

新时代做好国企青年员工思想政治教育的路径探析

鲁续

西安汉长安城文化发展(集团)有限公司

[摘要]现代社会背景下,随着社会经济的快速发展、网络热点信息的快速分享和传播,同时结合家庭经济和教育等多重因素下国有企业青年员工的思想动态更加活跃,青年员工思想政治工作呈现出多元化特点。因此国有企业在组织开展青年思政工作中,也面临全新的挑战和要求。要充分做好内部青年员工的思政教育工作,必须积极创新探索,根据企业发展的现状,结合青年员工思想变化的特点,针对性地采取有效措施,从而有效提升国企青年员工思想政治水平。结合作者工作实际,从现实的角度对新时代国企做好青年员工思想政治工作的挑战进行分析,以期能为国企思政管理提供一定参考。

[关键词]新时代;国有企业;青年员工;思想政治

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.778

国有企业发展改革相对滞后,在持续发展的经济环境中也出现了许多问题。在国企青年职工中,思想政治工作是一个比较突出的问题。本文针对国企青年职工的心理状况,提出了相应的对策。

一、新时代国企青年员工思想政治工作特点

(一) 青年员工思想开放,创新意识强

当前国企中的青年员工大多为90后或95后,尤其是95后青年员工的比重在不断地增多,其在生活环境以及生长环境与之前有着极大的差异,与互联网接触更为紧密,在成长的过程中接触到的信息更为广泛,因此在其行为方式、思想方式等方面有着较大的变化。新时代青年员工更加重视自身对事物的判断和认知,企业或家庭给出的意见通常对他们的影响比较小。因此,新时代青年员工的思想观念也较为开放,对新鲜事物的接受能力比较强,有着较强的创新意识,在对其进行思想政治教育中,需要结合青年员工的思想特点,选择合适的措施,从而提升思想政治工作对其的影响。

(二) 学历层次高,注重现实利益,但敬业奉献精神不足

当前,我国国企青年员工整体的学习水平普遍偏高,年轻员工的学历结构相对比较好,但是他们的实际工作和社会经验却相对匮乏。在实际工作中,很容易急于求成,将关注的重点放在眼前利益上,忽略长期的利益,只注重自己的利益,忽视了集体的利益。工作开展过程中表现出的主动承担以及责任感较差,缺乏工作热情和积极性,对于工作效果缺乏追求,甚至有的人是要工作先谈钱。部分年轻员工不关注公司的发展,不能全面理解公司的发展现状,也不能正确认识公司的文化。他们在工作中总有一种迷茫的感觉,觉得工作仅仅是一种生活方式,没有专业的态度,没有对工作和事业的忠诚,没有责任心。缺乏对事业的科学规划,缺乏理想信仰。长期以来,由于受到这种观念和思维方式的影响,青年职工的思想观念比较薄弱,很难有效地转变传统的思想政治教育模式。

(三) 善于表现,有强烈的竞争意识,但遇到解决不了的问题容易消沉

这代年轻人普遍多才多艺,自主意识强,不轻易认同和盲目服从,有想法,在工作中有不服输的劲头,喜欢追根溯源,在工作中碰到困难,自信心受到打击后,以往的热情很容易转向消沉。

二、新时代国企青年员工思政工作的新挑战

(一) 重视不够、效果不实

一些国有企业内部领导层没有充分意识到青年员工思政工作开展的重要性,认为思政工作开展是无形的,实际开展的多与少影响不大,只要不发生其他大问题可以不必投入那么大的物力。一些国有企业内部思政工作人员在工作中没有实事求是,及时深入了解青年员工的思想动态、思政工作开展中发生的新现象和新问题,没有针对性地把握重点并采取有效措施,因此,青年员工思政工作开展的效果并不理想。

(二) 方法单一、内容乏味

国有企业青年员工思政工作的有效开展,必须要紧跟时代发展变革的潮流和趋势,这样才能保证国企青年员工思政工作的持

久生命力。有的国有企业依然沿用传统的工作模式开展青年员工思政工作,不仅在方式方法上缺乏创新,比较单一,也导致思政工作开展失去应有的吸引力。部分国有企业没有及时根据自身实际规划设计青年思政工作,导致安排活动内容和主题不够合理,工作内容偏重理论,思政教育内容非常枯燥无趣,实际思政教育工作开展缺乏充分的影响力与说服力。部分国企思政工作人员在日常工作中依然通过说教等传统思政教育方式,没有积极与时俱进,借助新媒体的优势,忽视不同员工存在的个性化差异,工作方式单一传统,思政工作无法有效深入人心。

