

# 企业单位青年职工思想政治教育理论分析

骆毅

湖北中烟工业有限责任公司襄阳卷烟厂

**摘要:**在企业单位发展的过程中,青年职工群体发挥着重要的作用,他们是企业单位中最具活力和朝气的群体,能够为事业的发展注入新鲜的血液,青年职工不仅有着较高的文化知识水平,还有着昂扬的斗志,对未来的发展充满着热情。本文首先分析了企业单位青年职工思想政治教育的特殊性,指出其处于职业生涯发展和价值观念形成的重要时期;然后阐述了开展好思政教育的重要意义,既关系到企业发展,也关系国家兴盛;文章分析了当前思政教育中普遍存在的问题,如形式主义、教育内容单一等;最后提出了改进企业青年职工思想政治教育的途径,如创新教育形式,强化实践教育,完善监督机制等。

**关键词:**企业单位;青年职工;思想政治教育

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.09.205

## 引言

新时代企业单位青年职工是企业发展的中坚力量,其思想政治状况关系到国家兴盛和企业发展,但受多重因素影响,部分青年职工思想政治教育还较为薄弱,因此,深入分析企业单位青年职工思想政治教育的特点、意义、问题和对策,对于加强和改进企业思想政治工作具有重大意义。

### 一、企业单位青年职工思想政治教育的特殊性

与在校大学生相比,企业单位的青年职工已正式步入社会,面对更加复杂的环境,承受着生活和工作的双重压力,他们的人生观、价值观和世界观基本定型,思想较为成熟稳定,比较难以通过简单灌输来改变观念,这给企业对青年职工的思想政治教育带来了很大难度。具体来说,青年职工已经习惯了自主生活,不再适应学生时期的统一管理,他们各有不同的家庭环境、文化背景和成长经历,思想动态也不尽相同。如果采取“一刀切”的教育方式,很难达到真正教育、感化的目的,甚至可能会产生反作用。此外,青年职工每天面临高强度的工作任务,思想压力较大。如果组织思想政治学习增加了额外负担,也很容易引起他们的反感情绪。

因此,开展青年职工思想政治教育,必须突出针对性和实效性,既要考虑企业的实际情况,更要关注每一位职工的特点,在内容上,要做到因材施教,关注他们最关心的问题;在形式上,要生动活泼,采取互动式教学;在方法上,要引导教育,不能生硬灌输,只有做到与实际、与工作、与个人结合,让青年职工从学习中真正受益,才能提高思想政治教育的实效,促进他们全面成长。

## 二、企业单位青年职工思想政治教育的意义

开展企业单位青年职工思想政治教育,意义重大,关系到多方面利益,这项工作直接关乎企业的形象与文化建设。员工是企业的重要组成部分,员工素质和精神风貌反映了企业文化内涵,开展好青年员工思想教育,培养一支政治立场坚定、道德品质优良的精英团队,能够提升企业整体形象,彰显企业社会责任担当。否则,如果出现职工群体思想问题或道德滑坡现象,会严重影响企业公众形象。做好青年员工思想工作还事关员工自身的成长,通过系统政治学习,可以加深他们对国家和社会的理解,明确自身的工作定位,树立正确的世界观、人生观和价值观,这有助于青年一代在政治和职业道路上更加明确方向、坚定信心,实现个人与企业的共同发展。

这项工作的成效还关系到国家综合实力的提升。企业单位聚集了大量高层次人才和高技能人才,思想状况直接影响到国家在科技、经济、文化等多领域的建设进步,因此,做好新时代国有企业青年员工思想政治工作,对于汇聚人心、提升国力具有战略性意义。开展好思想教育也是提高企业内部团队凝聚力、战斗力的重要举措,良好的思想政治状况能够增强员工对企业的认同感和责任感,促进跨部门和跨层级的密切配合,形成“一盘棋”的整体效应,为企业持续健康发展提供坚实的思想基础。

### 三、当前企业单位青年职工思想政治教育存在的问题

#### (一) 形式主义现象突出

思想教育活动流于常规化开会和党课,这类课程或讲话主要围绕政治理论和路线方针政策展开,语言较为

官式，难以引起青年人的兴趣和共鸣，一些领导干部和授课者也存在应付性心理，教学内容老套、方式生硬，无法激发青年人的学习热情。部分企业对思想政治教育成效的评判标准较为笼统，主要停留在开课次数、会议次数等数量化统计上，很少考察员工的实际感受反馈，这种监督不到位的情况下，教育形式容易流于表面文章。教育内容分离员工需求，现有教育内容较为固化，未能针对不同层级、不同年龄段员工的实际需求进行调整创新，这导致一些课程主题与青年员工视角和关注点脱节，他们无法从中获得实实在在的指导帮助，对教育评价度不高。

