情况、员工对政工工作的满意度等。根据评估结果，及时调整工作策略和方法，优化工作内容和形式。例如，如果员工对某类教育活动满意度较低，政工部门要分析原因，改进活动形式或内容，确保政工工作能够不断适应员工的需求和企业发展的要求，提高工作的实效性。

表 1 政工工作创新

政工工作创新方向	具体措施	预期效果
理念创新	树立员工中心、融入发展战略、强化动态调整理念	提升员工认同感，增强工作针对性
方法创新	实施分层分类教育、采用互动参与方法、运用情感引导方法	提高教育精准性和吸引力
机制创新	完善考核激励、建立协同联动、健全反馈评估机制	形成工作合力，保障持续改进

5 结论

政工工作创新是提升企业员工思想政治素质的关键。面对新形势，企业需正视当前工作中的问题，从理念、方法、机制等方面积极创新。通过树立正确理念、采用多样方法、完善相关机制，可有效提升政工工作实效，增强员工思想政治素质，为企业发展注入动力。未来，还需持续探索创新，使政工工作适应时代发展，推动企业与员工共同进步。

参考文献

[1] 苏传禧.基于员工需求导向的国有企业政工工作创新模式构建[N].经济导报,2025-06-06(006).
[2] 张文杰.政工工作在提升员工安全意识与行为养成中的策略研究[N].松原日报,2025-05-13(004).
[3] 高丽容.基于企业政工工作在企业管理中的作用研究[N].山西科技报,2025-03-24(A08).
[4] 陈帼慧.新时期医院融合开展政工工作与人力资源管理工作的优化策略研究[J].办公室业务.2024,(3).

[5] 冯生涛.企业政工工作与人力资源管理的融合研究[J].现代企业文化.2024,(6).
[6] 戎晓芳.国企改革中政工工作与人力资源管理的融合推进[J].现代企业.2022,(5).26-27.
[7] 周梦夏.国企人力资源管理中政工工作的有效应用[J].中外企业文化.2022,(1).63-64.
[8] 刘福强.加强国有企业项目建设单位思想政治工作针对性和实效性的措施[J].现代企业文化.2024,(29).
[9] 成云.新时期高速公路政工管理方式的创新思考[J].现代企业文化.2022,(18).
[10] 王春云.新时期加强高速公路企业思政工作的思考与措施[J].企业改革与管理.2020,(2).

版权声明：©2025 作者与开放获取期刊研究中心（OAJRC）所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS