

新时期国企思想政治工作难点及出路探究

刘勇麟

霍州煤电集团晋北能化有限责任公司

摘要：随着经济全球化的快速发展，国有企业也面临着诸多新形势、新挑战和新机遇。为实现第二个百年奋斗目标，国有企业对变革的敏感度、求变的能力和应变的速度都提出了更高的要求，这对国企员工的思想政治工作提出了新的挑战。为适应这一新形势，国企思想政治工作必须积极探索和创新，寻找一条符合新要求的发展路径。本文就新时期国有企业思想政治工作的创新进行探讨分析，以构建符合时代发展要求的思想政治工作创新模式。

关键词：新时期；思想政治；企业文化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.11.200

一、新时期国有企业生存发展面临的挑战

1. 市场竞争的日益严峻

随着市场竞争环境的日益激烈，国有企业必须进一步强化市场营销策略，加大创新力度，以优化产品和服务质量为核心，全面提升自身的市场竞争力。一是客观外部竞争。随着市场经济的发展，国有企业面临来自国内外各种形式的市场竞争，包括来自民营企业、外资企业等的竞争压力。二是体制内部竞争。随着全球化的发展，“双循环”面临着“双竞争”。这意味着国有企业需要提升自身技术和管理水平，降低成本，提高产品质量和服务水平，以满足国际市场的需求和竞争。三是产业升级压力。随着技术和市场的不断发展，国有企业面临产品更新换代、生产线自动化等方面的升级压力。

2. 国有企业改革转型的需要

国有企业需要适应新时代的企业文化，强化企业的价值观和使命感，加强企业文化建设，提高员工的凝聚力和忠诚度。一是强调市场导向。传统的国有企业文化以生产为中心，以政策为导向，而现代国有企业文化则以市场为导向，强调市场营销和品牌建设，提高企业竞争力。二是强调创新发展。传统国有企业文化较为守旧，缺乏创新，而现代国有企业文化强调创新，鼓励员工提出新的创意和想法，推动企业发展。三是强调推崇人才。现代国有企业注重人才的引进和培养，提升员工的学习、创新和实践能力，为企业的长远发展提供人才支持。四是强调社会形象。现代国有企业注重企业社会形象建设，以提供优质产品和服务为己任，为社会做出

积极贡献，增强企业的社会责任感和公信力。

3. 人才竞争的挑战

随着社会的发展，人才资源的竞争越来越激烈，国有企业需要加强人才引进和培养，提高员工的综合素质和专业能力。一是人才需求更加多样。随着国有企业的转型升级和多元化发展，人才需求逐渐从传统的技术型人才向管理型、市场型、金融型等多元化方向转变。企业需要更多的具备跨领域、综合素质和创新能力的高素质人才。二是人才竞争更加激烈。国有企业的改革进程中，不仅面临着市场竞争的压力，还要面对来自各行各业的人才竞争，尤其是自由经济区内外的企业的人才争夺，加剧了国企内部的人才竞争。三是人才流失更加频繁。随着市场化程度的提高，企业薪酬福利、晋升机制及发展空间等方面的吸引力与自由经济区内外的企业相比存在较大差距，导致一些国有企业的优秀人才流失，加剧了人才竞争的压力。

二、新时期国企员工思想矛盾易发领域

1. 员工对企业发展方向的认识不一致

如果企业的发展战略不够明确不够具体，员工可能会感到困惑，不知道企业的长远目标是什么，也不知道自己在企业中的角色和价值，无法形成一致的企业文化和价值观，从而导致员工缺乏归属感和认同感。

2. 员工对薪酬待遇的不满

国有企业薪酬体系相对僵化，收入相对于市场化企业的薪酬水平较低，这可能会导致员工对企业的不满情绪，甚至会影响员工的工作积极性和创造力。如果企业

内部的薪酬福利分配不公，高层管理人员和普通员工之间的差距太大，或者部门之间的薪酬福利分配不平衡，干活多的绩效基准没高多少，但是可能反而有更多机会被考核。一些企业论资排辈，年龄大胜过贡献大。一些企业盲目实施打分考核，导致“老好人”胜过“黑包公”，陈旧管理观念可能会导致员工对企业的不满和不信任，导致员工对企业的发展战略不认同。

