

新时代油田政工工作面临的问题与对策

刘连成

中国石油化工股份有限公司中原油田分公司内蒙采油厂银额项目部，河南省濮阳市，457000；

摘要：在新时代背景下，油田企业面临着能源转型、市场竞争加剧、内部结构调整等多重挑战，政工工作作为企业发展的“生命线”，其重要性愈发凸显。然而，当前油田政工工作在适应时代发展需求的过程中，遭遇了诸多新问题与新困境。深入剖析这些问题，并探寻行之有效的对策，对于提升油田企业凝聚力、激发员工积极性、推动企业高质量发展具有重要意义。

关键词：油田政工；政工工作者；面临的问题；对策

DOI：10.69979/3029-2700.26.04.010

新时代油田政工工作面临的问题主要包括政工队伍建设滞后、思想观念陈旧、人员结构失衡与专业化水平不足。当前油田企业政工队伍存在年龄老化、年轻人才流失、职业认同感低等问题，导致队伍活力不足。

1 新时代油田政工工作面临的问题

1.1 思想认知存在偏差

思想认知存在偏差是新时代油田政工工作面临的核心问题之一，部分管理者和员工仍将思想政治工作视为“软任务”，认为其不能直接创造经济效益，导致重视不足、投入不够。一些基层领导将生产经营与思想政治工作割裂开来，存在“重业务、轻思想”的倾向，认为政工工作只是“开会、学习、写材料”，未能认识到其在凝聚队伍、稳定人心、推动改革中的关键作用。部分员工对政工工作的价值认知模糊，将其等同于“说教”或“形式主义”，尤其在青年职工中，因成长环境和信息获取方式的变化，传统灌输式教育难以引起共鸣。管理层对“大政工”格局理解不深，工会、团委等组织未能有效融入思想政治体系，出现职责不清、协同不力的现象，削弱了整体合力。要破解这一困境，需从顶层设计入手，强化“政工也是生产力”的理念，推动党政融合、一岗双责，将思想政治成效纳入绩效考核，真正实现思想统一、行动同步。

1.2 政工队伍建设滞后

新时代油田政工工作面临一系列挑战，其中政工队伍建设滞后是核心问题之一。这一滞后性具体体现在工作机制、人员素质、工作方式及管理认知等多个层面。政工工作机制不完善，部分油田企业尚未构建起完善的

政工工作机制，工作缺乏系统性和规范性。机制缺失会挫伤政工组织的工作积极性，影响思想政治教育的实际效果，进而难以保障企业与我党同进步共命运，完成新时期的历史任务。政工人员责任感与专业素养不足，油田单位工作重要且单调，要求工作人员具备高度责任感^①。然而，实践中部分领导决策层责任意识不强，对下属约束和重视不足。同时，政工干部自身也需端正态度，明确职责定位，提升专业水平，以实际成绩赢得认可。此外，油田员工居住地分散、距工作地遥远，以及临时雇佣人员能力参差不齐，进一步增加了政工管理的难度。政工工作方式传统滞后，当前许多油田企业的政工工作方式仍较为传统和落后，过分侧重理论学习与教育。具体做法多停留在材料收集、文件传达、读报看记录等表面形式，难以结合企业实际生产发展需求制定针对性机制。内容枯燥导致员工参与意愿低，严重挫伤了政工干部与职工的学习积极性，使得思想政治教育成效不明显。企业对政工工作的战略重视不足，部分企业管理者未能将政工工作提升至战略发展高度，对其重要性认知不足。政工工作的贡献难以完全从量化数据体现，但其对国有企业经营发展的支撑作用不可或缺。缺乏从人才培养、活动组织等方面的系统性支持，导致政工工作质量难以提升。加强政工队伍建设是提升油田企业管理质效的内在需要。解决方案需双管齐下：一方面可通过外部选聘引进经验丰富的专职政工人才作为核心力量，发挥传帮带作用；另一方面可通过内部跨部门选配既懂生产经营又擅思想政治工作的复合型人才，优化队伍年龄、知识结构，增强部门协同。唯有构建完善机制、创新工作方式、提升人员素质并强化战略重视，才能确保油田企业政工工作适应新时代要求，促进企业健康可持续发展。

