

# 新时代国有企业思想政治工作管理效能提升研究

高智海 李晓洁

中国华油集团有限公司北京物业分公司 北京 100007

**【摘要】**：在新时代，国有企业作为国民经济的支柱，其思想政治工作面临着员工思想呈现多元化、工作方式较为传统化等挑战，致使管理效能难以得到充分发挥，提升其管理效能有重大意义，这可引导员工树立正确的思想观念，提高他们的政治认同感以及归属感，还可激发员工的积极性与创造力，为企业发展营造良好的内部环境。当前国有企业思想政治工作存在组织结构不合理、人员素质参差不齐、制度机制不完善等问题。为此，需采取针对性对策，如优化组织结构，提升管理效率；加强人员培训、引进年轻人才，提高人员素质；完善考核评价、激励、监督反馈等制度机制。借助多方面共同努力，才可以提升管理效能，推动国有企业在新时代达成高质量发展，发挥支柱作用。

**【关键词】**：新时代；国有企业；思想政治工作；管理效能

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.059

在新时代背景下，国有企业作为国民经济的关键支柱，在推动经济进步以及保障国家安全等诸多方面，发挥着无可取代的作用，思想政治工作作为国有企业一直以来的优良传统以及政治优势，是提升企业凝聚力与战斗力，推动企业实现高质量发展的重要保障，然而随着时代不断发展以及内外部环境发生变化，国有企业的思想政治工作遭遇了挑战，比如员工思想观念呈现出多元化态势，工作方式较为传统等，致使管理效能无法得到充分发挥。提升思想政治工作的管理效能，可引导员工树立正确的思想观念，提高其政治认同感与归属感，还可为企业发展营造良好的内部环境，激发员工的积极性与创造力，深入研究新时代国有企业思想政治工作管理效能提升的策略，对于推动国有企业持续健康发展，有重大的理论意义与实践价值。

## 1 新时代国有企业思想政治工作管理效能提升的重要性

### 1.1 提高员工政治觉悟与思想素质

在新时代，国有企业面临着复杂且不断变化的国内外环境，员工的思想观念以及价值取向正变得越发多元化，提升思想政治工作的管理效能，可对员工起到引导作用，使其树立正确的世界观、人生观与价值观，提高政治敏锐性以及政治鉴别力，让员工在思想层面与行动层面都和党中央保持高度一致。借助有效的思想政治工作，可激发员工的爱国热情以及社会责任感，培育出一支政治坚定、思想过硬且作风优良的员工队伍，为企业的稳定发展给予坚实的思想保障。

### 1.2 促进员工个人职业发展

思想政治工作关注员工的政治思想教育，也重视员工的个人成长以及职业发展，思想政治工作可更精准地掌握员工的需求与期望，为员工提供个性化的职业规划和指导，借助开展技

能培训、职业讲座等活动，帮助员工提升专业技能以及综合素质，提高职业竞争力。思想政治工作还可激发员工的创新精神和创造力，激励员工勇于探索、敢于实践，为企业的发展贡献力量，达成员工个人价值与企业发展的双赢局面。

### 1.3 增强员工归属感与忠诚度

在当今新时代背景下，员工对企业所有的归属感以及忠诚度已然成为企业实现稳定发展的关键要素，提高思想政治工作的效能，可营造出积极向上的企业文化环境，提高员工的认同感以及归属感，借助强化与员工之间的沟通交流，聆听员工内心的想法，解决员工面临的实际问题，让员工体会到企业的关怀与温暖。思想政治工作还可引导员工树立正确的企业价值观，把个人的发展和企业的命运紧密联系在一起，形成共同的奋斗目标以及价值追求，这种强烈的归属感与忠诚度，可激发员工的工作热情以及创造力，为企业的长远发展持续注入动力。

## 2 新时代国有企业思想政治工作管理效能现状分析

### 2.1 组织结构不合理

当下部分国有企业的思想政治工作组织结构有着不合理之处，一方面，层级设置过多，信息传递链条很长，从企业高层到基层员工，思想政治工作指令和信息的传达要经过多个中间环节，这致使信息在传递时出现失真和延误，降低了工作效率，也让基层员工难以及时且准确地领会上级意图，影响思想政治工作的落实成效。

