

做好国企老员工思想政治工作的相关思考

何梦怡

广东烟草清远市有限公司，广东省清远市，511500；

摘要：国有企业中的老员工们在企业长期的发展历程中，凭借丰富的经验和深厚的专业技能，为国企的稳步前行和改革创新做出了不可磨灭的巨大贡献，堪称国企改革与发展进程中的中流砥柱和功勋元老。这些老员工不仅在业务上独当一面，更在企业文化传承、技能传授和团队精神培育等方面发挥着不可或缺的“传帮带”作用，他们的工作态度、职业操守以及日常的言行举止，无时无刻不在潜移默化地影响着刚刚步入职场、亟需指引和启迪的年轻一代新员工。国有企业若能对这些老员工给予充分的尊重、细致的关怀以及必要的支持，将极大地提升他们的归属感和工作积极性，进而有力地推动各项工作的顺利开展。本文的核心目的在于深入剖析当前在做国有企业老员工思想政治工作时所面临的种种现实问题和挑战，同时积极探索并构建切实可行的解决策略与应对措施，全面探讨做好国企老员工思想政治工作的深远意义，以通过加强和改进思想政治工作，有效凝聚老员工的智慧和力量，为国有企业的和谐稳定与持续健康发展奠定坚实的思想基础和提供强大的精神动力。

关键词：国企老员工；思想政治工作；人文关怀

DOI：10.64216/3080-1494.25.06.051

引言

随着退休年龄的不断延后，国有企业中的员工结构逐渐呈现出以老员工为主的态势。而这些老员工，无疑是推动国有企业持续发展的一笔宝贵财富。他们亲身经历了国企从初创到发展壮大的全过程，对国企的历史变迁和成长轨迹有着深刻的理解和独特的感悟。正因如此，他们对国企怀有深厚的情怀和强烈的归属感，这种情感驱使他们在工作中无私奉献，毫不保留地向年轻员工传授自己的业务知识和技能，耐心细致地培养出一批又一批的新生力量，从而确保了国企的人才梯队建设，使得国企在激烈的市场竞争中后继有人，人才辈出。

然而，国企在做老员工的思想政治工作中却面临着诸多挑战和困境。首先，部分老员工的思想观念相对滞后，难以适应新时代的发展要求；其次，在开展思想政治工作时，往往方法单一，缺乏创新性和实效性；再者，国企对老员工的重视程度不够，缺乏针对性的关怀和支持措施。这些问题影响了国企做老员工思政政治工作的质量。因此，如何切实有效地做好国企老员工的思想政治工作，充分激发他们的潜能和活力，已成为当前国有企业必须认真思考和积极应对的重要课题。

1 国企老员工思想政治工作面临的问题

1.1 思想观念落后

随着信息技术的迅猛发展和广泛应用，国有企业不可避免地迎来了全面深入的数字化改革浪潮。这场改革不仅涉及技术层面的更新换代，更对企业的管理理念、

运营模式以及员工的工作方式产生了深远影响。在这一背景下，国企中的老员工群体首当其冲，他们的思想观念受到了前所未有的强烈冲击。老员工们虽然在实际工作中积累了丰富的经验和技能，但随着信息获取渠道的多样化，他们接触到的信息内容也变得越来越广泛和复杂。由于老员工们的思想观念相对较为传统和保守，他们在面对这些新兴信息时，往往难以完全适应和接受。这种观念上的滞后性，使得他们在处理新问题时显得力不从心，难以迅速融入数字化改革的节奏。这样一来，老员工与年轻员工之间在思想观念上的差异愈发明显，两者在沟通协作中难免产生摩擦和隔阂。甚至部分老员工对企业的改革发展持有一定的疑虑和担忧情绪。他们担心自己无法适应新的工作环境和要求，担心自己的经验和技能在新体制下失去价值，甚至担心改革可能带来的职位变动和利益损失。这种思想上的顾虑和不安，使得他们在面对改革时显得犹豫不决，难以全身心地投入到新的工作中去。

1.2 工作方法单一

不少国有企业在开展老员工的思想政治工作时，依然沿着传统的做法，其工作方式显得较为单一，缺乏必要的创新性。具体表现为，常常通过召开座谈会、组织学习文件等常规手段来进行，这些做法往往流于表面形式，未能触及实质。由于这些工作方式缺乏针对性和实效性，随着社会的不断进步和时代的快速发展，它们已经难以满足国有企业思想政治工作的实际需求。这种

过分注重形式而忽视内容的政工工作方式,类似于“填鸭式”的教育模式,强行将各种思想和观念灌输给老员工,逼迫他们被动接受,却未能真正关注和满足老员工的精神层面需求。因此,这种思想政治工作的实际效果并不理想,难以达到预期的目标。