三、做好新时代国企青年员工思政工作的对策

(一) 确立新的国企青年员工思想政治教育观念

思想对行为有着决定性的作用,为确保思想政治工作质量的提升,需要对思想政治工作开展的价值有明显的认识,并确立符合新时代发展的观念指导思想政治教育工作的开展。在开展国企青年员工思想政治工作中,需要结合以人为本的理念,尊重青年员工的个性、爱好,并在此基础上选择合适的工作方法以及内容,从而激发青年员工参与思想政治工作的积极性。例如在国企在进行青年员工思想政治教育前,可以积极主动与员工进行交流,了解员工的需求与想法,从而采用形式多样的活动方式,使得员工能够主动地参与到思想政治活动中,提升工作实效性,使得企业与员工之间建立良好的关系,进而促使思想政治工作能够成功发挥对青年员工的影响作用。

(二) 建立归属感,增强亲和力

借助互联网+,对青年员工的“网言网语”进行分析,及时了解和掌握青年员工思想变化,研判思想倾向性问题,譬如对企业政策制度不清晰、内心诉求未解决或是情感抑郁等问题,及时加以解决。另外,要充分发挥国企传统优势,例如在重要节日发放米、面、油等慰问品,每年组织职工进行体检、开展大病医疗互助,切实让广大青年员工感受到企业大家庭的温暖。此外,积极开展各种文体活动,让青年员工在活动中增进交流,提升员工的归属感。

(三) 要在创新搭建平台载体上下功夫

打破传统国有企业开展青年员工思政工作的模式和方法,不再使用填鸭式教育引导的方式,而应当积极发挥并利用国有企业内在的各项资源和有利条件,积极与时俱进,学习运用新媒体等互联网平台,打造更加多元的教育渠道,充分保障国有企业青年员工思政教育工作的高效开展。在企业内部积极打造新时代的思政教育学习平台,组织相应的教育大讲堂,引导青年员工及时参与学习,掌握最新的思想政治发展动态;利用各种各样的现代传媒平台以及传统媒体,积极设置独立的思政教育宣传的专项栏目;结合日常主题党员会议等加强企业青年员工思政教育工作;落实日常化的思政主题教育学习活动计划,促进国有企业青年员工自觉加强自身的思想水平建设。

(四) 增加思想政治工作的方式

以往,在思想政治工作中,思想政治工作通常都是以开会、解释等形式进行的。这样的方法会让年轻的员工觉得乏味,而且没有什么生产力。在新形势下,传统的思想政治工作模式已不能满足时代发展的要求。为此,要改变国企的思想政治工作作风,

提高国企的工作效能。在网络时代,思想政治工作要融入现代科技。只有运用多媒体技术进行思想政治工作,才能使青年职工获得较好的学习效果。同时,运用多媒体技术,也能有效地提高教学质量。该系统能够在一定程度上满足企业内部人员的即时通讯。通过在各大公司设立相应的微博和官方账号,使其能够更好地掌握企业的思想政治工作,并能及时掌握其工作中存在的问题,从而提高其工作效率。在公司内部,我们也可以组织一些有关的培训和讨论,使他们能够在训练中不断地提升自己。在讨论时,可以提升员工的思考能力,进而加深他们对工作理念的认识。通过举办各类活动,使职工能够充实自己的人生,增强自己的能力。

(五) 创建先进的思想政治工作平台

传统企业员工思想政治工作主要采用被动灌输式的工作方法,工作质量比较低。在新时代开展青年员工思想政治工作中,可以结合当前先进的技术,以及国企自身的资源优势等,构架相应的思想政治平台,为工作的优秀开展奠定基础,从而打破思想政治工作开展在时间、空间上的限制。例如借助于电子信息技术,构建职工电子图书馆、文化论坛等,充分借助于国企的官网进行思想政治的宣传学习,促使员工能够随时随地的进行思想政治的学习,并在相互沟通交流的过程中,提升青年员工的政治信仰,不断促进国企青年员工的思想凝聚力,从而为国企的高效转型发展,贡献自己的力量。

(六) 确保国企青年员工思想政治工作的有效覆盖性

由于国企青年员工具有较强的个性化,因此在开展思想政治

工作中,需要结合不同员工自身的特点、学习能力以及个性化需求等,开展针对性的思想政治工作,提升思想政治工作的有效覆盖性,选择适合青年员工的方法和内容,确保思想政治工作的开展对每一个员工都是有效的。例如新时代青年的追星思想,也在一定程度上反映出,榜样力量对于青年员工具有较高的效果,因此在开展思想政治工作中,可以在企业中选拔优秀的榜样,从而激励更多的青年员工不断的提升自身的思想观念,促使国企青年员工共同发展进步。

四、结束语

综上所述,随着当前时代的发展变革,国有企业青年员工思政工作开展也面临着巨大的挑战。当前背景下,国有企业必须充分重视青年员工思想政治引导和教育工作的有效落实,积极根据时代发展的特点和要求建立新时代的思政教育话语体系,有差异、细致化地有效提升国企思政工作。

参考文献:

- [1]周铭.如何创新新形势下国企青年员工的思想政治工作[J].低碳世界,2021,11(03):275-277.
- [2]夏国衡.国企发展中的青年员工思想教育方式研究[J].法制与社会,2019(26):137-138.
- [3]许盛合.新时代国企做好青年员工思想政治工作的挑战与对策[J].当代广西,2019(12):58-60.
- [4]林松鹏.新时期做好国企青年员工思想政治工作思考[J].现代国企研究,2019(02):216.

