

浅谈培养国企年轻政工人才

阳纬华 陈雁飞

广东烟草清远市有限公司, 广东省清远市, 511500;

摘要: 在当前国有企业持续深化改革、不断转型升级的大背景之下, 政工类人才的培养工作显得尤为关键, 对于国有企业健康稳定的发展具有不可替代的重要作用。特别是在这一过程中, 那些朝气蓬勃、充满活力的年轻政工人才, 他们作为国企的新鲜血液和生力军, 其培养的质量和效果将直接影响到国企思想政治工作的整体水平和实际成效。可以说, 年轻政工人才的培养不仅是国企思想政治工作的重要组成部分, 更是国企长远发展的重要基石。

本文的核心目的在于深入分析当前国有企业在培养年轻政工人才过程中所面临的各种现实问题和挑战。这些问题和挑战既包括体制机制上的障碍, 也包括人才培养模式的滞后, 以及年轻政工人才自身素质和能力的不均衡等。通过对这些问题的细致剖析, 本文力求揭示出制约国企年轻政工人才培养的主要因素。同时, 本文还将积极探索和提出切实可行的解决策略与方法。这些策略和方法不仅要有理论上的支撑, 更要有实践中的可操作性, 能够真正帮助国企解决在年轻政工人才培养过程中遇到的实际困难。此外, 本文还将进一步探讨培养国企年轻政工人才的深远意义和价值所在, 从企业发展的战略高度, 阐述年轻政工人才在国企思想政治工作中的重要作用。本文力求为国有企业打造一支高素质、专业化、年轻化的思想政工人才队伍提供有益的参考和借鉴。通过系统的分析和具体的建议, 帮助国企在新时代背景下, 更好地推进年轻政工人才的培养工作, 从而为国有企业的持续健康发展提供坚实的人才保障。

关键词: 国企; 年轻政工人才; 培养路径

DOI: 10.64216/3080-1516.25.05.022

引言

国有企业作为国民经济体系中的核心构成部分, 不仅是国家经济运行的基础, 更是支撑国民经济持续健康发展的关键所在。它们在推动国家经济稳步增长、维护社会和谐稳定、保障国家安全等方面, 扮演着不可或缺的重要角色。毫不夸张地讲, 思想政治工作对于国有企业的健康发展而言, 就如同生命线一般至关重要。只有当国有企业能够扎实有效地开展思想政治工作, 才能为企业的长远发展提供坚实的思想保障和精神动力。随着国有企业改革的不断深化, 企业员工队伍呈现出年轻化的显著趋势, 这既是时代发展的必然结果, 也是国有企业适应新时代要求的必然选择。在此背景下, 培养和造就一支高素质的年轻政工人才队伍, 已然成为国有企业政工队伍建设中一项刻不容缓的战略任务。年轻政工人才普遍具备较强的创新意识和能力、高效的学习能力以及熟练掌握和应用前沿技能等显著优势, 然而, 他们同时也面临着实践经验相对不足、职业认同感和归属感有待提升等现实问题。鉴于此, 积极探索和制定科学有效的培养策略, 以全面提升国企年轻政工人才的综合素质和专业能力, 无疑是当前国有企业亟待解决的重要课题。

1 国企年轻政工人才培养面临的问题

1.1 缺乏政工工作经验, 业务水平有待提升

年轻政工人才群体中, 绝大多数成员都是刚刚走出大学校门的毕业生, 他们普遍缺乏实际的政治工作经历, 对于国有企业的内部运作机制、员工的思想动态和心理状态等方面都缺乏深入的了解和认知。这种经验上的不足, 使得他们在开展思想政治工作时, 往往容易陷入方法选择不当、工作针对性不强等困境之中, 难以达到预期的教育引导效果。除此之外, 这些年轻政工人才在政治理论素养、沟通表达技巧、组织协调能力等多个关键方面, 也都存在着明显的短板和不足, 亟需通过系统的培训和实战锻炼来加以强化和提升。

1.2 政工工作认同感低, 工作的积极性不高

部分国有企业对于政工工作的重视程度普遍不高, 他们往往认为政工工作并不能直接为企业带来显著的经济效益, 因此在实际操作中, 对政工人才的培养和重视程度明显不足。这种观念上的轻视直接导致了许多年轻政工人才对自身职业的认同感普遍较低, 他们在工作中缺乏足够的积极性和主动性。由于缺乏明确的职业发

展规划和目标,这些年轻政工人才在工作中常常感到迷茫,缺乏向上的动力和晋升的期望。他们普遍认为政工工作前景黯淡,看不到未来的希望,甚至有一部分年轻政工人才因此产生了转岗或跳槽的念头。这种情况无疑对整个政工队伍的长期稳定和发展构成了不利影响,削弱了政工队伍的整体素质和战斗力,不利于企业文化的建设和员工思想工作的有效开展。