1.3 工作方式方法陈旧

工作方式方法陈旧是新时代油田政工工作面临的核心问题之一,表现为形式主义突出、手段单一、内容脱离实际,难以吸引青年职工参与,导致思想政治工作实效性弱化。形式固化,缺乏创新,许多油田企业的政工工作仍停留在“开会传达、照本宣科”的传统模式,教育方式枯燥乏味,缺乏互动性与时代感,对年轻员工吸引力不足。与生产经营脱节,政工工作未能有效融入企业改革与生产实际,存在“两张皮”现象。部分单位将思想政治工作视为附加任务,未能与绩效考核、管理决策联动,导致其影响力弱化。传播渠道滞后,在信息技术高速发展的背景下,政工工作仍依赖传统宣传栏、纸质文件等渠道,未充分运用新媒体平台(如企业APP、短视频、内部社交工具)进行精准传播,信息触达效率低。针对性不足,面对职工队伍年轻化、思想多元化趋势,政工内容缺乏分层分类设计,未能针对不同岗位、年龄、文化背景的员工开展个性化引导,教育效果大打折扣。政工队伍能力短板,部分政工干部知识结构陈旧,缺乏现代传播技能和心理疏导能力,习惯用老办法解决新问题,难以应对复杂思想动态。

1.4 工作环境复杂多变

新时代油田政工工作面临的问题主要包括工作环境复杂多变、思想观念滞后、创新不足及队伍专业化水平偏低。当前,受经济转型、技术迭代和员工队伍年轻化影响,油田企业思想政治工作的开展难度加大,工作环境复杂化,随着国有企业改革深化与能源行业转型升级,油田企业面临机制变革、岗位调整和利益重构等多重压力,员工思想呈现多元化、价值多元化趋势。信息技术的普及也改变了信息传播方式,传统“说教式”思政模式难以适应新时代员工的认知习惯。思想观念更新滞后,部分政工干部仍沿用传统思维分析新问题,习惯于照搬上级文件,缺乏主动性和创造性,导致思想政治工作与生产经营脱节。一些管理者认为思政工作是“软任务”,未能将其与绩效考核结合,削弱了工作实效性。工作方式缺乏创新,当前部分企业仍采用单一、枯燥的教育形式,如集中学习、读文件等,对青年职工吸引力不足。内容上也存在与时代脱节的问题,未能有效融合石油精神、安全文化与数字化传播手段。政工队伍结构失衡,政工人员普遍存在“非专业化”现象,部分人员为“半路出家”,理论水平和工作能力有限。同时,“搞

技术有前途,干政工没出路”的观念导致高素质人才不愿投身政工岗位,队伍整体活力不足。员工现实需求关注不足,油田员工常面临工作地偏远、通勤时间长、家庭分离等问题,心理压力大。若思政工作仅停留在理论宣传层面,未结合身体健康、环境体验等实际需求,难以真正赢得职工认同。

2 新时代油田政工工作的对策

2.1 提高思想认识, 强化组织领导

以思想引领推动组织执行,将提高思想认识贯穿于组织领导的全过程,通过定期组织党组织中心组学习、党员主题党日活动等,强化各级领导干部的政治意识与责任意识,使其在政工工作中发挥带头作用。同时,利用企业内部网站、微信公众号、宣传栏等平台,广泛宣传政工工作的重要意义与工作成效,营造“人人重视政工、人人参与政工”的良好氛围,为组织领导的有效执行奠定思想基础。以组织保障深化思想认同,通过健全的组织体系与保障机制,将政工工作的各项举措落到实处,让员工切实感受到政工工作带来的变化与实惠。例如,通过开展“员工心理关怀”“困难员工帮扶”等活动,解决员工的实际问题,增强员工对企业的归属感与认同感;通过组织“岗位技能竞赛”“创新成果评选”等活动,激发员工的工作热情与创新潜能,让员工在实践中深化对政工工作价值的认知。建立动态评估与调整机制,定期对政工工作的开展情况进行评估,通过问卷调查、员工访谈、数据分析等方式,了解员工对政工工作的满意度与需求,及时发现思想认识与组织领导方面存在的问题。根据评估结果,调整政工工作的思路与方法,优化组织领导体系与保障机制,确保政工工作始终适应新时代油田企业发展的需求,不断提升工作实效。

2.2 加强队伍建设, 提升整体素质

优化队伍结构,筑牢人才基础,一方面,拓宽人才引进渠道,通过校园招聘、社会选聘等方式,吸纳具有政治学、心理学、管理学等专业背景的年轻人才,为队伍注入新鲜血液。另一方面,建立内部培养机制,从生产一线选拔政治素质过硬、群众基础良好的骨干员工,通过系统培训转为专职政工人员,打造“懂生产、懂党务、懂员工”的复合型队伍。例如长庆油田采油三厂,从技术骨干中选拔政工后备人才,既熟悉油田生产实际,又能精准对接员工需求,有效提升了政工工作的针对性