1.3 重视程度不高

部分国有企业中普遍存在着一个不容忽视的问题,那就是对老员工重视程度明显不足的现象。在制定各项激励政策和措施的过程中,企业决策层往往不自觉地倾向于更多地考虑和满足年轻员工的需求和期望,却有意无意地忽略了老员工群体同样重要的需求。这种偏颇的做法,很容易让老员工感受到强烈的不公平待遇和被边缘化的失落感。长此以往,老员工对企业的归属感和认同感难免会逐渐减弱,甚至消失殆尽,进而不可避免地影响到他们的工作热情和积极性。为了有效扭转这一局面,国有企业必须从根本上提高对老员工的重视程度,不仅要关注他们的物质需求,更要用心用情地做好老员工的思想政治工作,深入了解他们的所思所想,切实解决他们的实际困难,让他们真正感受到企业的关怀和尊重。唯有如此,才能充分调动老员工的工作积极性,凝聚起推动国有企业向好向善发展的强大合力。

2 做好国企老员工思想政治工作的对策

2.1 创新工作理念

2.1.1 树立以人为本理念

以人为本是思想政治工作的核心和关键,在开展老员工思想政治工作时,要始终把以人为本的理念贯穿始终。尊重他们的主体地位和个性差异,关注他们的精神需求和心理变化。通过关心老员工的工作和生活,解决他们在工作 and 生活中遇到的困难,增强他们对企业的归属感。

2.1.2 树立服务发展理念

国企老员工思想政治工作要紧密围绕企业的发展战略来开展,服务于企业的改革发展。通过思想政治工作,引导老员工树立正确的世界观、人生观和价值观,增强老员工的责任感,激发他们的创造力,有效促进企业发展。

2.2 丰富工作方式

2.2.1 运用先进信息技术

充分利用互联网、手机、AI等现代先进的信息技术,搭建思想政治工作平台。通过建立企业网站、微信公众号、微信交流群等方式,发布企业新闻动态、政策法规、

学习资料等信息,为老员工搭建便捷的沟通学习平台。此外,还可以利用互联网平台开展线上学习、线上调研等活动,提高思想政治工作质量。

2.2.2 开展个性政工工作

由于老员工的年龄、学历、工作经历等方面都存在着差异,他们的思想观念也不尽相同。在开展老员工思想政治工作时,要充分考虑老员工们的个体差异,有针对性地开展个性化的思想政治工作。可以通过一对一的谈心谈话、开座谈会等方式,及时了解老员工的思想动态和需求,制定个性化的工作方案,做到因人而异、因材施教。

2.3 提高重视程度

2.3.1 加强政策战略教育

定期向老员工传达国家和企业的重大政策方针,让老员工了解企业的发展动态,增强他们的责任意识。通过开展形势战略教育,引导老员工正确意识到企业改革发展的必要性和紧迫性,投身到企业的改革发展当中。

2.3.2 注重人文关心关怀

随着年龄的增长,老员工们会出现一些心理问题和困惑。要注重对老员工的人文关怀和心理疏导,关注他们的身心健康,及时为他们排忧解难。可以通过建立心灵氧吧、召开心理健康讲座等方式,为老员工提供心理帮助,还可以让年轻员工一对一地对老员工进行帮扶,做他们的心理健康医生,让他们保持积极乐观的心态,更好地工作生活。

3 做好国企老员工思想政治工作的意义

3.1 促进企业稳定发展

老员工无疑是国有企业持续稳健发展的中坚力量和宝贵财富。他们在国有企业中已经辛勤耕耘了多年,不仅积累了丰富的工作经验和专业技能,更对所在国企产生了深厚的情感纽带和归属感。因此,高度重视并切实做好国企老员工的思想政治工作,具有极其重要的现实意义。通过细致入微的思想政治工作,我们能够及时、准确地掌握老员工们的思想动态和心理变化,深入了解他们在日常工作和生活中所面临的种种困难和挑战。在此基础上,我们才能有的放矢地采取有效措施,切实解决他们的后顾之忧,进一步提升他们的幸福感和满意度。

同时,这种关怀和支持也有助于增强老员工对企业的认同感和忠诚度,使他们更加坚定地与企业同呼吸、共命运。这样一来,不仅能够有效减少企业内部的不稳定因素,还能为国企的长远发展营造一个和谐稳定、凝聚力强的内部环境,从而为企业实现高质量发展奠定坚

