国有企业政工师队伍专业化建设的现状与优化路径

山东华新建筑工程集团有限责任公司　魏颖超

国有企业不仅是市场竞争的主体，更是国家战略任务的执行者。思想政治工作是企业治理体系的重要组成部分，而政工师作为关键力量，其专业化水平关系到企业文化建设、组织凝聚力和治理现代化水平。当前，政工师的政治素养总体较高，但在知识结构、技能储备、发展机制等方面存在不足。如何推动政工师队伍的专业化建设，是提升企业治理水平和思想政治工作效能的关键课题。

一、政工师队伍建设的现状

政工师在国有企业中主要承担政治教育、组织协调、文化建设等任务。近年来，随着企业改革与现代管理模式的引入，他们的职责范围不断扩大。但整体上，政工师队伍在专业化水平上仍存在短板：一是理论与实践结合不够紧密，思想教育与企业实际脱节；二是培训机制不完善，缺乏系统性的能力提升途径；三是晋升渠道不清晰，职业吸引力不足；四是考核激励手段单一，成果评价难以量化。这些问题影响了政工工作的有效性。

二、专业化建设的重要意义

政工师专业化是推动国有企业治理体系现代化的重要保障。其一，有助于提升思想政治工作的科学性，使教育引导与企业战略目标相衔接；其二，能增强政工师的综合素质，实现政治素养与管理能力的结合；其三，有利于企业文化的建设与传播，提升职工归属感与凝聚力；其四，能为企业营造和谐稳定的发展环境，提升核心竞争力。

三、制约政工师专业化建设的原因

当前存在的问题主要来自制度与观念层面。一方面，部分企业对政工工作的战略地位认识不足，资源投入有限；另一方面，考核体系滞后，缺乏科学的评价标准，导致工作成果难以显现。此外，信息化手段运用不足，未能实现思想政治工作与数字化工具的结合，限制了政工师的工作创新。

四、优化政工师队伍建设的路径

第一，更新理念。企业应将政工工作纳入发展战略，明确其核心地位。第二，完善培养机制。建立分层分类的培训体系，结合高校与行业资源，推动政工师理论与实践双提升。第三，拓宽职业发展通道。通过科学的晋升体系增强岗位吸引力，留住人才。第四，健全激励与考核机制。构建定量与定性相结合的评价体系，合理体现政工成果。第五，推进数字化转型。借助大数据与人工智能等工具，对职工思想动态进行精准分析，实现思想政治工作的信息化和智能化。

五、未来发展方向

政工师队伍建设应与企业现代治理进程相协调，形成制度化与规范化的同步推进。作为企业思想政治工作的中坚力量，政工师不仅需要具备扎实的政治理论素养，还应当拥有跨学科的综合能力，能够将管理学、心理学、社会学等知识融会贯通，以适应企业多元化的发展需求。随着数字化转型的不断加快，政工工作也需要更加重视数字技术的应用，通过信息化手段提升思想政治工作的精准性与实效性。例如，利用大数据分析员工思想动态，借助数字平台创新交流方式，使政工工作更具时代特色和吸引力。

政工师队伍的专业化建设是国有企业高质量发展的必然要求。只有通过理念革新、机制优化和技术赋能，才能推动政工师在新时代发挥更大作用。本文提出的路径为企业实践提供了可行思路，同时也为后续学术研究提供参考。

聚焦内源培养　激发创新动能—企业创新型人才队伍建设四维路径探析

兖煤菏泽能化有限公司赵楼煤矿　杨朔

在当前社会背景下，企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。建设创新型企业，必须拥有一支具备创新精神的管理与技术人才队伍作为支撑。创新是推动社会进步的重要力量，是民族发展的灵魂，是国家持续发展的不竭动力。那么，企业应如何发掘、培养和任用具有创新素质的人才？在当前大规模引进外部人才条件受限的情况下，更应着眼于内部，积极开发现有人力资源，培养在职员工，使其中的优秀分子成长为创新型人才。下面，就企业如何培养创新型人才，谈四点认识：

