

关于加强青年员工思想政治教育工作的重要性

吴瀚

浙江教工高等级公路养护有限公司, 浙江 杭州 311305

DOI:10.61369/SE.2025060023

摘 要 : 随着社会经济的快速发展和企业改革的不断深入, 青年员工逐渐成为企业发展的主力军。他们具有较高的文化素质、创新能力和工作热情, 但同时也面临着各种思想观念的冲击和诱惑。在这种背景下, 加强青年员工的思想政治教育工作显得尤为重要。思想政治教育能够帮助青年员工树立正确的世界观、人生观和价值观, 增强他们的社会责任感和使命感, 提高他们的思想政治素质和业务能力, 从而为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。本文旨在探讨加强青年员工思想政治教育工作的重要性。

关 键 词 : 青年员工; 思想政治教育; 重要性

The Importance of Strengthening Ideological and Political Education for Young Employees

Wu Han

Zhejiang Jiaogong Expressway Maintenance Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang 311305

Abstract : With the rapid development of the social economy and the deepening of enterprise reforms, young employees have gradually become the main force driving enterprise development. They possess high cultural literacy, innovative capabilities, and work enthusiasm, but they also face various ideological challenges and temptations. In this context, strengthening ideological and political education for young employees has become particularly important. Ideological and political education can help young employees establish correct worldviews, outlooks on life, and values, enhance their sense of social responsibility and mission, improve their ideological and political qualities and professional capabilities, thereby making greater contributions to the development of enterprises and the progress of society. This paper aims to explore the importance of strengthening ideological and political education for young employees.

Keywords : young employees; ideological and political education; importance

一、加强青年员工思想政治教育工作的重要性

从青年员工个人成长的角度来看, 思想政治教育是他们树立正确世界观、人生观和价值观的关键基石。在青年员工步入职场的初期, 他们正处于价值观形成和稳定的重要阶段。这一时期, 他们面临着来自工作、生活等多方面的压力和诱惑, 很容易在复杂的环境中迷失方向。通过系统的思想政治教育, 能够引导青年员工树立起积极向上的人生态度和价值观念。例如, 让他们深刻理解劳动的价值和意义, 懂得只有通过辛勤努力才能实现自身的人生目标, 从而避免陷入好逸恶劳、急功近利的误区。同时, 思想政治教育也能帮助青年员工塑造坚韧不拔的意志品质。在面对工作中的困难和挫折时, 能够以正确的心态去应对, 不轻易放弃, 不断砥砺前行。许多成功的企业家在回顾自己的创业历程时, 都提到了早期接受的思想政治教育对他们在困境中坚守信念、克服困难起到了重要的支撑作用。

对于企业的发展而言, 加强青年员工思想政治教育工作是提升企业凝聚力和竞争力的重要途径。青年员工是企业未来发展的希望所在, 他们的思想状态和工作态度直接影响着企业的运营效

率和创新能力。当青年员工具备良好的思想政治素质时, 他们会更加认同企业的文化和价值观, 增强对企业的归属感和忠诚度。比如, 在团队合作中, 他们能够以大局为重, 积极主动地与同事协作, 为实现企业的共同目标而努力奋斗, 从而有效提升团队的凝聚力和战斗力。

二、做好新时代国企青年员工思政工作的对策

(一) 要在建立健全工作机制上下功夫

国有企业青年员工思政工作的有效开展, 离不开高效的组织与领导。以中国建筑集团某分公司为例, 领导层深刻认识到青年员工思政工作的重要性, 将其纳入企业战略发展规划。公司成立了由党委书记挂帅, 各部门负责人参与的青年思政工作领导小组, 明确各成员职责, 如人力资源部门负责将思政素养纳入人才选拔标准, 宣传部门负责思政教育内容的策划与传播。同时, 制定了《青年员工思政工作管理制度》, 详细规定了工作流程、任务分配和时间节点, 确保思政工作有条不紊地推进。^[1]

为了强化领导干部对思政工作的重视, 该分公司将思政工作

开展成效纳入年度绩效考核。在2023年的考核中，某项目经理因在项目团队中积极开展思政活动，提升了团队凝聚力和工作效率，其绩效考核得分大幅提升，并获得了晋升机会。对于政工干部，公司建立了量化考核指标，如每月组织思政学习活动的次数、青年员工的参与率和反馈满意度等，与绩效奖金挂钩。此外，公司还创新推行“思政工作责任清单”制度，将年度目标分解为季度任务，明确每个部门在青年员工思想动态监测、矛盾调解、成长帮扶等方面的具体职责。例如，2024年第二季度，针对青年员工反映的“跨部门协作流程繁琐”问题，清单明确由行政部牵头、各业务部门配合，在30天内完成流程优化，最终使跨部门协作效率提升40%。通过这些举措，极大地增强了各部门对思政工作的责任感，使思政工作真正融入企业日常管理，为青年员工思政教育提供了坚实的制度保障。^[2]