1.3 培养机制不够完善,缺乏系统培养机制

一些国有企业在年轻政工人才的培养方面,明显缺乏一套全面且完善的系统性培养机制,其培养方式显得较为单一和局限。具体而言,这些企业的培训活动主要依赖于集中授课的形式,培训内容则大多偏重于理论知识的传授,而缺乏针对性强、实用性高的培训课程,以及必不可少的实操演练环节。这种培训模式往往导致培训内容与实际工作需求之间存在较大的脱节,难以真正提升年轻政工人才的实际工作能力。此外,在国企内部,还普遍缺乏有效的激励政策和竞争性的培养机制,这使得年轻政工人才在学习过程中缺乏足够的动力,同时在工作中也难以展现出应有的积极性和主动性,从而影响了整体人才培养的效果和企业长远发展的潜力。

2 培养国企年轻政工人才的对策

2.1 提供实践的机会

2.1.1 安排蹲苗基层锻炼

安排年轻政工人才到基层蹲苗,让年轻政工人才在基层得到锻炼,积累实践经验,在与企业基层员工共同工作中掌握基层动态,更好地开展政工工作。同时,基层单位定期对“蹲苗”的年轻政工人才的工作作出客观的评价,人事部门根据评价,制定培养方案,从而强化组织培养跟踪,充分盘活年轻的政工人才资源。

2.1.2 开展交流轮岗学习

通过定期安排年轻的政工人才去交流轮岗,让年轻政工人才了解企业不同部门不同岗位的工作性质特点和业务操作流程,提高工作的适应性和灵活性,从而使他们更好地开展政工工作。此外,着重安排年轻政工人才到党建部门、企业文化管理部门等与政工工作密切相关的部门锻炼学习,积累工作经验,熟悉政工工作的各个环节,以便他们更好地适应政工岗位。

2.2 提升职业认同感

2.2.1 提供职业发展机会

通过制定相关激励政策,为年轻政工人才提供广阔的职业发展平台和畅通的晋升通道,让他们看到在企业

的发展希望。企业可根据各个年轻政工人才的需求,为他们制定符合他们的个性化职业发展规划,如设立政工人才专项晋升通道,对优秀的年轻政工人才优先提拔任用;鼓励年轻政工人才参加政工师职称评定和职业技能竞赛,提高他们的职业素养及核心竞争力。

2.2.2 建立合理薪酬体系

建立政工人才激励薪酬体系,提高他们的工作动力。薪酬体系要秉承公平、公正、公开的原则,综合考虑年轻政工人才的工作产出、工作难度等因素。同时,要完善配套的福利待遇制度,为年轻政工人才提供工作和生活保障。例如,设立政工工作专项奖励基金,对在政工工作中突出贡献的政工人才给予一定的奖励;为年轻政工人才提供住房补贴、交通补贴等福利待遇。

2.3 建立起培养体系

2.3.1 丰富完善培训方式

不断丰富完善培训方式。通过问卷方式调查企业政工人才培训需求,根据调查结果,科学规划培训内容,定期更新课程库,将相关课程打包成不同的技能进阶套餐,采用菜单式培训模式,提高培训针对性。同时,通过理论+实践的方式,在培训中设置主题,设立问题,让年轻政工人才角色代入,培养年轻政工人才独立思考及解决问题的能力。最后,通过走进名校、走入名企,学习先进知识和理念,充分利用资源,拓宽年轻政工人才的视野,运用前沿的工作方法。

2.3.2 建立导师带徒制度

建立导师带徒制度,组建国企自己的导师库,鼓励经验丰富的政工员工入库,为年轻政工人才匹配导师。导师要协同职业素养制定多样化、个性化、差异化的培养计划,制定“培养目标”和“具体培养措施”,按照计划安排年轻政工人才工作和学习,并跟进计划的落实情况,动态跟踪学习的效果。对年轻政工人才进行考核,对表现优秀的年轻政工工作者进行通报表彰,对年轻政工人才在工作中的不足提出意见建议,帮助年轻政工人才快速成长。

3 培养国企年轻政工人才的意义

3.1 利于贯彻落实党的政策方针

坚持中国共产党的领导、坚定拥护并积极践行党的各项政策、方针和路线,一直以来都是国有企业所秉持的优良传统和根本原则。这一核心理念不仅深深植根于国企的文化底蕴之中,更是贯穿于国有企业运营管理的每一个环节和全过程。与此同时,党对国有企业思想政治工作的坚强领导和科学指导,主要是通过具体而细致