### （二）教育内容单一枯燥

部分企业的思想政治教育往往采用传统的讲座、党课等形式，这使得教育活动显得呆板单一，对于青年职工而言，这种形式容易引起他们的疲劳感，难以产生持久的学习兴趣，缺乏多样性的教育形式，限制了教育效果的发挥。一些企业在进行思想政治教育时，过于注重对理论知识的灌输，而忽视了与实际工作相关的具体案例和问题讨论，这种过于理论化的教育内容使得青年职工难以将所学知识与实际工作场景相结合，影响了知识的实际运用。思想政治教育内容的设计应更贴近青年职工的需求和兴趣，但一些企业的教育内容缺乏趣味性，难以引起青年职工的浓厚兴趣，教育内容的单一性和枯燥性导致了职工对教育活动的产生抵触情绪，降低了学习的积极性。

### （三）缺乏引导和监督机制

很多企业在开展思想政治教育时，没有设立明确的教育目标和预期成效，教育工作流于形式，无法对教育质量进行评估，没有建立科学合理的教育考核机制，无法对教育过程进行监测和教育效果进行评估，教育工作无法得到充分反馈。授课者对企业青年员工的实际需求和兴趣了解不够，无法对教育内容进行有针对性的设计，导致教育难以引起员工共鸣。没有专人负责思想政治教育工作的监督指导，一些企业的教育工作流于表面形式，无法落到实处，教育资源也无法得到有效配置和充分利用。思想政治授课者与企业管理层、员工之间的沟通渠道不足，导致教育工作脱离实际，无法满足企业发展的实际需求。

### （四）与职业发展脱节

目前，许多企业在开展思想政治教育时，教育内容

过于理论化和教条化，没有与青年职工的实际工作和职业发展路径结合，像一些生产一线的青年职工，他们的主要关注点是如何提高操作技能，获得晋升机会，但是承担教育任务的老师无法将思想政治理论与这些职业发展诉求有机结合，导致教育内容与青年人的实际诉求脱节。另一方面，现有的教育评价体系过于简单化，无法对思想政治教育的实际效果进行评估，一些企业的任务仅仅停留在对授课时间、参与人数等量化指标的统计，而无法评估教育内容对员工职业生涯的实际推动作用。这种脱节现象严重影响了思想政治教育的实效。一些职工对过时的教学已经产生了疲劳，有的甚至认为这是企业消耗员工时间的一种手段，与自己的职业发展毫无关系。

### （五）信息传递不畅

上级部门下达的相关文件和通知难以覆盖到基层，文件和信息往往在中间层级就阻隔，无法传导到授课者手中，这导致基层教育工作脱离当前政策要求和思想导向，失去行动指南。企业内部不同部门和岗位的授课者之间缺乏信息交流和经验分享，教育内容和形式难以打通创新，各部门教育内容存在重复和低效问题。企业对外界思想政治教育专业信息的关注和学习不足，现代信息技术为教育信息获取提供了便利条件，但许多企业没有利用网络、数据库等渠道开展专业学习，导致教育内容和形式难以与时俱进。这些信息传递上的问题严重制约了企业思想政治教育的效果，使教育内容脱离时代潮流，难以适应职工的实际需求，为此，企业亟须加强内外部沟通，畅通教育信息渠道，使教育工作紧跟时代步伐。

## 四、企业单位青年职工思想政治教育的路径

### （一）理论宣讲与培训课程

企业可以建立完善的专题理论宣讲制度，定期举办相关讲座，如每月举办一次“时事政策解析”讲座，邀请政策专家深入剖析当前重大国家政策，加强职工对政策的学习；每季度举办一次“企业发展论坛”，邀请行业专家讲解行业和企业发展趋势，激发职工对企业发展的责任感。根据不同类别职工的需求特点，设置形势与政策、岗位技能、职业发展等多类培训课程，采用理论解析结合案例分析的教学方法，使之既有理论性又不脱离实际。鼓励职工积极参与相关课程学习。充分利用网络新媒体手段，通过企业在线学习平台、微信公众号等

