

# How can financial political cadres improve their planning abilities

Yongjun Hou

TD National Bank Fraud Prevention Center, Toronto, Canada

## Abstract

Against the backdrop of economic globalization, the development of fintech, and intensified market competition, the planning capabilities of financial political cadres directly impact the effectiveness of ideological and political work, which is crucial for uniting personnel and achieving sustainable enterprise development. Through methods such as questionnaire surveys and interviews, this study identified prominent issues among current financial political cadres, including insufficient knowledge reserves, weak research and innovation capabilities, and a lack of practical application and evaluation feedback skills. To address these issues, four principles are proposed: seeking truth from facts, innovating effectively, adapting to local conditions, and seizing opportune moments. Corresponding targeted strategies include enhancing learning, emphasizing research, encouraging innovation, strengthening practice, and improving evaluation feedback. These strategies have been validated through positive and negative case studies. In the future, planning methods must be optimized by integrating trends such as digital transformation, cross-cultural integration, and personalized customization, thereby solidifying the ideological and political foundation for the stable development of financial enterprises.

## Keywords

financial political cadres; planning capabilities; ideological and political work; enhancement strategies; financial enterprises

## 金融政工干部如何提高策划能力

侯咏俊

加拿大多伦多 TD 国家银行反诈中心, 加拿大 · 多伦多

## 摘 要

在经济全球化、金融科技发展与市场竞争加剧的背景下, 金融政工干部的策划能力直接关系到思想政治工作成效, 对企业凝聚人心、实现可持续发展意义重大。本研究通过问卷调查、访谈等方式调研发现, 当前金融政工干部存在知识储备不足、调研与创新能力薄弱、实践及评估反馈能力欠缺等突出问题。为此, 提出实事求是、创新有效、因地制宜、善抓时机四大原则, 配套形成加强学习、注重调研、鼓励创新、强化实践、完善评估反馈的针对性策略, 且经正反案例验证其有效性。未来需结合数字化转型、跨文化融合、个性化定制趋势优化策划方法, 为金融企业稳定发展筑牢思政保障。

## 关键词

金融政工干部; 策划能力; 思想政治工作; 提升策略; 金融企业

## 1 引言

在经济全球化、金融科技快速发展及市场竞争加剧的背景下, 金融企业对思想政治工作的需求愈发迫切, 政工干部的策划能力直接关乎思政工作成效。当前金融行业员工面临工作压力与转型挑战, 且企业社会责任诉求提升, 亟需政工干部通过优质策划活动凝聚人心、塑造良好企业形象。研究其策划能力提升, 对增强思政工作针对性、推动企业可持续发展具有重要现实意义。本研究综合采用文献研究法、案例分析法与经验总结法, 通过梳理相关文献、剖析正反案例、交流实践经验, 全面探索提升路径。创新点在于, 突破

以往宏观研究视角, 聚焦金融行业特性, 从微观层面针对性分析政工干部策划能力的特殊要求; 同时有机融合多种研究方法, 形成完整研究体系, 为实践提供具体实用的指导<sup>[1]</sup>。

## 2 金融政工干部策划能力现状与问题剖析

为全面了解金融政工干部策划能力实际状况, 本研究通过问卷调查(覆盖银行、证券、保险等领域, 发放 300 份、回收有效问卷 276 份, 有效回收率 92%)与访谈(20 名代表性政工干部)相结合的方式开展调研, 结果显示, 多数金融机构能保证每月至少一次思政活动策划, 但 15% 的机构活动间隔过长, 且策划形式以培训讲座(65%)、主题会议(50%)为主, 户外拓展(20%)、线上互动(15%)等创新形式应用较少, 70% 的政工干部仅通过主观感受和口头反馈简单评估活动效果, 仅 30% 的机构有完善量化评估体

【作者简介】侯咏俊(1990-), 男, 中国江西兴国人, 博士, 从事金融管理和政策决策研究。

系，同时政工干部普遍面临时间资源有限、员工参与积极性低等困境；深入分析发现，当前金融政工干部策划能力存在四大突出问题，一是知识储备不足，在金融业务、管理、思想政治理论等领域存在欠缺，导致活动内容缺乏针对性与实用性；二是调查研究能力薄弱，依赖传统调研方法，信息获取渠道狭窄且分析能力不足，难以精准把握员工思想动态与需求<sup>[2]</sup>；三是创新能力欠缺，活动形式传统单一，无法满足员工多样化需求，且受思维定式和缺乏创新激励机制影响，创新积极性不足；四是实践操作与评估反馈能力不足，策划方案执行中组织协调和应变能力欠缺，评估指标体系与方法不科学，问题整改不及时，影响策划工作质量与效果。