实的基础。老员工的经验和智慧是国企宝贵的无形资产，他们的稳定和积极性能为企业带来持续的动力和创新能力。因此，重视老员工的思想政治工作，不仅是维护企业稳定的重要手段，更是推动企业持续健康发展的重要保障。通过有效的思想政治工作，我们能够激发老员工的工作热情和创造力，使他们继续为企业的发展贡献自己的力量。

3.2 发挥老员工的余热

老员工们凭借多年在职场上的摸爬滚打，积累了极为丰富的工作经验和一定的专业技能水平。他们经历了无数次的挑战与考验，逐步形成了自己独特的工作方法和解决问题的能力。无论是在企业的管理层面，如战略规划、团队协调、资源分配等方面，还是在技术操作的细节上，如工艺改进、设备维护、流程优化等具体环节，他们总能提出富有洞察力的见解。这些见解往往基于深厚的实践基础和敏锐的市场洞察，因而成为企业决策和发展的重要参考依据。

因此，做好老员工的思想政治工作，显得尤为重要且具有深远的意义。这不仅能够有效激发老员工干事创业的热情，增强他们的归属感和责任感，更能鼓励他们在职业生涯的后期继续发光发热，站好最后一班岗。通过充分发挥老员工的余热，企业可以最大限度地利用他们的经验和智慧，确保各项工作顺利进行。

老员工们在“传帮带”方面也发挥着不可替代的积极作用。他们通过言传身教，将自己多年积累的工作经验和业务技能无私地传授给年轻一代的员工。这种传授不仅仅是知识和技能的传递，更是职业精神和企业文化的传承。年轻员工在老员工的指导下，可以少走弯路，快速成长，迅速适应岗位要求，提升工作效率。

3.3 增加老员工归属感

做好国有企业老员工的思想政治工作，能够显著增强老员工对企业的归属感和认同感，具有不可或缺的重要作用。老员工们长期在企业中辛勤耕耘，不仅亲眼见证了企业的成长与变迁，更是亲身参与并推动了企业的各项发展进程。他们经历了企业的风风雨雨，积累了丰富的经验和宝贵的智慧，是企业发展历程中不可或缺的中坚力量。通过细致入微地做好老员工的思想政治工作，能够让他们深刻感受到企业对他们的关怀和尊重，从而使他们的自身价值得到充分的肯定和认可。

这不仅有助于进一步拉近国有企业与老员工之间的情感距离，使老员工在心理上和情感上将国企视为自

己的“第二个家”，感受到企业大家庭的温暖和支持，而且能够有效激发他们以更加饱满的热情和积极的态度投入到工作中，将个人的职业发展与企业的命运紧密相连，用心用情地建设自己的“第二个家”。在这种良性互动和积极氛围下，老员工们将更加积极主动地开展各项工作，充分发挥自身的经验和优势，竭尽全力为企业的发展壮大贡献出自己的一份坚实力量，共同谱写企业发展的新篇章，推动企业在激烈的市场竞争中不断前行，实现更加辉煌的成就。

4 结论

老员工作为国有企业宝贵的财富，他们在企业的发展历程中积累了丰富的经验和深厚的专业知识，因此，切实做好他们的思想政治工作，不仅对于推动国有企业的持续健康发展具有至关重要的意义，还对于充分发挥老员工在“传帮带”中的积极作用也起着不可或缺的关键作用。然而，在当前的现实情况下，国有企业在开展老员工思想政治工作时，普遍面临着一系列亟待解决的问题，诸如老员工的思想观念相对落后、思想政治工作的方式方法过于单一、国有企业对老员工的重视程度普遍不高等问题，这在一定程度上影响了国有企业做老员工思想政治工作的质量。

为了有效应对和解决这些问题，我们必须采取一系列切实可行的措施。首先，要积极引导和帮助老员工更新思想观念，使其能够与时俱进，紧跟企业发展的步伐。其次，要不断丰富和拓展思想政治工作的方式方法，例如，可以充分利用人工智能（AI）等现代科技手段，针对老员工的具体情况和实际需求，开展个性化、精准化的思想政治工作。再次，国有企业应当切实提高对老员工的重视程度，通过建立健全激励机制、加强人文关怀等措施，增强老员工对企业的归属感和认同感，使他们能够更加积极主动地为企业的发展贡献智慧和力量。

参考文献

[1] 宋志远. 浅析做好企业老年思想政治工作的方法与途径[J/OL]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(5) [2022-05-01]. <https://www.cqvip.com/doc/journal/2010228820694664704>.

作者简介：何梦怡，出生年月：1993年8月，性别：女，民族：汉，籍贯：广东清远连州，学历：硕士，职称：（现目前的职称）助理会计师、中级经济师，研究方向：政工方向。