

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周年的重大历史时刻，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、组织思政辅导员与公司青年员工集中的部门“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“柔性渗透”，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）

齐鲁晚报

推动绿色发展

促进人与自然和谐共生

“讲文明 树新风”公益广告

