

# 改制后国企工会思想政治工作面临的新问题与对策

李彩霞

四川路航建设工程有限公司，四川成都，610000；

**摘要：**国有国企改制是市场经济发展的必然趋势，也是提升国际竞争力的关键举措。改制后的国企，在组织结构以及国企文化等方面均发生了显著变化，这些变化会影响国企的运营效率，对员工的思想观念产生深远影响。基于此，本文探讨了改制后国企工会思想政治工作面临的新问题与对策，以期推动国企工会思想政治工作的有效开展，促进国企的稳定发展。

**关键词：**改制后；国企工会；思想政治工作

**DOI：**10.69979/3041-0673.25.06.073

## 引言

工会作为国企与职工之间的桥梁，其思想政治工作的有效性直接关系到国企的发展，面对日益复杂的市场环境，工会思想政治工作面临着前所未有的问题。如何有效应对这些挑战，确保思想政治工作在改制后的国企中发挥实效，成为当前亟待解决的重要问题。因此，深入分析改制后国企工会思想政治工作面临的新问题，并探索相应的对策，对于促进国企稳定发展具有重要意义。

## 1 改制后国企工会思想政治工作面临的新问题

### 1.1 对思政教育工作的重要性意识不足

改制后的国企，往往更加注重提升经济效益，将大量资源投入生产经营等方面，这种倾向导致的一个直接后果，就是国企对思政教育工作的重视程度不够。许多国企领导层和员工认为，思想政治工作是“软任务”，与国企的硬实力发展相比，显得不那么紧迫。其往往将思想政治工作视为一种务虚的工作，认为其无法直接转化为经济效益。然而，这种观念是极其短视的。思想政治工作作为党的优良传统，是国企稳定发展的思想保障，不仅能够统一员工思想、凝聚共识、减少内耗，还能激发员工的积极性，为国企的发展提供强大的精神支持。在改制后的国企中，员工的思想观念、价值取向和行为方式都发生了深刻变化，各种利益关系和矛盾冲突也日益复杂。如果国企忽视思政教育工作，就难以有效应对这些挑战，难以保持员工队伍的团结和稳定，进而影响到国企的整体竞争力<sup>[1]</sup>。对思政教育工作的重要性意识不足会导致国企缺乏统一的思想基础，员工之间难以形成共同的价值观念，从而影响到国企的凝聚力，也会使员工缺乏对国企的认同感，导致员工流失率增加，人才队伍建设难以取得实效。

### 1.2 政工人员的思想政治素质有待提升

当前，部分政工人员的思想政治素质并未能跟上国企改革步伐，呈现出一定的滞后性。其可能缺乏对新形势下思政工作的深入理解，对党的路线方针政策理解不够透彻，对员工的思想动态掌握不够准确，导致思政工作难以深入人心，难以达到预期的效果。部分政工人员缺乏系统的马克思主义理论学习和党的路线方针政策教育，导致在思政工作中难以运用科学的理论和方法来指导实践，难以有效解答员工在思想上、政治上、工作上遇到的困惑。此外，一些政工人员缺乏必要的专业技能，对思政工作的特点把握不准，对员工的心理特点了解不够，导致在思政工作中难以做到有的放矢，难以取得实质性的成效。从国企层面来看，它制约了国企思政工作的深入开展，影响了国企凝聚力的提升，不利于国企文化的建设。从员工层面来看，它导致员工的思想问题和心理问题得不到及时有效的解决，影响员工的积极性和创造性的发挥，不利于员工的个人成长。

## 2 改制后国企工会思想政治工作的创新对策

### 2.1 提高重视程度

国企领导层应高度重视职工思想政治工作，将其视为国企改革“指南针”<sup>[2]</sup>。领导层不仅要口头上强调，更要在实际行动中给予支持，如增加思政工作的预算投入及学习机会等。国企要提高全体职工对思政工作的认识，可以组织专题学习会，广泛宣传思政工作的重要性。重点要引导职工理解，思政工作不仅关乎个人的思想成长，更与国企的发展大局紧密相连。通过这样的宣传教育，激发职工参与思政工作的积极性，形成全员关注、全员参与的良好氛围。在实施过程中，要注重将思政工作与国企的实际运营相结合。改制后的国企，其经营战略、市场定位、产品创新等方面都在不断变化，

