



新时代加强国有企业人才队伍政治引领的路径研究

●张静

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。在全面建设社会主义现代化国家新征程上,国有企业人才队伍的政治素质直接关系到国家经济命脉的稳固与发展方向的正确。本文围绕“加强国有企业人才队伍政治引领”这一命题,系统阐述其理论逻辑与时代必然性,深入分析当前面临的主要挑战与突出问题,并从理论武装、选人用人、实践锤炼、文化浸润及制度保障等多个维度,提出了具有针对性、可操作性的建设路径。

一、新时代国有企业人才队伍政治引领的战略意义

国有企业的发展,关键在人,核心在人才队伍。当前,世界百年未有之大变局加速演进,国内改革发展稳定任务艰巨繁重,国有企业面临的国内外环境日趋复杂。在全面深化改革和推进中国式现代化的新征程中,加强国有企业人才队伍政治引领,具有极其重要的意义。

1. 巩固党的执政根基的必然要求。国有企业是党在经济领域的重要阵地,必须旗帜鲜明讲政治。加强人才队伍政治引领,是确保国有企业始终沿着正确政治方向前进的根本保证,更是巩固党在经济领域执政根基的内在需要。

2. 应对复杂风险挑战的政治保障。在经济全球化与意识形态斗争交织的今天,国有企业身处市场竞争、国际博弈的最前沿,面临的不仅是经济风险,更有政治风险、意识形态渗透风险。各种社会思潮相互激荡,国有企业人才队伍面临多元价值观的冲击。

3. 推动企业高质量发展的内在动力。政治引领的本质是统一思想、凝聚力量。通过有效的政治引领,能够将党的政治优势转化为企业的发展优势、竞争优势,充分激发人才队伍的积极性、主动性和创造性,为企业高质量发展注入强大精神动力。

4. 破解现实问题的迫切需要。当前,部分国有企业人才队伍仍存在一些不容忽视的问题:有的理想信念淡化,“国企特殊论”思想残余未清;有的政治意识淡薄,对中央精神学习不深、理解不透、落实不力;有的在重大原

则问题上态度暧昧、立场模糊;极少数甚至腐化堕落,损害国有资产。这些问题凸显了加强政治建设的现实紧迫性。

二、国有企业人才队伍政治引领的现实挑战

尽管国有企业普遍重视人才队伍的政治引领,但在实践中仍面临诸多挑战,政治引领的实效性有待提升。

1. 引领方式“形式化”,缺乏深度与温度。部分企业的政治引领工作仍停留在“读文件、开大会、写心得”的传统模式,内容枯燥、形式单一,未能与人才队伍的实际需求、思想困惑紧密结合,导致“上热下冷”,难以真正入脑入心。

2. 党建业务“两张皮”,缺乏融合与嵌入。政治引领与业务工作未能实现深度融合,存在“就党建抓党建”的现象。政治理论学习与业务技能提升、职业发展规划相脱节,导致人才队伍对政治引领的认同感不强,甚至将其视为“额外负担”。

3. 青年人才“弱认同”,缺乏共鸣与归属。新生代人才(如“90后”“00后”)思维活跃、个性鲜明,对传统的说教式、灌输式教育模式接受度较低。如果政治引领不能适应其认知习惯和话语体系,容易导致政治认同感弱化,组织归属感不强。

4. 考核评价“虚化”,缺乏刚性约束。在人才评价体系中,政治标准往往被“软指标”化,缺乏量化、可操作的考核机制,导致部分人才出现重业务、轻政治的倾向,政治素养的提升缺乏外在压力和内在动力的驱动。

三、系统构建国有企业人才队伍政治引领的实践路径

加强政治引领是一项系统性工程,必须坚持系统观念,多措并举、协同发力,全面提升政治引领的针对性和实效性。

1. 强化理论武装,筑牢思想根基。深化理论学习教育。坚持用党的创新理论武装头脑,持续深入开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育,重点学习领会关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述。要将理论学习与党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史学习相贯通,深刻

理解国有企业的“根”与“魂”。不仅要学原文、悟原理,更要结合企业改革发展实际,开展专题研讨、案例教学,引导人才队伍深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

创新教育载体形式。打破“课堂讲授”的单一模式,充分利用红色教育基地、企业展厅、项目一线等场景,开展沉浸式、体验式教育。依托“学习强国”等网络平台,结合企业改革发展的生动实践开展理论解读,让理论变得可知可感、可用可行。鼓励人才队伍上讲台、讲党课,变“被动听”为“主动讲”,增强教育的互动性和感染力。

