

新时代国有企业青年职工思政工作探索实践

□ 张 伟

思想政治工作是一切工作的生命线,也是加强党的建设、推进全面从严治党的重要抓手。党的十八大以来,习近平总书记高度重视思想政治工作,提出了一系列新观点、新论断、新要求。2021年7月,在庆祝中国共产党成立100周年的重要历史时刻,党中央、国务院颁布了《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》,深刻阐明了做好新时代思想政治工作的重大意义,对新时代的思想政治工作作出了重要部署。本文结合某国有企业(以下称为“目标企业”)青年员工思想政治工作实际,剖析现状、总结既有经验并提出优化措施,为做好新时代国企青年员工思想政治工作做出有益探索。

做好国企青年员工思想政治工作的重要意义

国有企业是国有经济的重要载体,掌握着国民经济命脉,担负着经济发展重任,是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。青年员工是企业的中坚力量,对于企业高质量发展至关重要。目标企业职工4000余人,其中本科及以下学历人员2080人,占公司职工总数的52%;职工平均年龄28岁,35岁及以下人员3280人,占公司职工总数的82%。做好青年员工思想政治工作,既关乎企业当下,也关乎企业未来,是永葆姓党为民政治底色的重要保障,也是高质量推进国有企业改革的重要保障。

国有企业的发展本质上是人的发展,企业的经营管理根本在于以人为本,要确立“以人为本”理念,运用“人本管理”原理开展思想政治工作。习近平总书记高度重视年轻干部成长,习近平总书记对年轻干部提出“48字要求”,即信念坚定、对党忠诚,注重实际,实事求是,勇于担当、善于作为,坚持原则、敢于斗争,严守规矩、不逾底线,勤学苦练,增强本领。这为国企加强青年员工队伍建设提供了根本遵循。要深入细致做好青年员工思想政治工作,引导青年员工怀报国志、练真本领、做实干家,在为民服务中当先锋、作表率,在建设一流企业中打头阵、挑重担。

新时代国企青年员工思想政治状况分析

当前,以“90后”“00后”为主体的青年员工逐渐成为该目标企业人才队伍的重要组成部分,成为企业发展的中坚力量,是最富活力、最有潜力的生力军。这些青年员工思维活跃、充满激情、富有活力,接受新生事物较快,思想大都积极向上,在疫情防控、防汛抗汛、应对雨雪冰冻天气等关键时期和重要节点,积极发扬精神,冲锋奋战在服务第一线,切实发挥了积极作用,展现出青年人昂扬向上的精神风貌,涌现出一批先进集体和青年先进典型。

为加强职工队伍建设,公司通过领导恳谈、专题调研、热线反馈、日常访谈等方式,充分了解青年员工思想动态,发现青年员工对制度文化认同、自我价值实现、社会责任履行等方面关注度越来越高,呈现出群体性、系统性和广泛性等特征,在思想作风上存在四方面问题。一是自我意识较强。很多青年员工为独生子女,在家庭备受父母关爱照顾,入职后没有及时转换角色,对于自身利益过于关注,比如公司有紧急事项或集体活动需占用休息时间时,会产生不满情绪。二是进取精神待加强。受一些负面因素影响,个别青年员工出现佛系、躺平的苗头倾向,习惯于按部就班、安于现状,不善于、也不愿意学习,缺乏年轻人应有的朝气锐气。比如个别员工参加技能提升培训时,不认真参训,对于培训延时意见较大等。三是集体观念较淡薄。组织纪律意识有待进一步加强,比如个别员工对于公司安排的工作、组织的活动不关心,参与度不高等。四是缺乏社会历练。青年员工从校门直接踏上职场,缺少社会锻炼,心理承压能力有时较弱,比如在日常同事关系处理方面,还不够妥当、成熟;工作生活中遇到一些挫折时,会产生挫败心理,致使出现一些心理波动,不利于个人身心健康。

总体来讲,由于青年职工成长环境相对更加开放、自由和多元,客观上造成了他们的自主性、独立性,表达欲更强。他们更重视职场中的情绪价值,更关注职业发展前景、工作体验感和个人价值实现,遇到问题时易冲动。当然,也从侧面反映出,公司对青年员工思想政治工作投入不足,缺少必要的管理经验,亟待在教育引导、机制完善、思政实践等方面进行创新,积极应对思政工作中的新情况新挑战。