另外一方面，部门之间职责划分并不清晰，存在着互相推诿扯皮的状况，思想政治工作涉及到多个部门，如党委宣传部、工会以及人力资源部等，然而在实际开展工作的过程中，各个部门对于自身在思想政治工作里的具体职责并没有明确的界定，这就造成了工作出现重叠或者存在空白地带的情况。当碰

到复杂问题的时候，各个部门大多时候会相互推诿，都不愿意承担相应的责任，如此一来，思想政治工作就很难形成一股合力，也就无法有效地开展起来，举例来说，在组织员工思想调研活动的时候，宣传部觉得应该由工会来负责组织，而工会却认为宣传部应当起到主导作用，最终致使活动被拖延，或者活动质量不高。

## 2.2 人员素质参差不齐

国有企业思想政治工作队伍中人员素质存在参差不齐的状况，部分思想政治工作者年龄偏大，知识结构呈现老化态势，对于新时代的新思想、新理论以及新方法，其接受能力较为有限，以至于难以适应快速变化的工作需求，他们惯于传统的工作模式与方法，当面对年轻员工多样化的思想问题和需求时，大多时候显得力不从心，不可提供有效的引导与帮助。

有部分工作人员欠缺专业的思想政治工作知识以及技能培训，思想政治工作属于专业性比较强的工作，需要有心理学、社会学、管理学等多方面的知识，可是部分工作人员没有经过系统的专业培训，在工作当中仅仅依靠经验和感觉来行事，缺少科学的工作方法与技巧，致使工作效果不太理想。比如在和员工进行谈心谈话的时候，没办法准确把握员工的心理状态，无法运用恰当的语言以及方式来沟通，很难达成思想疏导以及解决问题的目的。

## 2.3 制度机制不完善

健全的制度机制是保证国有企业思想政治工作管理效能的重要基础，然而当下部分企业的制度机制存有诸多不尽完善的地方，在考核评价机制层面，欠缺科学合理的考核指标以及评价方法，对于思想政治工作成效的考核大多时候着重于工作过程与形式，比如组织活动的次数、撰写心得体会的数量等，却忽略了工作的实际效果以及员工的满意度。这种片面的考核方式致使工作人员仅关注表面工作，对实际问题的解决给予忽视，难以切实发挥思想政治工作的作用。

在激励机制方面，明显缺少有效的激励举措，思想政治工作属于一项长期且艰巨的任务，这就要求工作人员投入大量的时间以及精力。不过部分企业针对思想政治工作人员的激励不够充分，在薪酬待遇以及职业发展这些方面和业务部门存在着差距，致使工作人员积极性不高，工作动力欠缺。一些优秀的工作人员由于看不到发展空间选择转岗或者离职，这削弱了思想政治工作队伍的力量。

在监督反馈机制方面，存在监督力度欠缺以及反馈渠道不通畅的状况，对于思想政治工作的开展情形，未能实施有效的监督，以至于不能及时察觉工作里存在的问题与不足，员工针对思想政治工作所提出的意见和建议，很难顺利地反馈至管理层，这导致企业无法依据员工的需求和反馈及时对工作策略与

方法作出调整，影响到工作效能的提高。

## 3 新时代国有企业思想政治工作管理效能提升对策

### 3.1 优化组织结构，提升管理效率

国有企业应精简层级，缩短信息传递的链条，国有企业需要审视现有的思想政治工作组织结构，减少那些不必要的中间层级，构建起扁平化的管理模式，减少层级能保证思想政治工作的指令以及信息可以快速且准确地传达给基层员工，减少信息出现失真以及延误的情况，提高工作效率。比如可以设立专门的思想政治工作协调小组，该小组直接由企业高层领导负责，统筹协调各部门之间的思想政治工作，保证政策解读和活动组织可迅速回应基层的需求。

国有企业需清晰界定部门职责，以此凝聚工作合力，鉴于部门间职责划分存在不清晰状况，国有企业要制定详尽的思想政治工作职责清单，明确各部门于思想政治工作里的具体职责以及任务分工，借助定期召开跨部门协调会议，强化部门间的沟通协作，形成工作合力，构建责任追究机制，针对推诿扯皮、工作成效不佳的部门与个人进行问责，保障思想政治工作得以有效落实。