3. 员工对职业晋升机会的不平等感

国有企业的晋升机制相对于市场化企业存在着较高的门槛和不透明性，这会导致员工对晋升机会的不平等感。晋升缺乏灵活性是国企通病，人才上升通道缺乏灵活性，无法根据人才的实际情况作出调整。国企人才上升通道设计相对较为复杂，需要通过多层次的评定和考核才能晋升，这样就会影响到人才的工作效率和动力。国企人才上升通道对于普通员工来说门槛较高，无法通过普通的考核晋升，需要具备一定的背景和能力才能晋升。国企人才上升通道可能缺少充分竞争机制，导致员工缺乏动力和积极性，从而影响到企业的发展。国企人才上升通道的晋升机制不够明确，缺乏透明度，使员工难以规划自己的仕途和职业生涯，从而难以激发员工的工作热情和动力。

4. 员工对企业文化的认同度不高

国有企业文化和市场化企业存在巨大的差异，往往存在以下原因导致员工对企业文化不认同：一是员工参与度不高。国企的企业文化常常是由上层领导或人力资源部门设计和制定的，员工缺乏参与和反馈的机会，难以认同和接受。二是员工期望不同。随着社会经济变化和新一代员工的加入，他们对企业文化的期望也不同，国企的传统文化可能无法满足员工的需求和期望，导致难以得到认同。三是缺乏实际行动支持。

企业文化的设计和宣传容易，但如何在实际行动中落实，是更加重要的问题。如果企业文化只是一纸空文，没有实际支持和落实，员工不会认同和信任。四是员工缺乏归属感。国企的规模较大，员工普遍缺乏归属感和认同感。如果企业文化无法让员工感受到他们在企

业中的价值和作用，就难以得到认同。五是缺乏文化多元性。国企的企业文化往往缺乏多元性，只有一种或少数几种价值观念，无法满足员工来自不同文化背景和身份的需求和认同。

三、解决新时期国企员工思想矛盾的思考

1. 企业改革与思想政治工作相统筹

新时代，国有企业改革日益深入，政治工作面临着许多新的挑战。正视干部职工需求才能做好企业改革中的思想政治工作。员工的职业需求通常包括收入需求、晋升需求、荣誉需求和全力保障等。国企改革三年行动首先推动的就是经理层成员任期制和契约化管理，逐级推动员工价值与收入晋升的正向关联，形成“管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减”的体制机制，借改革之势、用发展之机，发展倒逼改革，改革助力发展。这其中的思想政治工作重点就是抓住人的主要矛盾，尊重人的需求，促进人的价值最大化。因此要抓好以下三方面思想政治工作。一是抓领导层意识观念转变。国企改革需要领导层的支持和引领，但在改革初期，由于改革涉及利益调整，领导层往往会面临困难和阻力，需要经过一段时间的思想觉醒和意识转变。因此，要首先注重加强领导层的思想教育和培训，促进领导层的思想觉醒和意识转变。二是统一员工队伍思想观念。工人作为国企改革的主要受益者和参与者，其思想观念的多样性和复杂性，使得思想政治工作难以统一和引导。因此，要注重加强工人思想教育和培训，引导工人树立正确的价值观和利益观，增强他们的参与意识和责任感。建立健全的思想政治工作机制，加强对员工思想动态的监测和预警，及时采取措施解决问题。三是克服外部干扰与负面影响。国企改革面对着外部干扰和负面影响，如媒体的负面报道、其他企业的嫉妒和攻击，这些都会对国企员工的思想产生影响。因此，要加强舆论引导和对外宣传，树立国企改革的正确形象，扩大其正面影响力，降低外界干扰和负面影响。