2. 完善体制机制,强化刚性约束。健全党管人才机制。坚持党对人才工作的全面领导,是做好人才工作的根本保证。实践证明,党的领导越是坚强有力,人才事业就越能蓬勃发展,人才优势就越能充分彰显。要健全完善党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各司其职的人才工作格局。要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势,创新党管人才方式方法,以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来,努力建设一支政治坚定、结构合理、素质优良的人才队伍。

优化选育管用链条。在人才引进、培养、使用、评价等环节,严把政治关,将政治考察摆在首位,设计科学的政治素质测评体系,全面了解其政治表现、价值取向和社会行为。将政治训练纳入人才培训必修课,实施“蹲苗计划”,有意识地将政治素质好、发展潜力大的年轻人才放到关键岗位、艰苦环境、基层一线进行政治历练。设立“党员示范岗”“责任区”,围绕国家重大工程、科技攻关项目、应急抢险任务等,引导人才在实践中锤炼政治品格,彰显政治担当,把完成急难险重任作为政治能力的“练兵场”。

完善考核评价体系。建立可衡量、可考核的政治素质评价指标体系,将政治表现、理论学习、廉洁自律等情况纳入绩效考核、薪酬分配、职级晋升评价体系,实行“一票否决”,

形成政治素质与业务能力并重的“双考核”机制,确保政治引领落到实处、见到实效。

强化监督问责。建立健全政治监督常态化机制,对政治不合格、落实不力的,进行严肃的批评教育或交由组织处理,形成有力震慑。

3. 营造浓厚氛围,激发内生动力

传承红色基因。深入挖掘和宣传国有企业创业史、奋斗史中的红色文化资源,讲好国企故事、劳模故事、工匠故事,大力弘扬“两弹一星”精神、载人航天精神等,打造具有企业特色的红色文化教育基地,增强人才队伍的历史使命感和社会责任感。

厚植廉洁文化。加强政治纪律和政治规矩教育,引导人才知敬畏、存戒惧、守底线,筑牢拒腐防变的思想防线,营造风清气正的政治生态,让人才队伍在干净、清爽的环境中干事创业、担当作为。

4. 运用信息技术,提升引领效能

打造智慧党建平台。利用大数据、人工智能等现代信息技术,建设集学习、交流、管理、服务于一体的智慧党建平台。通过数据分析精准掌握人才队伍的思想动态,实现个性化、精准化的政治引领。

创新网络宣传方式。适应新媒体传播规律,制作微视频、H5、动漫等青年人才喜闻乐见的內容产品,利用微信公众号、学习强国等平台开展宣传,抢占网络意识形态阵地,增强政治引领的时代感和吸引力。

加强国有企业人才队伍政治引领,是一项长期而艰巨的战略任务,不可能一蹴而就。国有企业党组织必须切实承担起主体责任,以高度的政治自觉和历史主动,将政治要求贯穿于人才“引、育、用、留”的全链条、各环节。通过持续不断的理论灌输、实践锤炼、文化熏陶和制度约束,不断淬炼国有企业人才队伍的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力和政治自律,努力锻造一支让党放心、堪当时代大任的国有企业人才铁军。唯有如此,国有企业才能在风云变幻的时代浪潮中锚定正确航向,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献不可替代的核心力量。

(作者单位:内蒙古出版集团)

以信息化手段构建思想政治工作新格局

●闫锐锋

思想政治工作作为我们党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,面临着全新的时代课题:如何在信息化浪潮中把握主动、引领方向,将这一“生命线”工程延伸至网络空间,使其更具时代感、吸引力和实效性?答案就是“守正创新”,即坚守思想政治工作的根本原则和价值内核,借助信息化手段,推动理念、内容、形式、方法和机制的全方位创新,构建线上线下深度融合、同频共振的思想政治工作新格局。

一、内容创新:从“宏大叙事”到“精准滴灌”,增强思想引领的穿透力

传统思想政治工作内容往往带有一定的“宏大叙事”色彩,但在信息爆炸的今天,这种叙事模式显得有些枯燥,难以引发年轻一代的情感共鸣。而信息化手段为我们提供了将宏大主题转化为生动故事、将抽象理论具象化为鲜活体验的全新路径。

首先,运用可视化技术,让内容“活”起来。改变过去以文字、报告为主的单一形式,大力推广短视频、Vlog、动漫、H5、VR/AR等可视化内容产品。例如,利用VR技术“重现”长征路上的雪山草地,让体验者身临其境地感受革命先辈的艰辛与伟大;推出“红色足迹”系列H5,让用户通过互动地图,一键“云游”全国各地的革命纪念馆。这种沉浸式、场景化的内容供给,能够变“被动灌输”为“主动探寻”,在潜移默化中实现价值引领,筑牢思想根基。

