

浅议做好国有企业青年员工的思想政治工作

邸丽婷

霍州煤电集团吕梁山煤电有限公司方山木瓜煤矿 山西 吕梁 033000

[摘要]当前,社会多元化发展,各类思想都在潜移默化改变青年职工的思想认知,为了更好的教育和引导青年职工,做好新形势下国有企业青年员工的思想政治工作非常重要。本文首先阐述新时期加强国企青年员工思想政治工作的重要性,针对当前青年员工思想政治工作中所存在问题,针对性提出改革策略。

[关键词]国有企业; 思想政治; 多元化; 改革策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.134

思想政治工作是国有企业各项开展的生命线。改革进程中的国有企业为实现既定经营管理目标,首先需要做好的工作就是针对内部员工做好思想政治层面的管理工作,尤其是青年员工群体的管理方面,更应该着重做好对应的管理工作。但是,当前部分国有企业在对青年员工的思想政治教育成果收效甚微,加强思想政治教育刻不容缓。

一、新形势下国企加强青年员工思想政治工作的重要性

青年是国家的未来、是企业的未来,国有企业始终要贯彻以生产经营目标为中心,以思想政治工作为抓手,双管齐下,不断开拓创新。特别对于企业青年员工而言,思想政治工作影响深远。要坚决做好对思想政治工作方向的有效把控,要立足党最新理论成果结合国家发展大目标、大方向,对企业青年员工开展有效合理的思想政治工作。因此,基于新形势下对企业青年员工开展思想政治工作是至关重要的,具有重要和深远的意义。具体的意义体现如下:其一,利于调动青年员工的工作积极性及创造性。企业发展中,充分开展思政教育工作,不仅能够培育青年员工树立爱岗敬业精神,对于其在岗位实践中能够快速做到举一反三,倾其所能将学得技能融合到岗位工作中,具有重要促进作用。其二,有利于培养和造就国企一代新人。对于国企的长远发展来讲,青年员工乃至后备干部的综合素质,直接决定了国企未来的市场发展空间和发展前景。

二、当前国企青年员工思想政治教育现状及存在问题

1、重视个人技能学习和完善,欠缺思想政治提升意识

随着我国现有的科技能力以及经济建设成效的不断优化,国企经营压力开始从外部压力逐步转型为内部压力,尤其是内部青年员工的管理方面。随着国家对于专业和技术人才培养力度的关注度上升,青年人才的技能提升速度远超出思想政治层面的认知意识提升。面对此种情况,部分国有企业并未对其加以关注,导致现有的国有青年思政管理成效不佳,继而影响企业发展。

2、独立个性意识较强,集体观念较弱

随着我国网络技术水平的不断创新,青年员工所接收的

信息面越来越广泛,尤其是自主意识提升方面,获得了更多的发展空间和渠道,且在自主意识成长的过程中,竞争思维意识强,反感外界过多限制,更乐于去接受更为宽泛、灵活的工作环境和氛围。此外,在部分国有企业青年员工管理中还会发现,该部分群体对于集体活动的参与积极性并不高,且个体与集体之间的信任度普遍偏低,因而对于集体荣誉和团队意识的关注不高,最终影响国企全面发展。

3、对事物认知较为片面,容易受到网络思潮的影响

新形势下的国企经营中,青年群体多数为改革开放后国家培养的一批人才,其政治理念普遍比较健康,思想意识及认知也呈积极向上的状态。但是在实际的国企经营中,大部分青年员工过于依赖于网络技术的应用,尤其是信息获取阶段,易于受到互联网中过于负面信息的干扰,从而出现政治认知表象化的情况,最终无法形成思想意识层面的客观理解和公正评判。

三、新形势下国企青年员工思想政治工作中暴露的主要问题

1、国有企业内思想政治工作笼统性突出

当前的国企管理中,青年员工由于受到教育水平、生活环境及背景等因素的影响,政治意识和思想水平并不一致。虽然大部分青年员工怀抱期望、渴望认同,但在实际的工作中,却很容易因为操之过急,而出现急功近利的问题,导致思政水平与国企思政发展方向之间出现偏离。甚至,部分国企仍旧沿用传统的、笼统的、一刀切式的管理模式,影响思政管理成效。

2、思想政治工作未切入要点系统化开展

结合现阶段国企青年员工思政管理实况来讲,教育指导工作并未结合青年员工的日常工作内容展开,思政引导期间也并未融合员工的个人素质、兴趣偏向等因素,导致目前国企内青年员工的思政觉悟提升空间受限。