（二）要在创新搭建平台载体上下功夫

打破传统思政工作模式，积极利用企业资源和新媒体平台，是提升国企青年员工思政教育效果的关键。国家电网某省公司打造了“电力青年云课堂”，整合内部专家、党校学者等资源，通过直播、录播等形式，为青年员工提供丰富的思政课程。例如，在党的二十大精神学习期间，邀请党校教授进行深度解读，直播观看人数超过5000人，互动留言达2万余条。公司还利用抖音、微信公众号等新媒体平台，开设“电力先锋说”栏目，发布青年员工的先进事迹和工作感悟短视频，累计播放量超1000万次。

在企业内部，该省公司设立了“新时代思政教育学习角”，配备了丰富的图书、杂志和多媒体设备。定期组织“思政大讲堂”，邀请行业楷模、道德模范分享经验。2024年，邀请了扎根基层30年的电力抢修专家讲述自己的奋斗故事，激发了青年员工的职业自豪感和使命感。结合主题党日活动，开展“红色电力行”实践教育，组织青年员工参观革命根据地的电力建设历史展馆，让他们在实地体验中感受党的奋斗历程和电力事业的发展变迁。此外，公司还创新推出“思政+技能”融合平台，在输电线路巡检技能培训中融入“电力工人责任担当”案例教学，让青年员工在学习无人机巡检技术时，同步领会“每一次巡检都是对万家灯火的守护”的职业内涵，进一步增强思政教育的实效性。

（三）加强思想政治教育

思想政治教育是引导国企青年员工树立正确价值观的核心。中国航天科技集团某研究所将习近平总书记关于航天事业发展的重要论述作为青年员工日常学习的核心内容，通过专题讲座、小组研讨等形式，加深青年员工对航天强国战略的理解。在“艰苦奋斗精神”专题教育中，组织青年员工观看老一辈航天人在艰苦条件下攻克技术难关的纪录片，邀请退休老专家讲述当年的奋斗故事。青年工程师小李深受触动，在后续的卫星研发项目中，面对技术难题，主动加班加点，带领团队经过三个月的努力，成功解决了关键技术问题。^[3]

结合企业自身特点，该研究所开展了“航天精神传承”教育活动。通过参观所史馆、举办航天精神主题演讲比赛等方式，让青年员工深刻理解“特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻关、特别能奉献”的航天精神内涵。为了让教育更贴近青年员工认知，

研究所还开发了“航天精神数字地图”，通过VR技术还原酒泉卫星发射中心早期建设场景，青年员工可沉浸式体验老一辈航天人在戈壁滩上搭建试验台、手绘设计图的艰辛历程。在一次火星探测器研发任务中，青年团队面对复杂的技术挑战和紧张的工期，凭借着航天精神的激励，连续奋战，成功完成了探测器的关键系统研制，为我国航天事业发展做出了重要贡献。

（四）激励青年员工拼搏进取

激励青年员工拼搏进取，能充分挖掘他们的潜力。中国商飞公司在这方面的做法颇具特色。在C919大型客机研制过程中，公司设立“青年攻坚组”，鼓励35岁以下青年员工认领技术难题。机身复合材料研发组的青年工程师们主动承担“减重增效”任务，面对材料强度与重量难以平衡的矛盾，他们组建跨学科学习小组，每周开展“技术头脑风暴”，累计提出23种创新方案。经过800余次试验，最终研发出新型碳纤维复合材料，使机身重量减轻12%，同时抗疲劳性能提升30%。

为了提升青年员工的专业技能，公司构建了“三级培养体系”：基础层通过在线课程普及航空理论，进阶层组织车间实操培训，精英层选派赴法国空客、美国波音等企业交流学习。2023年，选派的50名青年技术骨干中，有12人带回的“数字化装配工艺”直接应用于ARJ21飞机生产线，使装配效率提升25%。在创新激励方面，设立“青年创新基金”，对获专利的项目给予5万-50万元奖励，2024年有37项青年创新成果转化为生产力，创造经济效益超2亿元。这些举措激发了青年员工的创新热情和进取精神，使他们在工作中不断突破自我，为企业发展注入了强大动力。

（五）传递忠于职守理念

传递忠于职守理念，有助于培养青年员工的责任感和敬业精神。中国石油某油田公司通过入职培训、日常教育等方式，向青年员工传递这一理念。在入职培训中，组织新员工参观油田的发展历程展览，讲述老一辈石油人扎根边疆、无私奉献的故事，让青年员工深刻认识到石油行业的重要性和自身的责任。在日常工作中，开展“岗位之星”评选活动，对在本职岗位上表现出色、忠于职守的青年员工进行表彰。一位青年采油工小张，在一次突发的管道泄漏事故中，不顾恶劣的天气条件，迅速响应，第一时间赶到现场进行抢修。经过连续十几个小时的奋战，成功排除了故障，保障了油田的正常生产。他的事迹在公司内部广泛宣传，成为青年员工学习的榜样。