其次,借助大数据分析,让内容“准”起来。信息化时代最大的优势之一就是能够精准画像。通过对用户浏览习惯、兴趣偏

好、行为轨迹等数据的分析,可精准勾勒出不同群体(如大学生、企业职工、机关干部)的思想动态和需求“画像”。基于此,思想政治工作可以告别“大水漫灌”,实施“精准滴灌”。

二、渠道创新:从“单一阵地”到“立体矩阵”,扩大主流声音的覆盖面

过去,思想政治工作的主阵地是课堂、会议、报纸和广播。如今,互联网已成为意识形态斗争的主战场、主阵地、最前沿。我们必须顺应这一趋势,构建一个全方位、多层次、立体化的传播矩阵,让主流声音在网络空间无处不在、无时不有。

建强自有平台,打造“根据地”。对标“学习强国”等平台,打造一批思想性、知识性、服务性、互动性于一体的权威网络平台。这类平台不仅是权威内容的发布渠道,更要建设成为集在线学习、交流研讨、活动组织、服务功能于一体的综合性枢纽,持续增强用户粘性,使其成为党员干部和广大群众获取权威信息、提升理论素养的“第一选择”。

入驻主流社交媒体,抢占“制高点”。积极入驻微信、微博、B站、抖音、快手等用户聚集的社交媒体平台,结合不同平台的特性,采用不同的话语体系和表达方式。在微信公众号上发布深度理论文章,在微博上设置热点话题引导讨论,在B站上制作知识类视频,在抖音上发布快节奏、正能量短视频。通过“分众化、差异化”传播,让主流价值以更灵活、更亲切的姿态融入青年人的“朋友圈”和“生活圈”。

利用直播等新形式,增强“在场感”。围

绕重大理论、重要政策、热点事件,组织专家学者、先进模范、时代楷模开展网络直播,与网民进行实时互动、在线答疑。这种面对面的交流,可有效打破时空限制,让思想政治工作从“我说你听”的单向传播,变为“我们一起聊”的双向互动,极大地增强了思想政治工作的亲和力 and 说服力。

三、互动创新:从“我说你听”到“双向奔赴”,提升教育引导的亲和力

思想政治工作的本质是做人的工作,核心是沟通与交流。信息化手段为构建平等、互动、开放的交流模式提供了技术支撑,有助于化解传统模式下可能存在的疏离感和抵触情绪。

搭建便捷的民意沟通渠道。通过在线问卷、留言板、网络信箱、智能客服等方式,广泛收集群众的意见建议。对于共性问题,可以通过公开课、专栏文章等形式集中解答;对于个性问题,可以进行“一对一”的在线答疑。这种“有问必答、有感必解”的机制,能够让群众感受到被尊重、被理解,从而更愿意敞开心扉,接受引导。

营造健康的网络讨论氛围。思想政治工作者应主动“下场”,化身“网络达人”,在评论区、论坛、社群中与网民平等对话,用理性的分析、生动的案例、真诚的态度回应质疑、澄清谬误。同时,利用大数据技术进行舆情监测和情绪分析,及时发现苗头性、倾向性问题,主动设置议题,有效引导舆论,防止负面情绪发酵蔓延,构建清朗的网络空间。

发挥朋辈教育的引领作用。鼓励和支持学生骨干、青年榜样、优秀党员等“身边

人”开设个人账号,分享学习心得、成长故事,用他们自己的语言和视角来诠释主流价值观。这种来自同龄人的声音,往往比官方的说教更具可信度和感染力,能够形成“头雁效应”,带动更多人见贤思齐。

四、机制创新:从“模糊评估”到“数据驱动”,实现工作效能的科学化

传统思想政治工作的效果评估,多依赖于定性分析和主观感受,缺乏客观、量化的衡量标准。信息化手段的引入,为建立科学、精准、高效的工作评估与反馈机制提供了支撑。

建立数据化的考核评价体系。通过后台数据,可以清晰地看到一篇文章的阅读量、转发量、评论数,一个视频的完播率、点赞数,一场直播的观看人数、互动频次等。将这些数据纳入工作考核,能够直观反映工作的覆盖面和影响力,激励创作者不断优化内容、创新形式。

构建闭环式的反馈优化机制。运用数据分析工具,对思想政治工作的效果进行深度挖掘,精准研判哪些内容受欢迎、哪些形式有效、哪个时段传播最佳。根据分析结果,及时调整工作策略,优化资源配置,构建“策划—实施—评估—反馈—优化”的动态闭环管理体系,确保思想政治工作始终紧跟时代步伐、契合群众需求,实现效能最大化。

唯有坚持“守正”与“创新”相统一,将技术的“利器”与人文的“温度”有机结合,才能真正让思想政治工作这条“生命线”在数字时代焕发出更加蓬勃的生机与活力。

(作者单位:内蒙古大兴安岭林业信息中心)