3、思想政治工作的方式方法较为陈旧

分析目前市场经营中的大部分国企而言,其在青年员工的思政教育和管理中,开展形式过分依赖于“定期组织培训会议”形式。其次,在基层青年员工的思政教育中,仅是以

宣传教育为主,此种注重形式、忽视内涵的思政工作形式,很难真正将正确、客观、公正的思政意识融入青年员工日常工作中,必然导致对应的青年员工思政能力提升成为纸上谈兵。

4、思政工作教育内容枯燥性较强

当前,部分国有企业在开展思政教育工作时,内容仅是以上级部门下发文件内容为主,并未带领企业青年员工进行深入解读,此种“重复文件内容式”教育下,与青年员工本身具备的活跃思维模式和工作态度存在极大偏差。此外,或部分国企仍旧沿用传统的理论说教内容展开思政工作,也难以收获预期效果。

四、新形势下国有企业加强青年员工思政工作的有效策略

1、化多为少、化整为零、化繁为简地开展青年员工思政工作

国有企业青年员工思政工作开展中应该严格秉承化多为少、化繁为简等原则展开。具体而言,应该做好下述管理工作:其一,针对企业内青年员工所处岗位的不同、认知层次的不同以及来历背景的差异,去结合实际把控好青年员工的思想动态及舆情变动,并开展更符合青年员工专业方向的思政教育工作,促使更多青年员工能够主动将个人工作内容与思政教育内容融合起来。

2、创新思政工作内容

对于国企可持续发展来讲,思政内容的革新,要求做到所有与思政工作具有关联的工作内容调查,如此确保革新内容更契合青年员工工作实况。此时,就要求所有的思政工作不可滞留于表象,尤其是不可单纯停留于材料阅读、思想报告方面,而是应该通过更多蕴含思政意识的和内涵的教育互动模式展开,以此逐步渗透新时期的国有企业思政工作内容。

3、优化思政教育方式方法

在进行青年员工思政教育方式创新时,应该从下述几方面展开:

其一,充分将思政工作与国企文化活动之间建立起关联性。积极开展文体活动,借助更加新颖、创新的活动形式,无形中对青年员工渗透新形势下的思政工作理念,增强其对企业发展的凝聚力和工作积极性。其二,从青年员工个人视角切入,给予更多青年员工或是基层青年员工参与到思政工作的机会和话语权,例如组建以青年员工为主体的思政教育小组,以此通过主人翁的视角提出更具可执行性的思政工作方式,促进青年员工思政管理的整体参与积极性。

4、充分尊重青年员工的个性,建立平等对话关系

与国企内中老员工群体相比较,个性化鲜明的青年员工具有极强的创造性及工作热情。因此,国企在围绕青年员工进行思政教育时,应该充分尊重该类员工群体的个性化需求和工作热情输出,为其建立与企业之间平等沟通的对话关系,不仅利于促进青年员工工作能力不断提升,对于其创新动力以及创造活力的培养也具有影响。为了能够更加有效地完成国企内青年员工个性化特质转化,还需要在日常思政工作中辅以更科学合理的指导理念、机制,从而构建以青年员工群体为支撑的国企未来创新发展模式。

5、以实际需求为基准,开展针对性的思政工作

站在青年员工的视角进行分析可发现,想要在国企工作中获得更多的认同和尊重,就需要高度关注自我价值的实现。为了进一步促使青年员工能够在国企内快速达成这一自我价值实现目标,通过对企业上下青年员工的工作、学习、生活乃至家庭条件的调查后,深度了解其工作需求以及思想水平,如此才能做到结合整体分析个体的思政管理,同时也才可更加针对性的完成部分存在阅历浅而较冲动青年员工的思政教育工作,利用充分的交流和沟通,帮助青年员工在正确认知自我的基础上,树立正确价值观。

6、将思政工作融入企业文化中

思政工作的推进,离不开与企业文化的融合。融合企业文化应该从下述几方面着手:其一,提高企业内各个部门相互之间的协调配合度。部分国企经营中,虽然配置了思政工作部门,但在实际工作中仅是以“走形式”为主。为解决此问题,一方面需要国企内党干部发挥模范先锋带头作用。另一方面,应该重点针对国企现有工会结构进行完善,利用各项规章制度,促使工会成为青年员工思政教育与企业文化融合的桥梁,提高青年员工对于思政工作以及企业文化的认知度提升。

五、结语

国有企业在进行青年员工思政管理时,想要全面提升管理成效,首先需要做好的工作就是针对现有思政工作内容加以革新。其次,在思政教育工作的方式方法方面做好创新工作也很有必要。最后,应该积极与青年员工之间建立更为平等的对话关系,尊重员工个性的同时,结合其真正需求去开展更具针对性的思政管理工作,不断提升思政工作的成效。

参考文献

- [1]商亚男.论做好新形势下国有企业青年员工思政工作[J].企业文化(中旬刊),2013.
- [2]周港.论新形势下如何做好国有企业青年员工的思政工作[J].才智,2014(14):1.