思政工作必须紧跟这一步伐。工会应深入了解国企的业务特点和职工的实际需求,针对性地设计思政工作内容。

例如,国企可以围绕改革发展的重点难点问题,开展专题讨论和思想教育,引导职工正确认识改革、积极参与改革。国企要关注职工在工作和生活中遇到的实际困难,通过思政工作提供心理疏导和帮助,增强职工的归属感。此外,提高思政工作的重视程度还体现在对政工人员队伍的建设上。改制后的国企,其政工人员队伍面临着知识更新的紧迫任务。工会应加大对政工人员的培训力度,定期组织学习交流及实地考察等活动,提升其专业素养。同时,要建立完善的激励机制和评价体系,对表现优秀的政工人员给予表彰和奖励,激发工作热情。这样的队伍建设,能确保思政工作有一支高素质的队伍作为支撑。在提高思政工作重视程度的过程中,还要注重创新工作方法。随着信息技术的发展,网络等平台已成为人们获取信息的重要渠道。工会应充分利用这些平台,打造线上线下的思政工作阵地。例如,可以建立国企内部的思政工作网站、微信公众号等,定期发布学习资料、活动预告、心得分享等内容,方便职工随时随地进行学习。国企可以开展线上互动活动,如知识竞赛、话题讨论等,增强思政工作的趣味性,提高职工的参与度。

## 2.2 加强政工队伍建设

加强政工队伍建设需从源头抓起,即优化选拔机制。改制后的国企,在选拔政工人员时,应更加注重其政治素养、理论水平和实践能力,这要求国企建立一套科学的选拔体系,不仅考察候选人的专业知识背景,更要关注其道德品质以及处理复杂问题的能力<sup>[3]</sup>。通过公开竞聘等方式,选拔出既懂业务又擅长思想政治工作的复合型人才,为政工队伍注入新鲜血液。在选拔基础上,加强培训是提升政工队伍整体素质的关键。改制后的国企,其经营环境、管理理念以及员工结构都在不断变化,这要求政工人员必须不断学习新知识、新技能,以适应新形势下的工作要求。国企应定期组织专题培训及案例分析等活动,邀请专家学者、优秀政工人员分享经验,提升政工队伍的政治理论水平及创新思维。国企要鼓励政工人员自主学习,提供必要的学习资源和时间保障,形成终身学习的良好氛围。

除了专业能力的提升,加强政工队伍的作风建设同样重要。改制后的国企,其政工人员不仅是思想政治工作的执行者,更是国企文化的传播者和国企形象的代表。因此,必须强化政工人员的纪律意识、服务意识和大局观念,引导其树立正确的世界观、人生观和价值观。通

过定期开展职业道德教育、廉政警示教育等活动,增强政工人员的自律性,确保其在工作中能够坚守原则。国企应根据政工人员的工作表现,制定合理的薪酬体系。通过物质奖励与精神激励相结合的方式,表彰先进,激励后进,营造争先创优的良好氛围。同时,为政工人员提供广阔的职业发展空间,鼓励其在思想政治工作中发挥聪明才智,实现个人价值与国企发展的双赢。在加强政工队伍建设的过程中,还应注重团队建设和协作能力的培养。国企政工工作往往涉及多个部门、多个领域,需要政工人员具备良好的团队合作精神。国企应定期组织团队建设活动,增进政工人员之间的了解,提升团队的凝聚力。

## 2.3 创新思政工作方式

改制后的国企,员工队伍的结构和思想状况发生了深刻变化,传统的思政工作内容和方式往往难以满足员工的实际需求。因此,国企需要深入调研,准确把握员工的思想动态和心理需求,结合国企的实际情况,精心设计思政工作内容,确保其内容既符合党的路线方针政策,又能贴近员工的生活和工作实际。同时,要注重思政工作的实效性,通过生动具体的案例、深入浅出的讲解、形式多样的活动等方式,增强思政工作的吸引力和感染力,让员工在轻松愉快的氛围中接受思想教育,提升思想境界。

随着互联网的普及和信息技术的发展,人们的信息获取方式和交流方式发生了革命性的变化。改制后的国企工会思想政治工作也应紧跟时代步伐,充分利用现代信息技术手段,如建立网络思政平台、开展线上思政活动、利用社交媒体进行思想引导等,拓宽思政工作的渠道,提高思政工作的覆盖面和影响力。通过现代信息技术手段的运用,可以让思政工作更加便捷、高效、互动,更好地满足员工多样化的信息需求和交流需求。改制后的国企员工队伍具有鲜明的时代特征,其更加注重个人体验。因此,在思政工作中,需要打破传统的单向灌输模式,采用更加多样化的形式,如情景模拟、角色扮演、互动讨论等,让员工在参与中受到思想的启迪。同时,要注重思政工作的时机和场合的选择,根据员工的思想状况,灵活调整思政工作的节奏,确保思政工作能够真正深入人心。国企文化是国企发展的灵魂,它不仅能够塑造国企的品牌形象和核心价值观,还能提升国企的凝聚力。在改制后的国企工会思想政治工作中,国企需要将思政工作与国企文化建设紧密结合起来,通过国企文化建设来推动思政工作的深入开展。可以通过举办国企文化节及树立先进典型等方式,将思政工作的理念和价