2. 企业经营与思想政治工作相平衡

国有企业作为公有制经济的代表，在市场经济的竞

争中要不断提高经营效益，而政治工作必须要与企业的经营目标相适应，同时又不能影响企业的经济效益。如何在政治工作和经营目标之间取得平衡，是一个很大的挑战。在新时期国有企业生产经营中，思想政治工作需要注意以下方面：一是注重统一思想。国有企业应该通过宣传教育、培训等形式，加强员工的思想政治教育，引导员工正确理解国家政策、企业战略和公司文化。二是强化党建工作。国有企业应该注重发挥党组织的战斗堡垒作用，加强党组织建设，落实好党建工作各项制度，确保企业的政治稳定和发展方向。三是加强员工队伍建设。国有企业应该注重员工队伍建设，加强人才培养和管理，提高员工素质和技能水平，为企业的发展提供有力支持。

3. 企业文化与思想政治工作相整合

国有企业的文化建设是政治工作的重要内容之一，企业文化的建设对于提高员工的凝聚力和向心力有着重要的作用。如何把政治工作和企业文化建设有机地整合起来，是一个需要深思熟虑的问题。在新时期，国有企业的企业文化和思想政治工作应该有机结合，以确保企业的可持续发展和健康成长。一是强化党的领导。国有企业应该充分发挥党组织的作用，加强党的建设和党员的教育，强化党组织对企业的领导和管理，推动企业发展与社会进步相一致。党组织应该加强对员工的思想引导和社会服务，不断提升党的凝聚力和影响力。国有企业应该加强企业文化建设，注重传承和弘扬中华优秀传统文化，树立企业精神和价值观，增强企业的凝聚力和向心力。二是强化正确导向。国有企业应该树立正确的企业文化，强调企业的社会责任和公民责任，尊重员工的权益和尊严，推动企业与员工之间的良好关系。同时，企业应该加强员工教育和培训，提高员工的综合素质和职业技能，使员工更加自信、自主和负责。三是畅通交流通道。国有企业应该加强思想政治工作，建立健全的制度和机制，保障员工的思想自由和言论自由，同时引导员工了解和认同国家的政策和法律法规，增强员工的国家意识和国家认同感。企业应该加强员工的思想教育

和精神文化建设，提高员工的文化修养和道德素质，使员工具备强烈的社会责任感和使命感。

4. 人才建设与思想政治工作相提升

国有企业的领导干部队伍建设是政治工作的重点之一，如何培养和选拔出一支忠诚、干净、担当的干部队伍，是政治工作的难点之一。同时，如何提升政治工作的水平和质量，更好地发挥政治工作的作用，也是一个需要解决的问题。在新时期，干部与人才选拔机制需要与思想政治工作有机结合，以确保干部和人才的政治素质和能力水平。一是强调政治标准。干部和人才的选拔应该把思想政治工作作为首要条件。选拔干部和人才时，应该注重考察其政治素质，以及对党的理论和政策的认识、坚定的党性原则和观念等。同时，应该注重考察他们对国家和社会的责任感、社会责任感和公民意识等方面的表现。二是强化政治培养。对于干部和人才的培养，也需要与思想政治工作有机结合。对于干部和人才的培养，应该注重加强对他们的思想政治教育，提高他们的政治意识和敏感性，加强对党的路线、方针和政策的理解和认识，增强他们的责任感和使命感。三是严格政治评价。干部和人才的考核和评价也需要与思想政治工作有机结合。对于干部和人才的考核和评价，应该注重考察其对党的忠诚度和对国家和社会的贡献，同时要注重考察其对党的路线、方针和政策的贯彻执行情况，以及其在思想政治工作方面的表现和成果。总之，干部和人才选拔、培养、考核和评价机制需要与思想政治工作有机结合，以确保干部和人才的政治素质和能力水平，为国家和社会发展做出更大的贡献。

四、结束语

新时期国有企业员工思想政治工作还面临许多新形势和新挑战，我们的探索不应满足于解决了当前企业发展的需要，还应着眼长远，持续发现和解决不断涌现的新问题。

参考文献

[1]周瑞. 新时代视角下的国企思想政治工作路径[J]. 城市公共交通, 2018(6): 3.