构建灵活且高效的工作机制，国有企业需依据自身特性以及实际需求，构建灵活高效的工作机制，举例而言，可设立思想政治工作快速反应小组，针对突发事件或者紧急状况迅速做出响应，及时开展思想疏导以及稳定工作，借助现代信息技术手段，比如构建思想政治工作管理平台，达成信息共享、资源整合以及工作流程的自动化，提升工作效率与管理水平。

### 3.2 提高人员素质，增强工作能力

国有企业需要强化培训工作，以此提升思想政治工作队伍的专业素养，国有企业应当加大针对思想政治工作队伍的培训力度，定期组织开展专业培训以及学习交流互动，提升工作人员的专业素养与工作能力，培训内容应当包含新时代的新思想、新理论、新方法，以及心理学、社会学、管理学等多方面的知识，让工作人员可适应快速变化的工作需求，有效应对年轻员工多样化的思想问题与需求。

国有企业需要引进年轻人才来优化队伍结构，当前部分思想政治工作人员存在年龄偏大以及知识结构老化的状况，国有企业应当积极行动引进年轻人才以此优化队伍结构，借助招聘拥有相关专业背景与工作经验的年轻人才，为思想政治工作队伍增添新鲜活力，带来全新思维与方法，构建老带新、传帮带的机制，帮助年轻人才迅速成长，打造出年龄结构合理且专业素质优良的工作队伍。

国有企业应当积极鼓励创新，以此来激发工作活力，对于思想政治工作人员，国有企业应倡导他们在工作当中敢于创

新,去探寻新的工作方法途径,可设立创新奖励机制,针对在工作里取得成效的创新项目以及个人给予表彰和奖励,激发工作人员的工作活力与创造力,构建创新交流平台,促使工作人员之间可进行经验分享以及思想碰撞,推动思想政治工作持续创新发展。

### 3.3 完善制度机制,保障管理效能

国有企业需要构建起科学合理的考核评价机制,以此对思想政治工作成效给予全面且客观的评估,考核指标应当包含工作实际效果、员工满意度等诸多方面,防止片面地追求工作过程以及形式,运用多元化的评价方法,比如员工自评、互评、上级评价等,以此保证评价结果有公正性与准确性。

国有企业需健全激励机制,以充分调动思想政治工作人员的工作热情,国有企业应当希望能够完善激励机制,为从事思想政治工作的人员创造良好的职业发展前景以及给予优厚的薪酬待遇,可借助设立思想政治工作专项奖励基金、提供晋升机会等举措,来激发工作人员的工作动力与积极性。要留意工

作人员个人成长以及职业发展的需求,为他们提供契合个人情况的职业规划和指导,帮助他们达成个人价值与企业发展的共同成功。

强化监督反馈工作,适时调整策略,国有企业需要加大对思想政治工作的监督强度,构建起有效的监督反馈机制,借助定期检查以及专项督查等形式,及时找出工作里存在的问题与不足,畅通员工反馈途径,鼓励员工针对思想政治工作提出意见和建议,企业要依据员工的需求以及反馈,及时对工作策略与方法作出调整,保证思想政治工作始终契合员工实际需求,发挥出最大效能。

## 4 结论

总而言之,国有企业要从多个方面共同努力,不断改进思想政治工作,如此一来,可提升管理效能,引导员工树立正确观念,推动个人职业发展,提高归属感与忠诚度,为企业营造良好内部环境,促使国有企业在新时代达成高质量发展,在国民经济里发挥支柱作用。

### 参考文献:

- [1] 邵珠升.新时代国有企业思想政治工作创新实践研究[J].山东国资,2025,(09):87-88.
- [2] 吴茂胜.新时代国有企业思想政治工作创新路径与实践探索[N].山西市场导报,2025-09-02(014).
- [3] 孙守相.新时代国有企业思想政治工作的创新路径与实践探索[J].鹿城学刊,2025,37(02):64-67.