(上接第1519页)

断积累担当历史伟业的磅礴力量。

多做是指多进行实践活动,将书本上的理论知识转移到实践当中。这一过程要求青年团员要有钻研精神,钻研与自己业务相关的内容。共青团员分散在企业的各个部门,每一个部门都有相关的工作,多做并不是说盲目地多做点事情,而是说有目的、谨慎地去主动做事。不论是从书上看到的理论知识还是从前辈那里学到的工作经验,都要经过自身的行动去验证其实用性。

最后,多思考是指在实践活动之后进行总结反思。无论实践结果的好坏都是需要进行反思的。如果业务进行地比较顺利,那就需要总结顺利处理本次业务的经验,以便于应对未来的工作和各种突发情况。如果本次实践没有达到预期的成果,那么就要反思处理业务的哪个环节出现了问题,对问题的原因与解决方法要有深入的分析,同时也要考虑带给企业的影响。反思与总结,是共青团员提高自身业务水平能力较为重要的环节,也是促进青年团员快速成长,积极投身新时代企业建设的关键一步,青年道德培育是一项长期复杂的系统工程,需要经过长期的积累沉淀与培养提升,需要企业各方共同努力。

三、实现企业与共青团员的“双赢”

首先,企业的发展离不开每一位员工的辛勤付出,员工的成长与进步也离不开企业所提供良好的氛围与展现自我的平台。共青团员利用企业提供的条件与资源,不断学习、进步,可以提高自身思想水平与处理业务的能力,在思想上跟随党组织的领导,积极投身于新时代企业建设;在行动上,保质保量做好自己分内工作,并及时进行反思总结。所以,共青团员的成长是一个必然的发展趋势。

其次,科技史表明,人才在25至45岁时最富创造力,青年俱未达,岁月不我待。重大科学贡献往往是科学家在年轻时做出来的。我国2019年国家自然科学奖获奖成果完成人的平均年龄为44岁,最年轻的团队平均年龄只有35岁。截至2017年底,我国科技人力资源中,29岁以下的约占40%,30~39岁的约占37%,也即40岁以下的占比超过3/4。青年是人才思维最活跃、精力最旺盛、最具创新活力的“黄金期”,培养青年科技人才战略思维和创新能力至关重要。当前,我国青年科技人才培养中,还一定程度存在人才评价“一刀切”,人才围着项目转、

科研围着职称跑等问题,青年科技人才在申请项目、职称晋升方面还会遇到一定的压力。实现高水平的科技自立自强,要引导青年科技人才坚定正确的政治方向和科研导向,坚持“不论资历论能力,不看年龄看本领”,激发人才创新活力和动力,让真正有能力、有抱负的人才施展才华的空间和舞台,研究“真问题”,真研究问题。

共青团员的成长也为企业的长期可持续发展带来了好处。一方面企业培养共青团员等于为自己培养了未来的栋梁之材,共青团员终将走上时代舞台的中央;另一方面共青团员的进步也代表了企业的进步,共青团员通过自身的努力和企业的帮助,将会实现量变到质变的过程,共青团员的成长将帮助企业在新时代浪潮下进行创新型转型,并推动企业走向新的阶段。

最后,“新形势下做好团的工作,必须要突出重点、创造亮点、尊重基层。”^[2]企业应当注重青年团员对自身的认识与都共青团的认识。据了解,有些团员缺乏自身存在感。这一点需要企业先进行反思。作为基层组织,一定会因为环境、经济等各种因素使组织的素质变得高低不齐。但是,作为领导者和带头人,要坚决杜绝形式主义、教条主义。组织活动要贴近团员的生活。企业要关心团员的思想状态,解决问题要抓住根源。作为企业内部的团员,要明确自身的责任与使命,将言语落实为行动。跟随组织的带领,全身心投入到生活生产中去。

综上所述,共青团员在企业工作中可通过加强思想建设,提高业务水平等方法实现自我成长进步,企业也将在内部员工的进步中走向新的高度,实现企业与员工的双赢。

参考文献:

- [1]韩春辉.新时代施工企业共青团工作存在的问题及对策【J】.中国有色金属.2020(S2):23-24
- [2]屈锦勃,王文杰.新时代电力企业共青团工作的思考【J】.当代电力文化.2020(04):55

作者简介:贾梦柯,女,本科,科员,平顶山天安煤业股份有限公司勘探工程处,研究方向:思想政治工作。