### 3 提升金融政工干部策划能力的策略

#### 3.1 加强学习，丰富知识储备

金融政工干部应制定系统全面的学习计划，明确涵盖金融业务知识（金融市场、产品、法规等）、思想政治理论（马克思列宁主义、毛泽东思想等系列重要思想）及管理学、心理学、传播学等相关知识的学习内容，在时间安排上合理分配工作与学习时间，制定长短期计划，利用固定时段与碎片化时间开展学习，每季度总结评估学习成果，学习方式上采用自主学习、内部培训、在线课程学习、案例分析与小组讨论等多样化形式，促进知识吸收与应用；同时需拓宽学习渠道，充分利用慕课等线上平台的高校及专业培训机构课程，针对性学习金融风险管理、企业文化建设等内容，积极参与金融机构组织的专家培训讲座、各类学术会议与研讨会，获取行业最新信息与前沿观点，加强与其他金融机构政工干部的跨机构交流合作，通过举办交流论坛等形式分享经验、探讨新思路，还可与高校、科研机构合作参与课题研究，借助专业力量提升理论水平与研究能力，全方位充实知识储备、提升综合素养。

#### 3.2 注重调查研究，提升策划准确性

金融政工干部需掌握科学调研方法以夯实策划基础，设计问卷时要确保问题针对性、简洁性与有效性，涵盖员工对思政活动的需求、满意度及期望形式等内容，同时采用分层抽样等方式选取代表性样本；定期深入基层网点、业务部门实地走访，与员工面对面交流，观察工作环境与氛围，建立良好沟通关系以获取真实想法；学会运用 Excel、SPSS 等数据分析工具，挖掘分析金融机构积累的业务数据、员工数据，还可借助大数据技术监测社交媒体等平台相关信息，探寻员工思想动态与行为模式规律。在此基础上，需做好信息资源整合工作，先根据策划目标筛选信息，去除无效、重复内容，聚焦可行且具针对性的信息；再将问卷调查、实地走访等不同渠道信息关联融合，建立分类存储的信息数据库，按信息类型、调研时间等维度高效管理；最后深入分析信息，挖掘员工思想波动的深层次原因，总结历史策划活动的成败经验，为针对性策划心理疏导、职业规划培训等活动提供有

力数据与实践支撑。

#### 3.3 鼓励创新，激发策划热情

金融政工干部提升策划创新能力，需先打破思维定势，摆脱传统模式束缚，勇于尝试新理念、新方法，策划时可从多元角度思考，借鉴其他领域成功经验，如将互联网思维融入思政工作，利用社交媒体开展线上互动，或借鉴市场营销方法进行活动品牌化建设，同时建立开放沟通机制，鼓励员工贡献创新想法，正如某金融机构摒弃传统职业道德讲座模式，通过设置客户贷款申请、理财产品销售等业务情景模拟，让员工在角色扮演中深化对职业道德的理解，显著提升参与度与学习效果；在此基础上，还需加强创意培养，可参加专业创意培训课程，系统学习头脑风暴、思维导图、六顶思考帽等创意工具的应用，也可在机构内部定期组织跨部门头脑风暴会议，营造轻松自由的氛围，鼓励员工围绕活动主题、形式、宣传渠道等大胆提出创意，同时持续关注行业内外优秀创意案例，借鉴吸收以丰富自身创意库，为思政活动策划注入更多新颖思路。

#### 3.4 强化实践操作，提升综合能力

提升金融政工干部策划实践能力，可通过模拟策划实践与参与实际项目双向发力。金融机构可定期开展模拟策划竞赛，设定“金融企业文化建设”“员工职业素养提升”等贴合实际的思政活动主题，要求政工干部在规定时间内综合考量活动目标、受众、内容、形式、预算等要素，运用所学知识与创新思维撰写完整策划方案；活动结束后，由专业评委从创新性、可行性、实效性维度评审并给出改进建议，同时组织参赛人员交流分享经验，助力政工干部熟悉策划流程、锻炼方案撰写能力、积累实践经验。在实际工作中，政工干部应积极全程参与思政工作项目的策划与执行，比如在大型企业文化宣传活动中，需先深入挖掘企业文化内涵、结合员工需求与企业发展目标制定涵盖主题、内容、形式、宣传渠道的详细方案，再负责组织协调、人员安排、物资准备等执行工作；面对场地临时变更、员工参与积极性不高、宣传效果不佳等突发问题，要快速分析原因并采取替代场地协调、优化活动内容、增设互动环节、建立奖励机制等应对措施，在实战中持续提升组织协调、应变沟通能力，为策划能力的全面提升筑牢基础<sup>[3]</sup>。

#### 3.5 完善评估反馈机制，优化策划方案

完善策划评估反馈机制需从建立科学评估指标体系与强化及时反馈调整两方面推进。在评估指标体系构建上，需兼顾活动效果、员工满意度与成本效益：活动效果方面，通过目标达成率（如金融合规培训后知识知晓率达标情况）和员工行为影响（如合规制度遵守情况、违规行为减少程度）衡量思政教育目标实现程度；员工满意度通过量化问卷调查（围绕活动内容、形式、组织安排等 1-5 分制评分）与分层座谈会收集意见，全面掌握员工感受与需求；成本效益则核算场地租赁、物资采购、人员报酬等直接成本及员工时间投

