



08

内蒙古法制报

2026/09/04

前沿视界

责任编辑:金丽 制版编辑:包聪颖

做好青年职工思想政治工作的策略探析

●李鹏越

进入新时代,各行各业青年职工队伍规模持续扩大,成为单位建设与行业发展的核心力量。青年职工获取信息渠道广泛,思维活跃、价值观念多元,而传统政工工作模式固化、内容单一,难以契合青年职工思想认知与成长需求,思想引领实效性持续弱化。本文结合新时代青年职工思想现状,梳理政工工作现存问题,遵循青年职工成长规律,探索思想引领优化策略,着力完善常态化政工机制,为单位凝聚青年力量提供参考。

青年职工自学与创新能力突出,是单位创新发展的生力军。但由于社会阅历较浅,抗压能力不足,容易受网络信息影响,出现思想波动、认知偏差、心态浮躁等问题。传统政工工作多采取集中式、单一化被动灌输模式,易忽视年龄特点与互动需求,无法有效满足其思想诉求。因此,立足青年群体特点改进政工工作,提升思想引领针对性,是稳定职工队伍、凝聚发展合力的重要工作。

一、青年职工思想政治工作现存的问题

(一)政工工作模式较为传统固化
当前,不少单位开展青年政工工作依

旧依靠集中召开会议、文件学习、理论宣讲等老办法,导致工作流程僵化,宣讲内容单一,表达形式枯燥。政工活动常常以念文件、学报告、记笔记为主,重流程、轻实效,只落实规定动作,却忽视了青年职工实际感受。部分政工人员习惯自上而下单向输出,缺少双向交流,青年职工处于被动接受状态,很难产生思想共鸣。

同时,政工工作对新媒体的运用也流于表面,仅将学习资料直接转发至工作群,没有结合青年职工喜好加工转化,线上教育形式简单粗放,线下活动形式陈旧,吸引力不足,难以调动青年职工参与的积极性,导致青年职工对待学习应付了事,思想引领浮于表面,达不到入脑入心的效果。

(二)工作内容贴合青年思想需求不足
政工工作内容多围绕政策理论、规章制度展开,覆盖面较窄,涉及青年职工工作生活、成长发展的内容偏少;职业规划、心理疏导、压力调节、价值塑造等青年职工迫切需要的内容占比不高,不能回应青年职工现实成长需要。

(三)思想动态调研机制不够完善
部分单位没有建立常态化青年职工

思想调研制度,政工人员难以及时掌握青年职工思想变化、工作困惑和心理状态。日常沟通大多仅限于工作任务,缺少深层次思想交流。对青年职工情绪波动、职业困惑掌握不充分,思想引领多采用统一化教育方式,做不到因材施教、因人而异。

二、新时代青年职工思想政治工作优化策略

(一)创新多元化政工工作模式

打破传统单向宣传教育模式,构建互动式政工教育体系,用好新媒体平台开展线上思想教育,推送短视频、图文、主题微课,适配青年职工碎片化学习习惯;线下减少单纯理论灌输,丰富教育形式,多组织主题座谈、榜样宣讲、素质拓展、文体活动等体验式活动,提升政工工作的趣味性,充分调动青年职工参与的积极性。

(二)丰富贴合青年职工需求的工作内容

结合青年职工成长特点优化政工内容体系,在理论学习之外,增加职业规划、心理健康、压力疏导、团队协作、职业道德等相关内容。围绕青年职工入职适应、岗位成长、晋升发展等关键节点实施分阶段

思想引导,化解青年职工工作迷茫、心态浮躁、认知偏差等现实问题,全力增强政工工作的实用性与亲和力。

(三)建立常态化思想动态调研机制

建立常态化青年职工思想调研沟通制度,定期开展一对一谈心、匿名调查、专题座谈,全面收集青年职工的工作诉求、思想困扰和发展建议,把握青年职工思想变化规律。建立青年职工思想动态档案,梳理归纳各类问题短板,针对不同情况制定引导方案,推动泛化教育向精准引领转变。

新时代青年职工思想变化较快,传统固化的政工模式已经难以适配青年职工成长和单位发展,存在形式单一、内容脱离实际、调研不足等短板。要提升青年职工思想引领质效,必须紧扣青年职工思维特征与现实需求,创新工作形式、充实教育内容、健全调研机制。完善政工工作体系,能够纠正青年职工认知偏差,端正职业心态,树立正确价值观,充分激发青年职工干事创业热情,推动单位各项工作高质量发展。

(作者单位:内蒙古毕拉河林业公司
达尔滨湖林场)

拒不履行法定义务 被法院依法“限高”

额尔古纳讯 近日,呼伦贝尔市额尔古纳市人民法院执行局依法受理申请执行人郑某与被执行人孙某民间借贷纠纷一案,并依法向被执行人孙某送达了执行通知书、报告财产令等法律文书,责令其依法履行生效法律文书确定的义务。但被执行人孙某既未在规定期限内履行全部债务,也未向法院如实报告财产情况。

执行过程中,该院通过网络查控系统对孙某的银行存款、不动产、车辆等财产进行了全面调查,未发现其名下有可供执行的财产。因此,法院依法对孙某采取了限制强制措施,禁止其乘坐飞机、高铁等高消费交通工具,限制其在星级以上宾馆、酒店、夜总会、高尔夫球场等场所进行高消费,限制其旅游、度假以及支付高额保费购买保险理财产品等。

孙某因常年从事招商引资工作,需频繁出差,限制高消费措施给其工作和生活带来了较大影响。认识到拒不履行生效法律文书的严重后果,孙某主动与申请执行人郑某协商,请求其申请暂时解除限制高消费措施,并分期履行了部分执行案款。目前,该案剩余执行款也在陆续偿还中。