为了增强青年员工的职业忠诚度，公司还建立了“岗位价值坐标系”，通过量化分析采油工、集输工等岗位对安全生产的贡献度，让青年员工直观感受自身工作的重要性。同时，实施“家庭关爱计划”，为长期驻井的青年员工提供每月两次的“亲情探亲假”，协调解决子女入学、老人就医等问题。2023年，该公司青年员工岗位流失率降至3.2%，较2020年下降65%，形成了忠于职守的良好工作氛围。^[4]

（六）培养青年员工勇于担当

培养青年员工勇于担当，能提升他们的综合素质和企业的凝聚力。中国铁路工程集团在项目建设中注重培养青年员工的担当

精神。在青藏铁路某段建设项目中，青年工程师小王负责桥梁设计工作。面对复杂的地质条件和高原气候带来的挑战，他主动承担责任，带领团队进行实地勘察，收集大量数据。在设计过程中，他积极与各方沟通协调，不断优化设计方案。当项目遇到技术难题时，他没有退缩，而是组织专家进行研讨，最终提出了创新的桥梁结构设计，确保了项目的顺利推进。

为了让青年员工在实践中锻炼担当能力，公司推行“青年项目负责制”，选拔优秀青年担任小型工程项目的负责人。2024年，28岁的工程师林薇负责某高铁连接线的隧道施工管理，面对突水突泥风险，她坚持24小时盯守现场，创新采用“超前地质预报+分步开挖”工艺，提前规避3次重大安全隐患，项目提前15天竣工。此外，公司每年组织“青年担当者论坛”，让青年员工围绕“绿色施工”“智慧建造”等议题提出方案，优秀者可获得专项经费支持。2023年，青年团队提出的“建筑垃圾再生骨料技术”在10个项目推广，节约成本1.8亿元。通过这些举措，青年员工在工作中勇于担当，为企业发展贡献了青春力量，也在担当过程中实现了自身的成长和价值。^[5]

（七）强化人文关怀与心理疏导相结合

新时代国企青年员工面临着职业发展压力、工作生活平衡等多重挑战，将人文关怀融入思政工作，是增强青年员工归属感的重要举措。中国电信某省分公司构建了“三维关怀体系”，从职业发展、生活保障、心理健康三个维度为青年员工提供支持。在职业发展上，实施“导师带徒+轮岗历练”双轨制，为每位青年员工制定个性化成长路径，2024年有89%的青年员工通过轮岗明

确了职业方向；在生活保障方面，建立“青年关爱基金”，为异地青年员工提供租房补贴、通勤班车等福利，解决“通勤难、租房贵”等实际问题；在心理健康领域，引入专业心理咨询机构，开设“心灵驿站”线上平台，提供24小时心理测评和疏导服务，2023年累计为320名青年员工缓解了工作焦虑。

该公司还创新开展“压力释放工作坊”，通过户外拓展、艺术疗愈等形式帮助青年员工调节情绪。例如，针对客服岗位青年员工面临的投诉压力，组织“声音剧场”活动，让员工通过角色扮演换位思考用户需求，既缓解了心理压力，又提升了服务意识。此外，建立“青年诉求直通车”机制，青年员工可通过企业APP直接向管理层反映问题，2024年收集的“优化绩效考核周期”“增设母婴室”等76条建议中，65条已落地实施。这种“解决实际问题+疏导心理情绪”的双重关怀，使青年员工对企业的满意度从2022年的82%提升至2024年的94%，形成了“企业关心青年、青年热爱企业”的良性循环。^[6]

三、结束语

站在新时代国企改革发展的关键节点，青年员工作为企业创新发展的生力军，其思想政治工作的质量直接关系到企业的核心竞争力与长远发展根基。当前，随着社会价值观念的多元化、信息传播方式的智能化以及青年群体思想特质的新变化，国企青年员工思政工作正面临着话语体系与青年认知逻辑衔接不足、教育方式与时代特征适配不够等现实挑战。

参考文献

- [1] 孙伟. 国企党建思想政治工作存在问题及优化措施 [J]. 现代企业, 2022(6): 109-110.
- [2] 张颖. 新时期做好国企思想政治工作的对策 [J]. 企业文明, 2023(8): 77-78.
- [3] 王乐天. 加强新时期国企思想政治工作机制创新 [J]. 山东国资, 2023(9): 72-73.
- [4] 董燕云. 新时期国企党建思想政治工作的实践创新思考 [J]. 活力, 2022(1): 107-109.
- [5] 夏铁. 国企党建和思想政治工作的实践与探索 [J]. 办公室业务, 2021(18): 48-49.
- [6] 康宇. 国企海外党建思想政治工作思路及对策研究运用 [J]. 文化产业, 2021(15): 145-146.