[2]。强化能力培训,提升专业素养,构建“分层分类、精准施教”的培训体系,针对不同岗位、不同层级的政工人员制定差异化培训方案。对于基层政工人员,重点开展员工心理疏导、沟通技巧、新媒体运营等实用技能培训;对于中层政工干部,侧重党务管理、政策解读、团队建设等能力提升;对于高层政工领导,则聚焦战略思维、改革创新、企业党建与生产融合等高端课程。同时,创新培训形式,采用“线上+线下”“理论+实践”相结合的模式,通过案例分析、情景模拟、现场观摩等方式,让政工人员在实战中提升能力。比如组织政工人员到先进油田企业交流学习,借鉴“百人进百站”送理论下基层的经验,将快板书、情景剧等生动形式融入工作,增强思想政治教育的感染力。完善激励机制,激发工作活力,建立科学合理的考核评价体系,将政工工作的“软指标”转化为“硬任务”,从员工满意度、思想问题解决率、党建活动成效等多个维度进行量化考核。同时,畅通政工人员的晋升通道,在职称评定、岗位提拔等方面给予政策倾斜,让政工人员有奔头、有干劲。此外,设立政工工作专项奖励基金,对在思想政治工作中表现突出、成效显著的个人和团队进行表彰奖励,营造“比学赶超”的良好氛围。

2.3 创新工作方法,增强工作实效

新时代政工工作要紧跟时代步伐,积极探索“互联网+政工”的新模式,搭建线上交流平台,通过企业公众号、短视频平台、员工社群等渠道,及时传递党的政策、企业动态和正能量故事,实现思想政治教育的“全天候、零距离”覆盖。同时,坚持“以人为本”,把解决思想问题与解决实际问题相结合,建立员工思想动态监测机制,通过谈心谈话、问卷调查等方式,及时掌握员工的思想困惑和实际需求。针对员工关心的子女教育、住房保障、职业发展等问题,协调企业各部门共同解决,让员工切实感受到企业的温暖,增强对企业的归属感和认同感。例如长庆油田采油三厂建立困难员工档案,近三年解决员工共性问题90余项,化解“五小”矛盾323个,有效提升了员工的满意度和幸福感

2.4 适应环境变化,提升应对能力

推动政工干部向“思想政治专家+生产技术能手”

的“双师型”方向发展。建立政工干部定期轮岗制度,安排政工干部到钻井、采油等生产一线岗位挂职锻炼,熟悉生产流程与技术要点;同时,选拔优秀的生产技术骨干参与政工工作培训,充实政工队伍力量。完善政工干部考核评价机制,将生产经营指标、员工满意度等纳入考核体系,激励政工干部提升综合素质与业务能力。提升政工干部的数字化素养,针对数字化转型的需求,开展政工干部信息技术专项培训,使其熟练掌握智慧政工平台的操作、大数据分析工具的使用等技能。鼓励政工干部利用新媒体平台开展工作,提升网络舆情应对、线上思想引导的能力。同时,建立政工干部数字化工作交流机制,定期组织经验分享会、技术研讨会,推动政工干部在数字化实践中不断提升应对能力。建立协同联动机制,打破部门壁垒,形成党政工团齐抓共管的工作格局。建立政工工作联席会议制度,定期召开由党委、行政、工会、共青团等部门参与的会议,共同研究解决政工工作中的重点难点问题;推动政工工作与人力资源管理、生产运营管理等工作的协同,将思想政治表现纳入员工绩效考核、晋升评价体系,形成工作合力。完善考核激励机制,建立科学合理的政工工作考核指标体系,从工作覆盖度、员工满意度、生产促进力等多个维度进行量化考核。对在政工工作中表现突出的集体与个人,给予物质奖励与精神表彰,并在职称评定、岗位晋升等方面给予倾斜,对工作落实不力的,进行问责整改,确保政工工作各项措施落到实处。

总之,新时代油田政工工作面临着诸多问题与挑战,但同时也迎来了新的发展机遇。油田企业应充分认识到政工工作的重要性,积极采取有效措施,解决当前政工工作中存在的问题,不断提升政工工作的质量和水平。通过加强思想认识、强化队伍建设、创新工作方式、适应环境变化等途径,使政工工作更好地服务于企业发展,为油田企业的高质量发展提供坚强的思想政治保证。

参考文献

- [1]王方.新时代油田政工工作面临的问题与对策探讨.2024.
- [2]张浩宇.浅谈石油企业政工管理存在的问题及解决对策.2023.