一、加强创新思维训练，提升创新能力

创新思维是创新行为的基础。企业应首先注重对创新型人才思维方式的系统训练，增强其思维的求异性、主动性、灵活性和综合性，提升思维成果的创新性与实效性。要强化创新意识教育，帮助人才树立“我要创新”的主体意识，经常开展分析、推理、持久性和跨越性思维训练，引导其突破从众、权威、经验等思维定势，掌握联想、发散、逆向等创造性思维方法。同时，要重视在实践中培养创新能力，鼓励人才深入一线，从实际工作中发现问题、解决问题，实现思维与实践的有效结合。

二、营造有利于创新的人才成长环境

良好的环境是创新人才涌现和成长的重要保障。一方面，应积极构建鼓励创新的舆论氛围，倡导“人人可创新、处处可创新”的理念，弘扬敢闯敢试、追求卓越的创新文化，使创新成为企业全员的价值追求和行为习惯。另一方面，要为人才提供宽松有利的工作环境，尊重个性、包容不足，尤其要对专业能力强、创新意识突出但存在某些缺点的人才给予信任和使用机会，做到用人所长、才尽其用。同时，应建立创新保护机制，理解、宽容探索中的失误与失败，鼓励大胆尝试，持续激发人才的创新积极性。

三、健全创新型人才培养与激励机制

要牢固树立“人才资源是第一资源”的理念，打破学历、身份等限制，建立以能力和业绩为导向的人才评价使用机制。建立健全继续教育和实践锻炼相结合的人才培养模式，强化与高等院校、科研机构的合作，搭建人才成长平台。在激励方面，完善分配制度，使收入分配向创新人才倾斜，探索知识、技术、管理等要素参与分配的多种实现形式。强化中长期激励，落实知识产权保护，并通过补充保险等方式解除人才后顾之忧，全面激发创新活力。

四、强化创新人才的品质培育

创新不仅需要能力，更需要优良的品质支撑。要着力培养创新人才敢于冒险、勇于质疑的精神，不迷信权威，不畏惧失败，在务实求真的基础上追求新的突破。要锻炼其坚韧不拔的意志，能够在挫折中汲取教训、持续探索。同时，应加强团队意识和奉献精神教育，引导创新人才树立集体观念和大局意识，实现个人成长与企业发展的统一。

总之，企业创新型人才的培养是一项系统工程，需从思维训练、环境营造、机制建设和品质塑造等多个方面协同发力，最终形成人才不断涌现、创新活力持续迸发的良好局面。

编辑：李可　组版：皇甫海丽

施工公告及绕行示意图

一、施工公告

经菏泽市交通运输局菏交规建〔2024〕14号文件批准，计划于2025年8月26日至2025年12月14日实施S242临商线郓城董店至日兰高速段（养护桩号K254+590-K269+606）修复养护工程，全长15.016公里，届时该路段将实行“半幅封闭施工，半幅借道通行”的交通管制措施，施工期间禁止3轴及以上和危化品车辆通行，请以上车辆提前择路绕行，注意行车安全。

特此公告！

施工路段：

郓城县公安局交通管理大队

绕行路段：

郓城县公路事业发展中心

2025年8月24日

二、绕行路线示意图

施工公告及绕行示意图

一、施工公告

经菏泽市交通运输局菏交规建〔2024〕14号文件批准，计划于2025年9月1日至2025年11月30日实施S518砀单线田贾庄桥至吴堌堆段修复养护工程（K20+700—K29+120），全长8.42公里，届时以上路段将采取“半幅封闭施工，半幅通行”的交通管制措施，施工期间所有车辆请按施工示意图借道通行；施工期间禁止3轴及以上和危化品车辆通行，注意行车安全。

特此公告！

施工路段：

单县公安局交通管理大队

绕行路线：

单县公路事业发展中心

2025年8月22日

二、绕行路线示意图