法官说法:

在执行程序中,人民法院会根据《中华人民共和国民事诉讼法》《最高人民法院关于限制被执行人高消费及有关消费的若干规定》的相关规定和案件情况对符合条件的被执行人采取限制高消费措施,以此形成震慑,督促被执行人或相关人员主动履行义务。

同时,人民法院还会根据案情,对需要看病治疗、招商引资、参加公务活动的被执行人进行单次解除限制高消费措施,这一做法既能保障申请执行人的合法权益,也可促使被执行人主动履行义务。

(包美荣)

法官说法

司机下车卸货受伤 “座位险”能理赔吗

本报讯(记者 李亮 通讯员 王丹)对于“座位险”的认知,大多数人会理解为坐在座位上的车内人员受到交通事故损害时,才能得到理赔。那么,如果车上人员离开座位,在使用被保险车辆过程中发生意外事故,能不能得到理赔?

近日,鄂尔多斯市达拉特旗人民法院审判的一起保险合同纠纷案,给出了答案。

2022年12月22日凌晨1时30分,原告赵某驾驶货车,在东胜区某站进行卸砂洗砂作业。在开启车厢马槽门的过程中,车厢内砂子随之掉落并挤压原告大腿,造成骨折。此次事故产生了医疗费用,并因治疗和康复需要产生了误工费、护理费等各项损失。因事故前原告在某保险公司处投保了机动车车上人员责任险,且事故发生保险期间内,原告认为,其因本次事故所遭受的人身损害,依法应由被告承担保险赔偿责任。

被告某保险公司辩称,事故发生时原告并不在车内,不属于车上人员责任险的赔偿范围,原告为本车驾驶人员,依据相关司法解释规定,本车驾驶人员不属于交强险及第三者赔偿范围。

法院经审理认为,原告的身份为被保险机动车的驾驶员,属于机动车车上人员责任险合同所约定的“车上人员”。案涉车辆为货运货车,其核心功能就是维持货物的运输与交付,而卸货是实现运输合同目的、完成货物交付的必经环节和关键步骤。原告停车后下车卸货,是其驾驶行为的自然延伸,是对车辆功能的正常使用,原告的损害后果系在驾驶并使用该车辆进行卸货作业过程中直接造成的,该损害与车辆的使用具有直接的因果关系,应当认定为“车上人员在使用被保险机动车过程中发生的意外事故”,完全符合车上人员责任险的保障范围,故判决被告某保险公司赔偿原告赵某医疗费、误工费、护

理费、营养费、伙食补助费、交通费、鉴定费等各项损失共计128761.15元。

法官提示:

保险合同多采用格式条款,认定其效力时,不应拘泥于文本内容,而应探究合同当事人的真实意思表示,确定合同对当事人发生何种法律效力,充分关注合同订立的背景、签署的细节、表现的形式、具体的履行等多方面因素。本案中,原告投保的机动车车上人员责任险俗称座位险,属于机动车商业车险的主险,专门赔付本车车内司机、乘客因交通事故导致的人身伤亡损失。原告的车辆本身为货运车辆,其投保的初衷就是为了在使用被保险车辆时发生事故获得赔偿,驾驶员因下车作业受伤,保险公司理应赔偿,不应拘泥于事故发生时其是否在车内。

法官提示

加班未补休未付薪酬 法院依法支持劳动者诉求

呼伦贝尔讯 近日,呼伦贝尔市扎赉诺尔区人民法院民商事审判团队审结一起劳动争议纠纷案件,依法支持劳动者加班费支付诉求,规范企业用工行为,切实维护了劳动者的合法权益,有效化解了劳资纠纷。

案件原告郭某系某公司在职职工,与该公司签订了无固定期限劳动合同,双方劳动关系合法存续。用工期间,被告公司因日常经营及工作安排,多次指派郭某在双休日、法定节假日在岗加班。劳动关系存续期间,被告公司既未依法为郭某安排补休,亦未足额支付加班工资。双方就加班费支付事宜协商未果后,郭某依法向法院提起诉讼,请求判令被告公司向其支付相应的加班费。

经法院审理查明,原告郭某与被告公司签订的无固定期限劳动合同

真实有效,双方依法成立合法劳动关系。庭审中,原告提交的加盖被告公司公章的考勤记录、在岗销售台账等证据,客观完整、相互印证,能够充分证实其在职期间按照公司工作安排,持续在双休日及法定节假日提供劳动,加班事实清晰、证据链条完整。而被告公司未能提交有效证据证明其已就原告加班事宜安排调休,或已足额核算、支付对应加班工资,未能完成举证责任,依法应当承担举证不能的法律后果。

结合案件事实,在案证据及相关法律法规,法院依法判决被告公司支付原告郭某双休日加班工资以及2023年至2025年法定节假日加班工资。

以案释法:

对用人单位而言,应当严格遵守

《中华人民共和国劳动法》相关规定,健全完善加班审批、考勤管理、调休补休、薪酬核算发放等用工管理制度,规范加班用工流程,依法足额支付劳动者加班报酬,自觉保障劳动者休息权和劳动报酬权,从源头规避劳资纠纷法律风险。

对劳动者而言,在履职过程中应增强证据留存意识,遭遇企业拖欠加班费、违规用工等侵权情形时,应妥善保管考勤记录、工作台账、排班通知、沟通记录等关键证据,通过协商、仲裁、诉讼等合法正规途径理性维权,依法维护自身合法权益。

(张雅秋)

以案释法