实施思政辅导员制度的可行性分析

思政辅导员并非新生事物,最初起源于高校。自1952年起,国家开始在高校设立政治辅导员,也称思政辅导员,作为大学生思想政治教育的骨干力量,有针对性地在思想、学习和生活等方面指导学生。经广泛调研,武汉某公司在项目一线配备专职书记或副书记,加强青年职工的思想引领。宁波某公司选派有丰富思想政治工作经验的中层干部,到基层一线开展政治教育、帮扶引导。某重汽集团通过开展青年活力提升工程、“青”字号品牌提升工程、青年成长成才关爱工程及开设“青悦讲堂”等,加强对青年职工引导。山东某集团通过开展“青春辅导员”制度,准确掌握青年动态、人才信息、自身诉求、实际困难等信息,助力青年职工成长成才。

考虑到目标公司思政工作存在思想政治力量薄弱、资源不足、覆盖面不广以及工作人员专业性不强、手段单一等短板,可以考虑借助外部力量,发挥专家智库的作用,实施思政辅导员制度,有效提升青年员工思想教育水平,并形成经验进行推广。在此基础上,该公司开展了三方面工作:一是通过完善工作制度,制定思政辅导员工作手册,明确了思政辅导员工作的指导思想、工作职责、工作安排,对做好思政辅导员工作进行了全面安排部署;二是聘请几十名党校、团校专家教授、先模人物和优秀青年典型担任思政辅导员;三是通过专家授课、召开专题工作推进会、组织思政辅导员与团员青年集中的部门“结对子”、面对面交流等方式,收集整理青年员工意见建议,让他们通过交流表达诉求,并得到及时引导回应。

实施思政辅导员制度的优化措施

(一)加强队伍建设。扩充思政辅导员队伍。持续从机关事业单位、党校高校团校和其他国有企业,选聘一批长期从事思想政治教育的党员干部、专家学者、先模人物担任外部思政辅导员。也可以从公司涌现出的先进典型、职工宣讲员以及专职党务干部中遴选一部分优秀党员,担任内部思政辅导员,进一步壮大思

政辅导员队伍。优化思政辅导员队伍结构。根据不同班组、不同岗位青年员工差异化、个性化需求,结合思政辅导员专业优势和个人特点,更有针对性地做好思想辅导员和一线班组“结对子”,确保需求与供给对接更加精准有效。积极提升辅导员能力。用好既有各类教学资源,采取外部送训和内部培养相结合的方式,多形式、多渠道提升思政辅导员理论水平和工作能力。

(二)明确辅导重点。抓好“关键少数”,重点做好对一线业务骨干、党员职工的思想引导,增强内部“造血”功能,以“关键少数”带动“绝大多数”。坚持一把钥匙开一把锁,不搞“大水漫灌”、填鸭式辅导,将员工思想问题产生原因画像,如管理不当型、政策不清型、长期诉求型、突发变故型、情感抑郁型等。根据不同成因,安排有相关工作经验的思政辅导员答疑解惑,打通思想政治工作“最后一公里”。牢牢把握苗头性、倾向性问题,超前处置,主动介入,在引发群体性波动等特殊时期,加强思想引导和心理疏导,把各类问题消除在萌芽状态。

(三)丰富辅导方式。组织思政辅导员采用一线工作法、体验式调研、蹲点调研、“解剖麻雀”等方式,到一线主动发现问题、解决问题。探索“互联网+思想政治工作”,密切注意贴吧、短视频平台、朋友圈的“网言网语”,及时分析研判、掌握思想动态。同时,要注意从过去单一枯燥的说教方式中走出来,改“硬性灌输”为“软性渗透”,将“一厢情愿”转变为“双向交流”,根据员工的差异性“量体裁衣”“对症下药”,真正让思想政治教育接地气、入人心,赢得青年员工的信任、理解与支持。另外,要定期开展谈心谈话,确保谈话对象、范围全覆盖。常态化开展走访慰问,帮助员工解决实际困难,增强思想政治工作的“厚度”和“温度”。

(四)完善制度机制。建立健全激励机制,保障思政辅导员工作“愿意干”“主动干”“争着干”。完善思政辅导员考核制度,明确一个周期内思政辅导的频次、内容,定期组织述职评议和效果评估。对于认真负责的思政辅导员,在评优树先予以优先考虑,并及时做好宣传报道。对思政辅导员收集的各类问题和提出的意见建议,公司要及时研究,认真解决,确保事事有回复、件件有着落。

(作者系济南轨道交通集团董事会秘书、办公室主任)