价值观融入国企文化之中,让员工在国企文化氛围中受到潜移默化的影响,从而增强思政工作的实效性<sup>[4]</sup>。

## 2.4 建立健全工作机制

建立健全的工作机制,可以更准确地把握职工的思想动态,及时有效地开展思政工作,解决职工的思想问题。国企需要明确思政工作的具体目标,如提升员工的思想政治素质、增强国企的凝聚力等,并据此细化思政工作的各项职责,确保每项工作都有人负责。在明确目标定位与职责分工的基础上,要构建一套科学合理的思政工作流程。这包括思政工作的规划制定、组织实施、效果评估等环节。规划制定时,要紧密结合国企实际情况和员工思想动态,确保思政工作内容的针对性,组织实施时,要注重形式的多样性,充分利用现代信息技术手段,提高思政工作的吸引力,效果评估时,要建立一套完善的考核评价体系,既要对其思政工作的整体效果进行量化评估,也要对个别典型案例进行深入剖析,以便及时总结经验教训,不断改进工作方法。

为了保障思政工作的顺利开展,还需要建立健全一系列配套制度。这包括思政工作的定期培训制度、信息交流制度、激励约束制度等。定期培训制度可以确保思政工作人员不断更新知识结构,提升业务能力,信息交流制度可以促进思政工作内部的沟通协作,及时分享工作经验和成功案例,激励约束制度则可以激发思政工作人员的工作积极性,同时对工作不力的情况进行及时纠正。此外,国企在建立健全工作机制时,还需要注重思政工作的长效性。改制后的国企,其思政工作不能仅满足于一时的成效,而要着眼于长远的发展。因此,需要建立一套动态调整机制,根据国企改制进程和员工思想状况的变化,适时调整思政工作的内容,确保思政工作始终与国企发展保持同步。

## 2.5 强化国企文化建设

强化国企文化建设需从理念体系入手,明确国企的核心价值观。改制后的国企,其国企文化应与国企的发展战略、市场定位以及员工队伍的特点相适应。国企领导层需深入调研,广泛听取员工的意见,提炼出既符合国企实际又具有前瞻性的国企文化理念。这些理念应体现国企的社会责任感等核心价值,成为全体员工共同遵循的行为准则。通过内部宣传、培训教育等方式,将这些理念深入人心,使员工在日常工作中自觉践行,形成统一的思想认识和行动指南。在理念体系的基础上,强

化国企文化建设还需注重实践活动的开展。改制后的国企,应围绕国企文化理念,设计一系列丰富多彩的文化实践活动。这些活动可以包括主题演讲比赛及团队建设等,旨在通过寓教于乐的方式,增强员工对国企文化的认同感<sup>[5]</sup>。

除了实践活动的开展,强化国企文化建设还需注重环境氛围的营造。改制后的国企,应充分利用国企内部空间,打造具有国企特色的文化环境。这包括设置国企文化展示墙、荣誉榜、员工风采栏等,展示国企的员工风采。国企可以借助绿化美化、设施完善等措施,提升员工的工作环境,营造舒适的工作氛围。这些环境氛围的营造,不仅有助于提升国企的整体形象,还能在潜移默化中影响员工的思想,促进国企文化的内化于心、外化于行。在强化国企文化建设的过程中,工会应发挥积极作用,成为国企文化建设的推动者。工会可以组织员工参与国企文化的制定,确保国企文化理念能够反映员工的意愿。

## 3 结束语

总之,改制后的国企工会思想政治工作面临着诸多新问题。国企必须以高度的责任感,积极推动国企工会思想政治工作的转型升级。改制后的国企工会思想政治工作不是一项孤立的任务,而是需要与国企经营管理等各项工作紧密结合的系统工程。未来,国企应继续关注改制后国企工会思想政治工作的新方法,以适应不断变化的国企环境。

### 参考文献

- [1] 胡微. 如何提高国企工会主席开展思想政治教育的能力[J]. 现代国企文化, 2024, (14): 67-69.
- [2] 杨扬. 国企工会政工工作的优化与创新路径[J]. 外国企文化, 2024, (01): 64-66.
- [3] 张帆. 聚焦新时代主题 引领国企工会特色实践[J]. 当代矿工, 2024, (01): 28-30.
- [4] 姚红雷. 新形势下加强和改进国企工会工作的创新路径[J]. 河北国企, 2024, (01): 118-120.
- [5] 向利. 增强国企工会思想政治引领能力研究[J]. 现代国企文化, 2023, (09): 89-92.

作者简介: 李彩霞, (1979 年 3 月), 女, 汉族, 四川成都人, 大专, 政工师, 目前从事干部人才、职工教育培训、工会管理工作。