的政工工作得以全面体现和落实。政工工作作为连接党与国企员工思想的重要桥梁,其质量和效果直接关系到党的政策方针能否在企业中得到有效贯彻,以及企业员工队伍的凝聚力和向心力能否得到显著提升。

因此,在当前形势下,进一步加强国有企业年轻政工人才队伍的建设,无疑显得尤为重要和紧迫。只有通过系统化、科学化的培养和选拔机制,建设出一支既具备高度政治素养、又拥有专业知识和技能,同时充满活力和创造力的年轻化政工人才队伍,才能确保党的政策方针和路线在国有企业中得到更加深入、全面的贯彻落实。也只有这样,才能为国有企业的持续健康发展提供坚实的思想政治保障,确保企业在激烈的市场竞争中立于不败之地,实现长足稳定的发展目标。

3.2 能够稳步促进国企改革发展

员工年轻化已成为当代国有企业的显著特点,这一趋势不仅体现在人员结构上,更深刻地影响着企业的运营和发展模式。年轻政工人才队伍的建设水平,直接关系到国有企业的改革进程和发展成效。国有企业若能充分发挥年轻政工人才的引导作用,不仅能有效增强企业员工的凝聚力,还能激发员工积极向上的工作态度,推动企业整体向好向上发展。

年轻的政工人才具备较强的时代敏感性和学习能力,他们能够紧跟时事动态,顺应时代发展的潮流,灵活运用前沿的思想政治工作方法和手段。通过这些创新的方式,他们能够深入企业员工群体,开展有针对性的思想工作,向员工们宣贯积极主动作为、勇于担当、为企业分忧奉献的职业精神。这种精神的传播和内化,不仅能够显著提升员工对企业的认同感和归属感,还能在企业内部形成一种积极向上的文化氛围,为国有企业的改革顺利进行提供坚实的思想保障和精神动力。

3.3 保障企业和谐稳定向好发展

国企年轻政工人才队伍在推动国企的和谐稳定方面扮演着至关重要的角色。这些年轻的政工人才凭借其敏锐的洞察力和高度的责任感,能够迅速而准确地捕捉到企业员工的思想动态和实际需求。当员工在工作过程中遭遇瓶颈,或是生活中面临家庭矛盾、心理压力等困扰时,年轻的政工人才能够站在年轻人的角度,运用其独特的视角和思维方式,深入细致地分析问题根源,耐心地与员工进行沟通交流,充分发挥沟通疏导的作用,

及时有效地为员工排忧解难,帮助他们走出困境。

此外,年轻的政工人才还积极通过多种形式宣传企业文化,弘扬企业精神,鼓励员工以和谐、积极的态度投入工作,努力营造一个风清气正、团结友爱、互帮互助的良好企业氛围。这种积极向上的企业文化氛围不仅能够有效缓解员工的工作压力,增强团队的凝聚力和向心力,还能有效预防和化解潜在的内部矛盾和冲突,避免问题的激化,确保企业内部环境的和谐稳定。通过这些努力,年轻的政工人才为企业和谐稳定向好发展奠定了坚实的基础,为企业的长远发展注入了强大的动力。

4 结论

培养国有企业年轻政工人才,无疑是加强国有企业政工人才队伍建设、推动国有企业持续健康发展的一项至关重要的举措。当前,年轻政工人才在成长过程中普遍面临着经验相对不足、职业认同感偏低、培养机制不够完善等一系列现实问题。针对这些挑战,国有企业必须积极采取一系列行之有效的措施,例如,为年轻政工人才提供更多的实践锻炼机会,让他们在实际工作中积累经验、提升能力;同时,通过多种途径提升年轻政工人才的职业认同感,增强他们对政工工作的热爱和责任感;此外,还要着力建立一套科学、系统的培训体系,为年轻政工人才的成长发展搭建起坚实的桥梁。

通过国有企业不断的探索和努力,最终目标是培养出一支既专业化又高素质,并且充满年轻活力的政工人才队伍,为国有企业的改革与发展提供强有力的政工人才支撑。与此同时,年轻政工人才自身也要保持积极进取的态度,不断加强学习,努力提升自身综合素质,积极主动地投身到国有企业的思想政治工作中去,以实际行动为企业的蓬勃发展和长远进步贡献出自己的一份力量。只有这样,才能实现国有企业与年轻政工人才的共同成长和双赢局面。

参考文献

- [1] 樊海鑫. 企业政工人才队伍建设的实践研究[N]. 市场信息报, 2024-12-13(007). DOI: 10.28676/n.cnki.nscxx.2024.000070.
- [2] 代飞帆. 国企政工人才队伍建设存在的问题及对策[J]. 现代企业文化, 2022, (28): 59-61.
- [3] 杨斌. 新形势下国有企业政工人才队伍建设策略[J]. 现代企业, 2023, (08): 136-138.