渠道定期推送学习资料。采用视频、H5等丰富媒体形式传播相关信息，吸引青年职工的目光，还可以设置在线测试、竞赛等互动项目巩固知识理解。建立健全监督机制与激励机制。

对宣讲与培训情况进行定期检查，及时了解反馈；对积极参与理论学习的个人和团队给予表彰和奖励。这将有效提升理论宣教实效，通过这些举措的推进，企业定能使广大青年职工深入了解国家和行业政策，内化企业文化，从而更好地融入发展大局。

## （二）实践活动与社会实践

企业可以定期组织开展针对性的社区志愿服务活动，鼓励青年职工积极参与，例如开展助老助残活动，定期为孤寡老人提供生活及医疗方面的帮助，或为残疾人设置辅助项目，满足他们的特殊需求，这种亲身参与不仅让青年员工感受到社会责任，也能培养他们的同情心和团队合作精神。组织参与公益慈善活动，定期开展为贫困山区儿童捐款捐物的活动，举办义卖会，动员员工自制物品义卖，所得款项全部用于慈善公益。这类活动既培养员工的公益心，又能增强团队凝聚力。

联合行业机构开展职业技能实践活动，与行业协会联合举办的新人技能大赛，通过模拟实际工作环境和流程，培养员工的专业技能和实践经验，这种积极参与不仅锻炼实际操作能力，也培养责任感和使命感。通过组织参与社会实践，员工能在实践中接受教育、社会承担和职业锻炼，从而更好地融入社会，提高社会责任感。

## （三）创新思维培训

创新思维培训是一项重要的青年职工发展计划，通过为他们提供相应的培训和资源支持，鼓励参与企业创新项目，企业能够培养青年职工的独立思考能力、解决问题的能力，同时促进企业创新发展。企业应该鼓励并培养青年职工的创新思维，通过组织创新讲座、分享工作中成功的创新案例等活动，激发青年职工的创新热情。此外，可以设立创新奖励机制，鼓励他们提出新的想法和建议，促使他们更敢于尝试、勇于创新。企业可以为青年职工提供专业的创新思维培训，这包括创新思维的基础知识、创新的方式方法、工作中如何开展创新创造等方面的培训课程。通过专业的培训，青年职工将能够更好地理解创新的全过程，提高项目的可行性和成功的可能性。为了支持青年职工的创新项目，企业可以提供相应的资源支持，包括资金、办公场地、技术支持

等，这些资源的提供将有效降低青年职工开展技术创新的风险，鼓励更多青年职工积极参与创新项目，为企业注入新的发展动力。

## （四）党建工作

企业各基层党组织还要开展青年员工进行系统的理论学习活动，包括学习党的基本理论、方针政策以及最新的党风廉政建设和反腐败斗争等内容，通过定期开展这样的学习活动，可以帮助青年职工深入了解党的指导思想，增强对党的信仰和认同，定期举行主题党日活动是党组织加强对青年职工思想政治教育的重要方式，通过组织专题讨论、党性教育等活动，引导青年职工认真对待自身的思想政治建设，激发他们对社会主义事业的责任感和使命感。党组织还可以通过关怀与引导，了解青年职工的工作和生活情况，及时解决他们在工作生活中的困难，通过定期的座谈、谈心活动，让党组织更好地了解青年职工的需求和心声，为他们提供精神上的支持。

## 结语

充分认识开展青年职工思想政治教育的重要性和紧迫感，把思想政治工作摆在厂情国情面前，融入企业发展战略，并针对存在问题制定系统有效路径，才能真正提高教育实效，同时，青年职工也要积极主动参与各类教育活动，不断汲取营养，增强责任担当，共同推动企业高质量发展。

## 参考文献

- [1]徐战争.浅论事业单位青年职工思想政治教育工作[N].山西科技报,2022-03-28(B03).
- [2]刘俊.国有企业青年职工思想政治教育工作机制探讨[J].产业与科技论坛,2021,20(10):207-208.
- [3]贺璇.企业单位青年员工思想政治教育工作面临的问题及对策[J].现代国企研究,2019(06):237.
- [4]赵毅.事业单位青年职工的思想政治教育探究[J].智库时代,2017(17):158-159.
- [5]陶涛.新常态下国有建筑企业青年职工思想政治教育工作的思考[J].江西建材,2017(19):276+283.

作者简介:骆毅,1975年10月,男,汉族,籍贯武汉,学历大专,职称初级政工师,职务科员,研究方向职工思想政治研究方向,单位,湖北中烟工业有限责任公司襄阳卷烟厂。