入等间接成本,结合员工效率提升、企业形象改善、业务业绩增长等效益进行分析,为资源配置提供依据。在反馈与调整环节,需总结成功经验(如员工心理健康关爱活动因内容贴合需求、宣传到位、专业支持充足获好评,其有效做法可推广复用),深入剖析问题成因(如思政学习活动参与度低源于形式单一、时间冲突)并制定针对性改进措施(增加互动形式、合理安排时间),同时建立闭环持续改进机制,将每次活动的评估反馈结果纳入季度思政工作会议总结,明确下阶段改进方向与重点,推动策划方案不断优化,适配企业与员工动态需求,提升思想政治工作实效。

## 4 案例分析

### 4.1 成功案例分析

某大型国有商业银行在业务转型、市场竞争加剧导致员工思想波动、积极性下降的背景下,政工干部以“新征程,共奋进”为主题策划系列思政活动,前期通过问卷调查、员工座谈会、一对一访谈等多种方式深入各部门及分支机构调研,精准掌握员工对业务转型的能力适配担忧、职业发展迷茫等诉求,以及对团队合作机会的需求;基于调研结果制定丰富多样的活动方案,包括邀请行业专家开展金融行业发展趋势与业务转型应对策略专题讲座、组织“我的职业规划”优秀员工分享会、举办业务转型主题知识竞赛和技能比武、开展户外拓展活动等,既助力员工明晰行业动态、规划职业路径,又激发学习热情、增强团队协作;执行阶段充分利用内部网站、微信公众号、宣传栏等渠道广泛宣传,同时与专业机构合作,细化比赛规则、评分标准,严控活动安全与质量;活动结束后经问卷调查、座谈会评估,员工满意度超90%,员工对业务转型的信心、工作积极性显著提升,团队协作氛围愈发浓厚,银行转型顺利推进、市场竞争力增强。该案例的成功经验在于,政工干部以深入调研为基础,紧密结合企业发展战略与员工实际需求,将思政工作与业务工作有机融合,通过丰富多元的活动形式提升吸引力,再辅以有效宣传推广和精细化组织执行,确保活动兼具思想性与实用性,切实解决员工问题、达成预期目标。

### 4.2 失败案例分析

某股份制银行策划“合规文化建设”主题思政活动以

增强员工合规意识、防范金融风险,却未达预期且引发部分员工不满。活动策划阶段,政工干部未开展充分调研,仅凭主观经验确定内容与形式,活动以合规制度讲解、案例分析讲座为主,形式单一且缺乏互动,讲座内容仅简单宣读文件,未结合银行实际业务深入分析,枯燥乏味难以吸引员工;宣传仅通过内部邮件发布通知,未进行多渠道推广,导致员工对活动了解不全面、参与积极性低;活动当天还存在场地安排不合理、音响设备故障等问题,现场秩序混乱,影响讲座正常开展。事后经问卷调查和员工反馈,多数员工认为活动形式单调、内容无实质帮助,参与仅为完成任务。此次活动失败的核心原因包括缺乏深入调研导致内容形式与员工需求脱节、策划能力不足缺乏创新吸引力、宣传推广不力、组织执行不到位等,对此需改进:加强调研以精准把握员工需求,创新活动形式(如情景模拟、合规知识竞赛)、丰富内容,通过多渠道加大宣传力度,精心做好场地、设备等筹备工作,同时建立有效评估机制,收集反馈以优化后续策划。

## 5 结论与展望

本研究围绕金融政工干部策划能力提升展开,明确其存在知识储备不足、调研与创新能力薄弱、实践及评估反馈能力欠缺等问题,制约了思政工作实效。为此,提出实事求是、创新有效、因地制宜、善抓时机四大原则,配套形成加强学习、注重调研、鼓励创新、强化实践、完善评估反馈的提升策略,并经正反案例对比验证了其有效性。未来,面对金融行业发展新趋势,需聚焦数字化转型,运用大数据、人工智能提升策划精准度与效率;关注跨文化融合,兼顾多元文化背景员工需求;推进个性化定制,贴合不同群体特点设计活动,持续优化策划方法与策略,为金融企业稳定发展筑牢思政保障。

### 参考文献

- [1] 肖虎林.新时期政工干部思想政治学习的作用与意义[J].经济与社会发展研究,2019,(13):0138-0138.
- [2] 杨华.新形势下企业政工干部基本素质研究[J].中国有色金属,2023,(23):70-71.
- [3] 刘琳琳.新时代国有企业政工干部素质提升和工作创新[J].活力,2022,(8):154-156.